

DO IV. SJEZDU OS KOVO ZBÝVAJÍ JEN 23 TÝDNY

Čtete v čísle

- Výzva z Blanenska a vysvětlení předsedy OS KOVO - str. 2
- Křížovka - str. 4

PŘÍLOHA - STR. I AŽ IV:

- Poradny na přání
- Základní požadavky odborů na nový ZP
- Na pomoc kolektivnímu vyjednávání pro rok 2005 (XV.)



Na těch prvních eurovánocích se mi nejvíc líbilo, že jsem nemusel odklízet sníh a nebylo náledí...

HLAVNÍ OBLAST PŘIPOMÍNEK KE STANOVÁM OS KOVO



Josef Středula

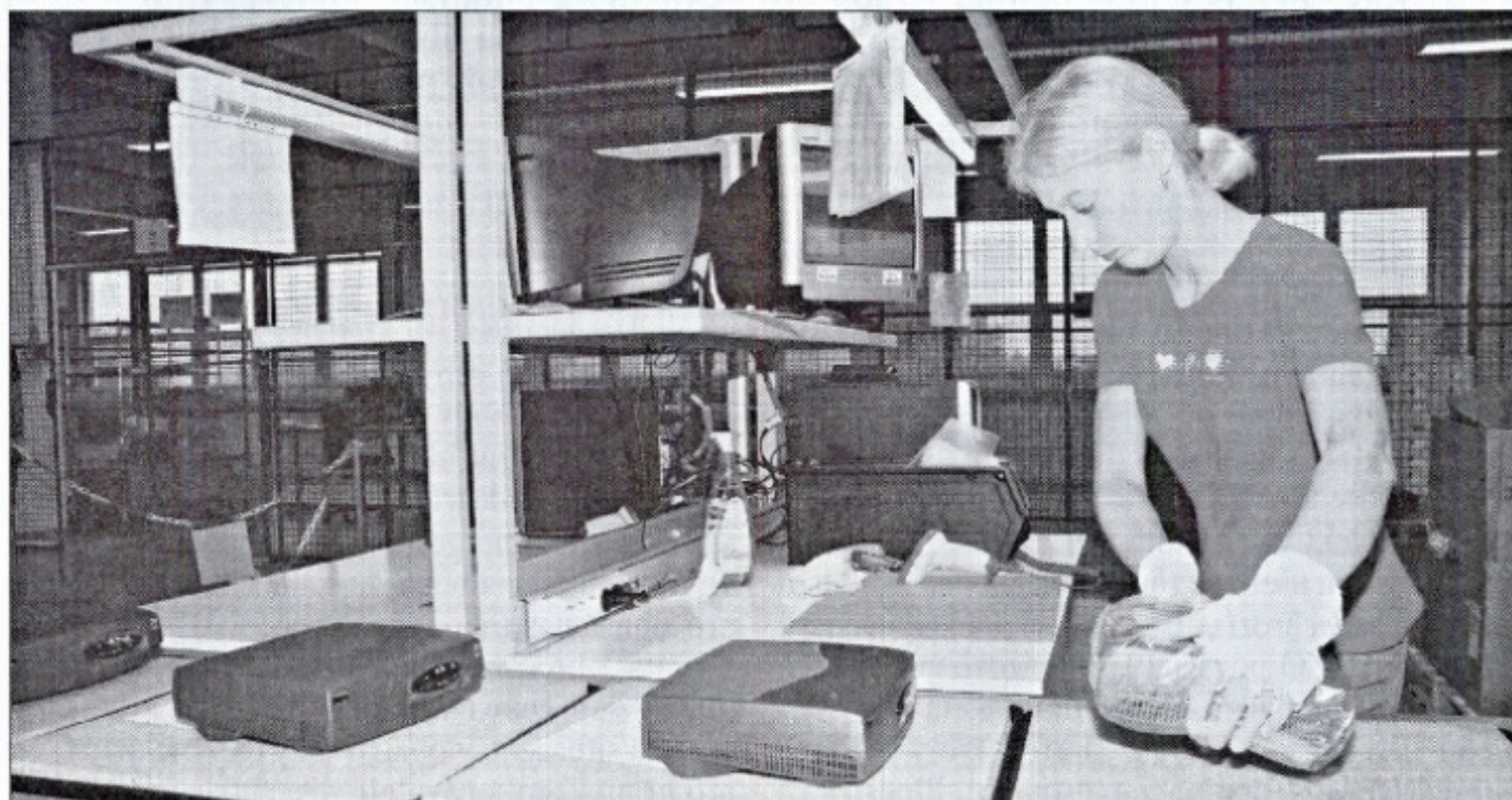
Hlavní oblast připomínek ke Stanovám OS KOVO se po prvním kole k 21. 12. 2004 (tj. po uzávěrce posledního čísla ročníku 2004 - pozn. red.) týká návrhů na změnu struktury OS KOVO, tzn. těch ustanovení Stanov OS KOVO, které se vztahují k paragrafům upravujícím zejména postavení, pravomoci a existenci například Předsednictva OS KOVO, Rady OS KOVO a Výkonného vedení OS KOVO.

