

Čtete v čísle

- Reportáž z Unexu Uničov - str. 3
- INFORMACE Z ENERGETIKY - STR. 4:
- Zpráva POSE o činnosti OSE za rok 2003
- Plénum OSE. Dvě podpurná prohlášení
- PŘÍLOHA - STR. I AŽ IV:
- Poradny na přání



Snad nám udělí výjimku a bude tady dát nadělovat Ježíšek místo pupkatého Santa Klause

PODĚKOVÁNÍ V PŘEDVÁNOČNÍM ČASE

SLOVO PŘEDSEDY OS KOVO



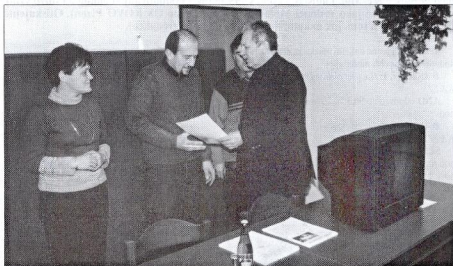
Především chci v tomto předvánočním čase poděkovat funkcionářům a všem členům v podnicích, zvláště těm, kteří se intenzivně starají o dobré výsledky své odborové organizace. Chápu jejich obtížnou situaci. Jsou totiž mezi dvěma mlynskými kameny. Na jedné straně zaměstnanci

chtějí samozřejmě dostávat stále vyšší mzdy a na druhé straně management jim chce dát co nejmeně. Přes to přese všechno se letos podařilo v průměru zvýšit reálné mzdy.

To nejdůležitější, co nás pro příští léta čeká, je posílení akceschopnosti jak odborových organizací, tak Odborového svazu KOVO i Českomoravské konfederace odborových svazů. Letos jsme oprávněně protestovali proti úsporám opatřením především v oblasti sociálních dávek a nemocenských příspěvků. To nejdůležitější, co se připravuje pro příští léta - kompletní reforma důchodového systému, nemocenských dávek a zákonnou práce - může znamenat jak šanci, tak potíže. Budeme se muset méně spoléhat na zákony a víc na naše kolektivní vyjednávání, tak jak je to běžné v zemích EU, kam napřesrok vstupujeme. Nejsložitější situace bude patrně v důchodech, protože v této oblasti neexistuje žádné dobré řešení, ale jen více nebo méně špatné. Na tripartitě jsme

(Pokračování na str. 2)

Válční čtenáři, toto je poslední číslo roku 2003, první číslo roku 2004 vyjde 16. 1. Redakce K&E vám všem přeje krásné vánoční svátky a šťastný nový rok.



Praha 3. 12.: Výherce 1. ceny P. Novák (uprostřed) přebírá poukázku od firmy Orion Praha-Svítlidla z rukou předsedy OSE J. Kubíčka, vpravo výherce 2. ceny J. Vafek (v popředí jeho televizor Panasonic), vlevo vyherkyň 3. ceny I. Rakovská

KDO VYHRÁL V ANKETĚ K&E Redakční „ježšek“ nadělil hodnotné ceny

Jak jsou čtenáři Kováku & Energetiku (K&E) spokojeni s novou podobou časopisu, zavedenou před rokem, redakce zjišťovala prostřednictvím ankety vyhlášené v č. 37. Je třeba zdůraznit, že vyhodnocení vyznelo jednoznačně ve prospěch změn. Upozorňujeme, že anketní výsledky uvádíme na str. 2. Na tomto místě vás seznámíme s výherci hodnotných cen, kteří byli v rámci této ankety vylosováni.

Vylosování výherců

Slosování se uskutečnilo v Praze v budově DOS 13. listopadu za účasti místopředsedy Odborového svazu KOVO (OS KOVO) a člena redakční rady K&E Miroslava Kosiny, předsedy Odborového svazu energetiků (OSE) Jiřího Kubíčka, členky dozorčí a revizní komise OS KOVO Pavly Pavlíkové, místopředsedy revizní komise Oldřicha Štolfy, vedoucího organizačně-provozního úseku OS KOVO Jaromíra Endlichera, šéfredaktora časopisu K&E Mgr. Martina Beneše, redaktorky časopisu K&E PhDr. Jany Benešové a redakční tajemnice Miloslawy Novákové.

1. cenu - poukázka na odběr zboží v hodnotě 22 000 Kč od firmy Orion Praha-Svítlidla, hlavního sponzora ankety K&E - vylosoval místopředseda OS KOVO M. Kosina a jejím výhercem se stal **PAVEL NOVÁK** z Litomyšle, člen OSE.

2. cenu - televizor značky Panasonic v ceně 14 900 Kč, který zajistil OSE ve spolupráci s touto plzeňskou firmou (rovněž sponzorem ankety K&E) - vylosoval předseda OSE **J. Kubíček** a jejím výhercem se stal **JOSEF VAFEK** z Hanušovic, člen OS KOVO.

3. cenu - poukázky na odběr zboží v ceně 3000 Kč v řetězci obchodních domů Tesco, které zajistil OS KOVO - vylosovala redaktorka časopisu K&E **J. Benešová** a jejím výhercem se stala **IVANA RAKOVSKÁ** z Hradce Králové, členka OS KOVO.

4. - 10. cenu, tj. drobné upomínkové předměty s logem OS KOVO a OSE - vylosovala J. Benešová a výherci se stali: František Jež z Žďáru nad Sázavou (4. cena), Helena Křejbichová z Prahy (5. cena), Mgr. Jiří Šuráň z Prahy (6. cena), Jindřich Brabec z Plzně (7. cena), Jaroslav Truháček z Českých Budějovic (8. cena), Marcela Michálková z Horní Datyně (9. cena) a Vlastimil Koula z Chebu (10. cena).

Vložení platných anketních lístků do osudí provedli a nad průběhem vlastního losování dozorčí zástupci revizní komise OS KOVO a OSE. Konstatovali, že obojí bylo v pořádku. Protokol o slosování podepsali: M. Kosina, J. Kubíček, M. Beneš, P. Pavlíková, O. Štofla.

Předání cen
Předání hlavních cen (tj. 1. až 3.) se uskutečnilo při příležitosti zasedání redakční rady časopisu K&E 3. prosince v budově DOS v Praze. Ceny 4. až 10. byly výhercům zaslány poštou.

1. cenu (poukázka na bezplatný odběr svištěl od firmy Orion) předal P. Nováková předseda OSE **J. Kubíček**.

2. cenu (televizor Panasonic) předal J. Vafkovi místopředseda OS KOVO **M. Kosina**.

3. cenu (poukázka na zboží v hodnotě 3000 Kč) obdržela I. Rakovská od předsedy redakční rady K&E **Jana Švece**.

Představení výherců

S výhercem 1. ceny - **Pavlem Novákem z Litomyšle** - si v poslední době osud hodně zahrával. V době, kdy obdržel redakční dopis s oznámením o 1. umístění v anketě K&E, byl ve vypovědní lhůtě.

(Pokračování na str. 2)

VYHODNOCENÍ ANKETY K&E

Změny v časopise byly přijaty velmi kladně

Seřazení otázek do ankety K&E (otištěné v č. 37) a jejich vyhodnocení provedl člen redakční rady K&E Mgr. Ladislav Pašek, který je jako vystudovaný sociolog na slovo vzaty odborník (působí jako vedoucí Metodického pracoviště OS KOVO Plzeň). Otiškujeme jeho informaci o tom, jak anketní dotazování dopadlo (redakce).

Vezmeme-li jednu anketní otázku za druhou, je vyhodnocení odpovědi následující.

● **Otázka č. 1: Jste pravidelně čtenářem týdeníku K&E?**

ANO odpovědělo 90,3 %. Zbytek čte týdeník na dohodu.

● **Otázka č. 2: Jakým způsobem získáváte týdeník K&E?**

52,6 % jej získá v kanceláři odborů, 20,5 % zaslouho rozáněním, 16,7 % osobně, zbytek čtenářů má možnost přetčení ve společenských místnostech firmy, nebo jej dostávají domů na adresu.



Mostpředseda OS KOVO M. Kosina gratuluje J. Vafkovi k výhře 2. ceny – televizoru

● **Otázka č. 3: Zvýšila se po 1. 1. 2003, odkdy dostáváte všechny základní organizace týdně nejmenší 1 výsk z darma, vaše informovanost o aktivitách OS KOVO, respektive OSE a odborů vůbec?**

90,3 % odpovědi bylo ANO, zbývající odpovědi NE.

● **Otázka č. 4: Týdeník K&E by měl(i) dostávat zdarma pravidelně:**

48,8 % odpovědělo, že členové a funkcionáři dle stávajícího způsobu klíčování (cca 1 výsk na 32 osob v OS KOVO), 22,5 % se domnívá, že by K&E měl být určen všem členům a funkcionářům, 13,7 % je pro nižší náklad než dnes – preferuje systém od úsekového důvěrníka až po předsedu ZO, 11,2 % je naopak pro větší náklad.

● **Otázka č. 5: Týdeník periodicitu ve vydávání K&E je vyhovující, nebo by se měla změnit?**

94,4 % odpovědělo, že ANO.

