

**DO IV. SJEZDU OS KOVO  
ZBÝVÁ JEN 27 TÝDNŮ**

## Čtete v čísle

- Odbory versus úřady práce - str. 2
- Křivovka - str. 4

### PŘÍLOHA - STR. 1 AŽ IV:

- Poradny na práci
- Co je v návrhu zákona o inspekci práce
- Zvýšení minimálních mzdových tarifů
- Na pomoc kolektivním vyjednávání pro rok 2005 (XIV.)

## PŘÍŠTÍ ČÍSLO VYJDE 14. LEDNA 2005

Krásné Vánoce a šťastný nový rok přeje redakce časopisu Kovák.



Tak ti nevím. Mám chůli od Ježíška nový opasek, abych si ho mohl utáhnout, nebo nový bačkory, abych je mohl natáhnout?

## S NOVOU ENERGIÍ V PŘÍŠTÍM ROCE SVĚTEČNÍ SLOVO PŘEDSEDY SVAZU KOVO



Ing. Jan Uhlíř

Vážené kolegyně, vážení kolegové,  
končí první rok, kdy jsme členy Evropské unie. Nezaplnila se ani pesimistická strážní některých politiků, ale samozřejmě ani příliš optimistická očekávání, která někteří z nás měli. To, co dnes v řadě případů ohrožuje zaměstnance, není ani tak dáno EU, jako spíš negativními prvky globalizace. Každý se na nás nevztahovala legislativa EU, byla by situace ještě mnohem horší. To je ostatně patrné i z řady našich jednání s ministerstvem práce a sociálních věcí, z nichž vyplývá, že řada úředníků fandí více zaměstnavatelům než zaměstnancům a snaží se mezi nimi porušit rovnováhu sil. I to je negativní dopad globalizace a některá ustanovení EU brání takovému nemravivému pokusu. Abychom se měli jako lidé v nejspěšnějších zemích EU, k tomu máme před sebou ještě velmi dlouhou cestu. Nic

(Pokračování na str. 2)



A. s. ETA, tradiční výrobce elektrospotřebičů, se od letošního roku orientuje - výrobou plastových dílů - i na jiné průmyslové odvětví

## HLINECKÁ ETA PŘEKONÁVÁ KRIZI Odborová komise bezpečnosti práce boduje

Aktivní společnost ETA v Hlinsku byla dlouhá léta v krizi a postupně z ní hledá cestu, uvedla pro Kovák předsedkyně tamní ZO OS KOVO Alena Šírová.



Alena Šírová

ností s celkovým počtem asi 1200 zaměstnanců je v odbořech celkem organizováno asi 600 členů.

V letošním roce je pro společnost ETA rozhodující, že se poněkud mění charakter výroby. Výrobou plastových dílů se orientuje na jiná odvětví průmyslu, na průmysl automobilový a elektrotechnický, a tedy i na jiné zákazníky, než byli ti tradiční - odběratelé domácích spotřebičů. Širší spektrum výrobního programu a vzestupný trend výroby pro automobilový a elektrotechnický průmysl jsou zejména správná strategie, neboť v obdu domích elektrospotřebičů výrazně ovlivňuje trh konkurence z Číny.

### Lidé zehrají na mzdy

„Pracovní nasazení je tu opravdu velké a mzdy naopak nízké, jsme tu hluboko pod celorepublikovým průměrem,“ posteskla si předsedkyně VZO. „potřeby výroby, v zájmu splnění zakázek na předvánoční trh, firma řídí i formou brigádnických výpomocí, ale připomínky k vyšší mzdě od zaměstnanců i brigádníků nelze neslyšet.“ Celková průměrná mzda v a. s. ETA dosahuje 14 300 Kč a v dělnických kategoriích je to 10 700 Kč.

### Kolektivní vyjednávání začalo

„Myslím si, že u všech tří zaměstnavatelů je nejdůležitější pohled na vlastní zaměstnance,“ vyjádřila svůj názor Alena Šírová, „jestli je vnímají jako pracovní sílu vytvářející hodnoty, nebo jen jako nákladovou položku. Od toho se pak vždy odvíjí celé kolektivní vyjednávání.“ Návrh na zvýšení mzdy je sice u všech tří zaměstnavatelů stejný: 10 procent, ale v průběhu vyjednávání dojde k diferenciaci podle konkrétních podmínek, možnosti a ochoty vzít na sebe riziko mzdového růstu na příští rok. „Tyto a další vnější vlivy působí významnou měrou při kolektivním vyjednávání, v němž si kladem za cíl sjednat nárůst mezd vyšší, než je předpokládána inflace, abychom udrželi vývoj reálných mezd“ zdůraznila předsedkyně Šírová. Jak dodala, odboráři ve vyjednávání pracují s věcnými argumenty, nelze jim vytýkat, že jsou ukličená skupina, jě jde o peníze za každou cenu. „Konkrétně poukazujeme, kde je možno ušetřit a kde lze ještě vydělat,“ dodala.

### Pro členy pestrá nabídka

„Výhod, jež nabízí odborová organizace svým členům, je opravdu široká škála,“ usmála se Alena Šírová, „ve společnosti ETA jsme ještě letos terpalí sociální fond, takže jsme si mohli dovolit zorganizovat zájezdy na kulturní a sportovní představení, zaměstnanci pravidelně navštěvují saunu u plavecký bazén, přispíváme na dětské tábory, na lyžařský výcvik, poskytujeme půjčky a - mnoho dalšího.“ A u ostatních zaměstnavatelů? „Ti

(Pokračování na str. 2)

# ODBORY VERSUS ÚŘADY PRÁCE

## Opřeme se o nový zákon o zaměstnanosti!

Autor následujícího článku podrobně nastudoval nový zákon o zaměstnanosti a radí svým kolegům - předsedám odborových organizací -, aby se o znění zákona dokázali opírat a využít v praxi při jednání s úřady práce tam, kde zaměstnavatel porušuje kolektivní smlouvy, vnitřní předpisy či pracovní právní předpisy. Zákon by neměl zůstat na papíře - apeluje R. Pokorný, předseda ZO OS KOVO Elton Nové Město nad Metují. (red.)



Nový zákon o zaměstnanosti je v platnosti od 1. 10. 2004. Dočteme se v něm mj., že ministerstvo práce a sociálních věcí řídí úřady práce, že úřady práce vytvářejí poradní shody na tripartitním základě, že vykonávají kontrolní činnost včetně ukládání pokut, že zabezpečují spolupráci s odborovými organizacemi, že kontrolují dodržování kolektivních smluv a vnitřních předpisů, že kontrolují pracovní právní předpisy, zejména zákon o zaměstnanosti, zákon práce, zákon o kolektivních smlouvách, zákony upravující mzdy, platy a cestovní náhrady, zákon o ochráně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Dále je v zákoně dočteno, že orgán kontroly je oprávněn vstupovat na pracoviště kontrolovatých osob, a to bez ohlášení, a kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly. Provádí-li orgán kontroly kontrolu na základě písemného podnětu, informuje písemně o výsledku kontroly toho, kdo podal podnět. Pokuta, kterou může zaměstnavatel dostat například za neposkytnutí mzdy nebo porušení pracovních právních předpisů, kolektivních smluv nebo vnitřního předpisu, se může vypočítat až na 1 milion Kč.

Tohův výběr z nejdůležitějších pasáží novelizovaného zákona o zaměstnanosti. Upozorňuji, že je v něm spousta směrů k právním zaměstnancům a odborovým organizacím. Úřady práce už se nemohou donokonečna vymoulovat, že má být zákona omezená kontrolní pravomocí, že dělají, co mohou, atd. Myslím, že tím, kdo měl někdy co do činnosti s úřady práce, nemusím dle nic vysvětlovat. I já patřím mezi ty odborové předsedy, kteří byli v minulosti nespokojeni s prací a stavem kontrolní činnosti příslušného

úřadu práce. Pořád dokola jsem si říkal: Proč rozhodují úředníci stále v neproschách zaměstnanců? proč si jejich nedokáží zastat? Vždyť v dokumentu, které předkládáme, a to vždy po odborné konzultaci na metodickém pracovišti, je vše jasně, že zaměstnavatel porušuje pracovní právní předpisy!

