

Čtete v čísle

- Do předsezijní diskuse - str. 2
- Zajímaví lidé mezi námi - str. 3

INFORMACE Z ENERGETIKY - STR. 4:

- Zaměstnanci v Temelíně se nezálekají
- Kolektivní smlouva vyššího stupně podepsána

PŘÍLOHA - STR. 1 AŽ IV:

- Poradny na přání
- Nemočenské pojištění po reformě (I.)



Je mi líto, pánové, ale dnes je pro veřejnost zavřená! Jsou tady na kontrole komisaři EU...

TÉMA MĚSÍCE:

CO UDĚLAT PRO SLUČOVÁNÍ ODBOROVÝCH SVAZŮ?

Asi málokterý odborář zásadně odmítne myšlenku slučování odborových svazů. Už mnohokrát na nejruznějších fórech zazněla výzva k integraci odborů a zpravidla byla přijata se samozřejmým souhlasem. Viděly kdo by neuznal, že několik desítek samostatných odborových subjektů je pro zemi naší velikosti mimě řečeno luxusem? Kdo by nebyl pro účelnější vynaložení finančních prostředků, jehož lze ve větších celcích snáze dosáhnout, a pro koordinovanější strategické postupy? Když se sejdou několik odborářů z různých svazů, často konstatují, že mají téměř totožné problémy i cíle.

Je to tedy poněkud zvláštní věc. Všichni jsou pro integraci, a přesto k ní prakticky nedochází. Případ z poslední doby se zdá být spíše výjimkou potvrzující pravidlo. Na přelomu minulého a tohoto roku se rozhodly dva svazy - Odborový svaz energetiků a Odborový svaz chemie -, že vytvoří svaz jediný. Letos v květnu mají ml společný slučovací sjezd. Budou však jejich příkladem následovat i další? Diskusní téma, které K&E vyvíjí už pro měsíc únor, tedy zní: Co udělat pro slučování odborových svazů? Mgr. MARTIN BENEŠ, šéfredaktor K&E

SPOR V NOVÉ HUTI

Podniková odborová rada (POR) v a. s. Ispat Nová huť vyhlásila 28. ledna spor o uzavření kolektivní smlouvy. O tom, co sporu předcházelo, K&E informoval v minulém čísle (předseda POR W. Stuchlík v redakční anketě). Podrobnosti o této kauze přineseme v příštím čísle. (ben)



Interkov v Benešově nad Ploučnicí je specialistou na pákové mechanismy do pořadačů, což je die vedení vyhodá i slabina

VZNAMENANÝ JEŠTĚ NEZNAMENÁ BEZPROBLÉMOVÝ V Interkovu produkce roste, ale zisky klesají

Interkov, s. r. o., v Benešově nad Ploučnicí vloni obdržel ocenění v kategorii Růst exportu jako druhý nejlepší vývozce v roce 2001 - 2002. Toto ocenění však neznamená, že by vedení firmy do budoucna hledělo optimisticky.



Vladimír Kuchařik

Strmě šli nahoru

„Když jsem se stal v roce 1992 vlastníkem, situace podniku nebyla příliš dobrá, protože se zde neinvestovalo a personální stav byl katastrofální,“ zamýšlí se ing. Petr Kozák, ředitel společnosti. „Začátkem 90. let se úplně zastavila produkce příborů, prakticky ze dne na den zmizela polovinový výrobní program. Po krátkých analytických impulsů trhu jsem se rozhodl soustředit pouze na pákové mechanismy do pořadačů. Stali jsme se specialisty v tomto oboru, což je vyhodá i slabina.“

Zatímco začátkem 90. let činila roční produkce podniku 5 milionů pákových mechanismů, nyní je to 60 milionů a kapacita byla loni zvýšena na 120 milionů. „Přezvali jsme konkurenční rakouskou firmu Koloman Handler, která se před dvěma roky dostala do konkursu. Tim se zvýšily naše kapacity o 100 procent,“ podotýká ředitel Kozák.

Přezijí čínské nebezpečí?

„Do roku 1996 byl růst produkce relativně strmý, v následujících letech, po vstupu Číny na evropský trh, se však situace v cenové oblasti pro nás vyvíjí nepříznivě.“ Jak reagovali na levnější

konkurenci? „Postupně jsme snížili cenu výrobku o polovinu, přičemž výrobek je kvalitnější. Stav režijních pracovišť zůstal zachován, avšak výroba na jednoho se ztrojnásobila. Vyrábět ve větších sériích a produktivněji, to byl vlastně jediný způsob jak čelit cenovým tlakům,“ vysvětluje.

Interkov je jeden ze dvou hlavních evropských výrobců pákových mechanismů. Přestože roční obrát firmy dosahuje 300 milionů Kč, zisk je trvale klesající. „Pád byl poměrně strmý, nepřežila celá výroba v Evropě. My jsme obstáli díky v té době ještě vyhodnému kursu koruny a relativně levné pracovní síle,“ komentuje ing. Kozák dopady čínské expanze. A perspektivy? „Do budoucna již dlouho nehledím s optimismem, pokud se vláda bude chovat tak, jak se chová. Nechala na exportéry dopadnout nejdříve silnou korunu, nyní zase slabý dolar. Protože téměř 90 procent naší produkce směřuje na evropské trhy, jsou to pro nás fatální vlivy,“ tvrdí.

Většina lidí na dobu určitou

Zatímco v regionu nezaměstnanost roste, Interkov přijímá pracovníky ve dvou vlnách. „Před čtyřmi lety jsme přijali 160, před dvěma roky pak dalších 62 lidí. Tim jsme regionu dost pomohli. V druhé vlně náboru k nám chodili dlouhodobě nezaměstnaní a mám zkušenosť, že část z nich pracovat nechce,“ posteskne si. Ze 415 pracovníků firmy je jich v pracovním poměru na dobu neurčitou asi 40 procent, zbytek má smlouvu na tři měsíce. „My v zásadě nemáme zrych, aby lidé firmu opouštěli, a smlouvy trvale obnovujeme. Timto se pouze jistíme, abychom mohli nějakým způsobem reagovat na nepříznivou situaci na trhu. My jsme sezónní výroba, v létě nám klesají prodaje o polovinu.“

(Pokračování na str. 3)

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. Píšte nebo faxujte nám své dotazy (spojení do redakce je v tiráži).

