

Čtete v čísle

- Zaujímaví lidé mezi námi - str. 2
- Zprávy ze zahraničí - str. 3

INFORMACE Z ENERGETIKY - STR. 4:

- Liberalizace snižuje zaměstnanost
- Jaká práva mají evropské zaměstnanci?

PŘÍLOHA - STR. 1 AŽ IV:

- Poradny na přání
- Výsledky kolektivního vyjednávání pro rok 2004



Seš hákej podvýtvenej, hochu! To asi Cochy čeká pěkné hubenej rok...

TÉMA PRO MĚSÍC LEDEN:

CO ČEKÁTE OD NOVÉHO ROKU?

Přelom starého a nového roku bývá již tradičně obdobím bilancování, očekávání, nadějí a předsevzetí. Ruch a shon všedních dní většinou již brzy tyto sváteční myšlenky zaplaší, ale přesto má smad smyslu ještě chvíli se u nich zdržet. Každý z nás si něco přeje, v něco doufá, nebo se naopak čehosi obává. Letošní rok - jak již napovídá výše umístěný vtip lýdne - nemusí být pro zaměstnance vzhledem k zvyšování nejružnějších daní, a tudíž i zdražování, a rovněž kvůli prvním důsledkům reformy veřejných financí zrovna nejlepší. Letos však především vstupíme do Evropské unie. Jaké budou krátkodobé i delší důsledky tohoto zásadního kroku, o tom se můžeme nyní jen dohadovat. Co tedy od nového roku očekáváte právě vy? Redakce se těší na vaše příspěvky.

Mgr. MARTIN BENES,
šéfredaktor K&E

ČMKOS K NÁVRHU ZÁKONÍKŮ PRÁCE

Československé konfederace odborových svazů (ČMKOS) vydala 23. prosince 2003 zásadní stanovisko k návrhu věcného záměru zákoníku práce a změn některých souvisejících zákonů.

ČMKOS v souladu s Programovým prohlášením vlády požaduje, aby nový zákoník práce byl předložen vládě ke schválení tak, aby nabyl účinnosti 1. 1.

(Pokračování na str. 2)



Československá firma Narex loni oslavila 60 let svého trvání

V NAREXU SE NEBOJÍ BUDOUČNOSTI Šedesátiletý podnik se uchránil všech otřesů

V loňském roce oslavila československá společnost Narex 60. výročí své existence. Stejný počet let trvá i její nasměrování na produkci elektronikařů, jehož je nejvýznamnějším firmou v českém výrobem. V polovině devadesátých let spojila svůj osud s německou firmou stejného zaměření, společností Protocol.



Milan Surý

„Hospodářské změny v devadesátých letech minulého století se zaměstnanci nějakým zásadním způsobem nedočkaly,“ říká s uspokojením uvolněný předseda ZO OS KOVO Milan Surý. „Já jsem ve firmě osm let a za tu dobu se snížil stav pracovníků asi o 70 ze 700, a to většinou formou odchodu do důchodu a po vzájemných dohodách o ukončení pracovního poměru aj. Firmě se podařilo udržet český trh a vlivem německého vlastníka rozšířila svůj vývoz do evropských států,“ konstatuje.

13. plat vždy vyplacen

Ovšem to neznamená, že by všechno na sto procent klapalo, loni se přechodně vyskytly obdovité potíže. „Nicméně firma při obratu přes jednu miliardu korun získává,“ tvrdí předseda Surý. „Odbyl se sice někdy pohybu ve vlnách, ale 13. plat, který je závislý na hospodářských výsledcích, byl vyplacen vždy,“ zdůrazňuje. Ani rok 2003 nebyl výjimkou. Co se týče mzdové úrovně, pohybuje se mírně nad československým průměrem, který činí okolo 14 000 Kč (hrubého).

Obrazkem prosperity je i fakt, že v roce 1995 byla výroba přesunuta do nového závodu ve stávajícím areálu. „Ve starém závodě zůstala pouze výroba smírků sesterskou společností Festool,“ upřesňuje M. Surý.

Patří mezi lepší v okrese

Odborová organizace má necelých 300 členů. „Myslím, že odbory v Narexu patří mezi ty lepší v okrese. Mám přehled a vím, že existují firmy, kde se předseda ani nedostane do podniku,“ světuje se odborový předák v Narexu. „Já jsem byl již u pěti kolektivních vyjednávání a vždy se nám podařilo dosáhnout svých požadavků, byť cestou kompromisu. S kolektivní smlouvou jsme byli proto dosud spokojeni i vedení společnosti dojednaná ustanovení vždy respektovalo,“ podotýká a věří, že i v budoucnu tomu tak bude.

V Narexu bývá zvykem uzavírat kolektivní smlouvu během ledna nebo února, na rok 2004 nebyla ještě podepsána. Zatím proběhlo první jednání kolo, na kterém strana odborů seznámila zaměstnavatele se svými požadavky, týkajícími se mzdového navýšení a zachování stávajících sociálních standardů. O jaké standardy jde? Jedná se o příspěvky ze sociálního fondu - především ve třech oblastech

(Pokračování na str. 3)

ZAJÍMAVÍ LIDÉ MEZI NÁMI

Sportovce a muzikant tělem i duší

Petr Mendl, 55letý předseda ZO OS KOVO v libereckém Peguformu, se potatil. „Zdědit“ zaměřením na strojárnu a zálibu ve sportu.

Vyučil se frézářem a při zaměstnání vystudoval střední průmyslovou školu strojárnu. V libereckém Plasti-mu (nyní Peguform Bohemia), kde pracoval i jeho otec jako mistr odborného výcviku, byl nejprve plánovačem a kontrolérem a pak v letech 1975–1991 mistrem odborného výcviku. Po převratu byl zvolen do závodního výboru a v roce 1991 se stal předsedou odborové organizace.

S kopanou do světa

Tatínek P. Mendla hrával kopanou, a tak není divu, že syn se ocitl na hřišti, sotva rozmar bral. Hrál za žáky i dorost v Jablonci nad Ni-

šodborová organizace včetně jejího předsedy. Lásku ke sportu, kterou získal P. Mendl od tatínka, tak předává dále.

Sport a turistika jsou také hlavní náplní dětských letních táborů, které základní organizace provozuje ve svém rekreačním zařízení v Lázních Libverda. Chatový tábor pojme 120 dětí. Až donedávna se tam konaly vždy dva 18denní turnusy, loni pro vzrůstající zájem přibyl ještě třetí.

S vařečkou, pinglem a kytarou

Kromě toho se loni konal už 38. ročník vodáckého putovního závodu Peguformu po nejkrásnější české řece - Vltavě. P. Mendl, vodák-suchozemec, jak o sobě napůl žertem, napůl vážně říká, a feky nemůže chybět. Vodáky doprovází autem „s vařečkou, pinglem a kytarou“. Pro 32 dětí a šest členů kapitanátu vaří, hraje a zpívá. O loňském „puťáku“ napsal velký ilustrovaný článek do podnikového časopisu Miniinform.

Jak již naznačeno, kromě kopané v sobě má P. Mendl zakódovanou muziku. U rodičů, kteří měli zvlášť rádi trampské písničky a kučerovce, přý stále hrál gramofon. Petr si v pubertě oblíbil Beatles a country. Slušně zpíval a chtěl, aby ho kamarád naučil hrát na kytaru. Ten však neměl trpělivost. „Ty se to nenaučíš, máš krátký prsty“, vymlouval se. Na nově se našel trpělivější učitel. Půl roku Petr zvládal základy, než „mu to najednou začalo hrát“. Jako amatér hrál a zpíval v řadě neoficiálních countryových kapel, hlavně při různých oslavách nebo na svatbách. A také při akcích OS KOVO ve Zdáru nad Sázavou a ve Zlenicích. Dnes P. Mendl o svém muzicírování svěřácně říká: „Nebyla to velká muzika, ale obrovská sranda.“

JIRÍ SÚVA

KURS PŘEDSEDŮ ZO

JEDNODROČNÍ SEMINÁŘ FUNKCIONÁŘSKÝCH DOVEDNOSTÍ

Pro předsedy základních organizací jsme v novém vzdělávacím kurzu připravili roční kurs. Přihlášeni účastníci se setkají celkem šestkrát na dvoudenních seminářích.

