

Čtete v čísle

- Redakční anketa - str. 2
- Tarifní vyjednávání IG Metall - Gesamtmetall odloženo - str. 3

INFORMACE Z ENERGETIKY - STR. 4:

- Energetici a chemici mají společný cíl
- Minimální mzda platná od 1. 1. 2004

PŘÍLOHA - STR. I AŽ IV:

- Změny ve státní sociální podpoře a zdravotním pojištění v roce 2004
- Důchodové pojištění po reformě veřejných rozpočtů (I)



Rikáte, že podražilo nájemné, elektřina, plyn, voda i teplo? Ale to jsme si my, bezdomovci, ani nevímeš!

DOUFAM

V NALEZENÍ KONSENSU

AD LEDNOVÉ TĚMA: CO ČEKÁTE OD NOVOHO ROKU?

V minulém čísle K&E redakce vyhlásila pro měsíc diskusní téma leden: Co čekáte od nového roku? První příspěvek obdržela od místopředsedy OS KOVO J. Součka, který dále otiskujeme.



Po pracovní stránce očekávám, že se podaří v Parlamentu ČR prosadit nahrazení § 7 zákona o kolektivním vyjednávání a rozšíření kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS) na další firmy bude prováděno i nadále, navíc v reálném čase tak, aby to mělo smysl. Aby bylo co rozšiřovat, bude pokračovat snaha všech zainteresovaných o udržení počtu uzavřených KSVS. V tomto roce bude rozhodující, zda se nám spolu s příslušnými základními organizacemi (ZO) podaří dohodnout pokračování existence KSVS v odvětví hutnictví. Bude pokračovat i snaha o prohloubení dialogu se zaměstnavateli v automobilovém průmyslu. Ú podnikových kolektivních smluv bude většinou pokračovat usilí ZO o udržení dosavadních standardů a snaha o růst reálné mzdy. To bude obtížné z hlediska k tomu, že stoupne inflace z nulové hodnoty v roce 2003 kvůli zvýšené daňové zátěži a pravděpodobně i růstem cen po vstupu do EU. Budou pokračovat legislativní práce na zákonech, které odbory mimořádně zajímají - inspekce práce,

(Pokračování na str. 3)



Kbelský PAL vlastní kanadská společnost Magna, která je součástí uskupení Intier Automotive

HRÁTKY S DŮVĚROU

Jsou odbory v PAL Kbely vnímány jako partner?

Značka PAL byla kdysi pojmem. Státní podnik, který byl jejím nositelem, zahrnoval kromě mateřského podniku v Praze Kbely ještě pět závodů. V 90. letech postupně zestihli, takže dnes se pod tímto názvem skrývá i podstatě jeden provoz obsluhující montáž, obrobnu a nástrojárnu.



Petr Jungmann

Firma začala svou činnost začátkem 50. let minulého století a do 90. let zahrnovala její produkce tři oblasti, v nichž měl podnik dominantní postavení na trhu - výroba palubních přístrojů pro vozidla, výroba stejnosměrných elektromotorů různých modifikací pro vybavení vozidel a výroba pro vojenské účely. V roce 1994, v rámci privatizace, byla oddělena a prodána výroba automobilových palubních přístrojů (německé společnosti VDO), zakázky pro armádu zanikly již dříve a privatizace názvem částečně nový subjekt, který převzal závezí firmy i značku - PAL Praha, akciová společnost.

Vedení neinformuje o hospodáření

„V roce 1998 vstoupila do podniku kanadská společnost Magna, která se postupně získala 75 procent akcií propracovala ve většinového vlastníka,“ přibližuje nedávnou historii podniku předseda ZO OS KOVO Petr Jungmann. „PAL se dnes nazývá PAL International, a. s., a vyrábí stejnosměrné elektromotory různých modifikací, především pro střeže oken automobilů. V rámci kanadské společnosti se stal součástí uskupení Intier Automotive, jehož produkce je zaměřena na interiéry automobilů.“

A jak vypadá hospodářská situace této firmy? „Co se týče ekonomiky, zaměstnavatel nám od prvopočátku nedával náhlednou

hospodářských podkladů, přestože jsme o to žádali. Bylo nám řečeno, že nám do toho nic není, různé se to oddávalo. Posléze jsme dostali kusé informace, ze kterých jsme se také vlastně nic nedozvěděli, takže jsme se mohli pohybovat pouze v oblasti dohadů,“ posteskne si předseda Jungmann. „Přesto nemohu tvrdit, že bychom byli zcela bez informací. K slavnostním akcím a společenským událostem, jako například na závěr roku, jsem jako zástupce zaměstnanců přivzán byl. V současnosti se účastním mítinků se zaměstnanci, které jednou v měsíci pořádá nově vedení firmy,“ přiznává.

Odbory na pilu netlačí

Před třemi lety proběhly ve firmě změny vrcholového managementu. „Domnívám se, že se ekonomika podniku nejvíce dobru, což pravděpodobně vedlo majoritního vlastníka k odvolání generálního ředitele a zároveň předsedy představenstva. Změny se promítly i do jiné oblasti. Po jednáních s novým vedením se zlepšila komunikace se zaměstnanci o sto procent - přišlo k tomu zavedení mítinků a i vůči nám je zaměstnavatel vsřícnější, což je oproti předchozímu období podstatný rozdíl.“ Zatím je to však jediný rozdíl. „Je otázku, na co podnik v současnosti má a na co ne. To, že ke známým problémům ekonomického rázu, však mohou pouze vyvedukovat, protože na valné hromadě, kde se situace projednává, jsem nebyl, a jak jsem již zmínil, písemné podklady o hospo-

(Pokračování na str. 3)

REDAKČNÍ ANKETA:

Jak hodnotíte letošní kolektivní vyjednávání? (I.)

Přelom starého a nového roku je pro odboráře časem kolektivního vyjednávání. Jaký je obrázek toho letošního, jsme zjišťovali v redakční anketě na téma: Jak hodnotíte kolektivní vyjednávání pro rok 2004 ve firmě (firmách), kde působí vaše odborová organizace? (V příštím čísle budeme v anketě pokračovat.)



Aleš Vala, předseda ZO OS KOVO Šmeral, Brno, a. s.: „Zaměstnavatel ve Šmeralu, což je český kapitál, našel již pochopil, o čem kolektivní vyjednávání je. Dokonce usiluje o to, aby kolektivní smlouva byla popěsná co nejvíce, protože chce mít před bankami i úřadem práce ten nejlepší kredit. V posledních dvou letech je podepisujeme již v závěru roku. Dobrá vůle se projevuje i v tom, že jsme asi jedni z mála, kdo dostávají od zaměstnavatele peníze na činnost odborů, dokonce z 80 procent plati uvolněné funkcionáře, tj. předsedu a sekretářku. Tim ale nechci říct, že by nám majitel šel všemožně na ruku. Marně se léta snažím o zavedení příspěvku na penzijní připojištění a asi letos se to nepodařilo. Tradičním sporným bodem je také mzdový vývoj, nakonec hledáme jakousi zlatou střední cestu. Letošní kompromis představuje 4procentní navýšení průměrné mzdy, která loni činila něco málo přes 15 000 Kč. Kolektivní smlouva jsme podepsali už v prosinci.“

Celkem sjednáváme 3 smlouvy - kromě mateřské a s tak ve dvou dceřných: Elektro Sochoru Šmeral group, s. r. o., a Modelární Šmeral, s. r. o. Zádná z těchto tří smluv není horší nebo lepší. I když nejsou tozónně a zaručují různé výhody, je tady ze strany zaměstnavatelů tendence, aby si zaměstnanci nemohli navzájem závidět. V Elektro Sochoru byla kolektivní smlouva podepsána v prosinci, s Modelárnou se to z víceméně technických důvodů nepodařilo, ale očekávám, že se tak stane do konce ledna. Přesto fakt, že se daří tyto dvě smlouvy uzavírat, není zádnou samozřejmostí. Jednatelé či ředitelé, kteří dceřinky reprezentují, totiž neznají zákoník práce, a kdybych je pro předání návrhu kolektivní smlouvy ustavil neurgoval, tak se dlouhé měsíce nebudu nic dit. A ještě něco: protože pro mateřskou společnost je kolektivní smlouva důležitá, její představitelé vlekly proces nakonec rozhybou. Chce to ale svatou trpělivost s lidmi, pro které je kolektivní vyjednávání cosi pod jejich důstojnost.“