Právní servis

Novinky v zákoně o daních z příjmů

JINDRA PLESNÍKOVÁ, právní odbor OS KOVO

Vycházíme vstříc častému dotazu: Co je v daních letos nového? Stejně jako v letech předešlých i letos se změnila daňové zákony, což se projeví v hospodaření našich základních organizací a v některých případech i v peněženkách jejich členů. Rozhodli jsme se proto podat základní informaci o těchto změnách, aby základní organizace mohly s těmito změnami počítat a přizpůsobit se jim, popřípadě předat informace svým členům.



Změny v zákoně č. 586/92 Sb., o daních z příjmů, a jejich dopad co hospodaření základních organizací:

* § 6 odst. 4 - byla valorizována částka 3000 Kč na 5000 Kč. Znamená to tedy, že například odměny neuvolněných funkcionářů odborové organizace, pokud nepřesáhnou částku 5000 Kč, budou zdaněny sražkovou daní 15 procent.

* § 6 odst. 9 písm. d - byla valorizována částka rekreace za 10 000 Kč na 20 000 Kč, ale byl vypuštěn text týkající se ustanovení zahraniční rekreace. To znamená, že u zaměstnance je osvobozeno plnění v uvedené výši bez ohledu na místo pobytu (tuzemsko nebo zahraničí).

* § 10 odst. 3 písm. a - byla valorizována částka 10 000 Kč na 20 000 Kč. I toto ustanovení se týká osvobození příležitostných příjmů a příležitostného pronájmu movitých věcí.

* § 15 odst. 1 písm. b - byla valorizována odpočitatelná položka na vyživované dítě, a to na roční částku 25 560 Kč (v roce 2003 to bylo 23 520 Kč).

* § 15 odst. 14 - nové ustanovení: „Od základu daně lze odečíst zaplacené členské příspěvky člena odborové organizace této organizací podle jejích stanov, která uskutečňuje činnost spočívající v obhajobě hospodářských a sociálních zájmů zaměstnanců v rozsahu vymezeném zvláštním právním předpisem (§ 18 a následující zákoníku práce). Takto lze odečíst částku 1,5 % zdanitelných příjmů s výjimkou příjmů zdaněných sražkou podle zvláštní sazby daně, maximálně však do výše 3000 Kč za zdaňovací období.“ Toto lze uplatnit na základě potvrzení odborové organizace o výši zaplacené členské příspěvků (§ 381 odst. 1 písm. j). Pokud člen podepíše prohlášení u zaměstnavatele (plátce), provede tuto transakci plátce, mzdová účetní.

* § 20 odst. 7 - textově upřesněno znění tohoto paragrafu, týká se od-

počtu 30 % od základu daně z příjmů. Věcně se toto ustanovení nezměnilo. K tomuto ustanovení ale bylo přidáno nové, a to v § 23 odst. 9. Do základu daně vstupují „prostředky nebo jejich část, o které byl snížen základ daně podle § 20 odst. 7, a to v takové výši, v jaké takto získané prostředky nebyly použity v souladu s podmínkou pro snížení základu daně, a to v tom zdaňovacím období, kdy poplatník končí činnost nebo končí stanovená lhůta pro použití prostředků“.

* Byla změněna sazba daně u právnických osob, a to až do roku 2006

(§ 21 zákona) - postupně se snižují:

* účinnost od 1. 1. 2004... 28 procent

* účinnost od 1. 1. 2005... 26 procent

* účinnost od 1. 1. 2006... 24 procent.

* Mění se odpisy, přidává se další odpisová skupina, a to skupina 6, kde hude doba odpisu činí 50 let.

* § 36 odst. 2 písm. a - změna v ustanovení Zvláštní sazba daně, kde bylo vypuštěno ustanovení o právnických osobách. Z toho vyplývá, že odborová organizace mající termínované vklady již nebude mít sraženou daň u peněžního ústavu, ale na účet jí budou připisovány úroky hrubé bez sražené daně.

Jedná se jen o základní výčet podstatných změn v novele zákona o daních z příjmů. Tato novela přinesla ještě mnoho dalších změn týkajících se zejména podnikatelské sféry, a to jak u právnických, tak u fyzických osob.

V současné době připravujeme podrobnější materiál vztahující se ke všem změnám v daňových, ale i účetních zákonech a předpisech. S ohledem na skutečnost, že se bude jednat o poměrně rozsáhlý novelizovaný informační materiál „Daňové minimum“ (ad K&E č. 42 - 46/2002) a k tomu do dnešního dne chybí i některé podkladové materiály z MF ČR, předpokládáme jeho vydání v nejbližší době formou seriálu. Proto jsme zatím uvedli (viz výše) alespoň ty nejzajímavější novinky.

Nad otázníky v bydlení

Přejde nájem na nevlastní dceru?

MILAN TARABA, místopředseda Sdružení nájemníků ČR



V bytě mého otce bydlí dcera mé druhé manželky. Otec ji chápe jako vnučku. Ve společné domácnosti již takto žijí více než čtyři roky. Co se stane, když se otec chce ze zdravotních důvodů přestěhovat natrvalo na chalupu a v Kladně se zdržovat jen krátkou dobu v zimě?

L. V., Kladno

Dcera vaší druhé manželky se stane nájemcem po vašem otci v případě, že pečovala o společnou domácnost vašeho otce nebo na něj byla odkázána

výživou, jestliže prokáže, že s ním žila ve společné domácnosti aspoň po dobu tří let a nemá vlastní byt. Krátkodobý pobyt vašeho otce v Kladně poté, co došlo k přechodu nájmu bytu, lze posuzovat jako návštěvu.

Pedagogicko-psychologické okénko

Proč syn špatně píše?

PhDr. DANUŠE HOREJŠOVÁ, CSc.