Cílem kurzu předsedů ZO je poskytnout dostupné informace, které považujeme za nezbytné pro dobré vyřízení ve výkonu funkce. Ty se budou samozřejmě týkat jak právní, ekonomické i organizační stránky, ale zároveň je pravidelně zařazen odborný psychologický výcvik. Frekvenciantům při něm podděláme také komunikačních taktik a osobnostních rysů povahových typů. Někteří se možná přitom sami naučí ovlivňovat a řešit mezilidské problémy tak, aby se předcházelo konfliktům a společenským nesnázím.

Koncepci kurzu stavíme na systému kratších přednášek jako vstupu pro hlubší zpracování tématu v následujícím semináři.

Výcvikové partie založíme na tzv. „workshopech“. To znamená individuální i kolektivní spolupráce s lektorem, samostatná práce a prezentace vlastního stanoviska. Aktivní spolupráce je totiž významná pro hlubší pochopení souvislosti a osvojení jednotlivých praktických. Součástí příprav jsou i osobní testy a psychologická diagnostika podle nejmodernějších metod.

Specifický výcvik v psychologických praktických: Techniky získávání nových členů či přívržců OS KOVO, odhady budoucích rozhodnutí nebo opatření na skupinu i jednotlivce, sestavování optimálních týmů podle osobnostních charakteristik. Osobní hodnotová orientace a vliv osobnosti na ostatní předpoklady úspěšného řízení apod.

Rámcový obsah:

- Odbory: historie, vývoj, současné pojetí v evropském, světovém a českém vnímání. Sociální a etické poslání odborů. Odbory a zaměstnavatelé. Poměr sil. Empirické výzkumy evropské i české úrovně. Problematika rovnosti mužů a žen.
 - Mezinárodní odborové organizace - systém, propojení.
 - Postavení OS KOVO v systému odborů - vývoj, současnost.
 - Odborová organizace ve firmách - specifika malých a velkých organizací.
 - Základní normy zabezpečující praxi odborových organizací.
 - BOZP - aktuální otázky, zákonné normy, požadavky EU.
 - Ekonomická problematika a efektivita hospodaření ZO.
 - Interpersonální vztahy - řízení skupiny.
 - Vybrané otázky psychologie: obecné poznatky, psychologické osobnosti, diagnostika osobnostních kvalit člověka, výcvik v komunikačních technicích, vyjednávání kolektivních smluv. Role faktátora. Problematika rovnosti žen a mužů.
 - Psychologie řízení: práce skupin, osobnost vedoucího (řídícího).
 - Psychologie konfliktu, mobbing, specifika postavení odborové funkcionáře.
 - Psychologie davu.
 - Psychologie nátlakových aktivit.
 - Vybrané otázky pedagogiky a didaktiky - techniky přenosu informací, metodika přípravy verbálních a neverbálních komunikačních údajů. Autodidaktika. Technika práce s moderními zdroji přenosu informací.
- Misto konání:** Praha 4, Na Květnici
Termíny seminářů: 2. - 3. 2., 19. - 20. 4., 14. - 15. 6., 6. - 7. 9., 8. - 9. 11., 6. - 7. 12. 2004.
Přihlášky posílejte ko nejdříve do centrály OS KOVO na adresu: Mgr. Jirí Šuraň, vzdělávání OS KOVO, nám. W. Churchillů 2, 113 59 Praha 3, tel.: 234 462 028, fax: 222 540 278 nebo e-mail: Suran.Jiri@cmkos.cz



Petr Mendl (vlevo) je sportovce tělem i duší

sou a za neregistrovanou jedenáctku Plasti-matu chytal do svých 47 let. Jako mužstvo Peguformu Bohemia se podnikoví fotbalisté díky listopadu 1989 dostali i na Západ - do Německa i do Španělska. V severošpanělské Palencii, kde se kromě Němců utkali i s Brity a Mexičany, postoupili do finále. Vyhráli skupinu a s domácími pak prohráli na penalty.

Kopaná se v Peguformu hraje už 44 let. Tradice volejbalu, basketbalu a sálkové kopané jsou o něco mladší - osm, sedm a šest let, to vše za neustále se zvěšujícího zájmu zaměstnanců. A nad vším drží ochrannou rouču tamní

ČMKOS K NÁVRHU ZÁKONÍKU PRÁCE

(Dokončení ze str. 1)

2006. Dále podle názoru ČMKOS není vhodné, aby nový zákoník práce byl navázaný na současný občanský zákoník, a proto požaduje, aby byl zpracován jako samostatný kodex. Tímto svým zásadním postojem se ČMKOS řídila při formulování stanoviska k návrhu věcného záměru zákoníku práce, a tudíž v přílohu k materiálu zpracovala bez vazby na budoucí nový občanský zákoník, jehož podoba není navíc zcela zřejmá, zejména pak v oblasti závazkového práva - nový občanský zákoník má nabýt účinnosti pravděpodobně až 1. 1. 2008. Přípomínky ČMKOS jsou zpracovány z východiska, že práce na novém zákoníku práce budou pokračovat bez ohledu na nový občanský zákoník a že zákoník práce za této situace bude samostatným ko-

dexem. To znamená, že nový zákoník práce bude komplexní právní úpravou pracovněprávních vztahů a bude samostatně obsahovat zejména úpravu statusových otázek, právních úkonů, zastoupení aj., jako je tomu ve stávající právní úpravě, bez vazby na občanský zákoník. ČMKOS opakovaně upozorňuje na to, že liberalizaci pracovněprávní úpravy není možné odpovědně provést bez toho, aniž bude jednoznačně zřejmé, v jakém rozsahu budou zejména výhodnější pracovněprávní nároky promítnuty do daňových zákonů. Tuto připomínku považuje ČMKOS za zásadní.

Podrobný komentář k jednotlivým ustanovením návrhu věcného řešení nového právní úpravy pracovněprávních vztahů je umístěn na intranetu OS KOVO. (redakce)

PORADNY NA PŘÁNÍ

Sociální rubrika

Jak je to s příspěvků na bezlepkovou dietu?

Ing. HANA POPELKOVÁ, poradkyně ČMKOS pro sociální oblast

Mám dvě děti nemocné celiakií, což vyžaduje dodržování bezlepkové diety. Dotace na dietní potraviny ale byla zrušena. Nešlo o vysoké částky (asi 200 Kč na dítě měsíčně), ale pro naši domácnost to nebylo zanedbatelné. Teď už od státu žádné příspěvky dostávat nebudeme? Náklady na dietní potraviny jsou velice drahé, například 1 kg mouky stojí 95 Kč, špagety 130 Kč, 5 kusů housek 37 Kč atd., takže mnímám toto opatření velmi citlivě. Nechce se mi věřit, že se už žádných příspěvků nedočkáme.

R. B., Ústí nad Labem



Nové podmínky pro poskytování pomoci občanům, kteří trpí celiakií, a musí se proto nákladně dietně stravovat, vstoupily v platnost od 1. října 2003 změnou zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti. Do té doby stát vybrané potraviny potřebné k dodržování bezlepkové diety dotoval, a to ve výši zhruba 2500 korun na osobu ročně. Jednalo se o plošné dotace. Každý nemocný tak měl svoji kartu, na kterou se daly vybrané potraviny ve speciálních prodejnách nakoupit. Dotovaná část z ceny dietních potravin se odečetla a občan doplatil pouze zbývající část, obdobně jako jsme tomu zvyklí například v lékárně při nákupu léku na lékařský předpis.