V naší firmě zaměstnavatel porušoval zákoník práce, zákon o mzdě, kolektivní smlouvu, nevyplácel mzdy v termínu. A co na to úřad práce? Chtíjí vedoucí kontrolního oddělení: „Buďte rádi, že máte práci.“ To, že za vykonanou a odvedenou práci náleží mzda, byl pro ni slabý argument. Co dodat? Nic. Proč by si státní úředník „pálil prsty“, přidělav starosti a práci navíc, vyřádal z úřední kanceláře do nevládního počasí a dělal kontrola ve firmě, kde by mohl na něco „kápnout“? Musel by to řešit, dělat zápis, informovat nadřízené a vůbec spoustu dalších zbytečností. A za ty „prací“... Namísto toho přece může rozhodovat od

stolu, v klidu a v pohodě, tvářit se, že je všechno v pořádku, že si své úkoly plní řádně a svědomitě. No a plán kontrol? Až bude svítit sluníčko, ohlásí se na kontrolu v té firmě - no v té, co byl posledně, tam, co bylo prima, všechno v nejlepším pořádku. Hlavně, že tam nemají „žlé“ odboraře. Tím se stále něco neblbě, pořád by po úřadu práce něco chtěli a smlouvy o nějakých právech pro zaměstnance.

Zajímá se vám poslední řádky nadnesené? Možná. Ale i toto je realita, se kterou se i vy můžete setkat.

Jsem rád, že došlo ke změně zákona o zaměstnanosti. Podrobně jsem ho studoval, je nám, odborářům a zaměstnancům, postčet blíž než ten předchozí. Naučme se ho používat a vyvíjme tlak na úřady práce, aby ho přenesly do praxe. Na „papíře“ nám moc nepomůže.

ROMAN POKORNÝ,

předseda ZO OS KOVO Elton Nové Město a. Metují

# HLINECKÁ ETA...

(Dokončení ze str. 1.)

nevytvářejí klasický sociální fond, ale přispívají na obdobnou činnost odborové organizací formou darů,“ dodává.

A vědek? „Bohužel, lidé si možnosti výhod poskytováných odborovou organizací ani vlastně neuvědomují, berou je jako samozřejmost. Jako v dobách, kdy tohle všechno bylo vlastně zadarmo, respektive dotováno státem. Jenže doba se změnila a nic už není zadarmo. Odborová organizace má s tímto bohatým programem práci a starosti. Snažíme se členům organizace za důvěru, kterou nám dávají, poskytnout něco navíc, ale ne vždycky se přitom setkáme s pochopením. Tak to už nese s sebou život, ale na vědk si nehráme,“ zakončila výčet aktivit odborové organizace její předsedkyně.

## V BOZP se mají čím chlubit

Jak dále upozornila A. Sirová, vedle kolektivního ujednání se výbor sdružené odborové organizace věnuje také náročné práci o bezpečnosti práce. „Je to složitá oblast a dávs nám to dost zabrat,“ podotkla, „ale nemáme líní, výsledky již máme. Komise BOZP, která získala svůj statut již před několika lety na konferenci naší odborové organizace, se osvědčila.“

Komise úzce spolupracuje se specialistou pro oblast BOZP z královéhradeckého metodického pracoviště OS KOVO Jaroslavem Havlígerem, který její činnost oceňuje: „Jde o velmi aktivní komisi, její členové se stále vzdělávají a jsou velmi vedeni do BOZP. Pravidelně se scházejí a řeší konkrétní problémy. Komise dává výboru základní organizace podněty pro jednání se zaměstnavateli,“ zdůraznil pro Kovák.

## Vztahy s vedením: mírně otepleny

„Není to jednoduché,“ odpověděla s úsměvem A. Sirová na dotaz, jak vychází s managementem jednotlivých firem, zejména pak největší z nich, ETA, a. s., „co člověk, to originál, a to platí stejně pro střední články řízení jako pro vrcholový management, ke každému je nutno hledat ten správný přístup.“ Vztahy charakterizovala slovy „sociální smír“: Ke zlepšení situace podle jejího názoru přispívá skutečnost, že vrcholové vedení všech tří subjektů bylo obsazeno lidmi z Hlinska a širšího okolí, tedy z Českomoravské vsysočiny, kteří tu vyrostli, mají drsné klimatické i životní podmínky regionu a měli by mít vůči místním lidem více pochopení, než třeba projevovavali někteří jejich předchůdci (s velkým městem). Text a snímky (str.)

## S NOVOU ENERGIÍ V PŘÍŠTÍM ROCE

(Dokončení ze str. 1.)

měnil bych chtěl poděkovat všem odborovým funkcionářům, zejména těm v první linii, kteří hájí - v řadě případů i s určitými osobními riziky - zájmy členů, zaměstnanců. Bohužel tento rok sebou přinesl i velmi negativní projev. Je totiž možné dělat u nás ve svazu odborovou politiku, nikoliv však čelit osobním sporným odborovým funkciónářům zejména v některých podnicích, které prošly nebo procházejí restrukturalizací. Je věci výhradně členské základny jak bude korigovat eventuality spory svých funkcionářů. Odbory mají spoustu pravotníků, ale jen jednoho úhlavního nepřítelce, a tím jsou si někdy samy sobě. Nicméně u nás to konstatování nezbavuje optimismu, protože odborové úřady prošly mnoha krizovými obdobími ale vždycky situací zásluhy a zůstaly ve svém jádru těmi největšími účinnými obhájci zaměstnanosti.

## DISKUSE O VÝVOJI SVAZU TEPRVE ZAČNE

A co nás čeká příští rok? Bude se konat sjezd OS KOVO. Při této příležitosti naši veřejně oznámí, že vzhledem ke své první účasti u samozřejmě nepovažují za vhodné kandidovat na funkci ve vedení svazu. A přál bych do budoucna členům OS KOVO, aby si zvolili do vedení lidi, kteří budou upřednostňovat obhajobu zaměstnaneckých zájmů přede vším ostatním. Diskuse o dalším vývoji

svazu teprve začne a byl bych rád, kdyby byla intenzivní. Nijak nám to ale nesmí bránit v tom, abychom naplno pracovali na všech, které jsou pro zaměstnance důležitě.

Nejdůležitější jsou diskuse o nové podobě zákoníku práce a o státní pracovní právní legislativě. Mejsm spojen s těmi svinstvy, které v návrhách zákoníku práce připravují některé úřednické ministerstva práce a sociálních věcí. Buďte tedy pan ministr Sironach respektovat svůj slib, že nebude oslabena úloha odbora, a že naopak bude posílen význam kolektivního vyjednávání, nebo budeme muset přikročit k jiným krokům. Dovedu si představit, že příští rok budou muset odbory masově vyjít velmi výrazně znovu do ulic, a to kvůli všem, jako jsou zákoník práce, důchodová reforma a daňová reforma. Bude samozřejmě záležet jenom na nás, jak své představy naplníme, nebo zda se smíříme s tím, že za nás rozhoduje někdo jiný někde jinde, a to zejména lidé žijící v úplně jiných podmínkách - v parlamentu nebo vláde. A to je to podstatné, co bych chtěl všem poradit do příšního roku: Nebát se, mít odvahu a zejména zájem na prosazení svých zájmů. To je to nejdůležitější, co můžeme učinit. Přejí zejména funkcionářům v prvních liniích ve fabrikách, aby si před vánočními svátky trochu odpovídali, aby je strávili v klidu a spokojenosti, abychom se s novou energií všichni znovu v příšším roce vrhli do práce.

Ing. JAN UHLÍR,

předseda OS KOVO

## BLANOPRÁNÍ K JUBILEU



Dlouholetý předseda ZO OS KOVO TESLA Pardubice p. JAROSLAV MARÍEL slaví v těchto předvánočních dnech kulať životní jubileum. My, kteří jsme podepsali zakládající členové „pardubického malého mandátu“, přejeme oslavení stárou duševní

pohodu, hodně zdraví a množství iniciativních nápadů ve prospěch OS KOVO.

Pavel Mádr, Jan Langer, Jaroslav Havlíger

# PORADNY NA PŘÁNÍ

Na přání mnoha členů OS KOVO zavedl Kovák 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: fax 222 717 666, e-mail Benes.Martin@cmkos.cz).