Miroslav Knespl, předseda ZO OS KOVO ABB, s. r. o., Elektro-Praga Jablonec nad Nisou: „Kolektivní vyjednávání v ABB je třeba posuzovat ve dvou rovínách. Zhruba 90 procent kolektivní smlouvy se vyjednává mezi vedením holdingu a sružením odborových organizací a zbytek mezi vedením a odbory v jednotlivých organizačních jednotkách, které kromě Jablonce sídlí v Trutnově, Ostravě, Brně a Praze. #individual# Část kolektivní smlouvy je ve vazbě na hospodářské výsledky té či oné jednotky a sjednává se v ní především nárůst mezd. V jablonecké organizační jednotce, za kterou mohu mluvit, jsme dohodli 5procentní navýšení nominálních mezd na tento rok, a to už v půli prosince. S tímto výsledkem jsme nejsem spokojeni, ale vzhledem k našim ekonomickým výsledkům i vzhledem k úrovni mezd v regionu se domnívám, že jde o poměrně slušnou

dohodu. Kolektivní vyjednávání v Jablonci hodnotím dlouhodobě jako korektní. Poněkud jinak se dívám na holdingové vyjednávání v Praze. Do něho se více promítají problémy koncernu v celosvětovém měřítku, což se projevuje snahou hledat jednorázová opatření pod heslem, že jsme všichni jedna velká rodina, i když zrovna v ČR ABB prosperuje. Prostě mám někdy pocit, že odnášme něco, co jsme nezavinili. A to nepovažují za fér hru.“



Alena Širová, předsedkyně ZO OS KOVO Eta Hlinsko, a. s.: „Kolektivní smlouvu sjednávám se třemi firmami a u každé to vypadá jinak. V Etě jde o svažné, věcně a jasné vyjednávání, bez přitáhů, obstrukcí či zastrasování a vyhrůžek, čehož si obzvlášť cením, neboť dříve bývalo při takové příležitosti horko a dusno. Situace se diametrálně změnila již při loňském kolektivním vyjednávání, kdy nastoupil nový majitel. Jde o jediné - podotýkám českého - vlastníka a řekla bych, že mu víc záleží na sociálním smíru než bankám, kterým předtím Eta patřila. Díky tomu hodnotím kolektivní jednání jako úspěšné, i když jsme nedocipli navrhovaného 8procentního nárůstu mezd, výsledek činí 4,5 procenta. Průměrná mzda zůstává stále pod úrovní Pardubického kraje, ale musim podotknout, že Eta je několik let ve finanční ztrátě a v říjnu, kdy jsme začali kolektivně vyjednávat, dokonce činila několik desítek milionů korun. Kolektivní smlouva jsme podepsali v prosinci s účinností od 1. 1. 2004.“

Další firmou je Etafilter, vlastněná z půli Etou a z půli německým kapitálem, což není ideální situace. S českým majitelem není problém, ale ze strany německého vlastníka nevinnám přílišný zájem o kolektivní vyjednávání. V Etafilteru se podařilo domluvit 2procentní nárůst tarifů a celkový růst průměrné mzdy ve výši okolo 4 procent, ale kolektivní smlouva nebyla dosud podepsána.“

Nejlépe je na tom třetí firma - Becker Elektro CZ, vlastněná švédským kapitálem, která vyka-

zuje dobrý hospodářský výsledek. Tam je kolektivní vyjednávání o tom, že firma tvoří zisk. Dohodli jsme 6procentní nárůst mezd spolu s posilněním tarifů o 10 procent. Zaměstnanci mají vyšší pracovní jistoty a lepší sociální nadstandardy. Tak to tedy vypadá, když je seriózní a solventní zaměstnavatel. V takovém případě si v našem jež o kolektivní vyjednávání nelze stěžovat.“



Luděk Jagoš, předseda ZO OS KOVO Šroubarna Kyjov, s. r. o., a Šroubarna, a. s., Zdánice: „Rok od roku mi připadá kolektivní vyjednávání těžší - to není fáze, ale skutečnost. Cím víc chci, aby rostla mzda, tím má zaměstnavatel větší snahu propouštět, například koncern loňského roku propustil 25 z 380 zaměstnanců Šroubárny Kyjov. Na jednu stranu jsem rád, že si přeje, aby u nás byla nejvyšší mzda v okolí, ale na druhou stranu to kompenzuje rušením pracovních míst. Co se týče dosažené průměrné mzdy, vloni v Kyjově dosáhla 16 895 Kč a ve Zdánicích 17 252 Kč, zatímco na Hodonínsku se pohybovala asi okolo 14 000 Kč. Takže určitě jsme nad místním průměrem. Při kolektivním vyjednávání na rok 2004 jsme vzali v potaz slib zaměstnavatele, který loni deklaroval na odborové konferenci, že chce, abychom byli nejlepší v regionu, a navrhli jsme proto 15procentní nárůst mezd. To, že jsme mu připomněli jeho slib, ho však zaskočilo a takový nárůst se mu zdál příliš. Nakonec jsme se dohodli na čtyřech procentech. Kolektivní smlouvu s účinností od 1. 1. 2004 jsme podepsali - jak bývá u nás téměř pravidlem - ještě před vánoční.“

Ptala se JANA BENEŠOVÁ

Napříště inzerce:

HORSKÁ CHATA JURÁŠKA



Chata Juráška zve všechny přítele přírody a kamarády vodky, rafaře, trapezy, horolezce, cyklisty, rybáře, prostě všechny, kteří se chtějí a umějí bavit. Jsme schopni poskytnout i klidnou rodinnou rekreaci. Dále zajišťujeme pobyt školám v přírodě, dětské tábory v chatkách. Dětské tábory, školy v přírodě a lyžařské cvičky za ceny výrazně nižší, dle dohody a počtu dětí. Pedagogové a doprovod zdarma.

- Jaro - léto: turistika, cyklistika, kulečnické, ping-pong, volejbal.
- Podzim: houbaření, večery při kytáře (vlastní nástroje vítány).
- Zima: lyžování (vlastní vlek) s možností dopravy do středisek Sedloňov (5 km) a Deštné v Orlických horách (10 km).

Těšíme se na vaši návštěvu.
Adresa:

Horská chata Juráška, č. 206, 517 83 Olešnice v Orlických horách, www.multweb.cz/juraska, e-mail: zjindra@centrum.cz, tel.: 494 602 029, mobil: 602 383 231.

Prostě inzerce

REBELOVÉ

SUPER MUZIKÁL

20% SLEVY

100 Kč sleva / 1 ks na tento muzikál - pouze u nás!

EXCALBUR - L. Bílá, D. Hůlka, K. Střihavka

SLUHA DVOU PÁNŮ - M. Donutil

Dále: BIDNÍČI * NÁRODNÍ DIVADLO * CARMEN * CHICAGO * GALILEO * FIDULOVAČKA * WEST SIDE STORY a mnoho čínoher, představení

Tel. 267 311 458 267 310 038
tyketopro@tyketopro.cz www.tyketopro.cz

PORADNY NA PŘÁNÍ

Na přání mnoha členů OS KOVO a OSE zavedl Kovák&Energetik poradny - odpovědný na dotazy z různých oborů a oblastí, které zajímají širokou čtenářskou obec: bydlení, medicína, zdravotní pojištění, nemocenské a důchody, psychologie, zákoník práce, BOZP a spotřebitelský servis. Odpovídají přední odborníci včetně expertů ČMKOS a OS KOVO. Podle zájmu nabídku rubrik rozšíříme. Pište nebo faxujte nám své dotazy (spojení do redakce je v tíraži).