Vedle již zmíněných dotací cen potravin se v předchozím období zvýšené náklady na dietní stravování zohledňovaly i v rámci sociální potřebnosti, a to jednotnou částkou 600 Kč měsíčně bez ohledu na typ diety. Ministerstvo práce zadalo ke zpracování projekt, v jehož rámci se měly zjistit nezbytné náklady na všechny typy dietního stravování. Studie prokázala, že systém dotace vybraných potravin potřebných nemocných osob neodpovídá a že je nezbytné pomoci státu diferencovat podle typu diety. Následně vláda zrušila dotace na vybraný sortiment potravin pro bezlepkovou dietu a rozhodla o přechodu na adresný systém financování pomoci. Nově se tak příspěvky na tuto dietu poskytují prostřednictvím dávek sociální péče a jsou podle mého názoru ne příliš šťastné vázány na sociální potřebnost. Znamená to, že se poskytují pouze těm osobám či domácnostem, jejich příjem nedosahuje částky životního minima.

S ohledem na vysoké náklady spojené s výživou při onemocnění celiakií a fenylketonurií se přistoupilo k výraznému zvýhodnění osob trpících právě těmito nemocemi. Zatímco například u diabetické či pankreatické diety se při posuzování sociální potřebnosti zvyšuje částka životního minima určená na zajištění výživy a ostatní osobní potřeby nemocné osoby o 700 - 800 Kč měsíčně, u onemocnění celiakií a fenylketonurií se částka životního minima zvyšuje o 1800 Kč měsíčně, a to u každé takto nemocné osoby v rodině. Celkové životní minimum domácnosti se tak v případě, že celiakií trpí obě děti, zvyšuje o 3600 Kč měsíčně.

Problémem však je, že se příspěvky na bezlepkovou dietu dostaly do režimu dávek sociální péče a stát tak bude přispívat pouze nemocným s nejnižšími příjmy. Příspěvky na dietu osobám s nejnižšími příjmy budou ve většině případů o několik stovek korun výšší než dnes. Jejich výše však bude záviset jednak na příjmu domácnosti (společně posuzovaných osob), jednak na její skutečných odvodněných výdajích.

Na druhé straně se však občan, jejichž příjmy jsou dostatečné a plně jejich zvýšené náklady na stravování uhradí, musejí bohužel bez dotace na potraviny obejít.

Doporučuji vám obrátit se na příslušný odbor obecního úřadu a požádat tam o přiznání dávky sociální péče. K žádosti je třeba doložit doporučení odborného lékaře a údaje o výši příjmů a výdajů rodiny. Správní orgán poté v rámci řízení o přiznání této dávky posoudí celkové sociální poměry a rozhodne o výši finanční pomoci.

Pedagogicko-psychologické okénko

Co s příliš hravým prvňáčkem?

PhDr. DANUŠE HOREJŠOVÁ, CSc.

Po prvních měsících školní docházky našeho syna jsme se ve škole dozvěděli, že je velice „infantilní“. Není nám zcela jasné, co si máme pod tímto pojmem představit. Učitelka tvrdí, že je chlapec příliš hravý. Může tak začínat nějaká duševní nemoc? Máme vyhledat lékaře, abychom něco nezanedbali?

J. F. a S. F., Brno



Je přirozené, že daleko více si všímají školních výsledků svých potomků rodiče prvňáčků. První hodnocení je vlastně reakcí na adaptaci dítěte na školní prostředí a zamýšlení nad názorem učitelky je naší rodičovskou povinností. Při komunikaci s učitelkou se soustřeďte hlavně na to, jaký je její názor na vaše dítě. Někdy budete udiveni, ale nešalte se jí přesvědčte, že je vše naopak. Vykecáte dál a dbejte rad, které jistě získáte. Učitelka totiž vidí dítě ve srovnání s jeho spolužáky a má poněkud jiná kritéria. Navíc si uvědomte, že učitelky prvňáčků, tzv. elementaristky, bývají nejzkušenější kantorky, jimž ředitelé světuji první třídy tehdy, když mají bezpečnou jistotu o jejich profesionální kvalitě. Tak zkušené učitelky dovedou dobře poradit jak dítě věst, aby se drobné nedostatky rychle napravily.

Ted konkrétně k vašemu dotazu. Infantilita neboli dětinstvo není žádná duševní choroba. Slovo je odvozeno od výrazu infant - dítě. Nazýváme tak chování dítěte, které projevuje často větší hravost, než je běžné v jeho fyzickém věku. Je

možné, že větší hravosti vyvažuje některé své nedostatky, ale také možná potřebuje delší čas na adaptaci na školní režim. Takže určitý důvod není jednoznačný. Ve svém dotaze se nezmiňujete, jestli dítě chodilo do mateřské školy, což by bylo dosti důležité vědět, poněvadž příprava v poslední třídě mateřské školy je orientována na předškolní dovednosti i na školní režim. Nicméně sám váš dotaz svědčí o tom, že se o dítě zajímáte a jeho vývoj sledujete. Návštěvu psychologa či lékaře zatím neplánujte, situace se může brzy změnit. Všimněte si hlavně toho, aby dítě nenosilo do školy hračky, a vytvořte mu klidné prostředí pro domácí přípravu do školy. To znamená: osobní pracovní kout, správné posazení ke stolu při psaní a kreslení, světlo zleva. Ověřte si, jestli dítě dobře slyší a vidí. Zaměřte se na to, aby školní příprava netrvala moc dlouho, aby se nevyčerpala pozornost dítěte a neochabla jeho schopnost soustředění. Pracujte s ním dvacet minut, pak mu dejte uvolnou pauzu asi na pět minut, než budete pokračovat. Čas na hraní přesně oddeľuje od času na školní přípravu. A to i slovně! Po čase se opět poraďte s učitelkou a jednete podle její rady. Dítě rozhodně nestretejte, není pro.

Zdravotní koutek - lékářka

Proč má sousedka ztratila vědomí?

MUDr. MARIE RAISIGLOVÁ

Včera odvezli naši sousedku ve velmi špatném stavu do nemocnice. Zrovna jsem byla u ní na návštěvě, když se to stalo. Zastihla jsem ji, když ještě vypadala, že je relativně v pořádku. „Jen“ si stěžovala, že jí od rána bolí hlava a necítí se dobře. Říkala, že má teď hodně starostí a je v jednom kole. Pili jsme čaj, udělala si máťový, že pryč je dobrý na žaludek. Ani si k tomu nevzala upečenou buchtu, protože se jí zvedal žaludek. Náhle začala mluvit o tom, že vidí rozmazaně a že jí hlava z ničeho nic třesí, pak na jedinou ztrácela vědomí, a tak jsem rychle zavolala záchranku. Ještě teď z toho mám šok. Sousedka v životě nestonala, až na nějaké to nachlazení. S ničím se neléčila. Proto mě překvapilo, že se náhle ocitla v tak špatném stavu. Může se něco takového přihodit každému člověku a proč k tomu dojde?

E. S., Křemže



U žádného člověka nelze vyloučit, že se mu podobná příhoda stane nebo že se mu přihodí i mnohem dramatictější. Takové stavy způsobuje nejčastěji neléčený vysoký tlak krve. Právě lidé, kteří se s ním neléčí, nemusí zajít k lékaři dlouhá léta. Pokud je nedonutí jít na preventivní nebo vstupní prohlídku zaměstnavatel, nikdo jim tlak nezměří. Někoho napadne si změnit tlak v lékárně, jiný má štěstí, že v příbuzenstvu nebo u známých vlastní tlakoměr, a tak vás odhalí zvýšené hodnoty. Někteří se vlivem zvýšeného tlaku začne cítit hlub, a proto zajde k lékaři, někoho začne často bolet hlava nebo trpí nespavostí. Někteří lidé však vyšší tlak krve na sobě nikterak nepocítí, proto lékaře nevyhledávají a může u nich dojít k příhodě, kterou popisujete u své sousedky.