## Sociální rubrika

### Nepřijdeme o rodičovský příspěvek?

Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, právní odbor OS KOVO

Dne 21. 12. 2001 se nám s manželkou narodilo první dítě. Dne 26. 2. 2005 máme termín narození druhého dítěte. Kdy může první dítě nastoupit do mateřské školky, aby nezankl nárok na rodičovský příspěvek? Případně existuje jiná varianta, abychom o tento příspěvek nepřijeli?

S. F. Rychnov nad Kněžnou



Nárok na rodičovský příspěvek (jedna z dávek státní sociální podpory) má rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně, celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku (do sedmi let věku, jde-li o dítě, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené).

Až se vám tedy druhé dítě narodí, bude podmínka nároku na rodičovský příspěvek splněna osobní, celodenní a řádnou péčí o něj. Z toho titulu vám bude náležet rodičovský příspěvek a první dítě bude moci navštěvovat mateřskou školu bez omezení.

Ještě před narozením dítěte vaše paní nastoupí na „mateřskou“, tzn., že 6 až 8 týdnů před předpokládaným datem porodu začne pobírat peněžitou pomoc v mateřství. To samo o sobě nebude na překážku nároku na rodičovský příspěvek z titulu péče o první dítě.

Chcete-li tedy zachovat nárok na rodičovský příspěvek v době před narozením druhého dítěte, může první dítě navštěvovat školu nejvýše pět kalendářních dnů v měsíci. Za návštěvu se přitom považuje každý den, kdy dítě školu navštíví bez ohledu na délku doby trvání návštěvy (§ 30 odst. 3 písm. a) zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře).

## Zdravotní koutek - lékárka

### Co dodržovat při léčbě antibiotiky?

MUDr. MARIE RAISIGLOVÁ

Když jsem si vyzvedával v lékárně antibiotika, které mi předepsal lékař na zánět průdušek, překvapil mě lékárník několika radami. Prý je při užívání antibiotik dobré dostat do těla hodně vitamínu C, hodně pít a také se 2x denně sprchovat. Nutnost zvýšené konzumace tekutin v době nemoci je mi známa, včetně významu „čáčka“ na posílení imunity. Nevím však, jak tento vitamín souvisí s léčbou antibiotiky, a už vůbec netuším, jakou roli v tom hraje sprchování (určitě mi to nebylo řečeno proto, že bych zanedbával hygienu). Kromě tohoto vysvětlení mě zajímá, co všechno dnes lékaři v průběhu léčby antibiotiky a také po ní pacientům doporučují.

K. P., Praha



Všechno, co vám lékárník fikal, je svým způsobem pro organismus užitečné. V současné době převládá v medicíně tendence jakoukoliv léčbu, tedy i léčbu antibiotiky, individualizovat, tj. vycházet z co nejpevnějších znalostí zdravotního stavu každého jedince a přizpůsobit mu léčbu, co nejvíce to jde. Například vám doporučené sprchování přefižilo z doby, kdy se ještě antibiotiky neléčilo a vysoké horečky se srazily studenými zábalami, případně studenou sprchou, pokud byla k dispozici. Horečka se tím dá srazit, ale není to vhodné pro každého. U starších lidí a lidí s nemocným srdcem se při tom mohou objevit poruchy srdečního rytmu, které člověka přinejmenším vyděsí.

Vitamín C patří mezi základní vitamíny nutné pro dobrou funkci imunitního systému. Lidé, kteří mají nedostatek vitamínu C, nejspíše „chytnou“ infekci a špatně se z ní léčí, i když dostanou včas antibiotika. O dostatečný přísun všech vitamínů je vhodné dbát celoročně. V době nemoci není na škodu popíjet čaj s medem a s citronem, eventuálně brát si i vitamínové tablety, ale s vitamínem C se to nemá přehánět. Lidé požívající vysoké dávky vitamínu C jsou na tom jen o něco lépe než ti, kteří jedí málo vitamínu C (mysleno vitamín C v tabletách, ale i v přirozené formě, v potravinách - citrusové plody, šípky). Největší

ohodnotnou vůči nákaze, nebo nejrychleji odeznívající infekce se projevuje u lidí, kteří jedí soustavně středně velké dávky vitamínu C (asi 100 mg denně). Specificky není vitamín C s antibiotiky spojen.

O dostatečný příjem tekutin by člověk měl dbát celý život. Doporučuje se vypít 2 litry tekutin denně. V průběhu infekce se člověk obvykle i více potí, o to více by měl pít. Dost často infekci provází menší chuť k jídlu, o to více by se mělo pít. Po dobrání antibiotik se doporučuje laktobacilová kúra, af už ve formě tablet z lékárny nebo kefiru či jogurtu.

Během užívání antibiotik by se nemocný měl šetřit tělesně i psychicky, nejlepší je, když má pracovní neschopnost. Nedoporučuje se požívat alkohol. U starších antibiotik se někdy zakazuje mléko, mléčné výrobky (tetracyklinová antibiotika), případně kyselé, včetně vitamínu C (Biseptol). U modernějších antibiotik se občas doporučuje brát je pro větší účinnost s jídlem, někdy až 2 hodiny po jídle nebo hodinu před jídlem, nebo nezávisle na jídle, mezi jednotlivými jídly (snídaně - oběd - večeře). Jist se přitom může kokol. Člověk by se však do jídla neměl nutit; je vhodné dát přednost lehčí strávě před těžkými jídly tradiční české kuchyně.

Antibiotika zjednodušila léčbu infekcí. V zapomnění upadá spousta osvědčených lidových postupů a drobných užitečných rad našich babiček, jak si počínat během léčby infekční choroby.

# CO JE V NÁVRHU ZÁKONA O INSPEKCI PRÁCE?

MILAN TEŠIŇSKÝ, odbor BOZP a životního prostředí OS KOVO

V minulých číslech Kovák informoval o tom, že v poslanecké sněmovně prošel úspěšně druhým čtením vládní návrh zákona o inspekci práce (vypracovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR), a má tedy značnou šanci na schválení. (ODS v čele s poslankyní A. Páralovou se nepodářilo návrh tohoto zákona zamítnout.) Dnes přinášíme slíbenou odbornou informaci o tom, co tato právní novinka obsahuje, a to od odboru BOZP a životního prostředí OS KOVO. (red.)



## Jaké změny vláda navrhuje:

Základním cílem návrhu zákona je soustředit v působnosti resortu práce a sociálních věcí do jednotné právní úpravy kontrolu pracovněprávních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích, sjednotit kontrolu právních předpisů, které stanovují pracovní dobu a dobu odpočinku, a kontrolu dodržování právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce, právních předpisů k zajištění bezpečnosti provozu technických zařízení, a některých dalších právních předpisů (o zaměstnávání žen - zaměstnankyň, mladistvých zaměstnanců, zaměstnání pečujících o děti, jakož i zaměstnanců, kteří prokazují, že většinou sami dlouhodobě pečují o převážně nebo úplně bezmocnou osobu).

Nově se navrhuje, aby příslušné kontrolní orgány kontrolovaly také dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých mohou být individuální nároky zaměstnanců vyplývající z pracovněprávních předpisů upraveny ve vztahu k těmto předpisům výhodněji, jakož i vnitřních předpisů podle § 21 zákonníku práce a dále zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů, zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů, jestliže zakládají nároky zaměstnanců.

V návrhu zákona je také zapracována nová koncepce správního trestání a nově se zavádí odpovědnost za přestupky pro fyzické osoby a za správní delikty pro právnické osoby. Za tyto přestupky mohou být ukládány finanční postihy, například pokud zaměstnavatel poruší stanovené povinnosti na úseku

součinnosti s orgány jednajícími za zaměstnance (tedy vůči příslušným odborným orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci), může být pokutován až do výše 200 000 korun.

Mezi novinky dále patří i to, že s budou moci kontrolní orgány přivázat ke kontrole jiné odborné způsobilé osoby.