● **Otázka č. 6: Vyhovuje vám současný formát (8 stran A4) a grafické provedení týdeníku K&E?**

95,8 % potvrdilo, že ANO.

● **Otázka č. 7: Vyhovuje vám současně rozložení K&E na zpravodajskou část i převážně redakční články a diskusními příspěvky ze ZO (str. 1 - 4) a vkládanou přílohou s odbornými články a poradami (str. 1 - IV)?**

95,8 % odpovědělo ANO.

● **Otázka č. 8: Vyhovuje vám obsahová náplň časopisu?**

83,3 % sdělilo, že ANO. Přičemž: 45,3 % preferuje přílohu s poradnou, odpovědní na otázky, 18,5 % dává přednost reportážím a informacím ze ZO, 15,6 % upřednostňuje diskusní tematiku, zbývající preference se týkaly kreslených vtípů, informací z energetiky, sociální a zdravotní péče, problematické kolektivního vyjednávání, aktualit, informací o firmách bez odborů, „vice Plesnkovců“ aj.

U nesouhlasných stanovisek (16,3 %) se žádná z negativních odpovědí výrazněji nepreferovala. Namátkou lze uvést: málo zpráv ze ZO, zbytečně velký prostor pro zprávy ze ZO, málo vtípů mezi články, málo informací z vedení OS, málo informací z OSE, blábolů v nemezech, málo poradních informací, málo konkrétních informací aj.

● **Otázka č. 9: Čtete diskusní témata a ankety?**

69,4 % čte se zájmem, 29,2 % vybírá témata, 1,4 % nečte.

● **Otázka č. 10: Čtete přílohu s Poradami na přání?**

55,5 % čte se zájmem, 41,7 % vybírá problematickou, 2,8 % nečte.

● **Otázka č. 11: Co vůbec nejvíce čtete?**

30,6 % upřednostňuje přílohu a poradny, 26,3 % preferuje diskuse a ankety, 20,6 % dává přednost reportážím z podniků, 11,9 % je pro odborné články, 6,9 % vítá články z energetiky, 3,7 % nejvíce zajímají zprávy ze zahraničí.

● **Otázka č. 12: Jste více spokojeni s obsahovou náplní a podobou dnešního integrovaného časopisu Kovák & Energetik než s jeho dřívějším předchůdcem (tj. samostatným týdeníkem Kovák respektive samostatným měsíčníkem Energetik)?**

90 % čtenářů je spokojeno, 10 % více vyhovoval obsah původních vydání. Jako důvod uvádějí, že je

teď mály prostor pro OS KOVO a méně se píše o výhodnosti být v odborech.

● **Doplňující otázky:**

V další části anketního seřazení byly položeny doplňující otázky, které se týkaly charakteristik ve složení respondentů. Co z odpovědí vyplynulo? Z účastníků ankety bylo 95,8 % členů odborů KOVO a OSE. Funkci vykonával 79,7 % s tím, že nejvíce odpovědi bylo od členů VZO (69,6 %) a z nich nejčastěji odpovídali představitelé ZO. Co do počtu let členství v odborech, nejčastěji odpovídala skupina 30 - 39 let členství, celkem 44 %. Nejkratší doba členství byla 2 roky, nejdelší uvedena 54 let členství.

Věkově převážovali respondenti mezi 50 - 60 lety, a to ze 30,6 %, následovani skupinou 30 - 40 let (22,2 %), nejméně početně se prezentovala skupina do 30 let, a to pouhými 5,5 %. Ankety se zúčastnilo 56,3 % mužů a 43,7 % žen.



Předseda redakční rady K&E J. Svob. předává I. Rakovskému 3. cenu

Co anketa potvrdila:

1. Změny, které souvisejí s vydáváním K&E, byly přijaty pozitivně.

2. Obsah časopisu vyhovuje většině čtenářů-účastníků ankety.

3. Čtenáři nejsou výrazně vyhrančení. Zajímavá je prakticky vše, co se v časopise objeví.

4. Velmi kladně je přijímána příloha a odpovědi na dotazy.

5. Rezervy jsou v distribuci časopisu mezi členy v jednotlivých ZO.

6. Ankety se zúčastnilo převážně funkcionářů ZO, což je určitá reflexe na předšedl potvzení.

7. Rozdíl v poměru účastníků ankety mezi muži a ženami není nijak výrazný, ale co mladí do 30 let? Kde jsou? Tuto vězvu anketa odhalila: je více přiblížit mladým členům odborů!

Závěr: Redakce společně s redakční radou posoudí každý námět, který byl v anketních odpovědích uveden.

Poznámka: Až se vy, kteří jste anketu ignorovali, seznámíte s těmito jejími výsledky a nebudete s některými výroky souhlasit, nezuofejte. Přiležitost dát svůj názor máte vždy! Ale proč jste nevyužili anketu?

PODĚKOVÁNÍ ...

(Dokončení ze str. 1)

9. prosince odmítli zatím souhlasit s předkládanou koncepcí NDC (jedná se o švédský důchodový model). Máme obavy, že by se za deset až dvacet let mohly výrazně zhoršit podmínky důchodců, kteří v produktivním věku pobírali nižší mzdy, proto vyžadujeme podrobnější rozbor. V každém případě bude budoucí důchod více záviset na dosažené mzdě.

Lidé se budou muset angažovat více než dosud. Proto čli ještě jednou ze srdce poděkovat všem, kteří dčli v podnikních moderní odborovov práci, a popřít jim i ostatním, aby se v budoucnu dčlilo ještě lépe vybojovat zaměstnancům slušné podmínky.

Ing. JAN UHLÍR,

předseda OS KOVO

KDO VYHRÁL V ANKETĚ K&E

(Dokončení ze str. 1)

Když telefonoval do redakce, zdali je pravda, že vyhrál a nejde pouze o „podání“ žert, nemohl uvést tomu, že se po dlouhé době štetěna nastavila laskavější tvář. Redakci prozradil, že si v dané finanční hodnotě podobí lustri do obývacího pokoje, který by nahradil nedobro rozbité „křístlové“ svítidlo s mnoha skleněnými ozdobami. Při předávání 1. ceny mu ale do smíchu ne bylo, čerstvě na něj dopadla skutečnost, že je již od 1. 12., tedy třetí den, bez místa. Po roce práce v oblasti energetiky byl propuštěn pro nadbytečnost. V každém případě kvitoval skutečnost, že se odbohy „jeho“ podniku dokázaly postarat o vyšší odstupné pro propuštěného, než které měl v úmyslu poskytnout zaměstnavatel.

Ničím nezkaleno radost z výhry měl Josef Vafek,

kteří získal 2. cenu. Televize mu sice doma nechybí, pořizoval si novou loni před vánočními na pljčku a nedávno uhradil poslední splátku, má však možnost potěšit hodnotným dárkem pod stromecěž svou 19letou dceru Aničku. I Vafek působil od roku 1991 jako předseda ZO OS KOVO v ZKL Hanušovce.

Vyhýřelý 3. ceny Ivana Rakovský, která je hospodářkou v ZO OS KOVO ZVU Hradeč Králové, si splní svůj sen a poukáže v hodnotě 3000 Kč němžá za kuchyňský robot.

Nikdo z našich výherců dosud nikdy v žádné soutěži či sázení nevyhrál, bylo to pro ně poprvé v životě (Pokud nepočítáme malíčosti vyhrané v rámci plesových tombol.) Takže je dobře, že se na ně štěstí usmálo aspoň u nás.

Připravila JANA BENEŠOVÁ

Snímky Martin Benes

PORADNY NA PŘÁNÍ

Sociální rubrika

Mohu odejít do předčasného důchodu výhodněji?

Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, právní odbor OS KOVO

Byl jsem propuštěn ze zaměstnání z organizačních důvodů a od září letošního roku jsem na úřadu práce. Do důchodového věku mi schází necelé dva roky. Bylo mi řečeno, že pokud vydržím na podpoře půl roku, budu mít možnost odejít do předčasného důchodu za lepších podmínek, že mi totiž bude důchod později přepočítán. Je tomu tak?
J. S., Přelouč



V současné době existují dva typy předčasného důchodu. Oba obsahují ve výpočtu jejich procentní výměry určité krácení. Pro přiznání obou je třeba splnit podmínku nejméně 25 let pojištění.

První z nich, o němž jste obdržel v zásadě správnou informaci, je důchod podle § 30 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Nazývá se též dočasně sníženým předčasným starobním důchodem. Procentní výměra tohoto typu důchodu je vypočtena stejným způsobem jako u klasického starobního důchodu, tedy 1,5 % výpočtového základu za každý rok pojištění, avšak s krácením o 1,3 % výpočtového základu za každý i započatý devadesátidenní úsek chybějící při přiznání důchodu do dosažení důchodového věku.

Tento typ předčasného starobního důchodu byl hojně využíván z toho důvodu, že po dosažení důchodového věku mohl občan požádat o jeho přepočet už bez uvedeného krácení.