Mezi lidmi po 40. roce věku je větší výskyt nemocných na vysoký tlak krve, a tak je vhodné si po dovršení „čtyřicítky“ nechat tlak 1x ročně přeměřit, i když se rodiče ani sourozenci na vysoký tlak neléčí. Zjistit včas zvýšený tlak nestačí, je nutno ho také začít intenzivně a soustavně léčit. Jen tak předejdeme podobným příhodám jako u vaší sousedky. Jen tak se dá zabránit tomu, aby vysoký tlak způsobil aterosklerotické změny cév v srdci, mozku, dolních končetinách, na očích pozadí, poškození srdce, ledvin, mozku, propuknutí infarktu myokardu nebo cévní mozkové příhody. Jednou započatá léčba již obvykle trvá do konce života.

Důležité je léky nevynechávat, mít doma stále zásobu tablet, snažit se i o změnu životního stylu - mít více pohybu, jíst střídavě, méně solit, vyhnout se stresům, práci v noci, mít dost času k odpočinku, snažit se relaxovat.

Zdravotní koutek - léčitelka

Jak se zbavit bolesti hlavy?

YVETA KNOBLOCHOVÁ

Trpím neustálými bolestmi hlavy, které jsou někdy až neúnosné. Přitom nesnesu světlo a přechod ze stínu na slunce je jako rána do hlavy. Vezmu-li si nějaký prášek, bolest se maximálně ztlumí, prostě musí odejít sama. Při potížích nejsem s to se soustředit na něco jiného - nic dělat, ani myslet. Cítím se jako by ochromen, neschopen jakékoli činnosti. Není to ale apatie, naopak jsem podrážděný, řekl bych až vztekly. Když záchvat bolesti dostanu v práci, je to o to horší, že odtaženo nemohu vypadnout a nějakou práci odvádět musím. Mám ale obavy, aby si toho někdo ze šéfu nevíšil a nemyslel si, že se flákám, nechtěl bych o zaměstnání přijít. Tyto problémy jsem měl v menší míře už v dětství.

V. N., narozen 27. 2. 1956 v Brně



V dnešní době trpí bolestmi hlavy asi 80 procent žen a 65 procent mužů a právě v mužské populaci se neustále procentuálně zastoupení takto trpících postupně zvětšuje. Na vině je především přepracování a velké duševní vypětí skložené se stresem každodenního boje o přežití. Muži i ženy tráví dnes v zaměstnání mnohem více času, než tomu bylo třeba před desítky lety - na úkor relaxace, odpočinku a zábavy. I stravování bylo jaksi potlačeno do pozadí, jídlo nebývá pravidelné, teplé a vydatné. Mnohdy se obýváme hamburgery, salámem, občasnou jogurtem. Příjem stravy bývá nepravidelný a provázený neustálým spěchem.

V vás ale bude situace o něco složitější. Zmiňoval jste se v dopise, že bolestmi hlavy trpíte již od útlého dětství, i když nebyly nikdy tak úporné jako dnes. Bohužel jste mi zapoměně sdělil, zda někdo z vašich blízkých příbuzných tímto neduhem netrpěl, či dosud netrpí také. Tyto problémy bývají totiž velice často dědičné. Když jsem nahlédla do vašeho horoskopu, zaznamenala jsem právě dědičné sklony. Kromě toho je váš ascendent ve znamení Berana, který ovládá právě hlavu. Vezme-li aspektace horoskopu podrobněji, ukáží se i mozné problémy s játry a ledvinami, které se také mohou druhečtat jevovat bolestmi hlavy. Proto vám doporučuji upravit své stravování na lehčí a dietnější jídla, neboť těžká strava vám zatěžuje organismus. Pokud nedodáte i správné množství tekutin, pak problém může vypuknout. Doporučuji vám si zjistit, zda se vaše bolesti hlavy ne-

jevují právě po pitném dluhu. Pokud navíc kouříte, dochází ke zužování cév, což opět přispívá k bolestem hlavy. Bylo by proto dobré vedle správné výživy a pitného režimu organismus i prokrvovat, třeba cvičením jógy. Dále bych na vašem místě vynesla pití kávy a nahradila pitím ovocných a bylinných čajů, jako například zeleného, roibosou a hlavně alespoň jedenkrát denně čaje z provensky. Protože je třeba vypít denně alespoň 2 l tekutiny, do čehož se nepočítá alkohol a káva, doporučuji vám střídát čaje se směskami, které nyní popíši.

Prvou směs si připravíte rovinem dleň z vachty trojlisté, kozlika lékářského a máty peprné. Promísíte a l čajovou lžičku přelijete vroucí vodou a 5 - 7 minut nechte louhovat. To pije 2x denně. *Druhá směs* se skládá ze 3 dílů meduňky, po 1 dílu dobromysli, trezalky a vrbové kůry. Sálék čaje připravíte spařením polévkové lžice směsi 1/4 l vroucí vody. Louhuje se 15 - 20 minut, čaj pije vlažný 3x denně. Tento čaj je dobré střídat s čajem zeleným. Po požití je vhodné zaujmout krátkou klidovou polohu v ležícím obládem na čele nebo zatyčku. Samozřejmě myslete na něco příjemného.

Dalším vhodným prostředkem pro utlumení bolesti jsou vlastní dlaně a autoakupresura. Těto metody lze použít kdykoli a kdekoli, třeba na ulici. Tlačte palcem a ukazováčkem pokožku na hlavě tak dlouho, až najdete citlivý bod. Po něm naleznutí na něj tlačte asi minutu. Pak si najděte malou prohlubeň za ušima hned pod lebkou a tlačte na ni asi tři minuty. Další metodou je automasáž hlavy. Tu byste si měl ale nejprve buď rádně nechat vysvětlit nějakým odborníkem, nebo důkladně nastudovat v příslušné literatuře.

VÝSLEDKY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2004

ZDENĚK KOLÁŘ, odbor kolektivních smluv, mezd a sekci OS KOVO

V závěru roku 2003 OS KOVO podepsal první kolektivní smlouvy vyššího stupně (KSVS) pro rok 2004, a to s Českomoravskou elektrotechnickou asociací (ELA) a Asociací leteckých výrobců (ALV). Přinášíme proto informace o průběhu a výsledcích kolektivního vyjednávání těchto KSVS.

Českomoravská elektrotechnická asociace (ELA)

Návrh KSVS pro rok 2004 byl představitelům ELA předán dne 11. 8. 2003. V rámci konání mezinárodního strojírenského veletrhu v Brně se dne 17. září 2003 uskutečnilo pracovní setkání zástupců ELA a OS KOVO. Při této příležitosti byl představen nový prezident ELA ing. Stanislav Adamec, který ve funkci nahradil ing. Josefa Hybše, CSc. Dále zde byly rovněž projednány organizační záležitosti samotného vyjednávání a dohodnut termín 1. kola kolektivního vyjednávání, a to 13. 10. 2003. Vyjednávací skupina ELA, která se tohoto a dalších 2 kol vyjednávání zúčastnila, měla 17 členů. Při vyjednávání tedy byli přítomni prakticky zástupci všech zaměstnavatelů, za které byla KSVS uzavřena v roce 2003. Vyjednávací skupina OS KOVO měla 14 členů, takže komunikace byla v mnoha případech velmi složitá. Navíc písemné připomínky k návrhu KSVS, které předala ELA, se týkaly 36 z celkových 49 paragrafů uvedených v návrhu KSVS. Přes tyto skutečnosti se podařilo po 3 kolech kolektivního vyjednávání sjednat text, který je přijatelným kompromisem pro obě smluvní strany.