## Jak má instituce inspekce práce vypadat:

Namísto Českého úřadu bezpečnosti práce (ČÚBP) má vzniknout nový orgán - *Státní úřad inspekce práce\** (dále jen Úřad), řízený Ministerstvem práce a sociálních věcí (MPSV) ČR. Úřadu budou podřízeny inspektoráty práce (dále jen inspektoráty). Úřad a inspektoráty převzou dosavadní kontrolní činnosti systému ČÚBP a dále se ujmou větší části kontrolní činnosti, kterou v současné době vykonávají úřady práce a MPSV. Státní odborný dozor nad bezpečností vyhraněných technických zařízení vykonávaný organizacemi státního odborného dozoru se bude řídit dosavadními právními předpisy. Zbývající kontrolní působnost úřadů práce se bude rovněž nadále řídit dosavadními právními předpisy, tzn. zejména podle zákona o zaměstnanosti a ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů. Předpokládáný personální nárůst na inspektorátech o cca 100 inspektorů se má pokrýt převedením uvedeného počtu lidí z úřadů práce. Nová organizace práce vyvolá potřebu dalších systemizovaných služebních a pracovních míst inspektorů, metodiků inspekce, ekonomů a informatiků v Úřadu v rozsahu asi 50 osob.

Účinnost zákona se v návrhu předpokládá již od 1. ledna 2005.

\* *Při podrobné rozpravě k předmetnému zákonu v poslanecké sněmovně se objevily návrhy na změnu sídla Úřadu - buď v Opavě nebo v Ostravě. Jde o zřejmá návrhy, ale vítá se otázka: Nejde v tomto případě hlavně o „jvolnění“ lukrativního místa v samém středu Prahy v ulici Vě. Smečkův, několik kroků od Václavského náměstí, kde Český úřad bezpečnosti práce dosud sídlí?*

## Tisková zpráva vlády: ZVÝŠENÍ MINIMÁLNÍCH MZDOVÝCH TARIFŮ

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy o 7,2 % schválila vláda 8. 12. 2004 stejné zvýšení minimálních mzdových tarifů. Sazba minimálního mzdového tarifu 1. tarifního stupně bude odpovídat minimální mzdě. Zároveň se nebude měnit poměr sazeb minimálních mzdových tarifů nejvyššího a nejnižšího tarifního stupně, který je cca 2,25 : 1.

Minimální mzdové tarify jsou nástrojem zvýšené ochrany zaměstnanců proti poskytování nepřiměřeně nízkých mezd. Zároveň mají, stejně jako minimální mzda, motivovat lidi k tomu, aby pracovali a nespolehali na příjmy ze sociálních dávek. Minimální mzdové tarify se uplatňují ve firmách, ve kterých neexistují podmínky pro sjednání mzdy v kolektivní smlouvě. Zaměstnanci v těchto podnicích tak nemohou využívat výhod ochrany, které poskytuje kolektivní ujednávání. Zvýšení sazeb minimálních mzdových tarifů se nejvíce projeví u zaměstnanců s nejnižší kvalifikací, kteří vykonávají jednodušší, zejména pomocné a obslužné práce. Vzhledem k tomu, že příjmy těchto lidí v budoucnu pravděpodobně zůstanou nezměněny, je namísto ochrany prostřednictvím minimálních mzdových tarifů.

Zvýšení minimálních mzdových tarifů nebude mít přímý dopad na státní rozpočet, protože jsou závazné kromě vysokých škol a části zdravotnických zařízení výhodné pro subjekty, které neposkytují zaměstnancům mzdy z veřejných zdrojů. Schválená úprava nebude mít podstatnější vliv na zaměstnanost rizikových skupin občanů a neměla by ani znamenat pro většinu zaměstnavatelů neúnosnou mzdovou nákladnou zátěž. Zároveň není

zvorup s právem Evropské unie, protože komunitární právo danou oblast neupravuje. Změna je však v souladu s cíli společenství jako jeden z důležitých úkolů k naplnění principu stejné odměny za stejnou práci nebo za práci stejné hodiny. Předkládaná změna výše minimálních mzdových tarifů nebude mít žádné dopady na životní prostředí ani na genderovou rovnost.

## Sazby minimálních mzdových tarifů v roce 2004 a v roce 2005:

Tarifní stupeň	v Kč za hodinu (40 hod/týden)		v Kč za měsíc	
	platné do 31. 12. 2004	platné od 1. 1. 2005	platné do 31. 12. 2004	platné od 1. 1. 2005
1	39,60	42,50	6700	7185
2	41,30	44,30	7000	7480
3	43,10	46,20	7300	7810
4	45,50	48,80	7700	8240
5	48,40	51,90	8200	8770
6	52,00	55,70	8800	9420
7	56,10	60,10	9500	10 160
8	60,80	65,20	10 300	11 020
9	66,10	70,90	11 200	11 980
10	72,60	77,80	12 300	13 150
11	80,30	86,10	13 600	14 550
12	89,20	95,60	15 100	16 160

# NA POMOC KOLEKTIVNÍMU VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2005 (XIV.)

Ing. RUDOLF HORÁK, úsek odborové politiky OS KOVO



*V dnešní části pokračujeme objasňováním nejasnějším položek výkazu zisku a ztráty, které se významným způsobem podílejí na tvorbě provozního výsledku hospodaření, a ovlivňují tak i celkový výsledek hospodaření za celou účetní jednotku.*

V minulé části seriálu jsme probrali ukazatele výkazu zisku a ztráty začínající řádkem 01 a končící řádkem 11 - přidáná hodnota. Ide o ukazatele řádků 01 až 10, které se ve výkazu zisku a ztráty započítávají do **tvorby účetní přidáné hodnoty**. Další položky výkazu začínající řádkem 12 - osobní náklady až po řádek 61 - výsledek hospodaření za účetní období (před zdaněním) se týkají **rozdělování účetní přidáné hodnoty**:

● **ř. 12 - Osobní náklady** (součástí řádek 13 až 16) - jde o skupinu položek, která zahrnuje jak mzdové náklady všech zaměstnanců firmy včetně příjmů společníků ze závislé činnosti (včetně daně z příjmů fyzických osob), tak veškeré náklady na sociální a zdravotní pojištění zákonné i ostatní (dobrovolné) vlastních zaměstnanců. Dále sem patří sociální náklady zákonné i ostatní.

● **ř. 13 - Mzdové náklady** - zahrnují veškeré poplatky zaměstnanci firmy včetně příjmů společníků ze závislé činnosti. Mzdy jsou uvedeny zadané v hrubých částkách, tzn. před uplatněním různých srážek ze mzdy (záloha na daň z příjmů, výživné apod.). Do hrubé mzdy musí být zahrnuta též naturální mzda (nepeněžitelné plnění v cenách obvyklých), je-li součástí mzdy. Jak bylo uvedeno v IX. části seriálu v kapitole Statistické výkazy, v účetnictví se nákladově mzdou veou společně s OON, tzn., že součástí mzdových nákladů jsou i odměny za práce poskytnuté na základě jiného vztahu než pracovního poměru k zaměstnavateli, odpustné aj.

● **ř. 14 - Odměny členům orgánů společnosti a družstva** - zde jsou zachyceny všechny zúčtované odměny členům představenstva, dozorčí rady apod., které lze poskytovat například podle uzavřené mandátní smlouvy.

● **ř. 15 - Náklady na sociální zabezpečení a zdravotní pojištění** - zahrnují sociální pojištění (důchodové zabezpečení a příspěvek na státní pojistku) zaměstnanců i nemoencné pojištění) a zdravotní pojištění, které hradí firmy povinné ze zákona. Dále sem rovněž patří pojistné placené nad rámec stanovený příslušnými předpisy, například nad zákonné nad rámec stanovenou povinnost.

● **ř. 16 - Sociální náklady** - patří sem pěté firmy o pracovní a sociální podmínky všech zaměstnanců, a to jak ze zákona, tak i nad jeho rámec, například nadstandary vyplývající z kolektivní smlouvy. Rovněž sem spadá péče o zdraví zaměstnanců. Na tomto řádku nalzezeme údaje za předpokladu, že čerpaní na tyto účely nebylo provedeno ze sociálního nebo jiného fondu. Nejčastěji to budou příspěvky na závodní stravování, na penzijní přípravitel, na životní pojištění, náklady na střední odbornou učilisti, bezpečnost a ochranu zdraví při práci, hygienické vybavení pracovišť, úhradu kulturního, sportovního a dalšího výtěží zaměstnanců aj.

● **ř. 17 - Daně a poplatky** - zde jsou zachyceny daně a jejich doměrky, poplatky odvody a podobné platby charakteru nákladů, jichž je účetní jednotka poplatníkem (například daň silniční, daň z nemovitosti, daň darovací, z převodu nemovitosti atd.), kromě daně z příjmů. Rovněž tak zde není zahrnuta daň z přidáné hodnoty, protože ve většině případů součástí nákladů není.