Právní rubrika

Pozemky a odborové organizace

JUDr. MARTA OČOVSKÁ, právní odbor OS KOVO

Značná část základních odborových organizací, které jsou vlastnickem kulturních domů, rekreačních zařízení, dětských táborů, neměla ve vlastnictví pozemky, na kterých stojí budovy. Vlastníkem pozemků byl stát. Státní pozemky na základě hospodářských smluv odevzdával stát prostřednictvím bývalých okresních národních výborů - bezplatně do trvalého užívání. V praxi to znamenalo, že vlastníkem pozemku byl stát a trvalým bezplatným uživatelem byla odborová organizace. Změna společensko-ekonomického systému přinesla také změny v oblasti vlastnických a užívacích vztahů.

Dne 21. července 2000 parlament schválil pod číslem 219 zákon o majetku České republiky a jejím vystupováním v právních vztazích. Tento zákon nabyl účinnosti 1. ledna 2001.

V § 59 tohoto zákona byly upraveny některé užívací vztahy k majetku ve vlastnictví státu. Konkrétně v odstavci 1 bylo stanoveno toto:

Desavadní vztahy trvalého užívání podle § 70 hospodářského zákoníku se dnem nabytí účinnosti tohoto zákona mění na výpůjčku na dobu 3 let. Po tuto dobu se výpůjčka řídí ustanoveními občanského zákoníku.

Dne 17. prosince 2003 parlament schválil zákon pod číslem 480 (částka 159), kterým se mění zákon č. 171/1991 Sb., o působnosti orgánů České republiky ve věcech převodu majetku státu na jiné osoby a o Fondu národního majetku České republiky, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 219/2000 Sb., o majetku státu České republiky a jejím vystupováním v právních vztazích, ve znění zákona č. 492/2000., a některé další zákony, a zákon č. 77/1997 Sb., o státním podniku, ve znění pozdějších předpisů.

Pro naše odborové organizace výše uvedená novela přinesla změnu v tom, že se zákonná výpůjčka prodloužila o 3 roky.

Mám nárok na dovolenou?

JUDr. VII.ÉM PEŘINA, Metodické pracoviště OS KOVO Ústí nad Labem

Vloni jsem změnila zaměstnání k 31. srpnu a od 1. září nastoupila u nového zaměstnavatele. U toho předchozího jsem si stihla vybrat dovolenou, na kterou mi u něj vznikl nárok. Zato v novém zaměstnání jsem si žádnou dovolenou vybrat nemohla, a to přesto, že jsem nebyla ani jediný den nemocná a neměla žádnou jinou absenci. Nechápu proč. Na personálním oddělení firmy, kde teď pracuji, mi řekli, že se s tím nedá nic dělat, že jsem u nich příliš krátce, než aby mi nárok na dovolenou vznikl. Mají pravdu?



To, co vám sdělili na personálním oddělení na vašem novém působišti, se nezákládá na pravdě.

Zákoník práce říká zcela jasně v ustanovení § 101, že zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něj práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na dovolenou za kalendářní rok, případně má nárok na poměrnou část dovolené, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Vám tedy vznikl nárok na poměrnou část dovolené, poněvadž u nového zaměstnavatele jste nebyla v pracovním poměru po celý loňský rok nepřetržitě, ale pouze čtyři měsíce.

Poměrná část dovolené pak činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Pokud je u vašeho zaměstnavatele zakotven například týden dovolené navíc (ať už v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu zaměstnavatele), vznikl vám nárok na čtyři dvanáctiny z pěti týdnů, což je 8,5 dne dovolené. Pokud tato výhoda u zaměstnavatele neexistuje, máte nárok na čtyři dvanáctiny ze čtyř týdnů, což představuje 6,5 dne dovolené.

Pokud byste v průběhu oněch čtyř měsíců trvání nového pracovního poměru neodpracovala alespoň 60 dnů - což ale podle všeho není váš případ -, měla byste za každých 22 odpracovaných dnů nárok na

dovolenou v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok. V tomto případě hovoříme o tzv. dovolené za odpracované dny.

Z ustanovení § 109 zákoníku práce vyplývá, že pokud si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, případně pro překážky v práci, je zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Můžete se proto na personálním oddělení domáhat svého nároku na poměrnou dovolenou v délce 6,5 dne. Pokud neuspějete, nezbuďte než se tohoto nároku domáhat soudní cestou, respektive přisouzení náhrady mzdy ve výši průměrné mzdy, odpovídající nepřiznanému nároku na poměrnou část dovolené. Poněvadž jde o peněžitý nárok, zákoník práce stanovuje k jeho uplatnění u soudu lhůtu tří let.

Pro úplnost dodávám, že podle § 110b zákoníku práce je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou pouze tehdy, jestliže zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku proto, že mu zaměstnavatel neurčil dobu čerpání dovolené nebo mu určil nesprávnou délku dovolené, pro překážky v práci na straně zaměstnance a pro skončení pracovního poměru. Na druhou stranu je zaměstnanec povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou nebo její část, na níž ztratil nárok, případně na níž mu nárok vůbec nevznikl.

PŘÁVNÍ NOVINKY - LISTOPAD A PROSINEC 2003 (I.)

JUDr. VILÉM PĚRINA, Metodické pracoviště OS KOVO Ústí nad Labem

Rubriku Právní novinky zveřejňujeme v našem časopise již několik let se záměrem usnadnit základním organizacím, které neobdobí Sbírku zákonů, orientaci v změnách právních předpisů. Pochopitelně nejde o všechny publikované právní předpisy, ale pouze o výběr se záměrem především na pracovněprávní předpisy a předpisy v oblasti BOZP, daní a účetnictví. Reakce ze základních organizací nás přesvědčují o tom, abychom v této rubrice i nadále pokračovali. (redakce)

Listopad:

Částka 123

* Nařízení vlády ČR č. 368/2003 Sb., o integrovaném registru znečišťování. Účinnost 4. 11. 2003. Nařízení pozbývá platnosti dnem vstupu smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii v platnost.

* Nařízení vlády ČR č. 369/2003 Sb., o použití prostředků Státního fondu rozvoje bydlení ke krytí části nákladů spojených s výstavbou bytů určených přednostně pro zaměstnance příjemců investičních pobídek. Účinnost 1. 1. 2004.

Částka 125

* Vyhláška č. 375/2003 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 166/1999 Sb., o veterinární péči a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů a o veterinárních požadavcích na živočišné produkty. Účinnost 10. 11. 2003, s výjimkou § 37 odst. 2, který nabývá účinnosti dnem vstupu smlouvy o přistoupení České republiky v Evropské unii v platnost.

Částka 126

* Vyhláška č. 387/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 463/2000 Sb., kterou se stanoví seznam katastrálních území s přiřazenými průměrnými základními cenami zemědělských pozemků. Účinnost 1. 1. 2004.

Částka 127

* Vyhláška č. 392/2003 Sb., o bezpečnosti provozu technických zařízení a o požadavcích na vyhrazená technická zařízení tlaková, zdvihací a plynová při hornické činnosti a činnosti prováděné hornickým způsobem. Účinnost 1. 1. 2004, s výjimkou ustanovení poslední věty § 13 odst. 1, které nabývá účinnosti dnem vstupu České republiky do Evropské unie.

* Vyhláška č. 393/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 18/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená tlaková zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění vyhlášky č. 97/1982 Sb., vyhlášky č. 551/1990 Sb., nařízení vlády č. 352/2000 Sb. a vyhlášky č. 118/2003 Sb. Účinnost 1. 1. 2004.

* Vyhláška č. 394/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 19/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená zdvihací zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění vyhlášky č. 552/1990 Sb. a nařízení vlády č. 352/2000 Sb. Účinnost 1. 1. 2004.