Ve mzdové oblasti je dohodnut nárůst průměrné nominální mzdy u jednotlivých zaměstnavatelů o 2 % ve srovnání s rokem 2003, a to za zaměstnance odměňované podle kolektivní smlouvy. Hodnoty minimálních mzdových tarifů odpovídají nařízení vlády o minimálních mzdových tarifech, ve znění platném pro rok 2004, tzn. navýšení cca o 8 % proti roku 2003. Rovněž příplatky za rizikové práce jsou sjednány na úrovni zmíněného nařízení vlády, tj. na 6 Kč/h. Ve všeobecné části jsou definovány mj. podmínky pro činnost ZO OS KOVO, byla upřesněna struktura poskytovatelských informací ZO OS KOVO zaměstnavatelem. Délka týdenní pracovní doby a dovolené je sjednána s odkazem na skutečnost roku 2003 tak, aby rozsah nebyl zvyšován, respektive snižován. Účinnost této KSVS je sjednána na období 1. 1. 2004 - 31. 12. 2004. KSVS byla podepsána dne 11. 12. 2003 a je závazná pro zaměstnavatele (v závorce jejich IČ):

1. ABB, s. r. o. (49682563)
2. Alcoa Fujikura Czech, s. r. o. (26439166)
3. Celestica Kladno, s. r. o. (25712519)
4. Celestica Ráječko, s. r. o. (25765817)
5. Delphi Czech Republic, k. s. (47540869)
6. Delphi Packard Electric Česká republika, s. r. o. (45281599)
7. EPCOS, s. r. o. (25569341)
8. EXIMET TRAFKO, spol. s r. o. (61246336)
9. MINERVA BOSKOVICE, a. s. (00010944)

10. OEZ, s. r. o. (49810146)
11. Panasonic AVC Networks Czech, s. r. o. (64833054)
12. SEM Drásov, Siemens Electric Machines, s. r. o. (26230755)
13. Siemens Elektromotory, s. r. o. (60465123)
14. TES VSETÍN (60776421)
15. TESLA BLATNÁ, a. s. (00375306)
16. TESLA, a. s. (00009709)
17. VATECH EZ, a. s. (45273324)
18. VUES Brno, a. s. (49967428)
19. ZPA Brno, spol. s r. o. (47915447)
20. ZPA CZ, spol. s r. o. (60110899)

Asociace leteckých výrobců (ALV)

Návrh KSVS byl představitelům ALV předán dne 13. 8. 2003 při příležitosti návštěvy zástupců OS KOVO v a. s. Jihlavan Jihlava, jež



Z podpisu kolektivní smlouvy mezi OS KOVO a Asociací leteckých výrobců (zleva: prezident ALV ing. Milan Holý, CSc., předseda OS KOVO ing. Jan Uhlíř, místopředseda OS KOVO Jaroslav Souček a Zdeněk Kolář z odboru kolektivních smluv, mezd a sekci OS KOVO)

generální ředitel ing. Vladimír Hlavíčka se současně stal novým předsedou rady pro personální rozvoj ALV. Nahradil tak dosavadního hlavního vyjednávače ALV ing. Hynka Walnera. Zmíněná pracovní návštěva přispěla rovněž k vzájemnému se seznámení s cíli kolektivního vyjednávání KSVS z pohledu obou smluvních stran. Jednou ze zásadních otázek byl počet zaměstnavatelů, za které ALV dosud KSVS uzavírala, a výhled pro rok 2004. Ing. Hlavíčka prezentoval svůj záměr rozšířit závaznost KSVS na další členy ALV.

V rámci samotného kolektivního vyjednávání se uskutečnila 2 kola, a to ve dnech 24. 10. a 18. 11. 2003. Vyjednávací skupina ALV na rozdíl od předchozích let byla složena z většího počtu členů v návaznosti na snahu o rozšíření počtu zaměstnavatelů, respektive zaměstnanců, pro které by KSVS byla závazná.

Po 2 uvedených kolech kolektivního vyjednávání se podařilo sjednat celé znění KSVS.

Ve mzdové oblasti je mzdový vývoj sjednán v úrovni 3% nárůstu průměrné nominální mzdy u jednotlivých zaměstnavatelů ve srovnání s rokem 2003 s tím, že nedojde k poklesu reálné mzdy. Stupnice minimálních mzdových tarifů je sjednána s následujícími hodnotami:

Tarif st.	Kč	Tarif st.	Kč	Tarif st.	Kč
1	6700	5	8200	9	11 700
2	7000	6	8800	10	13 200
3	7300	7	9500	11	15 000
4	7700	8	10 500	12	17 400

Dále bylo dohodnuto, že při jiném tarifním systému bude postupováno přiměřeně s tím, že:

- Mzdový tarif 1. tarifního stupně musí činit nejméně 6700 Kč.
- Mzdový tarif nejvyššího tarifního stupně dělnických povolání musí činit nejméně 9500 Kč.
- Mzdový tarif nejvyššího tarifního stupně nedělnických povolání, odpovídající 12. tarifnímu stupni sjednané tarifní stupnice v bodu 1, musí činit nejméně 17 400 Kč.
- U mezistupňů bude postupováno přiměřeně.

U příplátků se podařilo sjednat jejich navýšení, a to u rizik 6,10 Kč/h, sjednané 6,50 Kč/h a 4. kategorie rizika hluk. Příplatek za práci v noci je sjednán ve výši 6,50 Kč/h, v odpoledních a 12hodinových směnách 4,20 Kč/h, ve výškách 5,30 Kč/h.

Ve všeobecné části je délka pracovní doby a dovolené sjednáno obdobně jako u ELA, tzn., že nedojde ke zkrácení, respektive snížení sjednaného rozsahu v roce 2003.

Účinnost této KSVS je sjednána na období 1. 1. 2004 - 31. 12. 2004. Podpis KSVS představiteli smluvních stran se uskutečnil dne 15. 12. 2003.

KSVS je závazná pro zaměstnavatele (v závorce jejich IČ):

1. AERO Vodochody (00010545)
2. AVIA PROFELIFER, s. r. o. (48038954)
3. JIHLAVAN, a. s. (46347071)
4. JIHOSTROJ, a. s. (46678212)
5. KAPPA 77, a. s. (25342886)
6. LETOV letecká výroba, s. r. o. (26131820)
7. TECHNOMETRA Radotín, a. s. (00238856)
8. VZLÚ, a. s. (00010669)
9. WALTER, a. s. (00010561)
10. MESIT holding, a. s. (47912529)
11. FIMES, a. s. (46995242)
12. DICOM, spol. s r. o. (47912502)
13. GASTROM, spol. s r. o. (48906077)
14. MESIT energo, spol. s r. o. (60707135)
15. MESIT přístroje, spol. s r. o. (60709235)
16. MESIT reality, spol. s r. o. (60714042)
17. MESIT ekologie, spol. s r. o. (63471761)
18. MESIT ronex, spol. s r. o. (25509004)
19. MESIT PCB, spol. s r. o. (25508903)
20. MESIT povrchové ochrany, spol. s r. o. (26287064)

Z uvedeného seznamu je patrné radikální rozšíření závaznosti této KSVS, když pro rok 2003 byla KSVS platná pouze pro 6 zaměstnavatelů ALV.

Jaká je situace s dalšími KSVS?

Svaz sléváren (SvS)

Zástupcem SvS byl návrh KSVS předán dne 14. 7. 2003. Dne 16. září 2003 se uskutečnilo 1. kolo kolektivního vyjednávání. Byl projednán celý obsah návrhu KSVS s tím, že přetvářaly rozpor, především ve mzdové oblasti a v pracovních právních oblastech. Termín 2. kola kolektivního vyjednávání se uskutečnil dne 14. 10. 2003.

3. kolo proběhlo dne 26. 11. 2003. Postup vyjednávací skupiny OS KOVO pro 3. kolo kolektivního vyjednávání byl projednán na zase-

dání rady metalurgické sekce, konané ve dnech 6. - 7. 11. 2003 v Brně. Část kolektivní práva a povinnosti je sjednána ve znění del návrhu KSVS, dále je sjednána týdenní pracovní doba v rozsahu 37,5 h, rozsah délky dovolené je sjednán s odkazem na skutečnost roku 2003 tak, aby nedošlo ke snížení. Jsou sjednána i další ustanovení části pracovních právních vztahů, sociální oblast a BOZP v úrovni roku 2003.

Ve mzdové části je dohodnuto, že hodnoty tarifní stupnice se budou odvíjet od nařízení vlády o minimálních mzdových tarifech, platného pro rok 2004. Podobně je tomu i u hodnot příplátků. Mzdový vývoj je definován podobně jako v roce 2003, tzn., že průměrná nominální mzda u jednotlivých zaměstnavatelů vzroste.