● **ř. 18 - Odpisy dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku** - definice dlouhodobého majetku je uvedena ve vysvětlivkách k rozvaze, konkrétně v části *Klasifikace aktiv*. Tento majetek se ve výrobním procesu postupně otepotřebává, a proto jeho hodnota nestupuje do nákladů firmy jednorázově, ale postupně ve formě odpisů. Opotřebení dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku se tedy vyjadřuje odpisem (amortizací, což znamená, že část pořizovací ceny se v určitém období přenáší do nákladů společnosti. Odpisování se provádí podle vnitřního odpisového plánu účetní jednotky měsíčně. Začíná zpravidla v měsíci následujícím po zařazení do užívání a končí v měsíci, kdy je majetek vyřazován, pokud již odpisování neskončílo dříve.

Sazby účetních odpisů si stanoví účetní jednotka sama. Kromě účetních odpisů však zákon o daních z příjmů určuje odpisové sazby tzv. *daňových* odpisů, které lze pro výpočet daně z příjmů zahrnout do daňové uzmátných nákladů. Volbou metody odpisování i velikosti odpisových sazeb, které záleží na rozhodnutí účetní jednotky, může firma přizvatě ovlivňovat svoji finanční politiku.

Souhrn rovněž odpisů za dobu užívání nehmotného a hmotného majetku (kumulativní odpisy) tvoří tzv. oprávky, které ovlivňují hodnotu majetku:

## **pořizovací cena - oprávky = zůstatková cena**

Ve výkazu rozvahy v jednotlivých položkách dlouhodobého nehmotného a hmotného majetku zjistíme vždy celkovou pořizovací cenu (brutto), celkové oprávky (korekce) a výslednou celkovou zůstatkovou cenu.

Dlouhodobý nehmotný a hmotný majetek se odepisuje do výše 100 % pořizovací ceny. Jakmile oprávky dosáhnou výše pořizovací ceny, odpisování končí i když se majetek ještě dále používá.

Odpisy mají tyto důležité funkce:

- postupně přenášejí hodnotu dlouhodobého majetku do nákladů firmy
- vyjadřují trvalé snížení hodnoty dlouhodobého majetku, ke kterému dochází - používáním
- morálním zastaráváním
- neupoužíváním (korozí atd.)

c) jsou jedním ze zdrojů zabezpečujících obnovu nového dlouhodobého majetku.

● **ř. 19 - Tržby z prodeje dlouhodobého majetku a materiálu** - je součet řádku 20 a řádku 21. Na rozdíl od starších výkazů tedy nově nalzezeme samostatně tržby z prodeje dlouhodobého majetku a samostatně tržby z prodeje zejména nepotřebného materiálu. Jak dlouhodobý majetek, tak materiál jsou prodávány za smluvní cenu a fakturovaná částka se stává pro účetní jednotku výnosem. Samozřejmě, že po dobu splatnosti faktury současně vzniká řídicí pohledávka, která navýšuje položku pohledávky z obchodních vztahů i rozvaze.

● **ř. 22 - Zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku a materiálu** - je též součet řádku 23 a řádku 24. Zde platí totéž jako u předchozí odstavce. Slouží k zachycení úbytku daného majetku v důsledku prodeje v zůstatkové ceně. Při prodeji dlouhodobého majetka na příslušném majetkovém účtu ubývá majetek, jeho pořizovací cena se porovná s dosavadním oprávkami a rozdíl se stává nákladovou položkou *zůstatková cena prodaného dlouhodobého majetku*. Při prodeji materiálu dochází k jeho úbytku (vyskladnění) v pořizovací, případně reprodukční ceně a o tuto částku se snižuje saz zásob materiálu v rozvaze. Tatáž částka se objevuje v nákladové položce *zůstatková cena prodaného materiálu*.

Porovnáním řádku 20 s řádkem 23 a řádku 21 s řádkem 24, tj. tržeb (vyfakturovaných částek) z prodeje se zůstatkovou cenou dlouhodobého majetku nebo materiálu (s náklady), zjistíme, s jakým ziskem byla obchodní transakce provedena. Je-li rozdíl kladný, takového zisku bylo z prodeje dosaženo, je-li naopak záporný, obchod byl ztrátový.

● **ř. 25 - Změna stavu rezerv a opravných položek v provozní oblasti a komplexních nákladů příštích období** - je také novým ukazatelem ve výkazu zisku a ztráty, konkrétně již pouze nákladem. Je-li ukazatel kladný, zvyšují se náklady a zhoršuje se výsledek hospodaření, je-li se záporným znamením, hospodaření firmy se lepší. Tato změna proti dřívějšímu stavu znehodnocuje používání rezerv a opravných položek. Pokud totiž účetní jednotka vytváří rezervy (například na opravy) nebo dočasnou opravnou položku k zásobám z důvodu přecenění zásob, byla celková peněžní suma vyčleněna na samostatných řádcích *nová rezerva* a *časová rozlišení provozních nákladů* nebo *zúčtování opravných položek do provozních nákladů*. Pokud však rezerva nebyla použita nebo nebylo využito dočasného přecenění skladovaných zásob, objevila se tato částka v příštím účetním období ve výsledkově naopak v samostatných výnosových položkách na řádcích: *zúčtování rezerv a časových rozlišení provozních výnosů*, případně *zúčtování opravných položek do provozních výnosů*. Rušení rezerv a opravných položek a jejich zaúčtování do výnosů zabraňuje tomu, aby v jednom účetním období nedošlo vlivem vyšších nákladů k neoprávněnému zkresení výsledku hospodaření. Jestliže však v novém výkaznictví tyto samostatné výnosové a nákladové položky nenacházíme, nejsem schopni poznat, zda došlo ke vzájemné kompenzaci, která měla být způsobena záměrným zkresením výsledku hospodaření (v jednom roce přechení zásob způsobí vyšší náklady, a tím snížení zisku nebo dokonce vytvoření ztráty, v roce druhém při rozpuštění opravných položek si naopak účetní jednotka svůj zisk vyplešuje nebo se dokonce může dostat ze ztráty do oblasti zisku). Jediná ná-

kladová položka řádku 25 nám kladnou nebo zápornou hodnotou takovou vypovídá schopnost nehabít.

● **f. 26 - Ostatní provozní výnosy** - zahrnují přijaté smluvní pokuty a úroky z prodlení podle obchodního zákoníku, poplatky z prodlení podle občanského zákoníku, penále a jiné sankce ze smluvních vztahů. Dále sem patří výnosy z odpsaných pohledávek a jiné výnosy, pro které v provozní oblasti není zřízen samostatný účet (například nárok na provizi, rabat, slevu či jinou odměnu související s prodejem výrobků či poskytováním služeb).

● **f. 27 - Ostatní provozní náklady** - obsahují například dary (bezplatné předání majetku, k němuž není účetní jednotka povinná), smluvní pokuty a úroky z prodlení podle obchodního zákoníku, poplatky z prodlení podle občanského zákoníku, penále a jiné sankce plynoucí ze smluv, odpisy pohledávek a jiné provozní náklady, pro něž účetní jednotka nemá vytvořené samostatné syntetické účty (majetkové pojištění, povinné ručení, příspěvky profesním komorám, daňové a účetní poradenství, audit aj.).

● **f. 30 - Vyrovnání výsledků hospodářství** - je výpočtový řádek, ke kterému dospěje odečtením všech provozních nákladů od provozních výnosů. Přitom ze struktury výnosů zisků a ztrát uvedené v předcházející části seriálu víme, že písmena v prvním sloupci výkazu představují náklady a římské číslice výnosy.

Provozní náklady tudíž zjistíme součtem písmen A. + B. + C. + ... + I.

Provozní výnosy součtem číslic I. + II. + III. + ... + V.

Součtění provozního výsledku hospodářství je tedy i obchodní marže, neboli zisk (ztráta) z obchodní činnosti se zbožím.

Provozní výsledek hospodářství je nejdůležitější částí při zjišťování celkového výsledku hospodářství účetní jednotky, protože na rozdíl od ostatních složek dosažení zisku nebo vytvoření ztráty jí mohou ovlivňovat i zaměstnanci společnosti.