Můj syn chodí do 1. třídy a jeho učení sleduji s určitými obavami. Starší dcera neměla nikdy žádné potíže, a proto je mi to divné. Například si navykl psát přes celý sešit, rádek po ráku nejnekončí na konci stránky, ale dvojs stránky. I když mu to ve škole vysvětlili správně i v sestry vidí, jak se má do sešitu psát, stejně si to udělá po svém. Taký hůře čte - má problém se zapamatováním písmen. Je to porucha učení? Co s tím? Chlapec se mi nezdá hloupý, a tak se bojím, aby zbytečně nezůstal pozadu a neohrozil tak jednou svoji profesní kariéru.

L. Š., Břeclav



Dostala jsem řadu takových dotazů v odevzvě na poradnu Školní neúspěšnost dětí, otištěnou v K&E č. 44/2003, a proto se k tématu vracím. Věřejnosti je známo velmi málo o specifických vývojových poruchách, jejich diagnostice a nápravě. Patří sem například *dyslexie*, tj. porucha schopnosti naučit se dobře číst, *dysgrafie*, tj. porucha schopnosti naučit se psát, *dyskalkulie*, tj. porucha schopnosti naučit se počítat.

Prvními, kdo se těmito poruchami učení zabývali, byli lékaři. Všimli si neurologické stránky věci a uváděli, že se jedná o poškození mozku, které se projevuje poruchou vnímání v širším smyslu. Předpokládá se, že tato porucha je často vrozená. Speciální pedagogika zabývající se touto problematikou se vytvořila jako souborná příprava učitelů až v posledních desetiletích minulého století. Ve speciální pedagogických kruzích se orientuje pozornost ještě na osobnostní faktory, jako jsou motivace k výkonnosti, citová labilita, která je obvykle provázena zvýšenou úzkostností dítěte, nízké sebevědomí, poruchy soustředění. Alarmující jsou odhady speciálních pedagogů, kteří tvrdí, že poruchami učení trpí asi čtvrtina dnešní školní populace. V plném rozsahu to potvrzují názory odborníků ve světě. Znamená to, že každé čtvrté dítě může mít školní obtíže mimointelektového charakteru.

Výzkumy a vědecké publikace dokazují, že i při nadprůměrné inteligenci se může u dítěte vyskytnout vývojová porucha učení. Většina poruch učení se přirozeně projektuje do vý-

sledků klasifikace. Dítě neplní, a ani plnit nemůže, představa učitele o správném výkonu. To pak vede k tomu, že šance takového dítěte jsou výrazně sníženy i při výběru atraktivních učebních oborů. Děti s horším prospěchem (byť zapřičiněným vývojovou poruchou) jsou při přijímání do učebních oborů znevýhodňovány právě dřívějším horším prospěchem. Kritéria výběru jsou většinou orientována tak, že minulý prospěch má vysoký vliv.

V mnoha evropských zemích se provádějí dlouhodobé výzkumy profesionálního uplatnění dětí s dyslexií. Varovné hlasy znějí v tom smyslu, že už sám způsob výběru do učebních oborů může ovlivnit profesionální kariéru. Tak například neosborní testovací metody při přijímání do jednotlivých oborů znevýhodňují pozici všem dětem s jakoukoliv poruchou učení. Neúspěch ve volbě možnosti další odborné přípravy pak vede k sérii osobních neúspěchů spojených s nízkým sebevědomím, vřazovaním se do sociálně slabších skupin dalších neúspěšných jedinců a neposlední řadě k přirozenému konci profesionální kariéry v řadách nezaměstnaných. I když vnímáme vývojovou poruchu učení jako věc přechodnou a odstranitelnou, přesto logicky vychází, že vývojové handicap podstatně snižují profesní úspěch. A dokonce i profesionální kariéru.

V českém prostředí si zatím toto nebezpečí neuvědomujeme, ale ti, kdo pracují s dětmi s poruchami učení, situaci již domýšlejí.

Jen osvicení ředitelé škol a učňovských zařízení nebdají na předchozí výsledky a „odvážně“ přijmou žáka s diagnostikovanou poruchou učení, byť se slabším prospěchem.

Proč dítě vynechává písmena?

Naše dítě ve třetí třídě pořád vynechává při diktátech písmena a má velmi nevzhledné, kostrbaté písmo. Nemůže se jednat o nějakou poruchu nebo vadu?

J. J., Praha

Problémy s pamatováním slabik či slov se projevují při psaní i čtení. Může se jednat o některý z projevů dyslexie - poruchy učení. Děti vynechávají písmena ve slovech a vůbec si to neuvědomí. Jsou nepřipraveni překvapený a někdy nedovedou své chyby vůbec opravit. Prostě dítě si nezapamatuje „obraz slova“. Časté chyby jsou i při opisování. Mnoho dětí - hlavně v prvních měsících, kdy se učí psát - nedovede přepsat text z tištěné do psací podoby. Zraková paměť dítěte není ještě na takové úrovni, aby dovedlo složitě grafické symboly zaznamenat. Nicméně vývojem se paměť vylepší.

Pokud jde o dyslektika, je to trochu jiné. Dyslektické dítě má tyto potíže podstatně déle. Dokonce může dojít k jejich zhoršení ve vyšším věku při stresu nebo únavě.

Dyslektické děti zpravidla mívají dobré výkony v matematice a jejich porucha se projevuje jen ve psaní a čtení. V matematice se však dopouštějí chybných opisů, přehazování číslic apod.

Vhodné by bylo konzultovat výkony vašeho dítěte s psy-

chologem, aby zjistil, o jakou formu dyslexie se jedná.

Závěr: Objektivně řečeno, děti s poruchami učení nejsou dobří čtenáři, mají potíže při psaní, někdy i v matematice. Je nesporné, že se to vše pak projeví ve studijní přípravě dítěte, potažmo v jeho vědomostech. Takové děti nemají dostatečné vědomosti, jejich obtíže jim snižují sebevědomí. Bývají také často kárány a samy nejsou schopny svou poruchu zvládnout. Rodiče znevůzňují, vadí jim neúspěch dítěte a dokonce někdy děti trestají. Uvědomíme-li si, že jsou nevinní trestáni za to, co z nemohou, jsme v začarovaném kruhu. V důsledku to vše vede k nižší motivaci k učení vůbec.