Účinnost KSVS je sjednána na období 1. 1. 2004 - 31. 12. 2005.

Z důvodu procesu schvalování dohodnutého textu KSVS v rámci SvS se podpis KSVS očekává v termínu do 15. ledna 2004, tj. po uzavření tohoto čísla K&E.

Sdružení učňovských zařízení (SUZ)

K návrhu KSVS, který byl zástupcem SUZ předán 12. 9. 2003, se vyjádřil předseda SUZ Mgr. Petr Lacina dopisem ze dne 6. 11. 2003. V něm na základě rozhodnutí předsednictva SUZ, konaného dne 31. 10. 2003, oznamuje, že SUZ nebude pro rok 2004 vyjednávat KSVS. V této souvislosti se dne 24. 11. 2003 uskutečnilo jednání zástupců SUZ a OS KOVO. Mimo jiné bylo dohodnuto, že vede písemného stanoviska OS KOVO k této záležitosti, které bude zasláno SUZ, budou představiteli OS KOVO přizváni na jednání představenstva SUZ, plánované na leden 2004. O situaci ve vyjednávání KSVS byla rovněž informována rada sekce učňovských zařízení OS KOVO na jejím zasedání dne 25. 11. 2003.

Odvětový svaz hutnictví železa (OSHŽ)

OS KOVO zahájil kolektivní vyjednávání předložením návrhu KSVS pro rok 2004 dne 30. 6. 2003. Po předání návrhu KSVS se dne 23. 7. 2003 uskutečnilo jednání zástupců OSHŽ a OS KOVO. OSHŽ zde předal písemné vyjádření, ve kterém sdělil, že nedostal zmocnění k vyjednávání KSVS pro rok 2004. V souvislosti s tím se dne 13. 8. 2003 v Jihlavě uskutečnilo zasedání vyjednávací skupiny OS KOVO této KSVS. Po diskusi a rozboru stávající situace byly přijaty závěry pro další postup v komunikaci s OSHŽ. Následně byly odesány dopisy OS KOVO představitelům jednotlivých firem sdružených v OSHŽ a rovněž představitelům OSHŽ. Situace ve vyjednávání této KSVS byla na programu jednání Předsednictva OS KOVO ve dnech 27. - 28. 8. 2003 s tím, že bylo radě hutnické odvětvové sekce uloženo vypracovat návrh dalšího postupu při vyjednávání této KSVS a tento předložit příštvní jednání Předsednictva OS KOVO. Rada sekce se touto záležitostí opětovně zabývala na svém zasedání ve dnech 18. a 19. září 2003 s tím, že přijala „Stanovisko“, ve kterém mj. navrhuje další kroky, které by vedly k zahájení vlastního vyjednávání o KSVS. Toto stanovisko vzalo na vědomí Předsednictvo OS KOVO, které zasedalo ve dnech 30. 9. - 1. 10. 2003 a přijalo v této záležitosti další závěry. Dne 9. 10. 2003 se uskutečnila schůzka mezi prezidentem OSHŽ ing. Jiřím Ciencialou, CSc., a představiteli OS KOVO v čele s předsedou ing. Janem Uhlířem, dále za účasti Jaroslava Součka, Josefa Lejčka, Františka Ligoického a Jiřího Stašáka. Jednání skončilo neúspěšně. Proto bylo v souladu s výše uvedeným usnesením Předsednictva OS KOVO ze dne 30. 9. - 1. 10. 2003 svoláno na 6. - 7. 11. 2003 mimořádné zasedání rady hutnické sekce, rozšířené o další zástupce ZO OS KOVO působících v této sekci. V souladu s přijatým usnesením byl mj. předsedou OS KOVO ing. Uhlířem informován generální tajemník Evropské federace kováků (EMF) R. Kuhlmann. Tuto informaci rovněž obdrželi komisaři Evropské komise A. Diamantopoulou a G. Verheugen.

Následně OS KOVO vyhlásil spor o uzavření KSVS. Tato skutečnost spolu s návrhem osoby zprostředkovatele byla sdělena OSHŽ dopisem ze dne 10. 11. 2003. Jelikož se OSHŽ v požadovaném termínu, tj. do 20. 11. 2003, k osobě zprostředkovatele nevyjádřil, požádal OS KOVO dopisem ze dne 21. 11. 2003 ministerstvo práce a sociálních věcí o určení zprostředkovatele.

BRAZÍLIE: KDE JE SOCIÁLNÍ ODPOVĚDNOST?

Otřesné podmínky v závodech Thyssen-Krupp v Barra do Pirai

I když Brazílie dosáhla za právě ukončený první rok prezidentství bývalého kováka a levicového odbáře Luise Inácia da Silvy (Luly) řady slibných výsledků v sociální sféře, podmínky v tammim průmyslu se leckde dosud podobají spíše 19., a nikoli 21. století. Konstatováno to měsíčním německých kovů Metall, kteří v prosincovém čísle přinesli bilanci kontrolní návštěvy pracovníků brazilské Observatorio Social (Sociální observatoře) a odborářů v závodech koncernu Thyssen-Krupp v Barra do Pirai.

Již při vstupu do továrny byli brazilští a němečtí činitelé zaraženi nescitným zápachem z různých zplodin. Podlaha jedné výrobní linky byla prosáknuta olejem a písek, používaný k odlévání forem, byl naháněn hned vedle jako hromada odpadu.

Za zvlášť znepokojující označila delegace výskyt těžkých pracovních úrazů, jichž v Barra do Pirai registrovali v roce 2001 celkem 206, o rok později již 238. Komise zjistila, že dělníci jsou soustavně vystavováni nebezpečí plynoucím z výskytu plynů a prachu, který ohrožuje zejména jejich zrak. Bezpečnostní opatření komise shledala jako „evidentně nedostatečná“. D. Eich, odborový funkcionář z Německého odborového svazu, konstatoval s údivem, že se v Brazílii používají horší filtry než v Německu. L. Facion ze Sociální observatoře při-

pomněl, že „velké koncerny jsou pro naši zemi důležitější, ale soustředují se často jen na výrobu a neberou vážně svou sociální odpovědnost“.

Delegace poukázala kriticky i na soustavné přetěžování dělníků, kteří běžně pracují 44 hodin týdně. Při dotazování zaměstnanců zjistila, že 14 procent z nich vykazovalo 20 až 40 hodin přečasu měsíčně, šest procent z nich dokonce i více než 40 hodin navíc. „Ačkoli je uzákoněno osmihodinové denní pracovní doba, zaměstnanci bývají v práci déle“, upozornila studie, podle níž se takto vystavují „častěji rizikům a především pracovním úrazům“.

Odborář P. Henrique Correa Filho z Barra do Pirai řekl, že podmínky ve všech 14 závodech německého koncernu Thyssen-Krupp v Brazílii (samotnému Thyssen mu zde účast ve 40 továrnách) jsou sice „civilizovanější“, pokud jde o práci odborů, nicméně například práce žen je oproti práci mužů značně podhodnocena. Jinak je v této největší zemi Latinské Ameriky běžné, že odborové organizace mohou vzniknout, „jen pokud to vedení závodu dovolí.“ Za cíl svých kolegů označil brazilský kovák svenskej pracovní doby ze 44 na 36 hodin, jako je to zavedeno v SRN. Zdůraznil, že kováči z Barra do Pirai „sázejí na solidaritu německých kolegů“. Člen podnikové rady koncernu Bosch A. Lockle v této souvislosti ujistil, že „s naší solidaritou vyvíjíme tlak i na pracovní podmínky nás“.

SMUTEČNÉ OZNÁMENÍ

S hlubokým žalem oznamujeme, že po krátké a těžké nemoci dne 13. 12. 2003, ve věku 80 let zemřel v Praze profesor **Antonín Stejskal**, dlouholetý předseda Koorinačního výboru organizací důchodců a Asociace důchodců-odborářů Českomoravské konfederace odborových svazů, pedagoga a publicista.