Proto také by pro kolektivní vyjednávání mělo platit, že mají-li být zaměstnanci zainteresováni na výsledku hospodářství firmy, měl by to být jediné provozní výsledky hospodářství, a nikoli celkový zisk nebo ztráta za účetní jednotku. Další složky zjišťování výsledku hospodářství již totiž zaměstnanci žádným způsobem ovlivnit nedokážou, neboť jde o - finanční výsledek hospodářství a - mimořádný výsledek hospodářství.

Toto již jsou oblasti, za které odpovídá pouze management. Především pak finanční činnost firmy, která je pouze v jeho kompetenci dle zodpovědnosti vlastnicků. Proto pro naše potřeby nebudeme dále položky výkazu zisku a ztráty blíže vysvětlovat. Snad je třeba připomenout, že největší položku finančních nákladů obvykle tvoří nákladové úroky, které firma platí za poskytnuté bankovní úvěry a jiné finanční vypořádání. Z tohoto důvodu bývá takový finanční výsledek hospodářství záporný (ztráta), který může natolik zvrátit vytvořený provozní zisk, že celkový výsledek hospodářství je rovněž v červených číslech, tj. ztráta.

● **f. 60 - Výsledek hospodářství za účetní období** - je součtovým řádkem běžného a mimořádného výsledku hospodářství. Jde o celkový hospodářský výsledek firmy za účetní období po zdanění, zjištěný odečtením všech nákladů, které účetní jednotka v účetním období vynaložila, od všech výnosů, kterých ve stejném období dosáhla.

Celkové výnosy zjistíme součtem všech řádků výkazu označených v prvním sloupci římskou číslicí, tj.: I. + II. + III. + ... + XIII.

Celkové náklady vypočítáme součtem všech řádků výkazu označených písmenem, tj.: A. + B. + C. + ... + T.

Jestliže jsou výnosy vyšší než náklady, hospodařila firma se ziskem. Jsou-li naopak výnosy nižší než náklady, bylo dosaženo ztráty.

● **f. 61 - Výsledek hospodářství před zdaněním** - je opět součtovým řádkem a zjistíme ho, když z výsledku hospodářství za účetní období (f. 60) přičteme daň z příjmů, konkrétně pak daň z příjmů za běžnou činnost (f. 52) a daň z příjmů z mimořádné činnosti (f. 55). Tento ukazatel je významný pro zpracování finanční analýzy v obdobích kratších než jeden rok. Daň z příjmů se vypočítává až po skončení účetního roku a vzhledem k tomu, že jde o nákladovou položku, snižuje konečný výsledek hospodářství za účetní období. V kratších obdobích, například čtvrtletích i za celý rok se tedy pracuje s výsledkem hospodářství před zdaněním, aby daň z příjmů negativně neovlivnila poslední čtvrtletí.

Pro mzdovou část kolektivní smlouvy bývá často za účelem motivace zaměstnanců používán ukazatel *výsledek hospodářství za účetní období*, tzn. řádek 60 z výkazu zisku a ztráty nebo řádek 83 (dříve 78) z rozvahy. Ten může být buď kladný (zisk) nebo záporný (ztráta).

Podstatou podnikatelské činnosti by mělo být dosažení zisku. Mnohdy to však vypláde, že pravou podstatou podnikání je spíše optimalizace daní!

Na nevyhodu přijetí ukazatele celkového výsledku hospodářství pro přemiové aj. účely bylo upozorněno i na položky provozní výsledek hospodářství. Došlo by totiž v kaž-

dém případě k přenesení podnikatelského rizika (zejména finanční činnosti) na bežná zaměstnanci bez ohledu na to, že takovou činnost nedokážou nikterak ovlivnit. Dokonce i ministerstvo průmyslu a obchodu ve svých analýzách přiznává, že: „Hospodářský výsledek před zdaněním (jako rozdíly mezi výnosy a celkovými náklady) je tvoreň výsledkem z produkční činnosti (provozní hospodářský výsledek), z finanční oblasti (hospodářský výsledek z finančních operací) a rozdílem mimořádných nákladů a mimořádných výnosů. Hodnocení organizací pouze podle hospodářského výsledku nebo rentability vlastního jmění může být ošidné a zavádějící. Podnik může vytvářet vysoké rezervy a opravné položky, čímž zvyšuje náklady a snižuje hospodářský výsledek. Na druhé straně může rozpočítat rezervy vytvořené v minulosti, prodávat majetek a finanční investice, čímž zvyšuje celkové výnosy.“ (materiál MPO: Finanční analýza podnikové sféry v průmyslu a stavebnictví za rok 1999) V podstatě jde o realitu, kterou však management stále ještě odmítá přiznat. Výsledek hospodářství za účetní jednotku se „d“ pořadí způsobovat a platí metoda tzv. „tvořivého“ účetnictví.

● ● ●

V obchodních společnostech zahraničních osob podnikajících na našem území se používají pro zpracování finanční analýzy i další obdobné ukazatele, především z terminologie USA, podle kterých je hodnocena efektivnost podnikatelské činnosti ve struktuře:

Tržby (= Výkony)

- Náklady bez odpisů, úroků a daní z příjmů

= EBDIT (zisk před odpisy, úroky a daněmi z příjmů)

- odpisy dlouhodobého majetku

= EBIT (zisk před úroky a daněmi z příjmů)

- nákladové úroky

= EBT (zisk před zdaněním)

- daň z příjmů

= EAT (zisk po zdanění)

Dále je třeba upozornit na velice důležitý moment, že ani rozvahy, ani výkaz zisku a ztráty nepodávají uživateli žádnou informaci o toku peněz ve firmě. Pokud tedy účetní jednotka je ve ztrátě, neznamená to, že nemá dostatek finančních prostředků na výplatu mezi zaměstnancem, a naopak, vykazuje-li zisk, nemusí mít možnost volných peněz na výplatu.

Při porovnávání výkazů zisku a ztrát v jednotlivých účetních obdobích je samozřejmě nutné posuzovat metodou dvou prstů (jeden prst na sloupci sledované účetní období a druhý prst na minulém účetním období) vývoj položek v jednotlivých řádcích výkazu. Zvláštní pozornost pak zasluhuje takové položky jako: *ostatní provozní výnosy, ostatní provozní náklady, ostatní finanční výnosy, ostatní finanční náklady, mimořádné výnosy a mimořádné náklady*, již podle názvu lze usuzovat, že jde o takové výnosy a náklady, které nelze podle struktury výkazu zisku a ztráty zařadit jinak. Pokud jsou mezi jednotlivými účetními obdobími vykázané a těchto položek výrazně rozdíly, je nutno si nechat od managementu „rozkližovat“ jejich obsah.

*Tin jme uzavřeli teoretickou část seriálu, která shrnuje obsahovou náplň rozvahy a výkazu zisku a ztráty. Ve zbývajících dílech se budeme věnovat přidávané hodnotě, její tvorbě a rozdělování, dále pak vypořádání jednotlivých ukazatelů, jejich vzájemným vztahům a hledání argumentů pro potřebu kolektivního vyjednávání, konkrétně pak v oblasti mzdového vývoje.*

(Pokračování příští)

## Kurs „Účetnictví 2004“ v ZO

**Termín:** 24. 1. - 25. 1. 2005

**Program:** Platná legislativa pro vedení účetnictví. Zákon č. 563/1991 Sb., o účetnictví, v platném znění - poslední novela č. 437/2003 Sb. Postup při přechodu z jednoduchého účetnictví na účetnictví ve zjednodušeném rozsahu. Účtový rozvrh pro vedení účetnictví ve zjednodušeném rozsahu. Obsah jednotlivých účtových tříd. Příklad účtování v odborové organizaci. Přehled o majetku a závazcích za rok 2004. Převodový můstek. Počáteční rozvaha. Příklad účtování ve zjednodušeném rozsahu. Rozvaha. Výkaz zisku a ztráty. Účetní kniha.

**Informace a přihlášky:** OS KOVO, organizační úsek - vzdělávání, nám. W. Churchillů 2, 113 59 Praha 3, tel.: 234 462 028, fax: 222 540 278, e-mail: Suran.Jiri@cmkos.cz.

## ŠÉF ŠPANĚLSKÝCH KOVÁKŮ: Odboráři nejsou jen pasivními diváky!

„Vláda si nemůže myslet, že my, odboráři, budeme pouhými diváky jejich opatření.“ prohlásil generální tajemník španělské federace CC.OO. Felipe López Alonso v projevu, v němž bilancoval úsilí odborů při vyjednávání s vládou a zaměstnavateli u tzv. stolu sociálního dialogu.