* Vyhláška č. 395/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 21/1979 Sb., kterou se určují vyhrazená plynová zařízení a stanoví některé podmínky k zajištění jejich bezpečnosti, ve znění vyhlášky č. 554/1990 Sb. a nařízení vlády č. 352/2000 Sb. Účinnost 1. 1. 2004.

Částka 130

* Vyhláška č. 401/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 243/2001 Sb., o registraci vozidel, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 12. 2003.

Částka 131

* Vyhláška č. 404/2003 Sb., kterou se mění vyhláška č. 486/2002 Sb., kterou se stanoví vzory kupónů prokazujících zaplacení poplatku za užívání dálnice a rychlostní silnice, způsob jejich vyplňování, způsob vyznačování doby platnosti kupónů s způsobem platnosti kratší než kalendářní rok a způsob jejich evidence. Účinnost 1. 12. 2003.

Částka 132

* Vyhláška č. 405/2003 Sb., kterou se ruší vyhláška č. 19/1991 Sb., o pracovním uplnění a hmotném zabezpečení pracovníků v hornictví dlouhodobě nespůsobilých k dosavadní práci. Účinnost 1. 12. 2003.

Částka 133

* Nařízení vlády ČR č. 408/2003 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 503/2000 Sb., o Obchodním věstníku. Účinnost 1. 1. 2004.

Prosinec:

Částka 136

* Zákon č. 414/2003 Sb. - úplné znění zákona č. 588/1992 Sb., o daní z přidané hodnoty, jak vyplývá z pozdějších změn.

Částka 137

* Vyhláška č. 415/2003 Sb., kterou se stanoví podmínky k zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a bezpečnosti provozu při svléde dopravě a chůzi. Účinnost 1. 1. 2004, s výjimkou § 101, který nabývá účinnosti dnem vstupu smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii v platnost, a přílohy č. 5, která nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2005.

Částka 138

* Vyhláška č. 418/2003 Sb., kterou se stanoví podrobnější vymezení okruhu a výše příjmů a výdajů fondů veřejného zdravotního pojištění zdravotních pojišťoven, podmínky jejich tvorby, užití, připustnosti vzájemných převodů finančních prostředků a hospodaření s nimi, limit nákladů na činnost zdravotních pojišťoven krytých ze zdrojů základního fondu, včetně postupu propočtu tohoto limitu. Účinnost 1. 1. 2004.

Částka 139

* Zákon č. 420/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 357/1992 Sb., o daní dědičné, daní darovací a daní z převodu nemovitosti, ve znění pozdějších předpisů, a související zákony. Účinnost 1. 1. 2004.

* Zákon č. 421/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přidavcích na děti z nemocenského pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 32/1957 Sb., o nemocenské péči v ozbrojených silách, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2004.

* Zákon č. 422/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2004.

* Zákon č. 423/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 96/1993 Sb., o stavebním spoření a státní podpoře stavebního spoření a o doplnění zákona České národní rady č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění zákona České národní rady č. 35/1993, ve znění zákona č. 83/1995 Sb. Účinnost 1. 1. 2004, s výjimkou § 4 odst. 2 písm. b), který nabývá účinnosti dnem vstupu smlouvy o přistoupení České republiky k Evropské unii v platnost.

* Zákon č. 424/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Účinnost 1. 1. 2004, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 2, 18, 24, 27 a 32 a čl. II bodu 4, která nabývají účinnosti dnem 1. 7. 2005, a ustanovení čl. II bodu 2, čl. X bodů 4 a 5 a čl. XII, která nabývají účinnosti dnem 12. 12. 2003.

* Zákon č. 425/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2004.

* Zákon č. 426/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 218/2002 Sb., o službě státních zaměstnanců ve správních úřadech a o odměňování těchto zaměstnanců a ostatních zaměstnanců ve správních úřadech, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony. Účinnost 1. 1. 2005, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 2 až 4, bodu 13 a bodů 65 až 67, která nabývají účinnosti dnem 12. 12. 2003.

(Pokračování příště)

ZMĚNY VE STÁTNÍ SOCIÁLNÍ PODPOŘE V ROCE 2004

Ing. HANA POPELKOVÁ, poradkyně ČMKOS pro sociální oblast

Loňský rok byl ve znamení reformy veřejných rozpočtů. Po celý půlrok parlament často velice bouřlivě projevval návrhy reformních zákonů. Změny postihly i systém státní sociální podpory. Přijetím zákona č. 453/2003 Sb. se n-ěkteré podmínky pro nárok na dávky zpřísní, jiné naopak uvolní.



Výraznou změnu zaznamenal **rodčovský příspěvek**. Od počátku roku 2004 se maximálně uvolnily podmínky, za kterých může rodič pracovat, aniž by ztratil na příspěvek nárok. V předcházejícím období byl výdělek takového rodiče limitován. Překročil-li příjem z výdělečné činnosti povolenou hranici, nebyla rodiči v daném období dávka vyplacena. Od ledna je při pobírání rodčovského příspěvku povolena neomezená výdělečná činnost. Toto opatření má přispět ke zvýšení životní úrovně rodin s malými dětmi a současně usnadnit udržení kvalifikace rodiče pečujícího o malé dítě. Očekává se, že se touto změnou rozšíří okruh osob, které budou oprávněny příspěvek pobírat.

Další podmínky pro výplatu této dávky již zůstávají stejné. Příspěvek se bude nadále poskytovat rodiči, který osobně celodenně pečuje o dítě do 4 let věku, respektive do 7 let věku dítěte dlouhodobě (těžce) zdravotně postiženého. Rodčovský příspěvek se v současné době vyplácí ve výši 2552 Kč měsíčně, popřípadě 2695 Kč, pokud se dítě připravuje na budoucí povolání (tj. jedná-li se o studenta do 26 let věku).

Výraznou změnu zaznamenal od července 2004 i **příspěvek na dopravu**. Tato dávka v současnosti náleží dítěti dojíždějícímu do školy mimo místo trvalého bydliště. Výše příspěvku je závislá na vzdálenosti školy od obce, kde dítě trvale bydlí, na druhu navštěvované školy (základní, střední či vysoká škola) a na četnosti dojíždění do školy. Děti plněním povinnou školní docházky se příspěvek poskytují bez ohledu na příjem rodiny. Studenti středních a vysokých škol však pobírají příspěvek, pokud příjem jejich rodiny nepřesáhá dvojnásobek životního minima. V současné době se při výplatě příspěvku nezjistuje, zda dítě využívá při cestě do školy veřejné dopravní prostředky. Dávka se také poskytuje například i v době nemoci dítěte. Příspěvek bude proto zrušen a opět se zavedou původní slevy na jízdném v podobě žákovského jízdného. Prostředky ze státní kasy poputají přímo dopravcům. Zrušení této dávky je načasované na konec školního roku 2003/2004. Ve stávající výši tak bude příspěvek na dopravu naposledy vyplacen za měsíc červen 2004.

Pro výplatu testovaných dávek státní sociální podpory se zjišťuje **rozhodný příjem rodiny**, a to za kalendářní rok (pro nárok na příspěvek na dítě a příspěvek na dopravu) nebo kalendářní čtvrtletí (pro sociální příplatek a příspěvek na bydlení). V případě zápočtu příjmů z podnikání byly často vykazovány příjmy velice nízké nebo dokonce nulové, přestože tomu životní úroveň

těchto osob neodpovídala. Od července 2004 se bude osobám samostatně výdělečně činnými započítávat příjem minimálně ve výši 50 % průměrné mzdy dosažené v národním hospodářství v tom roce, ze který se rozhodný příjem těchto osob přiznává.

Od července 2004 se podle změn zákona nebude do rozhodného příjmu rodiny zahrnovat **příjem studentů z brigád** v průběhu letních prázdnin. V současné době se jejich výdělek zahrnuje do rozhodného příjmu rodiny. O příjem z brigád se tak často snižovaly výměry sociálních dávek, někdy dokonce rodině na sociální dávku vinou toho nezvalil nárok. Studenti si tímto způsobem přivydělávají na nemalé výdaje spojené s jejich studiem, proto se jim v následujícím období nebudou sociální dávky o příjem z brigád v měsících červenci a srpnu snižovat.