Kolegium Koorinačního výboru organizací důchodců
Předsednictvo Asociace důchodců-odborářů ČMKOS

Sdělujeme, že dne 13. 12. 2003 zemřel po těžké nemoci ve věku 61 let zaměstnanec Metodické pracovnící OS KOVO v Brně, specialista - ekonom pan **František Sedláček**. V osobě Františka Sedláčka ztrácí OS KOVO zkušeného a obětavého kolegu. Části jeho památce.
Výkonné vedení OS KOVO

V NAREXU SE NEBOJÍ...

(Dokončení ze str. 1)

tech. „Zaměstnanci mají nárok jednou za dva roky na 600 Kč pro sebe, 400 pro manželku - manželku a 200 Kč pro dítě jako příspěvek na rekreaci“, seznámuje předseda Surý s prvním sociálním pilířem. „V kempu v Chorvatsku máme také tři kompletně vybavené stany, přičemž tydení pronájem jednoho stánku zaměstnanci až 2000 Kč.“ Další sféru představuje dotace dětského oddělení. „Když je tábor organizován námi, dostane zaměstnanec 2000 Kč na dítě, zajišťuje-li ho jiná organizace, tak příspěvek činí 1000 Kč, ale ten nebývá dříve garantován v kolektivní smlouvě. My jsme chtěli, aby i toto bylo smluvně ošetřeno, a to se nám podařilo prosadit v loňské kolektivní smlouvě“, podotýká M. Surý. Iteci oblastí jsou permanentky na solarium, saunu, fit centrum a bazén v ceně 300 Kč za 10 návštěv - přičemž neodborářští odbří dotaci ze sociálního fondu 150 Kč a odborářští navíc ještě příspěvek od základní organizace ve výši 50 Kč. Počet permanentek na osobu není omezen.

Do odborů se hlásí i mladí

V Narexu se daří oslovovat i mladé lidi. „Mám zkušenost, že když přijde nová zaměstnanec z firmy, kde odbory fungují dobře, má zájem o členství i u nás. Da však práci přesvědčit člověka, že u nás odbory fungují, když z předchozího pracoviště má opačnou zkušenost“, zamýšlí se M. Surý a dodává: „Důkazem toho, že to u nás klope, je fakt, že kolikrát zůstávají v naší organizaci i pracovníci, kteří od firmy odcházejí. A nejen to, skutečností je i to, že deset mladých lidí k nám vstupuje“, usmívá se předseda ZO a ukazuje čerstvě vyplněnou přihlášku na stole.

„V podniku je poklidná situace. Zaměstnanci zde zažívají jistotu místa, v plánu jsou akce již i na rok 2006. Toto vše vede k tomu, že se nesetkáváme s existenčními obavami ze strany pracovníků, převládá spokojenost“, uzavírá předseda Surý. Text a snímky (trb)

STÁVKA VE FRANCOUZSKÉ TOVÁRNĚ V USA

Celých osm dní stávkovalo v listopadu 2003 na 800 zaměstnanců francouzské automobilové továrny Compagnie de Saint-Gobain v americkém státě Massachusetts na protest proti zápornému postojí vedení vůči tarifní smlouvě. „Neměli jsme žádnou jinou volbu“, prohlásil T. Quitadama, 30letý mechanik. „Firma neustále porušovala pracovní zákony a nabízelá tarifní smlouvy, jež nebyla pro nás postupem věcí, nýbrž zpět.“ Osazenstvo továrny je ve sporu s vedením nepřetřít již od srpna 2001, kdy šéfové navrhli ustanovení smlouvy, které znamenaly radikální zhoršení mzdových a pracovních podmínek. Odborové vedení UAW (Svazu pracovníků v autoprůmyslu) se nyní obrátilo na fedeltativní Compagnie a navázalo zkolou součinnosti i s francouzskými odbory, aby získalo jejich pomoc v zájmu skoncování s protiodborářskými praktikami firmy.

Pracovní místa

DIVADLA A MUZIKÁLY

* NABÍDKA VSTUPENEK *

Muzikály: Bídační, Rebelové, Galileo a nejméně vyprodány Excalibur. Od jara zatím nejvelnější Popelka.

Divadla: Fialovačka, Palác Blaník, Divadlo u hasičů, Divadlo J. Grossmanna. Představení pro školy. Hudební divadlo Karlín.

Pro vaše kulturní zařazení nabídneme hostování některých souborů.
Minimální objednávka 10 vstupenek.
* Zájemcům pošleme bližší informace *
Pražská herecká společnost, Benešovská 32, 101 00 Praha 10
Telefon: 271 732 341, fax: 272 730 323

NABÍDKA REKREACE V JESENÍKÁCH

ZO OS KOVO Prádeckého lesního závodu, a. s., nabízí rekreaci ve svém zařízení Penzion Adam.

Penzion Adam se nachází v malebném prostředí chráněné krajiny oblasti Jeseníky v osadě Vidly pod nejvyšší horou Moravy Prádečem. V blízkosti se nacházejí lázně Karlova Studánka a město Vrbovo pod Prádečem. Z penzionu se dají podnikat pěší túry do okolí Prádeřdu, Ověrná a Svyčárny.

V objektu je k dispozici: restaurace, vinárna, půjčovna horských kol (možnost úschovy vlastních zdarm), letní terasa s krbem a přírodní ohniště s posezením u potůčku.

Ubytování: dvoulůžkové pokoje s možností dvou přistýlků se sprchou, WC a satelitem televizorem. Pokoje jsou útulné a moderně vybavené.

Stravování: snídaně, jednodlná, oběd a večeře lze dokoupiť na místě.

Cena ubytování za osobu: lůžko 290 Kč, přistýlka 190 Kč na den. U odborářů je pro předložení průkazu možná sleva. V ceně není zahrnut místní poplatek. Pobyt možný se psem - poplatek 60 Kč na den.

Parkování: na nehlášeném parkovišti u penzionu zdarma.

Bližší informace na tel./fax: 554 771 002, mobil: 604 878 275.



KOVÁK & ENERGETIK
• Vydává OS KOVO • IČO: 49227632 • Ročník XLIX • Uzávěrná včera ve čtvrtek v 11 hodin • <http://www.oskovo.cz> • Redakce: šéfredaktor Mgr. Martin Beníš, redaktor PhDr. Jana Benešová, Lenka Větešková, tajemnice Míluše Nováková. • Adresa redakce a vydavatelství: nám. V. Churčického 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 234462344 • Fax: 222717656.
email: Benes.Martin@oskovo.cz • Redakční rada: J. Švec - předseda, J. Čurčík, M. Kosma, B. A. Mačák, Mgr. P. Tarabá •
Vydavatelství servis: Jan Kratochvíl • Odběrníky vytvářejí redakce • Redakci nevyžádávané rukopisy, fotografie a kresby se nevracují • Autorský neomezeně články jsou převzaty ze stránky ČTK •
Podávání novinových zásilek povolená Česká pošta, s.p., oděpřijímá závod Praha, č.j. nov. 6394/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0332-9270 • MK. ČN E-463



INFORMACE Z ENERGETIKY

LIBERALIZACE SNÍŽUJE ZAMĚSTNANOST Ze zprávy Světové odborové centrály energetiků, horníků a chemiků

I když se počet odborových organizací v období mezi kongresy Světové odborové centrály energetiků, horníků a chemiků (ICEM) zvýšil, absolutní většina členských organizací ztrácí restrukturalizací a privatizací členy.

Dá se počítat s tím, že pokles bude pokračovat a že se dokonce zrychlí se vstupem nových členů do EU, protože zaměstnavatelé se zaměřili na produktivitu a úroveň zaměstnanosti. Je prokázáno, že přímé zahraniční investice snižují zaměstnanost, protože moderní kapitálové intenzivní kapacity nahrazují pracovní místa.