Díky zde naznačeným pedagogickým a psychologickým poznatkům otvírají ředitelé škol speciální třídy pro děti se specifickými poruchami. Zde pracují speciální pedagogové, odborně vybavení k nápravě diagnostikovaných poruch učení. Úzce spolupracují s psychology, pediatry a rodiči. Dnes už můžeme hovořit o určité tradici, která je v našich základních školách.

VÝSLEDKY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2004 (II.)

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

Navazujeme tímto na článek pojednávající o stavu ve vyjednávání kolektivních smluv vyššího stupně (KSVS), zveřejněný v 1. čísle K&E roku 2004. Již otištěné informace aktuálně doplňujeme tak, jak byly známy k 28. lednu 2004.

Svaz sléváren (SvS)

KSVS byla představiteli smluvních stran, tj. SvS a OS KOVO, podepsána dne 28. ledna 2004 s účinností od 1. 1. 2004 do 31. 12. 2005. Ve mzdové oblasti je mzdový vývoj definován tak, že průměrná nominální mzda u jednotlivých zaměstnavatelů vzroste. Hodnota příplatku za práce ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí je sjednána v úrovni nařízení vlády, tj. 6 Kč/h, hodnota příplatku za práci v noci je sjednána nad úrovní nařízení vlády ve výši 6,20 Kč/h. Dále uvádíme hodnoty stupnice minimálních mzdových tarifů:

1) Při sjednaném systému hodnocení prací do 12 tarifních stupňů podle katalogu prací užívaného ve smyslu § 18 této kolektivní smlouvy a při stanovené týdenní pracovní době 37,5 hodin činí:

Tarifní stupeň	v Kč za hodinu	v Kč za měsíc
1	42,30	6700
2	44,10	7000
3	46,00	7300
4	48,50	7700
5	51,60	8200
6	55,50	8800
7	59,90	9500
8	64,90	10 300
9	70,50	11 200
10	77,50	12 300
11	85,70	13 600
12	95,20	15 100

2) Při jiném tarifním systému bude postupováno přiměřeně s tím, že:

a) Mzdový tarif 1. tarifního stupně musí činit nejméně 6700 Kč nebo 42,30 Kč/h.

b) Mzdový tarif nejvyššího tarifního stupně dělnických povolání musí činit nejméně 9500 Kč nebo 59,90 Kč/h.

c) Mzdový tarif nejvyššího tarifního stupně nedělnických povolání musí činit nejméně 15 100 Kč.

d) U mezistupňů bude postupováno úměrně, konkrétní tarifní stupnice bude sjednána v podnikových kolektivních smlouvách.

KSVS je závazná pro tyto zaměstnavatele (v závorce uvádíme IČ):

1. ALMET, a. s. (46505156)
2. HAMAG, spol. s r. o. (44004478)
3. KDYNÍUM, a. s. (45357293)
4. KOVOLJECKÁ HUT' & GEORG METALL, spol. s r. o. (45475016)
5. KOVOLIT, a. s. (00010235)
6. KRÁLOVOPOLSKÁ SLÉVÁRNA, s. r. o. (63491001)
7. SKS KRNOV, a. s. (26267926)

8. PSP Slévárna, a. s. (60792043)
9. SČA Slévárna šedé a tvárné litiny, a. s. (25045598)
10. SLÉVÁRNA, spol. s r. o. (45339367)
11. Slévárna HEUNISCH, a. s. (45357374)
12. Slévárna Kuřim, a. s. (46347607)
13. Slévárna TUPRON, s. r. o. (60932007)
14. SLÉVÁRNA VSETÍN, spol. s r. o. (60776439)
15. SLÉVÁRNA ZETOR, a. s. (25547151)
16. Slévárny Trnec, a. s. (25830716)
17. SKODA HUTĚ, Plzeň, s. r. o. (47718706)
18. Tafonco, a. s. (61974668)
19. ZPS - SLÉVÁRNA, a. s. (47908319)
20. ZPS - ZS, a. s. (65278909)

Sdružení učňovských zařízení (SUZ)

Ve dnech 19. - 20. ledna t. r. se uskutečnilo jednání rady a valné hromady sekce učňovských zařízení. V části věnované KSVS bylo za přítomnosti předsedy SUZ Mgr. Laciny mj. dohodnuto, že záležitost zahájení vlastního vyjednávání KSVS pro rok 2004 bude projednána mezi zástupci OS KOVO a představenstvem SUZ dne 12. února 2004.

Odvětvový svaz hutnictví železa (OSHZ)

Ve sporu o uzavření této KSVS určilo MPSV zprostředkovatelem JUDr. Jaromíra Zrútského. Tomu byla předána žádost o zprostředkování sporu spolu s příslušnou písemnou dokumentací.

Vyjádření zprostředkovatele bylo OS KOVO doručeno dne 28. ledna t. r. a bude mj. předmětem jednání rady a valné hromady hutnické odvětvové sekce OS KOVO ve dnech 29. - 30. 1. 2004.



Z podpisu vyšší kolektivní smlouvy se Svazem sléváren. Zleva: zástupce Svazu sléváren Ing. R. Koplík, předseda OS KOVO Ing. J. Uhlir, místopředseda OS KOVO J. Souček, Z. Kolář z odboru kolektivních smluv a mezd OS KOVO Snimek Martin Beneš

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ PO REFORMĚ VEŘEJNÝCH ROZPOČTŮ (I.)

JUDr. ZDENEK HÁJEK, poradce ČMKOS pro sociální zabezpečení

V říjnu 2003 schválila Poslanecká sněmovna Parlamentu ČR a 5. listopadu Senát, vedle řady novel dalších zákonů, novelu zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců. V prosinci loňského roku pak tuto novelu, jako jednu z prvních novel přijatých Parlamentem ČR v rámci reformy veřejných rozpočtů, podepsal prezident republiky Václav Klaus.