Je třeba uvést, že přiznání starobního důchodu podle § 30 je možné pouze za splnění alespoň jedné ze tří dalších podmínek. První možnost je splnění nepřetržitého vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání minimálně po dobu 180 dnů (k tomuto datu nesmí uchazeči chybět déle než dva roky do důchodového věku).

Další možnou podmínkou postačující k přiznání dočasně sníženého starobního důchodu je, že občan je částečně invalidní (opět nesmí scházet do důchodového věku více než dva roky).

Konečně třetí, málo frekventovanou možnou podmínkou pro přiznání tohoto typu předčasného důchodu je, že občan byl plně invalidní po dobu minimálně pět let, platný invalidní důchod mu byl odebrán a do dosažení důchodového věku mu chybí nejméně pět let.

Ještě než se zmíníme o druhém typu předčasného (trvale sníženého důchodu), musíme konstatovat, že od 1. ledna 2004 bude možnost přiznání důchodu podle § 30 značně omezena. Původní záměr zákonodárce byl sice tento typ důchodu zrušit. V důsledku nátlakových akcí odborů byl sice v zákoně ponechán, ale již jen pro osoby částečně anebo dříve plně invalidní.

Novelou zákona o důchodovém pojištění č. 425/2003 Sb. byl zrušen odst. 1 paragrafu č. 30 zákona, a tedy i možnost přiznání dočasně sníženého předčasného starobního důchodu občanům vedeným po 180 dní v evidenci úřadu práce. **Z vašeho dotazu vyplývá, že v letošním roce už tuto podmínku „nestihneme“ splnit.**

Pokud nesežene zaměstnání, přichází tedy pro vás v úvahu přiznání trvale sníženého předčasného starobního důchodu podle § 31 zákona.

Před novelou i po novele platí, že pro přiznání tohoto typu důchodu (podle § 31 zákona) postačí kromě dosažení minimálně 25 let pojištění (včetně nhradných dob) jediná podmínka - do dosažení důchodového věku nesmí chybět více než tři roky. Krácení při výpočtu procentní výměry činí 0,9 % výpočtového základu, je tedy nižší než u § 30, ale je trvalé.

Závěrem upozorňujeme, že i na předčasné starobní důchody, jako na všechny ostatní z důchodového pojištění, se samozřejmě vztahují valorizace.

Smím si k důchodu vydělat neomezeně?

Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, právní odbor OS KOVO

Na začátku příštího roku mám možnost odejít do řádného starobního důchodu. V zaměstnání jsem však spokojen a domnívám se, že bych v něm mohl i nadále pokračovat. Zajímá mne proto, jaký bude od ledna 2004 režim pro pracujícího důchodce. Je pravda - jak jsem se doslechl -, že si lze vydělat ke starobnímu důchodu neomezeně?
J. N., Beroun

Od prvního ledna 2004 nabude účinnosti zákon č. 425/2003 Sb. Tímto zákonem se kromě jiných předpisů novelizuje zejména zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Kromě jiných změn

v oblasti důchodového pojištění tato novela obsahuje novou úpravu možnosti vykonávání výdělečné činnosti při současném pobírání starobního důchodu.
(Pokračování na str. 11)

ODBOROVÝ SVAZ KOVO SE SÍDLEM V PRAZE 3, NÁM. W. CHURCHILLA 2

p ř i j m e

do pracovního poměru na dobu neurčitou
specialistu právníka - oblast pracovního práva
Pro metodické pracoviště OS KOVO se sídlem v Praze

Požadujeme:

- VŠ vzdělání - právnická fakulta
- znalost pracovního práva
- komunikační schopnosti
- znalost práce na PC
- fišičský průkaz, AJ/NJ výhodou
- společenskou bezúhonnost

Vášim úkolem bude zejména:

- poradenská, konzultativní a metodická činnost pro členy, funkcionáře a organizace Odborového svazu KOVO, především v oblasti pracovního práva
- lektorská činnost

Nabízíme:

- dobré finanční ohodnocení
- možnost odborného růstu
- sociální jistoty

Písemně přihlášky se stručným životopisem a přehledem dosavadní praxe zašlete nejpozději do 23. 1. 2004 na adresu: OS KOVO, Metodické pracoviště Praha, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3.

Bližší informace na telefonním čísle: 234 462 190, 222 711 967 - PhDr. Milan Fiala, vedoucí Metodického pracoviště OS KOVO v Praze, fax: 222 540 278, e-mail: fiala.milan@cmkos.cz

Nejprve uveďte, jak je tato problematika řešena dnes.

Současná právní úprava (do 31. 12. 2003) umožňuje zaměstnancům, kteří dosáhli důchodového věku, dále pokračovat v zaměstnání bez pobírání starobního důchodu (tato praxe je nazývána tzv. prací „na procenta“). Výše procentní výměry starobního důchodu se zvyšuje pojistěnci, který po vzniku nároku na tento důchod vykonával výdělečnou činnost a nepobíral přitom starobní ani plný invalidní důchod, za každých 90 dnů této výdělečné činnosti o 1,5 % výpočtového základu.

Druhou možností pro tyto občany je ukončit výdělečnou činnost a pobírat pouze starobní důchod.

Třetí možností je takzvaný souběh starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti, který je v zásadě umožněn, jestliže čistý příjem starobního důchodce nepřesahuje měsíčně dvojnásobek životního minima platného pro jednotlivce.

Aktuální částka životního minima je 4100 Kč, od toho odvozený „povolený“ příjem činí 8200 Kč měsíčně.

Souběh starobního příjmu s příjmem z výdělečné činnosti je přitom sledován po dobu dvou let po dosažení důchodového věku, poté si starobní důchodce pobírající důchod může vydělávat neomezeně.

Pro úplnost je třeba dodat, že výplata starobního důchodu náleží pracujícímu důchodci jen tehdy, má-li uzavřen pracovní poměr na dobu určitou. Přitom není rozhodné, na jak dlouhou dobu je pracovní poměr uzavřen.

A nyní k nové právní úpravě platné od 1. ledna 2004.

Práce „na procenta“ je možná i nadále, má-li zaměstnanec zájem zvyšovat si svůj budoucí starobní důchod tím, že vykonává výdělečnou činnost bez jeho pobírání. Pro ty, kteří dají přednost vyměření a pobírání starobního důchodu, nebude nově stanoveno žádné omezení příjmu.

Starobní důchod bude náležet vedle příjmu z výdělečné činnosti za jediné podmínky, kterou je uzavření pracovního poměru pracujícího důchodce na dobu určitou, ne však delší než jeden rok. Taktu uzavírat pracovní poměr je pak možné opakovat.

Co zákonodárce odstraněním dvouleté výdělkové „bariéry“ pro souběh starobního výdělku s příjmem sledoval? Především šlo o to, usnadnit starším občanům setrvání v pracovním procesu a v důsledku toho zvýšení objemu odvodu pojistného na důchodové pojištění.

Přestože to není předmětem vašeho dotazu, dodávám, že pro poživatele předčasných starobních důchodů se právní úprava nemění a že tedy výplata předčasného starobního důchodu nenáleží do dosažení důchodového věku, pokud je vykonávána výdělečná činnost nebo je poskytováno hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání. Od data, kdy občan dosáhne důchodového věku, se souběh důchodu z výdělkem posuzuje podle podmínek, které byly výše uvedeny pro klasický starobní důchod.

Zdravotní koutek - lékářka

Proč je dobré očkování proti klíšťové encefalitidě kolem vánoc?

MUDr. MARIE RAISIGLOVÁ

Slyšela jsem, že se starším lidem doporučuje očkování proti klíšťové encefalitidě, i když celý život pracovali v přírodě a nesčetněkrát je koušlo klíště, což je i můj případ. Nejvhodnější doba pro začátek očkování je prý kolem vánoc. Je to pravda?

A. K., Moravský Krumlov



V České republice je poměrně málo lidí očkováno proti klíšťové encefalitidě, což je - česky řečeno - virový zánět mozku. Nejvíce jsou proočkováni děti a mladí lidé do 19 let. Očkování podstoupila asi jedna pětina z nich. Dospělí jsou očkováni v menší míře, i když průběh onemocnění je u nich závažnější. Nejpojistěnější se stávají osoby 50leté až 60leté.

Očkování se doporučuje zvláště v souvislosti s pobytem v přírodě, zahrádkářením a houbařením, případně chovem domácích zvířat. V pražských parcích je například promofeno klíšťovou encefalitidou až 15 procent klíšťat.

Očkování proti klíšťové encefalitidě je možné v průběhu celého roku. Doporučuje se však očkovat v době vegetačního klidu, kdy nehrází nákaza po vpichu klíštětem, protože se v přírodě v tuto dobu klíšťata nevyskytují. Očkování proti klíšťové encefalitidě se skládá ze 3 injekcí. Druhá injekce se píchne za 1 až 3 měsíce po 1. injekci a očkovaní 3. injekcí se provede za 9 až 12 měsíců po 2. injekci. Z toho vyplývá i vhodný začátek očkování kolem vánoc tak, aby se 2. dávka stihla píchnout nepozději do konce března. Při současném teplém počasí je jistější píchnout 2. injekci do konce února.