Obnovitelné zdroje

Za několik posledních let dosáhly trhy s obnovitelnou energií kvalitativně nového stupně. Například větrná energie se z 2170 MW v roce 1992 se zvýšila 10x na 24800 MW v roce 2002. Tento růst svědčí o tom, že svět vstoupil do „post-ropného století“. Se zmenšujícími se zásobami ropy, limitovanou kapacitou atmosféry k absorbování kyslíčků uhlíkatého a prudce stoupajícími potřebami dvou biliónů obyvatel převážně z rozvojevo světa, se jasně ukazuje potřeba nových zdrojů energie, které doplní a nahradí fosilní paliva minulého století.

Jaderná energie

Budoucnost jaderné energie zůstává nejistá, i když hlavním problémem je jaderná bezpečnost. Někteří vítají zvýšenou produkci jako prostředek pro snížení emisí a zlepšení bezpečnosti dodávek energie. Její budoucnost bude záviset na politických rozhodnutích, přesto energie z jádra se bude i nadále na světové produkci elektriny podílet zhruba 7 procenty. Japonsko a Korea mají široké programy budování jaderných elektrárn, Indie a Čína chtějí svou jadernou produkci zvýšit. Odhaduje se, že 40 procent současných elektrárn v příštích letech bude uzavřeno. Kandidátské země Evropské unie - Litva, Slovensko a Bulharsko souhlasily, že některé ze svých starých reaktorů do deseti let uzavřou.

Klíčové politické trendy

Světová banka a Mezinárodní měnový fond prosazovaly restrukturalizaci a privatizaci elektroenergetiky po celém světě, zejména v rozvíjejících se ekonomikách, vytvářely větší roli a závislost na privátním sektoru v zásobování základním zbožím a v poskytování služeb, jako jsou voda, elektřina, zdravotní služby a bydlení. Klasickým modelem je vertikální rozdělení společnosti a oddělení výroby, přenosu a distribuce i vyčlenění servisní činnosti. Každá šestá privatizovaná společnost byla ze sektoru energetiky.

Světová banka se nyní podílí na financování restrukturalizace a privatizace energetiky ve 14 zemích světa. Restrukturalizace veřejných služeb je politicky cit-

livá, protože změny mají hluboké dopady nejen na ty, kterých se přímo týkají, nýbrž na širší společnost a na ekonomiku. Podle Mezinárodní organizace práce jen privatizace stála celosvětově 30 procent pracovních míst. Došlo to tak daleko, že v procesu restrukturalizace a privatizace bylo ztraceno 250 000 pracovních míst. Další ztráta pracovních míst bude následovat, protože země aspirující na připojení k EU musejí restrukturalizovat své energetické trhy, což je podmínkou jejich členství. Některé již cestu liberalizace elektroenergetiky nastupují a tímto procesem vytvářejí mohutné sociální otřesy.

Poslední zkušenosti z Anglie a USA naznačují, že vlna proti absolutní privatizaci se obrací. Privatizované společnosti se nyní obracují na vládu kvůli finanční kauci a znovu se zrodila debata o jejich zestátnění.

Energetické služby

Plán, který přijaly vlády, vyzývá členské státy OSN ke spolupráci a většinou usílí o lepší přístup ke společným a dosažitelným službám v elektroenergetice. Cílem je dosáhnout, aby se do roku 2015 podíl lidí žijících v chudobě snížil na polovinu.

Zaměstnanci, na které se vztahuje kolektivní vyjednávání, většinou mají lepší pracovní a důchodové podmínky. Energetici ve většině zemí jsou na tom relativně lépe než jejich spoluobčané. Nicméně mezi zaměstnanci ve stejné společnosti, kteří vykonávají stejnou práci, existují nerovnosti.

Odborové priority

Z přehledu, který vyplývaly členské organizace ICEM v energetice, vyplývají následující priority:

- boj za jednotnou restrukturalizaci včetně privatizace a uznávání práva pracujících na účast v rozhodujících procesech a práva na informace na úrovni podniků,
- boj za ochranu základních práv pracujících včetně práva na bezpečnost práce,
- kampaň za slušnou práci a slušné pracovní podmínky, jistotu zaměstnání, vytváření kvalitních pracovních míst, zvyšování kvalifikace a lepší podmínky pro odchod do důchodu,
- vyrovnaní se se sociálně ekonomickým vypádem propouštěných kvůli nadbytečnosti a ztrátě zaměstnání,
- odpověď na nové formy reorganizace práce, jejichž základem jsou nižší standardy,
- vyrovnaní se s dopady fúzí a akvizí,
- budování kontaktů, organizování a mobilizování přeshraniční solidarity s dalšími pracujícími.

SOCIÁLNÍ POLITIKA EU

JAKÁ PRÁVA MAJÍ EVROPSTÍ ZAMĚSTNANCI?



V závěru loňského roku jsme v minulých číslech týdeníku Kovák & Energetik postupně zveřejňovali články na téma: Evropská politika zaměstnanosti a sociální politika pro občany. I v novém roce budeme přiležitostně na toto téma pokračovat, tentokrát

pod souborným názvem Sociální politika EU. Evropská unie se otázkami pracovního práva zabývá od poloviny 70 let. I když za pracovní zákonodárství mají primární odpovědnost členské státy, ekonomický vývoj založený na společném trhu podnítl úsilí vlády o standardizaci minimální úrovně ochrany zaměstnanců v celé Evropě. Dnes existují evropské minimální požadavky v oblastech pracovní doby, ochrany mladých lidí při práci, řešení hraničního kolektivního propouštění, převodu vlastnictví podniků a platební neschopnosti zaměstnavatele. Tato práva zaměstnanců plní důležitou sociální úlohu. Zajišťují, aby ekonomická soutěž v EU negativně neovlivnila úroveň ochrany zaměstnanců.

Významná evropská práva byla dosažena cestou „sociálního dialogu“. Týkají se pracovní doby, nových forem pracovní smlouvy a rodičovské dovolené. V 90. letech uzavřely zastřešující organizace sociálních partnerů dohody o práci na částečný pracovní úvazek a zaměstnání na dobu určitou. Nejdůležitějším výsledkem těchto dohod je, že zaměstnavatel nesmí diskriminovat žádného zaměstnance, který má zkrácenou pracovní dobu nebo smlouvu na dobu určitou. Evropská směrnice o rodičovské dovolené představuje pro sociální partny velký úspěch, protože její základem byla předchozí dohoda mezi zastřešujícími organizacemi. Směrnice stanoví, že ženy i muži mají po narození nebo adopci dítěte právo na rodičovskou dovolenou. Dává jim také právo vrátit se zpět na stejné nebo rovnocenné pracovní místo.

Přes existenci práv evropských zaměstnanců se pracovní zákonodárství v jednotlivých členských státech liší. Vlády a strany uzavírající kolektivní smlouvy mohou kdykoliv zavést ustanovení, která převyšují minimální evropské požadavky, která právo však platí, jsou-li pracovníci zaměstnaní podnikem v jednom členském státě vysláni na určitou dobu pracovat do jiné země? Evropská unie přijala směrnici o vyslání pracovníků, která stanoví, že příslušné je pracovní zákonodárství země, kde se práce vykonává.

ZÁKLADNÍ PRÁVA

- Mladiství je dovoleno pracovat až po dosažení věku 15 let. Pracovat přesčas směl až v 18 letech.
- Dospělí zaměstnanci musí mít mezi dvěma pracovními dny odpočinek v rozsahu 11 hodin (pro některé skupiny povolání jsou výjimky).
- Zaměstnanci mají právo na pracovní smlouvu, v níž je uvedena jejich mzda, nárok na dovolenou a výpovědní lhůta.
- Zvláštní zdravotní a bezpečnostní opatření musí být přijata pro těhotné ženy, kojící matky nebo matky v době březí po porodu dítěte. Ženy nesmějí být propuštěny, jestliže mají malé dítě, jsou těhotné nebo čerpají mateřskou dovolenou.

JANA ULČOVÁ,
specialistka pro sociální oblast