Od dubna 2004 přechází **kompetence v oblasti státní sociální podpory** ze zrušených okresních úřadů, které byly dříve výplatu dávek pověřeny, na úřady práce. Zadateli o dávky se tato změna výrazně nedotkne, stávající kontaktní místa, na kterých se žádosti o dávky i doklady o výši příjmů podávají, zůstávají zachována. S úřady práce se v tomto případě domácnosti setkají například v případě podání odvolání. Stát si tímto poněkud pod svojí přímou kontrolou nemalé prostředky, které do systému plynou.

Pro rok 2004 zatím zůstává ve stejné výši **životní minimum**, od něhož se odvozuje řada sociálních dávek. Od roku 2002 platí jiná pravidla pro jeho zvýšení, přechodí valorizace při pěti-procentním růstu spotřebitelských cen byla nahrazena valorizací k „pěvnému datu“. Nově se tak životní minimum zvyšuje při dvouprocentním růstu cen, a to podle skutečného růstu nákladů na výživu a ostatní osobní potřeby a nákladů na domácnost. Valorizační podmiňka však s ohledem na nízký růst spotřebitelských cen splněna nebyla. Nadále se proto bude vycházet z částek životního minima platných od 1. října 2001. Ve stejné výši proto zůstávají i sociální dávky, které jsou na částky životního minima navázány.

Tabulka: **Životní minimum platné od 1. 10. 2001** (v Kč měsíčně)

	Na osobní potřeby		Na domácnost
dítě do 6 let	1690	1členná	1780
6 - 10 let	1890	2členná	2320
10 - 15 let	2230	3 - 4členná	2880
15 - 26 let	2450	5 a vícečlenná	3230
dospělá osoba	2320		

ZMĚNA PLATBY ZDRAVOTNÍHO POJIŠTĚNÍ OD 1. 1. 2004

PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA, poradce ČMKOS pro oblast zdravotního pojištění

Od 1. ledna 2004 došlo k některým změnám v legislativní oblasti, které se dotknou i plateb pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Změny se prakticky týkají všech kategorií plátců zdravotního pojištění.



Nariadením vlády č. 230/2003 Sb., ze dne 23. června 2003, byl zvýšen výměřovací základ u osoby, za kterou je stát plátcem zdravotního pojištění na všeobecné zdravotní pojištění, a to na **3520 Kč** (do konce roku 2003 byl výměřovací základ ve výši 3458 Kč), tj. za tyto osoby bude stát platit měsíční pojistné ve výši **476 Kč**, místo dosavadních 467 Kč.

Na základě uvedených změn budou zaměstnavatelé od platby pojistného na zdravotní pojištění u zaměstnanců, za které je plátcem pojistného stát (děchodci, studenti, osoby pobírající příspěvek a další), provádět odpady ve výši výměřovacího základu pro státní pojištění, tj. 3520 Kč, a osoby samostatně výdělečně činné, za které je také plátcem pojistného stát, mohou požadovat zdravotní pojišťovnu o snížení zálohy s provedením vyššího odpočtu.

Mezi pojištěnce, za které je plátcem zdravotního pojištění stát, mohou být od 1. ledna 2004 nově zařazeny i osoby s trvalým pobytem na území České re-

publiky, které dosahují věku potřebného pro přiznání nároku na starobní důchod, ale nespĺňují podmínky pro jeho přiznání, a přitom nemají žádný příjem ze zaměstnání ani ze samostatné výdělečné činnosti, pouze pobírají důchod z ciziny do výše 6700 Kč v přepočtu podle aktuálního kursu koruny.

Nariadením vlády č. 463/2003 Sb., ze dne 10. prosince 2003, byla s platností od 1. ledna 2004 zvýšena minimální mzda na částku ve výši **6700 Kč** (do konce roku 2003 byla ve výši 6200 Kč). Vzhledem k tomu, že u zdravotního pojištění se některé platby od výše minimální mzdy odvozuji, dotkne se uvedená změna v některých případech i plateb pojistného.

Osoby bez zdanitelných příjmů (tzv. samoplátců) - jedná se o osoby s trvalým pobytem na území České republiky, za které není po celý kalendářní měsíc plátcem pojistného ani stát, ani zaměstnavatel, ani ony samy z důvodu samostatné výdělečné činnosti - jsou povinny měsíčně pojistné na zdravotní pojištění platit ve výši **905 Kč**, tj. 13,5 % z výše minimální mzdy.

(Pokračování na str. 4)

(Dokončení ze str. 3)

U zaměstnavatelů se zvýšení minimální mzdy projeví v těchto případech:

1. při provádění doplatků do minima u těch zaměstnanců, u nichž je příjem započítavatelý do vyměňovacího základu zdravotního pojištění nižší než minimální mzda, a přitom se nejedná o zaměstnance, u kterých minimální vyměňovací základ

není stanoven (§ 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění - zdravotně postoupení apod.);

2. při odvodu pojistného za období pracovního volna bez náhrady příjmů, nejedná-li se o zaměstnance, u kterých minimální vyměňovací základ není stanoven;

3. při odvodu pojistného za období neomluvené absence (§ 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění).

DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ PO REFORMĚ VEŘEJNÝCH ROZPOČTŮ (I)

JUDr. ZDENEK HÁJEK, poradce ČMKOS pro sociální zabezpečení

Koncem října loňského roku Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR a počátkem listopadu i Senát schválily v rámci reformy veřejných financí novou zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Tímto navazujeme na naši informaci o připravovaných změnách v rámci reformy veřejných rozpočtů obsažených v článku Důchodové pojištění v ČR před reformou v K&E 26/2003. Současně tímto odovídáme i na dotazy členů NS KOVO a OSE týkající se přijatých změn, které se hned nebo v budoucnu prakticky dotknou všech pojištěnců, kterým ještě nevzniká nárok na starobní důchod, ani ho ještě nepobírají.



Pod předcházejících novelách důchodového zákona, z nichž nejvýznamnější byly přijaty v roce 1997 (první zákon č. 134/1997 Sb. - umožnila požitavatelům částečného invalidního důchodu přiznaného před rokem 1996 dosáhnout v souběhu s výplatou důchodu vyšší příjem z výdělečné činnosti bez nebezpečí následného krácení výplaty důchodu, druhý - zákon č. 289/1997 Sb. - omežila možnost přiznat dočasné krácení předčasného starobního důchodu dříve než tři roky před vznice nároku na klasický starobní důchod a zejména pak zakotvila zápočet většiny náhradních dnů pojištěného před rokem 1996 do 80 %) a v roce 2001 (ta zvýšila od 1.7.2001 motivaci k práci pro vzniku nároku na starobní důchod bez jeho pobírání, a to tak, že se za každých 90 kalendářních dnů takového zaměstnání zvyšuje procentní výměra starobního důchodu ne již „jen“ o 1 % výpočtového základu, ale o 1,5 % výpočtového základu, za rok tedy, konkrétně za 360 kalendářních dnů, již ne o 4 %, ale o celých 6 % výpočtového základu; současně však tato novela zákona přinesla i restriktivní podobě zpřísnění sankcí za dřívější odchod do starobního důchodu: tak, že zvýšila snížení procentní výměry u předčasného starobního důchodu přiznaného podle § 30 zákona z 1 % na 1,3 % za každých i započítaných 90 kalendářních dnů od vzniku předčasného starobního důchodu do dosažení důchodového věku, a tedy do vzniku nároku na klasický starobní důchod, a u předčasného starobního důchodu přiznaného podle § 31 zákona z 0,3 % a 0,6 % na 0,9 % výpočtového základu za uvedenou dobu dřívějšího odchodu do důchodu), je zde - v rámci reformy veřejných rozpočtů - další novela zásadního charakteru (tedy novela zákona č. 155/1995 Sb.), „Zásadního charakteru“ proto, že přináší parametrické změny systému, včetně zvýšení důchodového věku. Současně s touto novelou důchodového zákona byla mimo jiné přijata i novela zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Koncem prosince 2003 tyto novely podepsal, byl s určitým zpódením po podpisu druhé významné novely - novely zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců - prezident Václav Klaus. Tento podpis definitivně znamenal schválení změn důchodového systému. Takže nezbyvá než konstatovat, že od 1. ledna 2004 platí.