Mohou nastat i výjimečné situace, kdy není očkování dokončeno:

Pokud dojde k přísátí klíštěte po 1. injekci za více než 4 dny, podáme 2. injekci očkovací látky. Pokud se klíště přisaje do 4. dne po 1. očkování, je nutná injekce většího množství očkovací látky, které by podle váhy dospělého člověka mohlo přesáhnout

i 10 očkovacích látek zakoupených v lékárně. Po druhé injekci očkovací látky je třeba píchnout 3. očkovací látku, jen pokud dojde ke vpichu klíštěte za delší dobu než 1 rok a nebyla dosud píchnutá 3. injekce. Pokud dojde k přísátí klíštěte do 3 let od píchnutí 3. očkovací látky základního očkování, je očkovanec proti infekci chráněn. Pokud se člověk zapomene dát přeočkovat po 3 letech, může to napravit nepozději do 8 let. Podle údajů výrobce po 8 letech po dokončení základního očkování již efekt přestal působit a je nutno zahájit nové základní očkování sérií 3 injekcí.

I pokud člověk z očkováním váhá tak dlouho, až se na něj klíště přisaje, lze situaci ještě zachránit. Proti onemocnění klíšťovou encefalitidou zachránit ta samá očkovací látka, jaká se používá při očkování, ale je nutno píchnout mnohonásobně větší dávku podle tělesné váhy postiženého. Zachránná injekce pak vyjde však mnohonásobně draž než očkování.

Na závěr: I když jste hodně času v životě strávila v přírodě a za život jste si odstranila z kůže hodně klíšťat, bylo by jistější se nechat očkovat. Starší lidé mívají těžší průběh choroby a po ní bývají častěji a horší následky. Je tomu tak zřejmě proto, že lidé ve stáru již nejsou v tak výborném zdravotním stavu jako v dětském věku. U některých lidí může klíšťová encefalitida probíhat jako lehká chřipka, která se objeví zhruba do jednoho týdne po přísátí klíštěte a naštěstí nevyžaduje zvláštní léčbu. Pokud se však objeví poruchy nervového systému, jedná se o závažný stav. Na virovou původce encefalitidy však dosud nebyl vynalezen lék. Léčba tedy není cílená, je snaha léčit jednotlivé potíže, podporovat obranné síly postiženého nemocného člověka.

O CO TAKÉ JDE PŘI KOLEKTIVNÍM VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2004 (II.)

Ing. RUDOLF HORÁK, Metodické pracoviště OS KOVO Olomouc

Průmyslové organizace se 100 a více zaměstnanci

Prohlašují strukturální změny v průmyslu, iniciované zejména firmami s zahraniční investicí, se pozitivně promítly do finančních výsledků. Zavedení nových technologických a organizačních postupů přispělo k vyšší efektivitě výroby, ke zvýšení produktivity práce a zlepšování konkurenceschopnosti výrobků.

Ve výsledcích podniků se to projevilo v předstihu růstu výkonů před výkonovou spotřebou, na rozdíl od minulých období, kdy byl vývoj opačný. Nositelům zlepšení finančních výsledků jsou však převážně průmyslové podniky se zahraničním kapitálem, zatímco soukromé podniky národní své finanční výsledky zhoršily.

Průmyslové podniky se 100 a více zaměstnanci svou vahou zásadně ovlivňují vývoj finančních ukazatelů a stále si zachovávají více než třicetivýňový podíl na celkovém výsledcích průmyslu, přičemž jejich podíl na celkové zaměstnanosti v průmyslu je podstatně nižší (67 %).

Jejich vývojové charakteristiky základních finančních ukazatelů byly následující:

* Přidaná hodnota vzrostla o 8,4 %, přitom ve zpracovatelském průmyslu o 9,3 %. V odvětvové struktuře zpracovatelského průmyslu vzrostla měřičná (z 22 odvětví podle 2místné odvětvové klasifikace ekonomických činností) a její růst se koncentroval převážně do odvětví s vysokým zastoupením zahraničního kapitálu, jako jsou například výroba radiových, televizních a spojových zařízení (34,8 %), výroba elektrických strojů a zařízení (29,1 %) a výroba prázňových a plastových výrobků (18,1 %). Ve výrobě dvouosých motorových vozidel vzrostla o 7,6 %, v odvětví výroby ostatních dopravních zařízení pak o 39,2 % (zastoupení zahraničního kapitálu v tomto odvětví je nižší, na přidané hodnotě se podílá 24 %). Poměrně vysoký měřičný růst přidané hodnoty byl v hutnictví (18,1 % - kvantitativní změny ve struktuře výroby, oživení zahraniční poptávky) a kovodělné výrobě (o 13,8 %). Extrémně klesla přidaná hodnota v odvětví výroby počítačů a kancelářských strojů (více než 55 %) při snížení výkonů i výkonové spotřeby (o 10,7 %, resp. o 8 %). Tyto výsledky nekorrespondují s rozšiřováním kapacit a růstem zaměstnanosti.

* Od roku 2003 rostou v průmyslu rychlosti vývoje (o 4,9 %) než výkonová spotřeba (o 3,6 %), tj. o 1,3 procentního bodu, přitom ve zpracovatelském průmyslu činí předstih 1,2 procentního bodu (5,4 % k 4,2 %). Na výkonovou spotřebu působily nižší ceny vstupů (vliv dovozních cen a cen výrobců) a pokračující strukturální změny v průmyslu.

* Výrazněji klesl podíl osobních nákladů na přidané hodnotě (o 3,2 procentního bodu na 44,7 %), z toho ve zpracovatelském průmyslu z 52,8 % na 49,1 %.

* Pokračoval růst produktivity práce z přidané hodnoty (v b.c.), nastartovaný v 1. čtvrtletí 2003, ovlivňovaný také poklesem zaměstnanosti. Produktivita práce z přidané hodnoty vzrostla o 13,1 % na 306 797 Kč/1 zaměstnanec, při růstu ve všech průmyslových agregacích, z toho ve zpracovatelském průmyslu o 13,9 % na 269 877 Kč/1 zaměstnanec (zaměstnanost byla nižší o 4,1 %). V odvětvové struktuře zpracovatelského průmyslu produktivita práce mimořádně vzrostla v hutnictví a kovodělné výrobě (o 24,3 %) a v elektronickém a elektrotechnickém průmyslu (o 21 %), ale při výrazném poklesu ve výrobě počítačů - o více než 56 % na 143 418 Kč/1 zaměstnanec, což je méně než v textilním a oděvním průmyslu.

V první části (A) jsme se seznámili s vývojem vybraných ekonomických ukazatelů použitých z materiálu *Analýza vývoje ekonomiky ČR a odvětví v působnosti MPO za 1. pololetí 2003* a vyhodnocených ve srovnání se stejným obdobím minulého roku. Pozornost byla věnována zejména ukazatelům průměrná nominální mzda, produktivita práce z přidané hodnoty a dalším ukazatelům prostředně mzdový vývoj ve firmách odlišujícím.

Z materiálu vyplývá, že průměrná mzda v národním hospodářství ČR sice předstíhující růst národohospodářské produktivity práce, ovšem pokud jde o průmysl, tak jako i o zpracovatelský průmysl, zde průměrná mzda naopak za podnikovou produktivitu práce - tentokrát z přidané hodnoty - zaostává. Přesto ekonomičtí analytici zkráceně informují veřejnost v denním tisku, že za 3. čtvrtletí

2003 „mzdy rostou lidem rychleji než jejich výkonnost, a podnikům se tak zvyšují náklady na výrobu. Tím se zhoršuje jejich konkurenceschopnost. **Podniky tak zpomalí mzdyví růst pod tlakem potřeby snížit náklady**“ (analytik společnosti Óno - Line David Marek v článku Výrazný růst platů přístří rok patrně skončí - Právo, 2. prosince 2003)

Pod tímto těchto zavádějících argumentů jsou občané mylně informováni o tom, že zaměstnané ve výrobních podnicích jsou přeplácani, nevydělavají si na sebe a bude nutné přístří rok mzdyví růst zpomalí. Již v první části zveřejněné v minulém čísle bylo poukázáno na nebezpečí, kdy analýzy pravděpodobně záměrně míchají průměrnou mzdu celého národního hospodářství ČR s průměrnou mzdou zaměstnané v průmyslu. Průměrná mzda zaměstnané národního hospodářství a její nárůst nemůže přece přímo ovlivnit výrobní náklady v průmyslových podnicích. Podívejme se proto na vývoj vybraných ekonomických ukazatelů výrobních podniků kovoprůmyslu od roku 2000 po 1. pololetí 2003.