Zákon přijatý v roce 1956 s účinností od 1. 1. 1957, o kterém se v posledních měsících tolik hovoří i v souvislosti s přípravou zcela nového zákona o nemocenském pojištění, tak doznal další zásadní změny. I tuto novelu, stejně jako tu „důchodovou“, lze charakterizovat jako restriktivní. Od letošního roku tak zaměstnanci dostanou v době nemoci podstatně méně než dosud. Pod praporem jeho proti zneužívání systému některými neslušnými pojištěnci se tak výrazně sníží výše nemocenského všem pojištěncům. Těm s průměrnými, podprůměrnými i nadprůměrnými příjmy. Pině čekárny u lékaře a hrozba chřipkové epidemie hned na začátku roku potvrdily varování ČMKOS, že na tato opatření doplatí především slušní, objektivně nemocní pojištěnci.

Valorizovat se nemají v příštích dvou letech ani hranice pro stanovení vyměřovacího základu (tzv. redukční hranice) pro výpočet nemocenského a dalších dávek a čeká nás i řada dalších „radostí“. Tyto parametrické změny by měly v letech 2004 a 2005 přinést snížení výdajů na nemocenské o 11 až 15 procent.

Kde změny najdeme

Zákon č. 421/2003 Sb., kterým se mění zákon č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích 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, je z 5. 11. 2003 a najdeme ho v části 139/2003 Sbírky zákonů. Účinnosti nabyl dnem 1. 1. 2004.

Předcházející novelizace a změny zásadního charakteru

Nejzávažnější organizační změnou bylo v roce 1990 organizační sjednocení nemocenského a důchodového pojištění. To dnes provádí po České správě nemocenského pojištění a Úřadu důchodového zabezpečení Česká správa sociálního zabezpečení a zaměstnavatelé zaměstnávající stanovený počet zaměstnanců. V roce 1991 byl předložen návrh zákona o příspěvku v nemoci, který měl být vyplácen první 2 týdny nemoci z prostředků zaměstnavatele. Mělo jít o samostatný zákon, nikoliv o novelizaci zákona č. 54/1956 Sb., ale Federální shromáždění, které skončilo se zánikem Československa, již tento zákon nestačilo projednat. Od 1. 1. 1993 bylo uzákoněno (zákon č. 589/1994 Sb.) placení pojistného na nemocenském pojištění a z nemocenského pojištění byla vyčleněna lékařská péče. Tu převzaly zdravotní pojišťovny. Zeela zásadní změnou v nemocenském pojištění bylo rozhodnutí o poskytování dávek od 1. 1. 1993 za kalendářní dny a o výpočtu dávek z hrubého příjmu. Od 31. 12. 1992 se nemocenské poskytovalo za pracovní dny, a to za prvé 3 dny ve výši 70 %, za další dny pak ve výši 90 % čistě denní mzdy, maximálně však ze 150 Kč. Tato změna byla odvodňována MPSV nutností sjednotit postup při poskytování dávek jednotlivým skupinám pojištěnců a nutností uvedení předpisů nemocenského pojištění do souladu s daňovými a pracovní právními předpisy. Od 1. 1. 1993 se začalo nemocenské poskytovat za kalendářní dny ve výši 50 % z denního vyměřovacího základu pracovníka první 3 dny, další dny pak 69 %, maximálně však ze 190 Kč. Od 1. 1. 1994 se maximální vyměřovací základ zvýšil na 270 Kč, ale po dobu pěti následujících let nebyl zvyšován a stagnoval. Úroveň nemocenských dávek tak postupně zaostávala za mzdovým vývojem a nemocenské bylo znehodno-

cováno. Od 1. 10. 1995 - přijetím zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře - se transformovaly některé dávky ze systému nemocenského pojištění do nového systému státních dávek. Součástí nového systému státní sociální podpory se tak staly dosavadní dvě tradiční dávky nemocenského pojištění - porodné (dřívejší podpora při narození) a pohřebné. Od 1. ledna 1996 byly transformovány do systému státní sociální podpory přídavky na děti, které se spolu s výchovným z důchodového pojištění změnily v přídavek na dítě. Od 1. 10. 1999 byla senátním návrhem zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, a zákonu souvisejícího zvýšená maximální hranice denního vyměřovacího základu a zavedena jeho pásmová redukce. Po dobu pracovní neschopnosti náleželo pracovníkovi nemocenské ve výši 50 % prvé 3 kalendářní dny, další dny 69 % z denního vyměřovacího základu, maximálně z částky 468 Kč. Do zákona byla zakotvena i pravidelná valorizace redukčních hranic denního vyměřovacího základu v závislosti na mzdovém vývoji. Od té doby se každoročně nemocenské a další dávky nemocenského pojištění zvyšovaly podle vývoje mezd. Výjimkou byl rok 2003, kdy se od valorizace změnou zákona upustilo z důvodu potřeby vlády získat finanční prostředky na kompenzace škod způsobených povodněmi. Toto moratorium na přizpůsobování vyměřovacího základu růstu mezd mělo být výjimečnou mimořádnou záležitostí pro jeden rok. V rámci reformy veřejných financí je vláda prostřednictvím Parlamentu ČR prodloužila na další dva roky.