U Výkonného vedení OS KOVO se především jedná o počet jeho členů a způsob voleb, respektive kdo bude Výkonné vedení OS KOVO volit.

Dále se připomínky týkají:

- členství, tzn. § 4, 5, 6, 7, 8, 9 a sankcí uvedených v § 11
- členských příspěvků - § 12
- základních organizací OS KOVO - zejména možné existence ZO bez právní subjektivity a výše odvodu na OS KOVO - § 16
- mandátových obvodů a sdružení mandátových obvodů - návrhy se týkají zejména zrušení mandátových obvodů a posílení pozice sdružení mandátových obvodů - § 17 a § 18
- Rady OS KOVO - zejména v souvislosti s požadavkem na její přeměnu - § 20

(Pokračování na str. 3)



Zaměstnankyně Foxconnu.CZ balí počítače a připravuje je k expedici

DOKUD JE Z ČEHO BRÁT

Odborová organizace Tesla Pardubice nabízí zajímavý program

Sdružená odborová organizace Tesla Pardubice je vlastně, podle slov jejího předsedy Jaroslava Mariela, nástupnickou organizací bývalého státního podniku se stejným názvem. „Za uplynulých deset let jsme přežili všechny privatizační kroky včetně posledního, což byl konkurs. V průběhu té doby se státní podnik rozštěpil na různé společnosti, jež přebíraly jednotlivé výrobní programy,“ připomněl stručně vývoj v bývalé Tesle.



Jaroslav Mariel

„Zůstala společnost T-CZ, a. s., takzvaná 'tečková Tesla', jež se zabývá traťovým zabezpečovacím systémem a zakázkami pro německého odběratele.“ Od roku 2000, kdy měla okolo 340 zaměstnanců, zbylo po všech redukcích přibližně 190 lidí, z toho je asi 140 odborově organizovaných. „Jsou to většinou původní kmenoví zaměstnanci Tesly,“ dodal J. Mariel, „ale ani tento početní stav není definitivní. Na podzim zaměstnavatel avizoval hromadné propouštění, které by se mělo týkat asi 15 procent lidí. V současnosti se jedná o 28 zaměstnanců,“ říká J. Mariel.

Druhým zaměstnavatelem, také vlastně pozůstatkem Tesly a následně HTT, a. s., je Nástrojárna, s. s. r. o., jako samostatný subjekt. Zabývá se zakázkovou výrobou nástrojů pro odběratele většinou ze zahraničí. V současné době pracuje v této společnosti - v prostorách pronajatých od firmy FOXCONN - asi 80 zaměstnanců, z nichž je zhruba 55 odborářů, také vesměs původní zaměstnanci. Společnost si vede dobře, investovala do moderních technologií a její výrobky splňují náročná kritéria světového trhu.

Největším zaměstnavatelem je však tchajwanská firma FOXCONN.CZ, která v konkursu získala Teslu a v současné době zaměstnává více než 2400 lidí. Kromě toho v ní pracují zaměstnanci dosazovaní agenturou podle potřeb společnosti s pracovní smlouvou