B) Vývoj vybraných ekonomických ukazatelů průmyslových podniků kovoprůmyslu zařazených podle OKEČ za období 2000 - 1. pololetí 2003

I. OKEČ: DJ - výroba základních kovů, hutnic a kovodělných výrobků

Do tohoto odvětví se zahrnují:

odvětví 27 - výroba základních kovů a hutnic výrobků

odvětví 28 - výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků (kromě strojů a zařízení)

Přidaná hodnota - průměrná měsíční výše tohoto ukazatele za 1. pololetí 2003 byla dosažena ve výši 4,74 miliardy Kč. Ve srovnání s rokem 2000 přírůstek činí 5,7 %, s rokem 2001 4,9 %, s rokem 2002 17,5 % a s 1. pololetím 2002 15,8 %. Těchto vysokých nárůstů bylo dosaženo díky příznivé relaci posledních období, kdy růst výkonů předstíhal vývoj výkonové spotřeby.

Průměrný evidenční počet zaměstnanců - v 1. pololetí 2003 došlo ke snížení proti roku 2000 na 90,7 %, proti roku 2001 na 92,2 %, proti roku 2002 na 97,9 % a proti 1. pololetí 2002 na 97,4 %.

Produktivita práce z přidané hodnoty - jeden zaměstnanec odvětví DJ vytvořil měsíčně přidanou hodnotu v 1. pololetí 2003 ve výši 41 400 Kč (v odvětví 27: 46 415 Kč, v odvětví 28: 36 547 Kč). Ve srovnání s předcházejícími obdobími docházelo k výrazným nárůstům produktivity: proti roku 2000 o 20,3 % (odvětví 27: 24,2 %, odvětví 28 o 18,9 %), proti roku 2001 o 16,6 % (odvětví 27 o 23 %, odvětví 28 o 10,0 %), proti roku 2002 o 23,9 % (odvětví 27 o 39,0 %, odvětví 28 o 9,3 %) a proti stejnému období roku 2002 o 24,3 % (odvětví 27 o 36,6 %, odvětví 28 o 12,4 %).

Průměrná nominální mzda - dosáhla v 1. pololetí 2003 15 632 Kč, v odvětví 27: 17 100 Kč a v odvětví 28: 14 764 Kč. Navýšení proti roku 2000 je 12,1 % (odvětví 27: 14,4 %, odvětví 28: 11,8 %), proti roku 2001 6,1 % (odvětví 27: 4,6 %, odvětví 28: 7,8 %), proti roku 2002 0,1 % (odvětví 27: 0,4 %, odvětví 28: 0,2 %) a proti 1. pololetí 2002 4,7 % (odvětví 27: 5,2 %, odvětví 28: 4,7 %).

Podíl osobních nákladů na přidané hodnotě - udává, kolik Kč dostanou zaměstnané z každé stokoruny vytvořené přidané hodnoty od osobních nákladů. V roce 2000 to bylo 58,62 Kč, v roce 2001 61,01 Kč, v 1. pololetí 2002 65,50 Kč, v roce 2002 68 Kč a v 1. pololetí 2003 55,50 Kč. V jednotlivých odvětvích byl vývoj následující: * odvětví 27: rok 2000 56,92 Kč, rok 2001 61,34 Kč, 1. pololetí 2002 67,40 Kč, rok 2002 72,10 Kč a 1. pololetí 2003 52,20 Kč. * odvětví 28: rok 2000 61,20 Kč, rok 2001 60,62 Kč, 1. pololetí 2002 63,30 Kč, rok 2002 63,90 Kč a 1. pololetí 2003 59,60 Kč.

2. OKEČ: DK - výroba a opravy strojů a zařízení

Přidaná hodnota - v měsíčním vyjádření dosáhla průměru za 1. pololetí 2003 2,89 miliardy Kč, což znamená nepatrné navýšení proti roku 2000 o 1,9 %, proti roku 2001 dokonce snížení o 1,7 %, proti roku 2002 nárůst o 7,3 % a ve srovnání se stejným obdobím roku 2002 o 3,2 %.

Průměrný evidenční počet zaměstnanců - v 1. pololetí 2003 došlo ke snížení

proti roku 2000 na 95,2 %, proti roku 2001 na 95,3 %, proti roku 2002 na 96,4 % a proti 1. pololetí 2002 na 94,5 %.

Produktivita práce z přidané hodnoty - jeden zaměstnanec odvětví vytvořil v průměru měsíčně v 1. pololetí 2003 přidanou hodnotu ve výši 31 980 Kč, tj. o 15,1 % více než v roce 2000, o 10,4 % více než v roce 2001, o 17,1 % více než v roce 2002 a o 14,1 % více než ve stejném období roku 2002.

Průměrná nominální mzda - dosáhla v 1. pololetí 2003 výše 15 834 Kč. Navýšení proti roku 2000 představuje 16,6 %, proti roku 2001 6,8 %, proti roku 2002 2,7 % a meziročně ve srovnání s 1. pololetím 2002 4,6 %.

Podíl osobních nákladů na přidané hodnotě - udává, kolik Kč dostávají zaměstnanci z každé storky vytvořené přidané hodnoty do osobních nákladů. V roce 2000 67,1 Kč, v roce 2001 70,03 Kč, v 1. pololetí 2002 74,10 Kč, v roce 2002 78,20 Kč a v 1. pololetí 2003 69,10 Kč.

3. OKEČ: DL - výroba elektrických a optických přístrojů a zařízení

Do tohoto odvětví se zahrnují:

odvětví 30 - výroba kancelářských strojů a počítačů

odvětví 31 - výroba elektrických strojů a zařízení

odvětví 32 - výroba rádiových, televizních a spojovacích zařízení

odvětví 33 - výroba zdravotnických, přesných, optických a časových přístrojů

Přidaná hodnota - byla vytvořena v 1. pololetí 2003 v měsíčním průměru ve výši 4,50 miliardy Kč, což je nárůst proti roku 2000 o 34,2 %, ve srovnání s rokem 2001 o 27,6 % a s rokem 2002 9,3 %. Proti 1. pololetí 2002 došlo díky příznivému vývoji mezi výkony a výkonovou spotřebou k výraznému nárůstu o 21,3 %.

Průměrný evidenční počet zaměstnanců - v 1. pololetí 2003 dochází k navýšení počtu zaměstnanců proti roku 2000 o 11,8 %, ve srovnání s rokem 2001 o 5,9 % a s rokem 2002 o 2,4 %. Ve srovnání s 1. pololetím 2002 došlo k nárůstu o 0,8 %, meziroční pokles nastal pouze u odvětví 30, a to na 97,4 %.

Produktivita práce z přidané hodnoty - byla v 1. pololetí 2003 vytvořena jako měsíční průměr ve výši 39 917 Kč/1 zaměstnanec, což je nárůst proti roku 2000 o 20,7 %, proti roku 2001 o 24,8 %, proti roku 2002 o 7,5 % a meziročně proti 1. pololetí 2002 o 21,1 %.

V jednotlivých odvětvích vypadal situace takto:

** odvětví 30* - měsíční průměrná produktivita za 1. pololetí 2003 dosáhla 35 203 Kč/1 zaměstnanec, tj. nárůst pouze ve srovnání s rokem 2000, a to o 15,5 %, dále potom pokles proti roku 2001 na 72,6 %, proti roku 2002 na 68,4 % a meziročně proti 1. pololetí 2002 na pouhých 43,8 %

** odvětví 31* - měsíční průměrná produktivita za 1. pololetí 2003 vytvořena ve výši 36 106 Kč/1 zaměstnanec, tj. nárůst proti roku 2000 o 4,2 %, proti roku 2001 dochází k poklesu na 99,6 %, proti roku 2002 zaznamenaný nárůst o 12,6 % a proti 1. pololetí 2002 o 26,3 %

** odvětví 32* - měsíční průměrná produktivita za 1. pololetí 2003 dosažena na úrovni 59 428 Kč/1 zaměstnanec, což znamená nárůst proti roku 2000 o 111,0 %, proti roku 2001 o 194,7 %, proti roku 2002 o 4,5 % a proti stejnému období roku 2002 o 43,1 %

** odvětví 33* - měsíční průměrná produktivita za 1. pololetí 2003 činí 34 006 Kč/1 zaměstnanec, tj. snížení ve srovnání s rokem 2000 na 96,1 %. Proti roku 2001 dochází k navýšení o 1,2 %, proti roku 2002 o 9,9 % a proti 1. pololetí 2002 o 6,3 %.

Průměrná nominální mzda - v 1. pololetí 2003 dosáhla 15 096 Kč, takže proti roku 2000 dochází k nárůstu o 18,0 %, proti roku 2001 o 11,5 %, proti roku 2002 o 1,3 % a proti 1. pololetí 2002 o 5,0 %. Průměrná měsíční mzda za 1. pololetí 2003 byla:

** u odvětví 30*: 14 483 Kč, přičemž nárůsty činily: proti roku 2000 15,8 %, proti roku 2001 0,8 %, proti roku 2002 3,9 % a meziročně proti 1. pololetí 2002 9,7 %

** u odvětví 31*: 14 983 Kč, nárůst proti roku 2000 byl 14,0 %, proti roku 2001 6,9 %, proti roku 2002 1,4 % a proti stejnému období roku 2002 5,2 %

** u odvětví 32*: 15 934 Kč, což je nárůst proti roku 2000 o 36,4 %, proti roku 2001 o 29,1 %, proti roku 2002 však dokonce pokles na 99,5 %, ve srovnání s 1. pololetím 2002 dochází k nárůstu o 3,7 %

** u odvětví 33*: 14 650 Kč, a to znamená nárůst ve srovnání s rokem 2000 12,9 %, s rokem 2001 10,0 %, s rokem 2002 3,2 % a s 1. pololetím 2002 4,4 %.