Přehled změn v nemocenském pojištění od ledna 2004

Novela zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění zaměstnanců, ve znění pozdějších předpisů, přijatá v rámci reformy veřejných financí v závěru roku 2003, přinesla tyto zásadní změny:

- * prodloužení rozhodného období, ze kterého se zjišťuje denní vyměřovací základ pro stanovení dávek nemocenského pojištění, z kalendářního čtvrtletí na 12 kalendářních měsíců,
 - * snížení denního vyměřovacího základu změnou redukce příjmu pro výpočet dávek za prvních 14 kalendářních dnů nemoci (snížení první redukční hranice 480 Kč na 90 % této částky); to platí nejen pro výpočet nemocenského při pracovní neschopnosti (karanténě), ale i pro výpočet výše podpory při ošetřování člena rodiny,
 - * snížení nemocenského za první tři kalendářní dny pracovní neschopnosti na polovinu - z 50 % na 25 % (od čtvrtého dne činí nadále 69 %),
 - * prodloužení doby, po kterou nebudou zvyšovány redukční hranice denního vyměřovacího základu, i na roky 2004 a 2005 (toto opatření bude platit i v systému nemocenské péče v ozbrojených silách). Znamená to, že při výpočtu dávek v roce 2004 a 2005 se bude bez ohledu na růst mezd vycházet stejně jako v „povodňovém“ roce 2003 z redukčních hranic pro stanovení vyměřovacího základu platných pro rok 2002, které odpovídaly nikoliv současnému, ale tehdejšímu stavu reálné mzdy. Nemocenské přitom není sociální dávkou, jak ji mnozí zejména v poslední době prezentují, ale v době nemoci zaměstnanec náhradou jeho mzdy a měla by být tedy přiměřená této mzdě.
- Tyto parametrické změny mají dle představ předkladatele omezit nárost nemocnosti tím, že výrazně sníží finanční výhodnost nemocenského. Pro zaměstnance s průměrnou mzdou tato opatření znamenají snížení nemocenského o 480 Kč za první 3 dny nemoci a při 14denní pracovní neschopnosti snížení o 1100 Kč oproti stavu platnému k 31. 12. 2003.

(Pokračování příště)

ZAJÍMAVÍ LIDÉ MEZI NÁMI

Člověk, který propadl kaktusům

Když jsem se setkal s dvašedesátiletým konstruktérem chodovského Chodosu (původně Bazuluku) MIROSLAVEM ZBORILEM (na snímku), který je předsedou základní organizace Odborového svazu KOVO, napadlo mi zeptat se, jestli si někdy zpívá nebo alespoň pobrukuje písničku Chlupatý kaktus mám tak rád. „Rád si ji poslechnu, ale abych si ji přímo notoval, tak až v takové oblíbě ji nemám,“ odpověděl.

M. Zboril je totiž náruživý kaktusář a rozmanité kaktusy a sukulenty (suchomilné rostliny se silně zdůzdnatelným stonkem nebo se zdůzdnatelnými listy) jsou opravdu jeho kamarádi. Nejstarším - už by se dalo říci památkovým - kaktusem v jeho sbírkě je pro odborníky úplně obyčejný Echinocactus grusonii, lidově řečeno gruzonák, který opečovává už 35. rok. Má kulovitý tvar o velikosti asi 20 centimetrů v průměru, s trny ještě o pět desítek více. Je to pěstělitelův nejoblíbenější kousek i když se jeho žluté zbarvených květů ještě nedočkal. Zato ostatní kaktusy k spokojenosti M. Zborila každoročně kvetou a hýjí všemi možnými barevnými odstíny - od bílého přes žlutý, oranžový a růžový až k fialovému a červenému, ani zelený nechybí. Jen modře - jak podotýká - kaktusy nekvetou. Na své zahrádě v Karlových Varech si postavil dva skleníky: letní (roku 1974) a zimní - vytápěný (po převratu). Pěstuje v nich tisíce kaktusů - většinou malých rozměru, aby se dobře přenášely,



které pocházejí ze všech koutů Severní a Jižní Ameriky.

Kaktusářem se M. Zboril stal podobně jako mnoho jiných lidí, kteří někde za oknem uviděli docela obyčejný kaktus, jaký pěstovaly už naše babičky, a tak se „chylili“. Nejdřív byl, jak sám říká, jen „divoký“ kaktusář, ale v práci (kam přišel rok po vojně) se seznámil s kolegové, který ho přivedl do kaktusářského kroužku. Členem Klubu kaktusářů Karlovy Vary je od roku 1969. Asi deset let byl i jeho předsedou, nyní zastává funkci jednatele. Klub až do roku 1990 pořádál výstavy, s jejichž organizací měl M. Zboril dost práce, na Vřídělně, tehdy Gagarinově kolonádě. Po „sametové revoluci“ však o tuto možnost přišel. Nyní své kaktusy a sukulenty vystavuje na prodejních výstavách Klubu alpinkářů ěřica Nejdk, které se konají každoročně kromě května u hotelu Termal v Karlových Varech a je o ně - jak upozorňuje - vždy velký zájem. S alpinkářským klubem M. Zboril jezdí na výstavy nebo navštěvuje významné alpinkáře a sám také čas od času nějaký zájezd zájemců na své zahrádě uvítá.

A jak se dostal k alpinkám? Ve Tiských stěnách v Děčíně spadl ze skály zvané Doga z asi šestimetrové výšky a utrpěl úraz, byl i horelezcem. Má za sebou též zimní a letní výstup na Gerlach. Dětků jeho dcera maturovala, absolvoval s ní a deskující jejich spolužák přechod Nizkých Tater. A právě při cestách do Tater, Nizkých i Vysokých, se zrodil jeho zájem o alpinky. Má je neméně rád než kaktusy. Na své zahrádě je pěstuje na ploše asi 200 m². Nejde o jednolitou plochu, ale četná zákoutí s kameny, keřky a jehličňany, v nichž se vyjimají nízké, koberečkové druhy alpink. Na zahrádě má své zohomo a manželka pana Zborila, která kromě toho doma pěstuje spoustu květin pokojových, takže se oba ve svých pěstitelských zájmech doplňují. A protože se M. Zborilovi v posledních letech začaly blížit i bonsaje, zdá se, že v jarní příbude další pěstitelský koníček.

JIRÍ SUVA

VYZNAMENANÝ JEŠTĚ NEZNAMENÁ BEZPROBLÉMOVÝ

(Dokončení ze str. 1)

vína, a tak se nedá ekonomicky zvládnout konstantní stav pracovníků po celý rok,“ tvrdil ředitel společnosti.