na dobu určitou, neboť personální stav se flexibilně přizpůsobuje zakázkové náplni. Odborářů je však málo, asi 240 zaměstnanců. „Je to zase převážně zbytek zaměstnanců z bývalé Tesly,“ vysvětlil předseda Mariel, „noví zaměstnanci mají o odborech jen velmi malé a značně zkreslené povědomí a většinou se domnívají, že pokud přijdou s nějakým podnětem, záhy se jim jejich iniciativa na pracovišti nevyplatí.“ Proti vyšší organizovanosti působí také fakt, že jde o třísměnný provoz. „Tok informací je složitý a těžko se získávají i důvěrníci odborových úseků. Na směně se lidé málo znají a pak, nikdo nechce odborovou funkci dělat,“ posteskl si J. Mariel, „lidé se bojí. Ale musím k tomu prohlásit, že v této společnosti jsem se nesetkal s případem, že by někdo byl šikanován za členství v odborech, to se tu za celou dobu nestalo a takový případ jsme ve VZO neřešili! Navíc za ty čtyři roky, co v této společnosti působíme, se podstatně změnil přístup zaměstnavatele k odborům. Svým způsobem je to asi i nutnost, protože ať už se jedná o cokoli, zaměstnavatel musí mít nějakou prezentaci odborů včetně sociálního auditu, k němuž jsem byl rovněž přizván.“ Jak J. Mariel přiznává, nesnadnou práci odborů na třísměnném provozu mu komplikuje neznalost anglického jazyka. Při styku s vrcholovým managementem se neobejde bez tlumočnicků. „S personálním manažerem ing. Gregorem, s nímž jednáme nejčastěji, jsme si vzájemně vytvořili korektní vztahy, naši práci neklade překážky.“

(Pokračování na str. 3)

JAK JE TO SE ZVÝŠENÍM CEN ELEKTRINY

Výzva z Blanenska a vysvětlení předsedy OS KOVO

Předsedové ZO OS KOVO z mandátového obvodu Blansko vyzvali na svém zasedání 10. 12. Výkonné vedení OS KOVO, aby důrazně vystoupilo proti razantnímu zvýšení cen elektrické energie a dalo podnět Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže. Tuto stížnost nemohou podat odbory - vysvětluje mj. ve své odpovědi na blanenskou výzvu z 15. 12. 2004 předseda OS KOVO ing. Jan Uhlíř. Jak výzvu, tak dopis předsedy OS KOVO níže otiskujeme v celém znění. (red.)

Výzva mandátového obvodu Blansko

Předsedové ZO OS KOVO z okresu Blansko na svém zasedání dne 10. 12. 2004 projednali informaci o razantním zvýšení cen elektrické energie od ČEZ a následně od distribučních organizací (E-ON), které se pohybuje řádově v desítkách procent. Předsedové ZO se již nyní při vyjednávání nových kolektivních smluv setkávají se snahou zaměstnavatelů ušetřit tyto zvýšené náklady v personální oblasti a hrozí další likvidací pracovních míst. Předsedové ZO považují jednorázové zvýšení cen elektrické energie, které je důsledkem neuváženého vládního rozhodnutí, za krok, který ve svých důsledcích dopadne na zaměstnance. Předsedové ZO jsou toho názoru, že ČEZ zneužil svého monopolního postavení na trhu. Postup jednotlivých dodavatelů elektrické energie při vyjednávání cen pro rok 2005 vyvolává podezření také z uzavření kartelových dohod. Předsedové MO Blansko vyzývají Výkonné vedení OS KOVO, aby důrazně vystoupilo proti tomuto postupu a podalo podnět Antimonopolnímu úřadu k prošetření.

Dopis předsedy OS KOVO

Vážení kolegové, reaguji na Vaši výzvu k vývoji cen elektrické energie.

OS KOVO jako zástupce zaměstnanců je odpovědný v angažování se v ochraně (pokud to v tržním prostředí je možné) proti zvyšování nákladů jejich domácností.

To v případě ceny elektrické energie ČMKOS i OS KOVO činily. Odbory prosadily, že ještě v roce 2005 je cena elektrické energie (všechny její složky výroby i distribuce) regulována státem prostřednictvím energetického regulačního úřadu. Tato regulace znamená, že cena elektrické energie pro domácnosti stoupne v roce 2005 v průměru o cca 4,3 procenta. Nebyť této regulace, bylo by toto zvýšení ceny násobně vyšší.