Podíl osobních nákladů na přidané hodnotě - udává, kolik Kč dostávají zaměstnanci z každé storky vytvořené přidané hodnoty. V jednotlivých odvětvích byl vývoj takovýto:

** odvětví DL* - rok 2000 54,20 Kč, rok 2001 60,57 Kč, 1. pololetí 2002 60,20 Kč, rok 2002 56,30 Kč a 1. pololetí 2003 52,40 Kč

** odvětví 30* - rok 2000 79,26 Kč, rok 2001 56,75 Kč, 1. pololetí 2002 33,20 Kč, rok 2002 54,20 Kč a 1. pololetí 2003 82,30 Kč

** odvětví 31* - rok 2000 52,84 Kč, rok 2001 54,03 Kč, 1. pololetí 2002 69,10 Kč, rok 2002 65,10 Kč a 1. pololetí 2003 58,20 Kč

** odvětví 32* - rok 2000 56,46 Kč, rok 2001 96,36 Kč, 1. pololetí 2002 50,40 Kč, rok 2002 38,80 Kč a 1. pololetí 2003 36,20 Kč

** odvětví 33* - rok 2000 55,40 Kč, rok 2001 55,47 Kč, 1. pololetí 2002 59,80 Kč, rok 2002 64,10 Kč a 1. pololetí 2003 58,50 Kč.

4. OKEČ DM - výroba dopravních prostředků a zařízení

Do tohoto odvětví jsou zahrnuty:

odvětví 34 - výroba motorových vozidel (kromě motocyklů), přívěsů a návěsů

odvětví 35 - výroba ostatních dopravních prostředků a zařízení

Přidaná hodnota - její měsíční průměr v 1. pololetí 2003 byl dosažen ve výši 61,4 miliardy Kč, tj. nárůst proti roku 2000 o 48,7 %, proti roku 2001 o 19,4 %, proti roku 2002 o 16,5 % a ve srovnání s 1. pololetím 2002 o 10,7 %.

Průměrný evidenční stav zaměstnanců - za 1. pololetí 2003 dochází k navýšení proti roku 2000 o 16,5 %, ve srovnání s rokem 2001 o 8,9 % a s rokem 2002 o 2,0 %. Porovnáme-li hodnocené období s 1. pololetím 2002, dochází k poklesu na 99,7 %.

Produktivita práce z přidané hodnoty - byla vytvořena v 1. pololetí 2003 v průměrném měsíčním výši 61 800 Kč/1 zaměstnanec, v odvětví 34: 67 136 Kč/1 zaměstnanec a v odvětví 35: 39 403 Kč/1 zaměstnanec. Proti roku 2000 jde o nárůst o 29,3 % (*odvětví 34* o 28,5 %, *odvětví 35* o 25,8 %). Proti roku 2001 nárůst činí 12,3 % (*odvětví 34*: 12,4 % a *odvětví 35*: 6,6 %). Proti roku 2002 navýšení představuje 16,4 % (*odvětví 34*: 13,4 % a *odvětví 35*: 39,8 %). Srovnáme-li stejné období roku 2002, dochází v 1. pololetí 2003 k meziročnímu nárůstu o 11,2 %, v odvětví 34 o 6,6 % a v odvětví 35 o 47,8 %.

Průměrná nominální mzda - v 1. pololetí 2003 dosáhla 18 224 Kč (v odvětví 34: 18 672 Kč a v odvětví 35: 16 426 Kč). Proti roku 2000 nárůst představuje 14,3 % (*odvětví 34*: 12,5 %, *odvětví 35*: 20,3 %), proti roku 2001 7,4 % (*odvětví 34*: 6,9 %, *odvětví 35*: 9,6 %), proti roku 2002 3,6 % (*odvětví 34*: 3,8 %, *odvětví 35*: 2,6 %) a proti 1. pololetí 2002 5,4 % (*odvětví 34*: 5,4 %, *odvětví 35*: 5,0 %).

Podíl osobních nákladů na přidané hodnotě - udává, kolik Kč dostávají zaměstnanci z každé storky vytvořené přidané hodnoty. V roce 2000 to je 46,92 Kč (*odvětví 34*: 44,51 Kč, *odvětví 35*: 61,72 Kč), v roce 2001 43,03 Kč (*odvětví 34*: 40,66 Kč, *odvětví 35*: 57,65 Kč), v 1. pololetí 2002 45,80 Kč (*odvětví 34*: 39,60 Kč a *odvětví 35*: 82,10 Kč), v roce 2002 46,60 Kč (*odvětví 34*: 42,60 Kč, *odvětví 35*: 80,70 Kč) a v 1. pololetí 2003 41,60 Kč (*odvětví 34*: 39,10 Kč, *odvětví 35*: 59,50 Kč).

C) Závěr

Nahlédli jsme do mzdové problematiky nejdůležitějších odvětví kovoprůmyslu. K dispozici byly podklady ministerstva průmyslu a obchodu zpracované za 1. pololetí 2003 statistickým šetřením u 1097 výrobních podniků. Domníváme se, že zbytek respondentů je natolik dostatečný, abychom mohli dojít k závěru, že v těchto výrobních firmách již od roku 2000 produktivita práce (z přidané hodnoty) ve většině případů výrazně předstihuje průměrnou mzdu. Tato pro zaměstnavatele příznivá realace je výrazně zejména v meziročním srovnání 1. pololetí 2003 s 1. pololetím 2002. Jsem přesvědčen, že je-li takovýto vývoj i v určitých odvětvích, většina jeho podniků je na tom právě tak. Nechci již komentovat makroekonomii a jejich zavádějící stanoviska s sdělovacích prostředcích. Jsme v tržní ekonomii a zaměstnanci firem by měli být odměňováni podle odvedené práce. Otázkou samozřejmě je, zda tyto firmy současně jsou schopny zaměstnancům za odvedenou práci zaplatit. Za toto posouzení však rozsah tohoto zpracovaného materiálu nestačí.

Byl bych rád, kdyby závěr tohoto dokumentu dokázali využít vyjednávači jak podnikových, tak vyšších kolektivních smluv. Argumenty hovoří naprosto jasně: V příslušném odvětví (podniku) zjišťujeme za určité období podstatně rychlejší růst produktivity práce než průměrné mzdy. Potom ukazatel „podíl osobních nákladů na přidané hodnotě“ vypovídá, kolik korun dostávají zaměstnanci v době nízké intenzity práce a kolik za vyšší produktivity. Při srovnání obou těchto období dojdeme k závěru, že za více práce dostávají méně peněz do osobních, patnácti mzdových nákladů. O naprostě demotivující opatření ze strany zaměstnavatelů nemůže být pochyb. Navíc ministerstvo průmyslu a obchodu uvádí, že „tak rychlý růst produktivity práce se při umírněném mzdovém vývoji projevil poklesem jednotkových mzdových nákladů“. Sdělovací prostředky v současné době navíc upozorňují, že výrazný růst mezd a platů v národním hospodářství přístří rok patrně skončí. Chceme se za situace, kdy produktivita práce v kovoprůmyslu předstihuje růst mezd, dále ještě umírněvat? Mzdové nárůsty lze přece snáze prosazovat v období, kdy se ekonomika firem vyvíjí dobře. Je ještě na co čekat?

(Dokonzlčení z minulého čísla)

KOSTLIVEC VE SKŘÍNI UNIČOVSKÉHO UNEXU

Probudí se olomoucký úřad práce?

Dřívější Uničovské strojírný na Olomoucku, nyní a. s. UNEX Uničov, byly vždy proslavenou firmou, která měla na trhu kvalitní zvuk. Kdo by neznal její zemní stroje, bagry a zejména velkostrroje pro povrchové dobývání nadložní zeminy a hnědého uhlí. Jenže je to již deset let, kdy započal v hornictví výrazný útlum těžby, který se nemohl do osudu této firmy a jejích zaměstnanců nepromítnout. Jak - o to jsme se zajímali v naší redakční reportáži.



Bc. Stanislav Axman

„Z původního výrobního programu nám zbývá už jen generální opravy zemních strojů a uhelných velkostrrojů. Pokračujeme dále ve výrobě ocelových konstrukcí a svařovaných rámů pro různé typy zemních strojů. S finální výrobou jsme už zřejmě definitivně skončili, nicméně jsme dnes dodavateli především

pro významné zahraniční zakázky,“ říká předseda základní organizace KOVO v Unexu Bc. Stanislav Axman na vysvětlenou.