Kde změny najdeme

Zákon č. 425/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, ze 6. 11. 2003 najdeme v části 139/2003 Sbírky zákonů. Pro úplnosti je třeba dodat, že zákon č. 425/2003 Sb. mění i zákon č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění, ale ten se netýká důchodového pojištění.

1. Důchodový věk u žen s dětmi nižší, než chtěla vláda

Pokud se týká důchodového věku, vláda původně vloni přišla (po jednání koalice v Koloňkách) s návrhem sjednotit důchodový věk mužů a žen a zvýšit ho na 63 let. Žena vychovala či nevychovala dítě, respektive kolik dětí vychová, nemělo nadále mít na dobu odchodu do důchodu vliv. ČMKOS odmítla tento návrh vlády. Argumentovala přitom nejen tím, že odlišný důchodový věk mužů a žen je výtvarným prvkem našeho systému a formou ocenění úlohy ženy - matky ve společ-

nosti, ale i tím, že je u nás podstatně vyšší roční fond pracovní doby a tedy i vyšší „opofehovanost“ zaměstnanců v závěru pracovní aktivity než v zemích Evropské unie. Navíc - a to je dost podstatné - je v České republice průměrný věk dožití (i přes jeho zvýšení za posledních několik let zhruba o tři roky) stále výrazně nižší než v zemích Evropské unie. Problém je i skutečnost, že již i dnes - při současném důchodovém věku - starší ročníky stále obtížně nalazají zaměstnání a udržují se v něm, zejména v regionech s vysokou nezaměstnaností. Požadavky ČMKOS byly podpořeny i manifestací proti „deformě“. Vláda vyhověla požadavkům ČMKOS nesjednocovat důchodový věk a zachovat pro ženy, které vychovaly děti, nižší důchodový věk. Nakonec přistoupila na kompromis a pozmenovala návrh oborů. Důchodový věk pro vznik nároku na starobní důchod se bude sice i po roce 2006 zvyšovat, ale tak, že u žen bude nadále stanoven s ohledem na počet vychovaných dětí. Znamená to, že po 31. 12. 2012 bude činit u mužů 63 let a u žen 59 až 63 let:

- u ženy, která vychovala 5 a více dětí, 59 let,
- u ženy, která vychovala 3 a 4 děti, 60 let,
- u ženy, která vychovala 2 děti, 61 let,
- u ženy, která vychovala 1 dítě, 62 let,
- u ženy, která nevychovala žádné dítě, 63 let.

Oproti dřívější právní úpravě (při dovršení důchodového věku pro nárok na starobní důchod do 31. 12. 1995), kdy činit 4 důchodový věk žen 53 až 57 let, se tak důchodový věk žen zvýší do 31. 12. 2006 o 4 roky (57 až 61 let, tj. současná právní úprava) a po 31. 12. 2012 o 2 roky (59 až 63 let). U mužů se důchodový věk zvýší z původních 60 let do 31. 12. 2006 na 62 let a po 31. 12. 2012 na 63 let. Nadále zůstává zachován nižší důchodový věk u pojištěnců, kteří získali potřebný počet roků v zaměstnání zařazeném do I. pracovní kategorie, tj. zejména věk 55 let a 58 let.

2. Doba studia před 18. rokem věku před rokem 1996 se bude započítávat

Jedním z odbohy nejkritizovanějších vládních záměrů v této oblasti mělo být „zprůsnění“ zápočtu doby studia pro vyšší důchody. U pojištěnců, kteří studovali před 1. 1. 1996, se měla doba studia pro tento účel po přechodné období započítávat jen v omezeném rozsahu a později již vůbec ne. Vláda přitom argumentovala, že vysokokoláci dosahují v zaměstnání vyšších příjmů a mají tedy pak vyšší důchody. ČMKOS naproti tomu připomněla, že investice do vzdělávání národa se většinou vracejí, a to mnohonásobně. Že podpora vzdělanosti je jednou ze základních priorit, zapsaných i v programovém prohlášení, tedy vlády a že z vyššího příjmu pojištěnci s vysokokoláckým vzděláním - i když tomu tak není vždy, že by měli vyšší příjmy - také platí více na sociální pojištění.

Rovněž ČMKOS argumentovala tím, že doba studia není typickou náhradní dobou, i když se za ni neplatí pojistné, ale že je přípravou na zaměstnání, a tak byla po celou dobu i pro důchod důvodně hodnocena. Doba studia po skončení povinné školní docházky získaná před 1. 1. 1996 se právě proto vždy pro důchod hodnotila jako doba zaměstnání, tedy 100 procenty. Při změně systému důchodového zabezpečení na důchodového pojištění se pak tato doba získaná před 1. 1. 1996 zákonitě změnila na dobu pojištění (§ 13 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů) a nikoliv na náhradní dobu.

(Pokračování příště)

HRÁTKY S DŮVĚROU

(Dokončení ze str. 1)

daření nedostávám. O problému informovanosti chceme jednat. Chápeme však, že současná situace není pro nové vedení jedoucí, a proto musím přiznat, že jsme dosud ve svých názorech „na pilu netlačili“, světuje se předseda základní organizace.

Switla nádej

Nebylo by objektivní tvrdit, že se situace nemění. **Je tendence postupně dávat věci do pořádku**,“ navazuje P. Jungmann. „Před třemi měsíci jsme se s vedením domluvili na pracovním řádu, který zde nebyl od 90. roku. Začátkem prosince mě vyzval generální ředitel, abych předložil zásadní body změny a přístup, co by bylo třeba zlepšit. Jednání o těchto bodech vidím jako prioritu pro zaměstnance i odbory pro začátek roku, byť zájem lidí a jejich angažovanost je poměrně nízká, což se projevuje i malou odborovou organizovaností,“ posteskne si. V odborech je 40 procent z 500 pracovníků. „Přesto lidé atmosféru velmi citlivě vnímají a i neodborář se nás ptají, zdali máme o situaci informace,“ pokračuje. „My musíme postupně přiznat, že ne, že jsme bez podkladů. Oni pak namítají: Nám však na mítnku říkali něco jiného, to tedy na nás hraje ‚betla‘. A tím vzniká určitá nedůvěra, protože já tyto zprávy nemohu eliminovat. Myslím však, že na straně zaměstnavatele zájem o zvýšení důvěry je. On ale spíše než důvěru odborů myslí důvěra pracovníků vůči firmě. Ještě se zcela neaučí vnímat odborový orgán,“ zamýšlí se Petr Jungmann.

Stále je ještě co zlepšovat

„Takže mezi oblastí, které je třeba zlepšit, počítáme sféru komunikace mezi vedením a odbory. Je trapné odpovídat na dotaz zaměstnanců: Já nevím, počkejte si na mítnku.“ My proti němu nic nemáme, ale po stránce právní sání o sobě z hlediska naší legislativy žádný význam nemá, kdežto oficiální informace již má váhu, o kterou se nechá opřít.“ Nízká prokazatelná informovanost se týká ekonomické oblasti, v personální sféře je situace jiná. „Vedení nám poskytuje podklady tý-

kající se počtu zaměstnanců i vývoje průměrné mzdy. Je s námi jednáno ohledně propouštění,“ přiznává předseda.