Jiná situace je v oblasti ceny elektrické energie pro firmy. Zaměstnavatelé, respektive jejich reprezentace, byli ti, kdo již před řadou let velmi důrazně požadovali úplnou deregulaci trhu s energiemi s tím, že oni sami si budou nakupovat energii na „volném“ trhu. Tato deregulace, kterou sami zaměstnavatelé chtěli, postupně začíná platit pro firmy tak, že od roku 2005 mají právo nakupovat elektrickou energii, od koho chtějí, již všechny firmy, včetně malých. Prudké zvýšení její ceny od ČEZ není tedy dáno nějakým „neuváženým rozhodnutím vlády“, ale je výsledkem delšího procesu, který chtěli jak zaměstnavatelé, tak i pravcoví ekonomové. A firmy nemusí kupovat

elektrickou energii od ČEZ, mohou si ji smluvně zajistit od jakéhokoliv jiného výrobce z ČR, nebo třeba z Rakouska, Polska, ale například i ze Španělska. Problém je v tom, že prodejní ceny od výrobců elektrické energie v zemích EU jsou podstatně vyšší než u nás. Naštěstí je i pro firmy ještě stále regulována cena některých složek distribuce a stát přece jenom určitým způsobem brzdí možnosti ČEZ prodávat elektrickou energii dle zásady „tomu, kdo nabídne nejvíce“, tedy do zahraničí. Poté by cena byla ještě mnohem vyšší.

Na poslední tripartitě někteří zaměstnavatelé protestovali proti návrhům cen energie, ale i představitelům Svazu průmyslu a dopravy bylo jasné, že jde o situaci, o kterou si sami řekli.

Odbory nemohou být převodovou pákou zaměstnavatelů, stejná situace jako u elektrické energie je například v růstu cen kovů, dřeva apod. My jsme nebyli těmi, kdo volal po tržní ekonomice bez přívlasků a volné soutěži bez omezení. Pokud tedy někdo může podat stížnosti Úřadu pro ochranu hospodářské soutěže, jsou to právě zaměstnavatelé, jak bylo konstatováno na tripartitě. Současně však musím být skeptický k výsledku takové stížnosti, protože zvýšení ceny pro firmy je právě výsledkem „hospodářské soutěže na volném trhu“. A navíc je zde ještě jedno nebezpečí. ÚOHS by mohl také rozhodnout, že státní brzdění ČEZ v možnosti všechnu elektrickou energii prodávat v aukcích, tedy tomu, kdo dá víc (a v zahraničí je dražší), je netržní. A to by znamenalo ještě větší zdražení pro firmy.

A co říci závěrem. Jestliže voliči v ČR dávají stále větší prostor pravicovým politikům a jejich ultraliberálním snahám, obrací se to nejen proti zaměstnancům, ale i proti řadě zaměstnavatelů, kteří přitom pravici fandí.

S pozdravem

Ing. JAN UHLÍŘ,
předseda OS KOVO

CO PROJEDNALA TRIPARTITA

Může vláda ovlivňovat ceny elektriny?

O příčinách zvýšení cen elektrické energie a jeho dopadech na ekonomický růst jednala plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR 9. prosince 2004 (odborové svazy dostaly její záznam 21. prosince 2004).

Plenární schůze Rady hospodářské a sociální dohody ČR doporučuje přepracovat koncepci péče o zdraví v letech 2004 až 2009 a žádá, aby nebyl nadále rozvíjen princip národní zdravotní služby, ale zdokonalil se autonomní systém veřejného zdravotního pojištění včetně využití plurality zdravotních pojišťoven.

Plenární schůze žádá vládu, aby při jednáních o přistoupení dalších států do EU trvala na eliminaci statistického efektu při posuzování nároku na čerpání z fondů EU pro ČR, tedy aby trvala na dodržování stejných podmínek vstupu původních zemí.

Plenární schůze konstatuje nezbytnost zavedení výkonového zpoplatnění na vybraných pozemních komunikacích v České republice v nejkratším termínu. Dále doporučuje, aby veškerý čistý výnos ze zavedení výkonového zpoplatnění byl nasměrován do výstavby, rekonstrukce a obnovy dopravní infrastruktury. Strana odborů vyslovila podporu státní variantě budování systému výkonového zpoplatnění na vybraných pozemních komunikacích v České republice.

Při projednávání bodu příčiny zvýšení cen elektrické energie a jeho dopady na ekonomický růst uvedl náměstek ministra průmyslu a obchodu ing. Martin Pecina, že vláda není kompetentní zasahovat do tvorby cen. To může Energetický regu-