Hledá se záchraný bod

Pro zvýšení flexibility firmy a udržení zaměstnanosti navrhol ředitel Kozák, aby odbory projednaly se zaměstnanci zavedení letní a zimní pracovní doby. Cílem bylo zmírnit sezónní vlivy i do zaměstnanosti zavedením šestidenního pracovního týdne v zimním období a čtyřdenního v létě. „Zaměstnanci neodmítnou úpravy pracovní doby neakceptují. Pouze asi 15 žen bylo ochotných ji přijmout. Jednalo se většinou o bývalé pracovníce ze zemědělství, kde je sezónní práce běžná,“ uvádí předseda ZO OS KOVO Vladimír Kuchařík. „Protože si uvědomujeme, že možnost propuštění je aktuální, nabídneme vedení řešení v zavedení další produkce, která by odpovídala výrobním kapacitám a pro kterou by byl odbyl. Ze strany firmy je to zájem pouze částečný, my však cíleme na tuto možnost neustále poukáváme. Cílem je získání záchraného bodu v případě poklesu zájmu o stávající produkci, a tedy zachování zaměstnanosti,“ podtrhuje.

Kolektivní smlouva včas

„Přínosem letošního roku je, že se nám podařilo uzavřít kolektivní smlouvu včas,“ konstatuje předseda. „Loni jsme toho dosáhli až v březnu, protože jsme se nemohli dohodnout v oblasti mezd. Na trhu totiž klesla poptávka po naší produkci a vyskytl se názor, že se bude propouštět. Ve-

deni také ještě do března neuzavřelo hospodářské výsledky. Vše se nakonec podařilo prokázat. Došlo k propuštění asi 7 zaměstnanců, posléze se začala zvyšovat výroba. To bylo dobré, protože nastal i nárůst mezd. Podařilo se prosadit zvýšení odměny za splnění a překročení normy, což jsme považovali za velký úspěch,“ zdůrazňuje. Úspěchem loňské smlouvy bylo též zavedení odměn za pracovní výroby. V Kuchařík upozorňuje i na měsíční odměnu za odpracované roky u firmy (zavedenou předloni), která již při nástupu činí 300 Kč a může postupně narůst až do výše 1460 Kč měsíčně.

A jaký je výsledek kolektivního vyjednávání na rok 2004? „Letošní smlouva garantuje navýšení průměrné mzdy o 3 procenta, což sice není mnoho, ale neprosadí i za to. Situace na trhu je stále těžká, ale jsme rádi, že lidé mají relativní jistotu své práce. A bude-li trend růstu mezd pokračovat, tak se nám přece jen podaří dostat zaměstnanost finančně trochu nahoru. U nás je průměrný plat 9500 Kč, což je daleko za státním průměrem,“ hodnotí situaci odborový předák.

Pro svých 70 členů odbory přispívají na dovolenou až 1000 Kč, dětskou rekreaci dotují částkou 500 Kč na osobu, na vínoce věnují kolekci. „Lidé říkají, že kvůli kolekci v odborech nebudou, ale neuvědomují si, že tato organizace za své vyjednávání prakticky všechno. Ať se již jedná o mzdy, vzhledy nad zákonný rámec, dodržování zákoníku práce či zajištění právní ochrany při pracovním sporu. A myslím si, že to není málo, i když vim, že tak ne vše, co bychom chtěli. Ale jsme omezení finančními možnostmi,“ říká na závěr V. Kuchařík.

Text a snímky (trb)

SRN: STÁVKY NA OBZORU

KOVÁCI SE NEDOHODLI SE ZAMĚSTNAVATELI

Až do samého závěru tzv. míru mezi zaměstnavateli a pracujícími ve strojírenském průmyslu a elektroprůmyslu ve Spolkové republice Německo, který skončil 28. ledna, se obě strany neshody na nové tarifní smlouvě.

Svaz podnikatelů Gesamtmetall trval na prodáváči pracovního týdne z 35 až na 40 hodin a nabídl zvýšení mezd pouze o 1,2 procenta pro rok 2004 a o stejnou částku pro rok 2005. Stanovisko Odborového svazu IG Metall bylo od počátku jasné: růst mezd o 4 procenta a adekvátní mzdový doplatek za delší pracovní dobu. Místopředseda IG Metall B. Huber řekl, že zvýšení mezd pouze o 1,2 procenta „je na míle vzdáleno od základu pro vážné vyjednávání“. Přesto další představitel IG Metallu najevo ochotu obnovit rozhovory, ale zároveň oznámil odchodní vyhlášení již od 29. ledna (tj. v den uzavření K&E) protestní akce a vystrašené stávkou, jež by měly do začátku února propaunout ve dvou velkých vlnách a trvat do poloviny téhož měsíce. (jt)



• Vydává OS KOVO • IČO: 49227632 • Ročník XLIX. • Účastníci výroby ve čtení v 11 hodin • <http://www.oskovo.cz> • Redaktor: šéfredaktor Mgr. Martin Berel, redaktor PhDr. Jana Benešová, Lenka Věštilová, tajemnice Miluše Nováková. • Adresa redakce a vydavatele: nám. V. Churčilova 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 23462344 • Fax: 222717666. • e-mail: Danes.Martin@oskovo.cz • Redakční rada: J. Svec - předseda, tel. 387016155. O. Benda, J. Čudík, M. Kosina, Bc. A. Mošák, Mgr. L. Pašek, J. Šova, Mgr. P. Taraba • Vydavatelský servis: Jan Kratochvíl • Odběratelům vyřazuje redakce • Redakci nevyžádání rukopisů, fotografie a kresby se navrácí • Autorsky neoznačené články jsou přeřazeny do sekce ČTK • Podáváři novinových zázisek povolila Česká pošta, s. p., odlišný závod Praha, č. j. nov. 009496 ze dne 20. 8. 1996. • ISSN - 0332-9270 • MK ČR E 4605



INFORMACE Z ENERGETIKY

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ PODEPSÁNA

Dne 17. 12. 2003 byla mezi Odborovým svazem energetiků a Českým svazem zaměstnavatelů v energetice podepsána kolektivní smlouva vyššího stupně (KSVS) s platností od 1. 1. 2004 do 31. 12. 2005. Jakých zásadních úspěchů, či neúspěchů bylo v tomto kolektivním vyjednávání dosaženo?