Sympatická sociální charta

„Společnost Magna má sociální chartu, která je určitým ‚desaterem‘, jehož obsah je nám velice sympatický a blízký, zejména princip otevřených dveří. Pokud se někomu něco nelíbí, může zavolat vedení společnosti na ‚horkou linku, do Vídně, kde lze česky hovorit, prospěšné jsou jisté i průzkumy spokojenosti zaměstnanců,“ vypočítává.

Přibližuje se konec nůžek?

Výměna na vedoucích postech ve firmě PAL před třemi lety se promítla i do kolektivního ujednávání, kdy vznikl určitý skluz. „Kolektivní smlouva nám platí do června letošního roku. Tato situace a posun v jednáních nebyly však předtím běžné,“ konstatuje Petr Jungmann. Loňská smlouva garantuje nárůst průměrné mzdy do konce června 2004 o 6 procent. „Průměrný plat ve firmě je 17 000 Kč,“ sděluje. „U technických pracovníků je vyšší, dochází tedy k ‚rozvětlení nůžek, mezi dělníckými a technickými profesemi. Chceme, aby letošní nárůst přispěl ke sblížení konce nůžek“. Generální ředitel Mircaei je v rozhovoru sdělil, že i vedení má tenčí zájem. Pokud tedy bude realizováno ze strany zaměstnavatele to, co je proklamováno, je v této oblasti shoda,“ usmívá se předseda základní organizace.

Vedení se nevyjádřilo

Jisté by bylo zajímavé seznámit se i s názorem vedení podniku. „Původně jsem se domníval, že zaměstnavatel bude mít zájem sdělit v reportáži své stanovisko, případně se prezentovat něčím dobrým,“ přiznává Petr Jungmann. „Ze strany vedení to ale nebylo vnímáno stejně, zaujalo k reportáži velice negativní postoj. Sdělilo, že žádný novinář nesmí vstoupit do areálu firmy, že je vnitřní předpis o komunikaci s médií, kdy povolení musí dát výšší orgán kdesi v Kanadě. To zabránilo tomu, aby se strana zaměstnavatele mohla vyjádřit,“ uzavírá.

Text a snímky (trb)

SRN: VÍCE PRÁCE ZA MĚNĚ PENĚZ?

TARIFNÍ VYJEDNÁVÁNÍ IG METALL - GESAMTMETALL ODLOŽENO

Tarifní ujednávání mezi Odborovým svazem pracovníků ve strojírenství a elektropřemyslu (IG Metall) a zaměstnavatelským svazem Gesamtmetall o mzdách pro tento rok, jehož druhé kolo začalo 8. ledna v Böblingenu, bylo týž den odloženo na 23. ledna.

IG Metall předložil jménem 3,4 miliónu kováků požadavek na zvýšení mezd o 4,0 procenta, zatímco Gesamtmetall, reprezentující na 6000 podnikatelů, byl ochoten akceptovat maximální růst o 1,4 procenta. Sporným bodem zůstává i záměr zaměstnavatelů prodloužit pracovní týden z dosavadních 35 na 40 hodin bez odpovídajícího doplatku, což hlavní odborářský vyjednávač J. Hoffmann zásadně odmítl. Kováci však projevili vstřícnost, když naznačili, že nemíní trvat striktně na dosavadní délce platnosti tarifu smlouvy 12 měsíců, kterou by Gesamtmetall rád prodloužil na 24 měsíců s udůvodněním, že podnikatelé potřebují mít jistotu pro plánování výroby na delší období než jen jeden rok. Vrcholný představitel IG Metallu B. Huber dal najevo, že tento problém lze řešit doložkou, podle níž by se platnost tarifu smlouvy mohla prodloužit v závislosti na hospodářské konjunktuře. Tuto možnost ostatně navrhli již při ujednávání poslední smlouvy v roce 2002, kdy jí ale zaměstnavatelé odmítli. Prodloužení délky pracovního týdne podpořil i předseda Spolkového svazu německého průmyslu M. Rogowski, který v deníku *Berliner Zeitung* 10. ledna prohlásil, že „bez flexibilní pracovní doby je veškerá dohoda iluzorní“. Jinou alternativou navrhl předseda Německé průmyslové a obchodní komory L. B. Braun, jenž doporučil namísto zvýšení tarifů jednorázový bonus.

(jh)

RAKOUSKO: ZACILENO NA AZBEST

Všeobecná úrazová pojišťovna v Rakousku v současnosti rozvíjí projekt zacílený na včasné odhalování plicních onemocnění vyvolaných azbestem. Jde o pracovníky vystavené účinkům této rakovinotvorné látky, ohrožující zejména plíce, jako jsou stavbaři, řezníci, pokrývači, instalatéři, elektrikáři, zámečníci, automechanici i další profese. Problémy se konají v ordinacích pracovních lékařů a rehabilitačních střediscích ve všech rakouských spolkových zemích a jsou dobrovolné a bezplatné. Týkají se však, jak výslovně uvedl v prosincovém čísle měsíčníku Odborového svazu kovo-textil-potravinářství **Glück auf!**, pouze osob starších 50 let, které pracují v prostředí s výskytom azbestového prachu.

(jh)

DOUFÁM V NALEZENÍ KONSENSU

(Dokončení ze str. 1)

úrazová pojišťovna, ale především nový zákoník práce a důchodová reforma. Splní-li vláda své sliby, pak by rok 2004 měl být pro přípravu těchto zákonických norem velmi důležitý.

Uvnitř našeho svazu očekávám, že bude rok 2004 využit k nalezení konsensu v členské základně a orgánové svazu o budoucím fungování OS KOVO po sjednání v roce 2005, a to ve všech souvislostech. Očekávám, že funkcionáři základních organizací ocení, že OS KOVO ve spolupráci s ČMKOS dokáže za prvé o rok oddálit povinný přechod ZO na povolené účetnictví a za druhé, že se podaří o tři roky prodloužit tzv. výpůjčku státních pozemků, na

kteřých mají odborové organizace své rekreační, kulturní a jiné objekty.

Pro občanské stránce očekávám, že spoluobčané projeví svou odpovědnost a přijdou k trojným volbám, které proběhnou. Chci věřit, že nám není lhostejné, kdo za naši zemi zasadne do Evropského parlamentu a zda bude schopen prosazovat v rámci možnosti zájmy našeho státu. A ani to, kdo bude řídit naše obce a kraje, protože to se nás denodenně dotýká. A dokonce, že v příslušných regionech přijdou k volbám do senátu, protože je to tak jako tak součástí našeho politického systému a ovlivňuje i tvorbu zákonů.

JAROSLAV ŠOUPEK,
místopředseda OS KOVO



• Vydává OS KOVO • IČO: 490278322 • Ročník XLIX • Loževnická ulice ve Čtvrtku v 113 hodin • <http://www.oskovo.cz> • Redakce: Šéfredaktor Mgr. Martin Beneš, redaktoré PhDr. Jara Benešovi, Lenka Volebilková, tajemnice Miroslava Nováková. • Adresa redakce a vydavatel: nám. V Chrabotě 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 234462344 • Fax: 222717666 • e-mail: Benes.Martin@oskovo.cz • Redakční rada: J. Švec - předseda, tel.: 387019155. O. Beneš, J. Čvrták, M. Kosina, Bc. A. Mažák, Mgr. L. Pašek, J. Šluga, Mgr. P. Táborský • Vydavatelství: Ján Kmitovický • Odpovědný výtisk: redakce • Redakce nepřijímá rukopisy, fotografie a kresby se nezvazují • Autorský materiál články jsou přebírány za servisu ČTK • Podání novinových zápisů povolilo Česká pošta, s. p., odpojitý záhod Praha, č. j. inv. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0320-9270 • MK ČR E 100

OSE

INFORMACE Z ENERGETIKY

ENERGETICI A CHEMICI MAJÍ SPOLEČNÝ CÍL

Minimální konference Odborového svazu chemie, která se konala 8. ledna 2004 v Pardubicích, odsouhlasila sloučení Odborového svazu chemie a Odborového svazu energetik v jeden velký průmyslový svaz s prozatímním názvem OS ECHO.