Odborová ústředna CC.OO. sdružuje pracovníky metalurgie, strojírenství, energetiky a hornictví. Podle Alonsoých slov bylo v těchto odvětvích jen od ledna do srpna 2004 uzavřeno 492 kolektivních smluv, které zlepšily pracovní a mzdové podmínky celkem 764 117 dělníků a zaměstnanců. Již v první polovině roku 2004 se mzdy zvýšily v průměru o 0,6 procenta v porovnání se stejným obdobím roku 2003. Za relativně pozitivní výsledek Alonso označil, že soustavně klesá počet pracovních smluv na dobu určitou ve prospěch kontraktů na neurčito, což dává dotyčným pracujícím větší sociální jistoty. CC.OO. bude nadále pečlivě sledovat rostoucí snahy

podnikatelů o všemožné snižování pracovních nákladů za použití nejružnějšího nátlaku a zastravování pracujících. Šéf této odborové ústředny poukázal kriticky na hrozby zaměstnavatelů, že mohou přemísť výrobu do jiných zemí s nižšími mzdovými náklady.

Jak informoval časopis *Federación Inno-metallúrgica*, vydáváný CC.OO., v dvojčísle říjen-listopad, ve dnech 5.-7. května 2005 se uskutečnil třetí federální kongres, který vytyčil strategii na příští čtyři roky. Kongres se zúčastnil 372 delegátů, kteří vzjedou z postupně uskutečňovaných voleb na místní, okresní a provinční úrovni.

JAN HÁLA

## SRN: ROSTOUCÍ CENY OCELI OHROŽUJÍ MÍSTA VE STROJIRENSTVÍ

Zatímco oceláři ve Spolkové republice běží v současnosti na hranici svých kapacit a jejich majitelé očekávají i v příštím roce další silné zakázky, tíží zaměstnance ve zpracovatelském průmyslu starosti o jejich pracovní jistoty. Růst cen oceli ve druhém pololetí letošního roku o 40 až 100 procent, který má podle německých expertů pokračovat i v příštím roce, ohrožuje ve svých důsledcích bezprostředně více než 16 procent zpracovatelských firem, především ve strojírenství a elektrotechnice.

Z téměř 4500 podniků z těchto odvětví, jež zaměstnávají zhruba 440 000 lidí a jejichž celkový obrát byl 58 miliard euro, se téměř každý pátý obává finančních problémů nebo přímo insolvence, pokud by ceny oceli měly v roce 2005 stoupnout obdobně jako letos. Podle vyjádření prezidenta německého ocelářského svazu Amelंगा by pak až 70 procent podniků ve strojírenství a elektrotechnice mělo potíže nakupovat a (zejména) potřebná množství oceli. Ohroženy jsou zejména malé a střední firmy do 100 pracovníků, které od výrobců oceli nedostávají

smlouvy s delší garancí cen. Jak uvedl před nedávnem list *Frankfurter Allgemeine Zeitung*, poměr výnosy oceláren jdou řídké nahoru. Největší svídlo ocelářský koncern Arcelor, jehož oficiální sídlo je v Lucemburku, v listopadu oznámil, že jeho zisk ve 3. čtvrtletí 2004 stoupl dokonce na šestnáctiobek. Podle Amelंगा je zvyšování cen oceli jen nevyhnutelným důsledkem růstu cen surovin, tj. železné rudy, uhlí a koksu, jež od poloviny roku 2003 poskočily o 120 bodů, zatímco ceny oceli jen zhruba o polovinu.

JAN HÁLA

## KANADSKÝ BOMBARDIER POKRAČUJE V PROPOUŠTĚNÍ Rušení míst nejvíce postihne pracovníky v SRN

Špatný odbyt kolejových vozidel a letadel a prudký pokles zisků v roce 2004 přiměl kanadskou společnost Bombardier Inc. k obvyklému řešení svých finančních potíží: propouštění pracovníků.

Mluvčí této firmy v prosinci oznámil, že v úseku výroby železniční techniky přijde v příštích dvou letech o místo 2200 osob z 27 závodů v 14 zemí. Nejvíce čeka ztrátu zaměstnání pracovníky ve Spolkové republice Německo, kde po 1500 výpovědích z března na úroveň o práci téměř 900 dalších osob. V největším závodě na německé půdě, Hennigsdorfu, odejde do dubna 2006 celkem 515 ze současných 2000 zaměstnanců, v Niesky 1000, Mannheimu 800, Kasselu 65, Budyšině 50 a Cáčách 40 osob. Škrty v počtu pracovních sil zdůvodnil výkonný ředitel Paul

Tellier poklesem obrátu a zisku na pouhých 10 miliard ve třetím čtvrtletí 2004 oproti 113 miliardům dolarů ve stejném období 2003.

Vlna propouštění však čeká i na divizi letectví v Kanadě o 500 a Velké Británii rovněž o 500 osob. Opět nejvíce to oteplí zasažené Německo, kde zanikne 1900 z dosavadních 9000 míst. Do konce roku 2005 má být dokonce uzavřena továrna se 640 zaměstnanci v Hall-Amendorf, uvedl německý deník *Frankfurter Allgemeine Zeitung*.

(ala)

## ITALOVÉ STÁVKOVALI PROTI PŘESUNU VÝROBY NA SLOVENSKO

Rozhodne-li se některá firma v Itálii zrušit výrobu nebo ji přesunout někam na východ, zpravidla se to neobejde bez protestů. Naposledy se tak stalo u italské pobočky brazilské nadnárodní společnosti Embraco 16. listopadu. Svou nespokojenost vyjádřila asi 100 zaměstnanců, kteří na dvě hodiny zablokovali železniční trasy v Turín, a to na protest proti přemísť výrobě zařazené do letečnické na Slovensko. Po tomto přesunu totiž ztratil pracovní místa 812 z 940 pracovníků. Přitom ještě před pěti lety měl italský závod Embraco 2000 zaměstnanců. Jak uvedlo poslední číslo měsíčníku slovenských chodů *Priority*, firma Embraco přišla na severovýchodní Slovensko v roce 1998, kde ve Spišské Novej Vsi otevřela o rok později závod, který neustále rozšiřuje. Ve výrobě kompresorů a konkrétně značnic jednotek tam pracuje 2200 osob. Ve firmě byla založena i základní odborová organizace OZ KOVO.

(jh)

## CORTIZO JDE NA SLOVENSKO

PŘEDNÍ SVĚTOVÝ VÝROBCE HLINÍKU JE VÍTÁN

Přední světový výrobce hliníku, španělská společnost Cortizo, chce do konce roku 2005 naplno rozběhnout v Nové Bani na středním Slovensku produkci hliníkových profilů pro dveře, okna a fasády budov. Firma Cortizo odkoupila tovární budovy od došlejší společnosti SEZ Timače Moba a nyní jedná s hliníkovou Slovaco v Žiaru nad Hronom o dodávkách základní suroviny. Plánuje zpracování 15 000 tun hliníku ročně při obrátu jedné miliardy slovenských korun. Po první dva roky bude Cortizo využívat své produkty do Nizo-zemska, Německa, Belgie a Velké Británie a hodlá pak zříditi distribuční střediska v Bratislavě, Praze a Budapešti. „Investice španělské firmy v našem městě velmi vítáme, neboť zde máme 16procentní nezaměstnanost“, prohlásil v květném měsíčníku *Priority* starosta Nové Bani J. Schwartz. Podle jeho slov by během roku mělo v hliníkárně náležet práci na 400 lidí a v připravovaném průmyslovém parku, o němž projevil zájem i další zahraniční investoři, by mělo vzniknout na 700 nových pracovních míst.

(jh)

Placovní inzerce

## DIVADLA A MUZIKÁLY

\* NABÍDKA VSTUPENEK \*

**Muzikály:** Kočky, Excalibur, Trý mušketýři, Bidníci, Miss Saigon, Krysař, Noc na Karlštejně, Láska je láska, Tajemství.