Marné sliby

Po privatizaci Uničovských strojíren koupil firmu americký investiční fond Bancroft, který se stal 90procentním majitelem všech akcií. Tehdy vše ještě vypadalo nadějně, nový majitel respektoval dřívější renomé uničovské firmy a od roku 1998 se zpočátku snažil udržet její původní výrobní program. Leč marně. Byl se během té doby za „polstrovanými“ dveřmi Unexu vystydalo několik managementů, tento záměr neuspěl. Je pravda, že fond dokázal zajistit strojírnám jinou výrobní náplň a poctavka po ní vždy převyžovala nabídku. Jenže to samo o sobě nestačí. Bohužel se ukázal fakt, že Bancroft nehodlá poskytnout kapitál na profinancování výroby. Různí manažeři si dříve vyhlášovali, že příjmu stovky nových kvalifikovaných sil, ale to neodpovídalo možnostem a nakonec z původních slibů českých manažerů zůstaly jen dečizlize a hromadná propouštění.

1200 lidí přišlo o práci

Kdy a jak došlo k tomuto zlomu? „*Těžko říct, co bylo hlavní příčinou finančních potíží podniku, jestliže odbyl výrobků na trhu nikdy nevěz, každopádně však Unex potřeboval provozní kapitál, který fond nepřinesl,“* uvádí S. Axman. „*Mážu říct jen tolik, že v posledních letech bylo u nás v tovarné ruce. Televizní stáby i novináři si tu podávali křivka ode dveří, protože se o jejich zájem o Unex management velmi přičinil tím, že prosadil velkou restrukturalizaci,“* vzpomíná. „*Zejména v závěru roku 2002, kdy propustil 88 zaměstnanců a zároveň připravoval další vlnu propouštění, která se týkala 70 zaměstnanců. Argumentoval přitom nezbytností snížit vlastní náklady.“* Restrukturalizaci ztratilo během tří let práci 1200 lidí. Tyto sebezachránné kroky firmy však propouštěním nespokojily a přitím krokem bylo krácení prémie THP. „*Argumentace managementu přitom zůstala stejná: Chcete-li zachránit firmu pro sebe a Uničovsko, musíte se mzdově uskmornit,“* podo-

týká odborový předák a dodává: „*Nejdříve vední přestávalo vyplácet plnou mzdu technikům, zejména jejich prémiovou složku, a za devět měsíců letošního roku činil tento dluh již téměř dvanáct milionů korun, tj. v průměru 31 000 Kč na hlavu. Rovněž nedodrželí růst průměrné mzdy v kategorii dělníků.“* Odbory - jak říká S. Axman - tomuto vývoji samozřejmě neměly pouze přihlížet. Přesto strach, zejména o práci, brání lidem se účinně připojit k protestu.

Olomoucký „pracák“ omeňl

Když už odborové organizace došla trpělivost nad lečením finanční chudokrevnosti firmy na úkor zaměstnanců, obrátila se koncem letošního



Unex pokračuje ve výrobě ocelových konstrukcí a svařovaných rámu

února i na Úřad práce v Olomouci podáním podnětu „ke kontrole dodržování pracovněprávních předpisů“. V tomto dopise S. Axman upozornil, že zaměstnavatel právní předpisy porušuje tím, že ve vydaném vlastním předpisu podmiňuje výplatu tzv. výkonové odměny pro zaměstnance v kategorii THP splněním plánovaného měsíčního hospodářského výsledku, ale v platné kolektivní smlouvě stojí něco jiného. Ta pro výplatu výkonové odměny jednoznačně stanoví zákonem příslušná kritéria - kvalitu, výkon a termín. Dále v dopise dokládal, že se zaměstnavatel vydaným uvedením směrnic dopustil porušení § 1 odst. 3 zákona práce, neboť je povinen zajistit, včetně odměňování za práci, a v neposlední řadě i § 4 odst. 2 včetně § 18 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb.

Olomoucký ředitel úřadu práce se k tomuto podnětu zachoval velice „citlivě“. Během deseti dnů odpověděl, že „podnět ZV Unex není vlastně stížností ve smyslu vyhlášky 1501/1988 ÚL, ale že případné provedení kontroly u tohoto zaměstnavatele bude zvažováno při sestavování

plánu kontrolní činnosti pro následující období“. Ono „následující období“ však již trvá tři čtvrti roku a Úřad práce v Olomouci stále zarytí mlčí, a to i přesto, že na jeho kuriozní přístup bylo upozorněno i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Není pak asi divu, že majitel svůj přístup dosud nezměnil. „*Změny se odehrávají v úplně jiné oblasti,“* poznamenává S. Axman. V polovině letošního roku totiž fond dospěl k závěru, že se restrukturalizace povedla, že firma je již stabilizovaná a může tak tuto akvizici opustit, a poté ji prodal dvěma manažerům, které si nedávno přivedl ke poradce. Jeden z nich se stal generálním ředitelem a druhý finančním ředitelem. Zřejmé už navzdory nezodpovězenou otázkou zůstane, co by bez toho dnes Unex, a. s., byla.

Propouštění versus odbory

„Trebaže jsme operativně reagovali na každý krok našeho managementu, který se přímo dotýkal zaměstnanosti i plnění mzdové části podnikové kolektivní smlouvy, onen „kostlivec“ našli firmě skříni odborův nijak neprospěl,“ nastižoval si předseda základní organizace, „*I když to, že jsme nemohli zachránit propouštěné zaměstnance, bylo tím, že zaměstnanci stávkou proti propouštění odmítli. Zejména loňský rok se dá nazvat krizovým. Úbytek členů jsme ale zaznamenali při každém hromadném propouštění,“* líčí a zároveň smutně konstatuje, že odbory z důvodu pasivity členů nemohly udělat víc: „*Když jsme se v době velkého propouštění dotázali zaměstnanců, kolik by jich bylo ochotno vstoupit do protestní stávky, hlasovalo pro jen 18 procent.“*

Současná odborová organizovanost v a. s. Unex činí 30 procent, což představuje asi 500 členů, ale byla téměř dvojnásobná, než se závodní výbor pustil do „křivků“ s vedením. To na oplátku přestalo strhávat odborářům příspěvky ze mzdy, což k dobré organizovanosti také nijak nepříspělo.

A jaké jsou dopady propouštění? „*V tomto mikrozona žije na 12 000 ekonomicky aktivních obyvatel a z toho dva tisíce jsou bez práce, což představuje 17procentní míru nezaměstnanosti. Ale ani sousední okres Olomouc na tom není se svými 12 procenty nejlépe. Kromě toho denní daňové dojíždění do práce cítně ujádá z průměrné mzdy, která je v kraji Olomoucká jedna z nejnižších,“* objasňuje Bc. Axman.

Aby nebylo vše jen trpké: Předseda Axman si pochoval spolupráci s Metodickým pracovištěm OS KOVO v Olomouci, které odborové organizaci operativně napomáhá při vedení soudních sporů se zaměstnavatelem a poskytování právních konzultací. V ekonomické oblasti jim MP vypracovává rozborby výkazů, aby o ně mohli závodní výbor opírat své mzdové požadavky při kolektivním vyjednávání.

Text a snímky (ur)



KONÁK: ENERGETIK
 • Vydává OS KOVO • IČO: 48278832 • Ročník XLVIII. • Uzávěrná výtka ve čtvrtku v 11 hodin • <http://www.oskovo.cz> • Redakce: šéfredaktor Mgr. Martin Benes, redaktoři PhDr. Jana Benasová, Lenka Velebná, tajemnice Miluše Nováková. • Adresa redakce a vydavatelství: nám. V. Churčilku 2, 115 59 Praha 3 • Telefon: 234462344 • Fax: 22717666. • e-mail: Benes.Martin@oskovo.cz • Redakční rada: J. Švec - předseda, tel.: 387018155, O. Bereda, J. Čvrček, M. Kosička, Bc. A. Mažák, Mgr. L. Pašek, J. Sova, Mgr. P. Taraba • Vydavatelství: Jan Kratochvíl • Odpovědný výtkař: redaktor • Redakce nepřijímá rukopisy, fotografie a kresby se nevrací! • Autorský rozpočet: články jsou přínosy ze služby CTR • Působení nových zvěstí povolila Česká pošta, s. p., odborný závod Praha, Č. j. nov. 6294/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0332-4270 • MK ČR E 4605



INFORMACE Z ENERGETIKY

ZPRÁVA POSE O ČINNOSTI OSE ZA ROK 2003

PLÉNUM OSE



Úvod: V prosinci 2002 jsme na našem jednání očekávali od nadcházejícího roku spíše pozitivní vývoj - obecně, i v našem odvětví. Pokud jsme se něčeho obávali, tak dopadů kapitálového převzetí státních podniků v distribučních společnostech firmou ČEZ.