Programo o integraci předcházela řada jednání s obou odborovými svazech - v odborových kumisech garantovaných členů představenictv obou OS i v hlavní integrční komisi na úrovni předsdů a místopředsdů obou OS. Členové základních organizací si byli a jsou si vědomi toho, že spojí-li se oba odborové svazy, bude členská základna mít sílu cca 35 tisíc členů. Sloučení bylo a je z mnoha důvodů nevyhnutelné. Pouze velké a silné odborové svazy - se silným politickým potenciálem a ekonomickým zájmem - budou moci v budoucnu čelit nadnárodnímu kapitálu. Cílem tedy není sloučení těchto dvou OS, ale nastartování procesu k vytvoření jednoho, maximálně dvou silných průmyslových odborových svazů. Důvodem je i zhoršující se ekonomická situace odborových svazů, která je důsledkem postupujících procesů privatizace. Dalším důvodem je racionální využití odborníků, které si odbory nemohou dovolit ztratit. K integraci napomohlo i to, že oba OS jsou společně zastoupeny ve světových i evropských odborových centrálních. V mnoha zemích jsou energetici a chemici organizováni ve společném svazu. Na tato témata byly před 2 lety zahájeny kroky v obou svazech - ty vedly právě k odsouhlasení společného cíle - sloučení. Souhlas obou stran zavřel slučovací sjezd, který se bude konat tento rok v měsíci květnu.

Během jednání konference jsem požádala o rozhovor dva předsedy ZO z velkých chemických závodů:

Otázky:

1. Jaký hlavní důvod vedl vaši ZO, aby podpořila sloučení obou svazů?

2. Je vaše ZO na slučování připravena?

3. Jak velkou ZO zastupujete co do počtu členů?

4. Kolik procent členské základny vaší ZO podporuje sloučení, kolik bylo proti?

5. Co očekáváte od sloučení?



Bohuslav Maložecký, předseda ZO PRECHEZA Pírovice:

1. Již v minulém období, kdy měl náš odborový svaz zájem o sloučení s Odborovým svazem TOK, podporovali členové naši ZO tento krok. Jsme si vědomi, že do budoucna stávající počet odborových svazů, které jsou doposud sdruženy v CMKOS, nevede ke zvyšování funkcí a presize odborové centrály v naší společnosti.

2. Na sloučení jsme byli připraveni, takže nám ne-



Třetí zleva JUDr. Zdeněk Černý, předseda OS chemie

bude činit potíže přizpůsobit se sloučení s Odborovým svazem energetiků. Tím spíš, že pocházíme z regionu, kde jsou energetici silně zastoupeni a kde již v minulosti předsdové ZO obou svazů spolupracovali.

3. Patříme ke střední ZO, zastupujeme přes 500 členů.

4. Procentuálně nedovedu odhadnout, jaký počet našich členů toto sloučení podporuje. Na každém setkání se svými členy jsem postup našich svazů vysvětloval a nesetkal jsem se se zápornými stanovisky.

5. Vytvoření síňého průmyslového svazu, který bude otevřen pro další odborové svazy a bude mít sílu zastupovat zájmy nejen svých členů, ale všech zaměstnanců.



Josef Bartoň, předseda ZO SPOULANA Neratovice:

1. Důvod sloučení a jeho podpora naší ZO spočívá již v síle k sílnému svazu a tím i k lehkému vyjednávání se všemi zástupci zaměstnavatelů.

2. Z toho je zřejmé, že naše ZO je připravena na slučování i na další kroky v budoucnu.

3. Naše členská základna má 500 členů.

4. Na jednání, která předcházela s našimi členy a kde byl projedáván proces sloučení, se neobjevily žádné výrazné připomínky a krok ke sloučení byl přijat kladně.

5. Věříme, že toto sloučení bude velkým přínosem pro další práci odborů ve všech oblastech, které je třeba neustále řešit. Uspěšnějším slučovacím sjezdu budou také přijaty společné dokumenty, které oba svazy ke své práci potřebují.

LENKA VELEBÍLOVÁ, redaktorka OS ECHO

MINIMÁLNÍ MZDA PLATNÁ OD 1. 1. 2004

Dne 1. ledna 2004 nabylo účinnosti nařízení vlády č. 463/2003 Sb., kterým byla zvýšena minimální mzda. Toto zvýšení činí 8,1 % u měsíční mzdy a 7,3 % u mzdy hodinové. Minimální mzdou se rozumí nejnižší peněžitě plnění, které je povinen poskytovat zaměstnavatel zaměstnanci za práci.

Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním poměru nebo v obdobném pracovním vztahu. Nerozlišuje se, jde-li o pracovní poměr na dobu určitou či neurčitou, o hlavní, vedlejší nebo souběžné pracovní poměry. Nárok na minimální mzdu vzniká v každém pracovním poměru samostatně. Minimální mzda se však nevztahuje na činnosti prováděné na základě dohod konaných mimo pracovní poměr - tedy na dohody o pracovní činnosti nebo dohody o provedení práce.

• Výše minimální mzdy činí od 1. ledna 2004:

- 39,60 Kč za každou odpracovanou hodinu
- 6700 Kč za měsíc pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou.

Za určitých podmínek je minimální mzda nižší, v rozsahu 50 - 90 % výše uvedených minim. jedná se o zvláštní skupiny zaměstnanců - mladé zaměstnance od 18 do 21 let po dobu prvních 6 měsíců zaměstnání, mladistvé zaměstnance nebo zaměstnance invalidní.

Výše hodinové minimální mzdy uvedená v nařízení vlády se vztahuje ke stanovené týdenní pracovní době 40 hodin. Při jiné délce stanovené týdenní pracovní doby zaměstnance je nutné tyto částky přepočítat koeficientem, v jehož čitateli je týdenní pracovní doba 40 hodin, ve jmenovateli pak

stanovená týdenní pracovní doba v konkrétním podniku nebo u konkrétního zaměstnance. Zaměstnanec odměňovaný měsíční mzdou, který má individuálně sjednanou práci na dobu nebo nepracovavší v měsíci všechny pracovní směny, náleží minimální mzda pouze ve výši odpovídající odpracované době.

Nové minimální mzdové tarify

Dne 1. ledna 2004 nabylo účinnosti také nařízení vlády č. 464/2003 Sb., kterým se mění nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o stanovení minimálních mzdových tarifů a mzdového zvýhodnění za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci. Od 1. ledna 2004 činí tedy výše minimálních mzdových tarifů odstupňovaných do 12 tarifních stupňů při stanovené týdenní pracovní době 40 hodin, viz tabulka.

Tarify byly navýšeny v průměru o 8,4 procenta. Nové hodnoty mají od 1. 1. 2004 i příplatky za práci v noci a za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí. Výše obou těchto příplatků je v nařízení vlády stanovena na hodnotu 6 Kč, což je navýšení o 11,1 procenta.

Minimální mzdové tarify v nařízení vlády nejsou ve skutečnosti nepokročilejšími minimy při tvorbě

tarifních systémů. Jejich funkci definuje § 14 zákona o mzdě, odměně za pracovní povinnost a o průměrném výděлку, podle kterého: „V případě, že není uzavřena kolektivní smlouva nebo mzda není v kolektivní smlouvě sjednána, mzda musí být nižší než příslušný minimální mzdový tarif. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.“ Z tohoto ustanovení vyplývá, že minimální mzdové tarify v nařízení vlády jsou ve skutečnosti minimálními mzdami odstupňovanými dle složitosti odpovědnosti a namáhavosti práce. (lev)

Tarifní stupeň	Minimální mzdový tarif	
	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	39,60	6700
2	41,30	7300
3	43,10	7700
4	45,50	7700
5	48,40	8200
6	52,00	8800
7	56,10	9500
8	60,80	10 300
9	66,10	11 200
10	72,60	12 300
11	80,30	13 600
12	89,20	15 100