**Divadla:** R. Brzobohatého, Fiedlovačka, U hasičů, Divadlo Metro, Hudební divadlo, J. Grossmanna.

**Vánoční koncerty:** v kostelích.

Minimální objednávka 10 vstupenek. Zájemcům posleme bližší informace. Prázká herecká společnost, Benešovská 32, 101 00 Praha 10. Telefon: 271 732 341, fax: 272 730 323.



**KOVÁK**  
 • Vydává OZ KOVO • IČD: 49276832 • Ročník XLIX • Itzvářská vřba ve čtvrtku v 11 hodin • <http://www.kovak.cz> • Redakce: ředitel Mgr. Martin Beněš, redaktorky PhDr. Jana Benešová, tajemnice Miloslav Novotný. • Adresa redakce a vydavatel: nám. W. Churchillů 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 23482344 • Fax: 22271766.  
 email: Benes.Martin@kovak.cz • Redakční rada: J. Švec - předseda, Ing. 37016155, O. Beneda, J. Cvrtek, M. Kosina, Bc. A. Mužák, Mgr. L. Pašák, J. Šolc, Mgr. P. Tarabá •  
 Vydavatelství servis: Jan Kralovič • Objevíte-li využití redakce • Redakci nezbytné rukopisy, fotografie a kresby se nevrací • Autorství nezobrazené články jsou přeřazeny za servisu ČTK • Podání  
 novinových zásklet povolila Česká pošta, s. p., odšpříj závod Praha, č.j. nov. 5094/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0330-9270 • MK ČR E 4605

# CO SE PSALO V KOVÁCKÉM TISKU PŘED VÁNOCEMI 1942 A 1959

Kovodělník z prosince 1942:

## VÁLEČNÉ ŠTĚDROVEČERNÍ RECEPTY

Klid a mír, bohaté prošívané stůl, dárky pod rozzářeným stromčkem - to byla ve válečném roce 1942 jen těžko realizovatelná vize. A to i přesto, že se protektorátní odbory pokoušely prostřednictvím ženských oddělení při krajských sekretariátech NOUŽ naučit zaměstnané ženy vyjít s omezeními přiděly především potravin a připravit podle receptů uveřejňovaných v předstihu v Kovodělníku skromné a chutné vánoční menu. (Kovodělník za války vycházel jednou měsíčně.)

### Bramborový salát s čekankou

Asi 1 kg brambor nakrájí se na plátky a asi půl kg čekanky na proužky. Nato smíchá se půl litru mléka nebo podmáslí, trochu šťávy, soli, cibule nebo pórků, octa nebo citronové šťávy a špetka cukru s kořením. K tomu se přidají brambory a čekanka. Vše se smíchá a po ochutnání ještě upraví.

### Muše s ovesnými vločkami

6 dg ovesných vloček, 18 polévkových lžic vody, šťávy z jednoho citronu, 6 polévkových lžic oslazeného mléka, 1/2 kg rozkrájeného ovoce, 10 dg ustrouhanych oříšků. *Provedení:* Vločky se přes nos namočí, nejméně 12 hodin před upravením, přidá se mléko, citronová šťáva a ovoce, které se nastrouhá se slupkami. Hodí se každé ovoce, také suché nebo kompot. Sypeme oříšky.

Kovák č. 24 z 19. 12. 1959:

## VÁNOČNÍ NADÍLKA KOVÁKA

V posledním čísle ročníku 1959 věnoval Kovák celou stranu vánoční a silvestrovské tematice s vtipy, ilustracemi, básněmi a mikropovídkami. Humor je dosti poplatný době vzniku, jen málo bychom dnes pokládali za veselé, či úsměvné. Nicméně jsou tyto ukázky zrcadlem své doby. Otiskujeme též původní - v ladovském stylu provedený - titulok.



„Tak co, nepatřili jste svatěmu?“  
„Ne, my máme desetiminutovku o lepším využití pracovní doby.“

PRODUKTIVITU, PŘESČASY, PRACNOST a PŘESTAVBU. Píše na adresu: „Kovomalt v Bratislave“ - pod značkou „Ali baba a 40 radi- telov“.

**Straty a nálezy:** Stratili sme smernice soc. sú- faženia. Nevieme, ako máme vyhodnocovať naj- lepších pracovníkov. Kto ich nájde, nech ich pošle na adresu: „Křížik Dukla v Presove.“

### Příklad Měsíce

Ukázal nám už zadní pátku,  
ač skrýval ji čas celý.  
Neračte si z něj vzít mustur  
sedavý činitel?!

Připravila PhDr. JITKA KLEMENTOVÁ, ČSc.

# VÁNOČNÍ NADÍLKA KOVÁKA

## Skutečnost nad fantasií

### Poctivý zloděj

V minulých dnech sa vlámal neznámy pácha- tel do trnávského Kovomaltu a odcudzil vý- roby v cene päť miliónov korún. Na druhý deň však na veľké prekvapenie, výrobky boli vrátené do závodu i s malíčkým lističkom... *„Dozvedel som sa, že ste vyrobili zmetkový tovar v hodnote päť miliónov korún... O zmečky nemám záujem, a preto ich čestne vraciam.“*

Ako sa dozvedel náš zvláštny silvestrovský zpravodajca, vedenie podniku odvolalo vyšetro- vanie voči poctivému zlodějovi a zaviedli vyšet- rovanie proti autorom zmetkov.

### Silvestrovské inzeráty

**Volné miesta:** Prijímame nového riaditeľa, ktorý bude za nás plniť všetkých päť P: PLÁN,

## OSZNÁMENÍ REDAKČNÍ RADY

Redakční rada Kováka a vedoucí organizačně-pro- vozního úseku OS KOVO J. Endlicher oznamují, že roz- hodli o zrušení soutěžního kvízu vyhlášeného v č. 33, a to z důvodu malého počtu odpovědí splňujících pod- mínky k zařazení do slosování. Tam, kdo projevil sou- těžní důvěru, se tímto omlouvají. Dále oznamují, že vítěšní účastníci soutěže obdrží cenu útlahy - díaf OS KOVO 2005.

Zároveň redakce Kovák uveřejňuje správné odpo- vědi na zadane otázky: 1 b, 2 a, 3 a, 4 a, 5 b, 6 c, 7 a, 8 b, 9 b, 10 c. J. Švec, předseda redakční rady Kováka J. Endlicher, vedoucí organizačně-provozního úseku OS KOVO

Mgr. M. Beneš šéfredaktor časopisu Kovák



V talence se skrývá výrok **ELSY TRIOLETOVÉ** (1896-1970). Tato francouzská spisovatelka ruského původu byla manželkou básníka a romanopisce Louise Aragona. V realistických románech (*Milenci z Avignonu, Růže na úvěr, Schválnosti života, Nikdo mě nemá rád*) řešila především aktuální společenské témata - cestu ženy k ve- řejné angažovanosti, rozčarování z poválečných poměrů či osud člověka po případné atomové válce. Aktivně se zúčastnila také odbojového hnutí, v němž půso- bila pod pseudonymem Laurent Daniel.

**Vyluštní z minulého čísla** (citát S. J. Lece): Knihovna není jenom nábytek.

TAJENKA: VÝROK E. TRIOLETOVÉ	VLÁNÍ NA KOCKY	DOMÁCKÝ OLEA	UBLŽITI	OBILNINA	STÁŘI	POKUD (sloven)	SEKNOUT	POMŮČKA- AS ORADEC RECA	SPZ SENIL	STÁVAT SE KRÁSNEJŠI (přika)	OPÁLENÍ (knižně)	VES U GALANTY	
HRAJ MŮJ SE SPON ROTACI								PŘE					
1. DÍL TAJENKY								RODIVÝ ZNAK					
ČESKÝ BÁSNÍK						ČESKÝ PŮLČAS ZPĚVNÝ PTÁK							
●	CITĚ- SLOVCE POBIVU	ANTICKÁ MINCE- POKYBY OSIVEM		LISTNATÝ STROM		AVŠAK				CITĚSL. CHÁPÁNÍ			
										PLIÁVĚ			
CENNA POLKAZKA				ANGLUCKÝ UMĚNÍ- DŮM BYT. KULTURY				ZNAČKA ANTIMONUJ		PILOTA		FAPOUŠEK	SKLENÁR- SKY TĚL.
PYTĚLÁČKĚ OKO								OBYVATEL HAVAJE- SODIMAZAL- SLABIKA					
2. DÍL TAJENKY													
MRÁVKOVI						PŘESTAT SE VZNAŠET							