Dosažené úspěchy (zejména):

- obecně - udržení stávajících závazků vyplývajících z předchozí KSVS
- podnikové mzdové systémy budou přednětím kolektivních vyjednávání na úrovni podniků
- projednávání stížností zaměstnance na výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem
- **spoluzodpovědnosti o:**
 - pravidlech čerpání prostředků na sociální účely
 - promíjení krácení dovolené za neomluvenou absenci
 - stanovení hromadného čerpání dovolené na zotavenou
 - rozhodnutí, zda jde o neomluvené zaměstnání
 - organizování prověrek BOZP
- povinnost stanovit organizaci a podnikové kolektivní smlouvy, kde je to nutné, dobu potřebnou pro osobní očistu po skončení práce na nezbytně nutnou dobu, tato doba se započítává do pracovní doby
- povinnost pro zaměstnavatele určit pracovité nebo práce, kde nelze čerpat přestávku na jídlo a kde práce nemohou být přerušeny; nedochází tak k přerušení směny a celá doba směny je hodnocena jako výkon práce
- navýšení náhrady mzdy při prostojích (na 90 % průměrného výdělku)
- navýšení částek jednorázového odškodnění pozůstalých podle § 200 ZP (na 170 000 Kč dítěti, 110 000 Kč manželovi/manželce, 80 000 Kč rodičům)
- povinnost zaměstnavatele zabezpečit systém kontroly a ochrany bezpečnosti při práci na pracovištích, kde je pouze jeden zaměstnanec
- bylo doplněno ustanovení, které pokud nějaká práce neodpovídá podnikovému katalogu (sborníku) prací, například z důvodů kumulace funkcí či zavedení nové činnosti, bude do katalogu (sborníku) bez zbytečného odkladu, po projednání s příslušným odborovým orgánem, nová činnost doplněna
- příplatky vyjádřené částkou v Kč (za práci ve ztíženém a zdravotně škodlivém prostředí, za práci v noci, za práci v nepřetřizých pracovních režimech a za práci v obtížných pracovních podmínkách) byly navýšeny o 5 %
- odměna za pracovní pohotovost byla navýšena o 5 %
- bylo doplněno ustanovení, které ukládá zaměstnavateli zajistit, aby součet tarifní mzdy, mzdových příplatků a náhrad měl činit minimálně 60 % z celkové mzdy za kalendářní rok (sleduje se za zaměstnavatele celkem)
- nové ustanovení ukládá smluvním stranám podnikových kolektivních smluv sjednat bližší úpravu výpočtu průměrného a pravděpodobného výdělku s cílem zabránit nejasnos-

tem a častým puchybením při výpočtu (zvláště pravděpodobného výdělku)

● tarify v jednotlivých stupních byly navýšeny v průměru o 7,6 %, přičemž tarify I. až 8. stupně byly v průměru navýšeny téměř o 9 % (8,9 %).

Co se nám nepodařilo prosadit:

- povinnost zaměstnavatelů předávat odborům statistické výkazy a rozvahy
- povinnost zaměstnavatelů informovat odbory o rozdělení mzdových prostředků ve vazbě na plánovaný počet zaměstnanců
- zkrácení pracovní doby u nepřetřizých směnových režimů
- navýšení odstupného
- rozšířit osobní překážky v práci - poskytnout pracovní volno s náhradou mzdy v případě mimořádných událostí (jako jsou například záplavy apod.)
- navýšení příspěvku na penzijní přípojistění
- zavedení povinnosti příspěvku zaměstnavatelů na kapitálové životní pojištění
- hlášení smrtelných pracovních úrazů a těžkých pracovních úrazů na OS

ZAMĚSTNANCI V TEMELINĚ SE NEZALEKLI
Vedení ČEZ jim ukázalo svou pravou tvář

„Haléřový protest“ zaměstnanců elektrárny se přece jen konal (viz informace v č. 3). Veškeré aktivity vedení společnosti za účelem zmaření této akce byly k ničemu. Zaměstnavatel neumožnil vyzení volných ploch v okolí elektrárny, které bud vlastní, nebo má pronajaté.

Pokud si tento postoj každý ze zaměstnanců porovná s nástěnkami vyvěšenými v elektrárně - respektování člověka, oddanost firmě - musí dojít k závěru, že člověka lze „respektovat, pokud bude mít silnější

počtu zaměstnanců, tak to už není možné komentovat.

Zaměstnanci se i přesto nezalekli a k protestu se připojili. Celá akce proběhla za účasti i jiných odborů - zástupců z energetického resortu, resortu chemie, stavby. Zaměstnanec přijel podpořit i předseda ČMKOS Milan Stěch. Akci hodnotíme jako velice úspěšnou. Jednalo se o první protest zaměstnanců, který byl veden proti postupu zaměstnavatele v kolektivním vyjednávání. Pokud mají funkcijáci (a to mají) odborovou organizaci, která dokáže hájit jejich požadavky a práva, pak je jen doba, že takovou organizaci podporují.

Z tohoto protestního dne máme radost. Rozhodli jsme se o ní podílet se 130 budoucími prvníky v Týně nad Vltavou při zápisu do 1. třídy. Z odborového rozpočtu jsme zakoupili každému pastelky nebo jinou potřebnou školní pomůcku. Internátní škole pro nemluvíci v Týně jsme koupili radiomagneton s CD přehrávačem, který jim pomůže při výuce jejich handicapovaných žáků.

FRANTIŠEK HAMAN,
předseda VZO OSE JE Temelín



Haléřový protest zaměstnanců jaderné elektrárny Temelín 20. ledna

nou hlavu a bude oddán firmě“. Ale že k respektu člověka patří i to, že mu nebudou bránit v jeho základních právech, mezi která patří i svobodný projev názoru, je této firmě cizí. To jsou praktiky jiné doby, a ne demokratické společnosti. Pokud k tomu ještě přidáme vyhrůžování zaměstnancům, kteří se ve svém volném čase akce zúčastní, že jejich účast bude důvodem k rozvázání pracovního poměru při dalším snižování