K převzetí došlo, ČEZ si s restrukuralizací evidentně neví rady a nejistota zaměstnanců se tím jen stupňuje. Jasněji je jen v JME a JČE, kde čtyři měsíce po převzetí majority firma E.ON předložila zaměstnancům svou koncepci veřejné. Zkušenosti z našeho tepleřství i ze zahraničí v nás ale žádný optimismus nezbuzují. Požádali jsme o vytvoření odpovědné tripartity (kterou doporučují všichni tři sociální partneři na úrovni EU), požádali jsme o sdělení i společně s předseďy všech průmyslových svazů. Pochválili jsme práci odborníků na návrhu státní energetické koncepcce (SEK), ale ani po ročním zpoždění není jisté, co do ní prosadí MZP a kdy a v jaké konečné podobě vládu dohodne. Vláda vede naši země úspěšně do EU - ani Evropské z bezpečnostních důvodů, ani nám (také z ekonomických) není jiného nezbývá. **Domácí politika vlády je pro nás ale nepřijatelná.** Reforma veřejných financí, tak, jak je prosazována, nemůže oživit naše hospodářství. Místo aby vedla k prosperitě a boji s sedou ekonomikou, postihne jen restrikcemi zaměstnance, rodiny s dětmi a důchodce. K určitému zmírnění původních záměrů pod tlakem odborníků ČMKOS a demonstrace obou centrál nakonec došlo. Ale korupci, zlodějnám a podvodům zůstávají dveře otevřené. Arogance mnohí se stupňuje. Nemá-li vláda argumenty vůči našim přípočinkům, raději se s námi nesetkává - a to ani na tripartitě. Kolegové z ČEZ s tím mají čerstvou zkušenost. O jejich marných protestech proti poskožování státního podniku státem - při součtu o privatizaci Severočeské uhelné společnosti - jsme podrobně informováni. Naši obavu, že špatná privatizace bude mít i zde negativní dopad na zaměstnanost a konkurenceschopnost firmy, sdělil podnikatelé, finančníci i zahraniční partneři.

Kolektivní vyjednávání: Kolektivní vyjednávání je jedním z našich hlavních úkolů. KSVS byla prodložena dodatkem č. 1 do konce roku 2003. **Dodatkem č. 2 jsme jen navýšili mzdové tarify.** Poskytovatel pracovního volna v případě živelných pohrbek, příspěvek na životní pojistku, hlášení smrtelných úrazů, záruka, aby tzv. „pevná část mzdy“ (tarif, příplatky a náhrady) činila minimálně 65 % celkového objemu vyplácených mezd zaměstnancům odměňovaným tarifními mzdami, a další požadavky jsme odložili na jednání o nové KSVS. Do začátku letošního dubna jsme zamýšlevali seznámovat s koncepcí a dohodli jsme se s nimi na nové organizaci jednání. O našem návrhu jednají specialisté obou stran, rozporů řeší zástupci POSE s P.ČSZE. Bohužel, kolegové z COSE zdrželi jednání o 2 měsíce a nakonec předložili návrh pro OSE nepřijatelný. Vedme tedy jednání samostatně.

Činnost POSE: POSE pokračovalo v osvědčené racionalizaci své činnosti. Věnovalo se zejména sociálním požadavkům, kolektivnímu vyjednávání a hospodaření, vč. zhodnocování finančních prostředků. Věnovalo se i přípravě výstavby nového zdroje MVE Bechyně II. Letošní rok byl především ve znamení přípravy na integraci s OS chemie. POSE se setkal s experty,

kteří pracovali na návrhu státní energetické koncepcce. Jednání v týmu pro hospodářskou politiku i pléna RHSD ČR a jednání na MPO mělo mj. za výsledek pokračování práce na sociální dimenzi. Významnou pomoc pro práci POSE přináší členství OSE v mezinárodních centrálních i v ČMKOS. Nejvíce spolupracujeme s kolegy na úrovni rozšířené V4 - se Slovák, Maďary, Polky a Slovinky. Mezi naše největší úspěchy patří bezesporu přípravu na integraci s OS chemie ČR a uspořádání workshopu sociálních partnerů na úrovni EK k sociálním dopadům restrukuralizace v září t. r. v Praze. Celkový stav povodňového podpory dosáhl částky 3 829 500 Kč.

Odborný servis: Každý rok podáváme stručný výčet činnosti našich specialistů při poskytování odborného servisu, v kolektivním servisu KV, v oblasti našich mezinárodních aktivit, v ČMKOS, v publikační činnosti apod.

Závěr: Světové a evropské odborové centrály i jednotlivé odborové svazy působící v energetice se zabývají negativními dopady procesů liberalizace a privatizace odvětví elektroenergetiky.



Losování výherců ankety K&E 13. 11. se zúčastnil i předseda OSE J. Kubíček (čítá na str. 1 a 2)

K jejich názorům a požadavkům se přihlásili i zástupci elektroenergetických a plynařských odborových svazů zemí tzv. rozšířené Visegrádské 4. Už několik let upozorňujeme, že liberalizace vede k opaku toho, co bylo slibováno. **Místo nižší cen a zvýšené bezpečnosti vidíme zdražování a ekonomické potíže.** Zaměstnané čelí problémům, které způsobí nedostatek investic, nedostatečná údržba a vyčlenování činnosti. Problém energetické bezpečnosti nastal kvůli ztrátě kvalifikovaných zaměstnanců. Požádali jsme příslušné sociální partneři, aby věnovali zvýšenou pozornost v celém procesu schvalování a následné realizace SEK. Jedná se o požadavky na zastavení procesu deregulace a převzetí odpovědnosti za investice a řízení energetické infrastruktury s cílem zajistit energetickou bezpečnost. Nikomu u nás ještě nedošlo, jaké následky má black out.

POSE splnilo váš úkol z minulého pléna a předkládá v procesu integrace s OS chemie návrh základních materiálů vě. organizací výstavby, způsobu voleb a termínu konání sluchávacího sjezdu do konce I. pololetí r. 2004. **Stojíme skutečně před historickým okamžikem - nejenom pro nás, ale i pro kolegy ostatních průmyslových svazů. Jednejme dnes tak, abychom tento proces dovedli do zdárného konce a v takovém časovém horizontu, ve kterém nás k tomu nemutí žádná krizová situace.**

Vzato na vědomí 3. Plénem OSE v Praze dne 2. 12. 03
JIRÍ KUBÍČEK,
předseda OSE

Z jednání Pléna Odborového svazu energetik (OSE), složeného ze všech předseďů základních organizací (ZO) výroby a distribuce elektrické energie a tepla, konaného 2. 12. 2003 v Praze.

Plénium schválilo soubor základních materiálů nového odborového svazu, složeného z OSE a OS chemie, a rozhodlo o termínu sluchávacího sjezdu do konce května roku 2004. OS chemie o tom bude rozhodovat 8. 1. 2004.

Plénium schválilo náklady na výstavbu nového zdroje MVE Horní Mlýn II Bechyně ve výši 8 217 106 Kč (OSE zde vlastní prosperující MVE i několik let).

Plénium přijalo prohlášení na podporu stávkové pohotovosti odborových organizací ČEZ, a. s., a SD, a. s., a na podporu zaměstnanců v hornictví.

Plénium vyzvalo ZO OSE ke zvážení případného vyhlášení stávkové pohotovosti na podporu požadavků odborových organizací ČEZ, a. s., a SD, a. s., a uložilo předsedovi OSE otevřít otázku privatizace SD, a. s., na sněmu ČMKOS 10. 12. t. r.

Plénium uložilo Předsednictvu OSE pokračovat v jednání s vládou ČR o státní energetické koncepci a sociální dimenzi.

JIRÍ KUBÍČEK,
předseda OSE

DVE PŮDPOURNÁ PROHLÁŠENÍ

PROHLÁŠENÍ PLÉNA OSE NA PODPORU STÁVKOVÉ POKHOTOVOSTI ODBOROVÝCH ORGANIZACÍ ČEZ A SD

Plénium OSE podporuje stávkovou pohotovost odborových organizací ČEZ, a. s., a SD, a. s., vyhlášenou 10. 11. t. r. k zastavení současného způsobu privatizace Severočeských dolů, a. s.

Plénium OSE odsuzuje přístup současné vlády, která ignoruje závažné připomínky veřejnosti ke skandálnímu způsobu této privatizace s výraznými korupčními rysy a odmítá o tom se zástupci zaměstnanců jednat. Plénium OSE s krajním rozhořčením odsuzuje nepřijatelné výroky mistopředsedy vlády Mareše, pronesené v nedávném televizním pořadu Prímý „Partie“, proti základním právům odborů včetně práva na stávku.

Plénium OSE vyzývá odborové centrály ČMKOS a ASO, aby podpořily požadavky odborových organizací ČEZ a SD.

PROHLÁŠENÍ PLÉNA OSE NA PODPORU ZAMĚSTNANCŮ V HORNICTVÍ

Plénium OSE podporuje Odborový svaz pracovníků v hornictví, geologii a naftovém průmyslu (OS PHGNT) v jeho úsilí o zachování sociálních jistot zaměstnanců v hornictví. Zrušený vyhláškou č. 19/1991 Sb., upravující pracovní uplatnění a hmotné zabezpečení zaměstnanců v hornictví, kteří dále nemohou vykonávat svou dosavadní práci ze zdravotních důvodů bez náhrady, považujeme za nesystémové zrušení jednoho ze základních předpisů upravujících hmotné a sociální zabezpečení zaměstnanců v hornictví.