lační úřad (ERÚ), a to jen v omezené míře. Zabýval se i porovnáním cen s našimi nejbližšími sousedy. Pokud rozdíl v cenách budou příliš velké, bude docházet ke spekulativním nákupům. Zástupce ČMKOS ing. Jan Uhlíř, předseda OS KOVO, ocenil materiál a doporučil plenární schůzi převzít závěry, které přijal pracovní tripartitní tým pro hospodářskou politiku. V souvislosti s komentováním závěrů připomněl otázku ekologických daní. Zástupci zaměstnavatelů ing. Jiří Kohoutek, Jan Wiesner, ing. Břetislav Ošťádal a ing. Pavel Ernst se shodli na tom, že nárůst cen elektriny bude mít nepříznivý, někdy až katastrofální důsledek pro ekonomiku. Nárůst cen energie nelze promítnout do výrobků a bude mít negativní vliv na konkurenceschopnost a nakonec i na zaměstnanost. Je to v rozporu s tím, že vláda má v programu podporu malého a středního podnikání. Navíc disponuje zástupci v orgánech ČEZ, a proto může výši cen ovlivňovat. Zaměstnavatelé též upozornili na možnost hledání vnitřních úspor přímo v ČEZ. Ing. Jan Uhlíř prohlásil, že je nutno rozlišovat ceny regulované a neregulované. Náměstkyně ministra financí ing. Yvona Legierská vyslovila za ministerstvo určité pochybnosti o nutnosti zvyšování cen a zdůraznila roli kontrolních orgánů, které by této problematice měly věnovat pozornost. Náměstek ministra průmyslu a ob-

chodu ing. Pecina trval na tom, že cenu na volném trhu ovlivňovat nelze. Od příštího roku bude trh plně liberalizován, kromě domácností. Podotkl, že ČEZ dodává 65 procent energie na trh a že je možno obrátit se i na jiné dodavatele. Opakovaně zdůrazňoval, společně s předsedou ERÚ, že je možno ovlivňovat pouze ceny regulované a u těch se reguluje pouze jejich část.

Plenární schůze konstatuje, že liberalizace cen v elektroenergetice nevede ke snižování cen energií, a žádá vládu, aby pověřila Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR vypracovat materiál o poměru mezi růstem cen elektrické energie a hospodářskými výsledky společností (zisk před zdaněním za rok 2003) a vyhotovit plán deregulací administrativních opatření s cenovým dopadem do roku 2007. (ben)

Placená inzercie

DIVADLA A MUZIKÁLY

* NABÍDKA VSTUPENEK *

Muzikály: Kočky, Excalibur, Tři mušketýři, Bídníci, Miss Saigon, Krysař, Pokrevní bratři, Zasněžená romance, Láska je láska, Tajemství.

Divadla: R. Brzobohatého, Fidlovačka, U hasičů, Divadlo Metro, Hudební divadlo Karlín, Palác Blaník.

Minimální objednávka 10 vstupenek.

Zájemcům pošleme bližší informace.
Pražská herecká společnost, Benešovská 32, 101 00 Praha 10
Telefon: 271 732 341, fax: 272 730 323.

PORADNY NA PŘÁNÍ

Právní servis

Lze čerpat dovolenou kratší než půlden?

JUDr. STANISLAV LAUN, právní odbor OS KOVO

V poslední době si potřebuji poměrně často „odskočit“ ze zaměstnání na nejrůznější úřady. K vyřízení těchto úředních záležitostí by mně stačilo se z práce uvolnit vždy tak na jednu až dvě hodiny. Požádala jsem proto zaměstnavatele o dovolenou v určitých dnech po jedné nebo dvou hodinách, ale nechce mi vyhovět, prý si musím vzít pokaždé celodenní dovolenou. Má zaměstnavatel na tento postup právo?

A. P., Brno



Dle ustanovení § 108 odst. 1 zákoníku práce dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Pouze výjimečně lze dobu čerpání dovolené určit po dnech s tím, že jedna její část musí dle citovaného zákonného ustanovení činit při celoročním trvání pracovního poměru nejméně 2 týdny.

Po půl dnech lze určit čerpání dovolené v případech, kdy jde o dočerpání poměrné části dovolené, která je kratší než 1 den, tj. například tehdy, když zaměstnanec, jehož pracovní poměr k zaměstnavateli trval v kalendářním roce 9 měsíců, vznikl po příslušném zaokrouhlení nárok na poměrnou část dovolené v rozsahu 9/12 celoročního nároku, což při 5týdenní dovolené činí 18,5 dne. K zaokrouhlování na půldny dovolené dochází proto, že v praxi by nebylo možné ani žádoucí, aby zaměstnavatel určil čerpání dovolené zaměstnancům, jimž nevznikl nárok na poměrnou část dovolené vyjádřenou v celých dnech, v částech kratších než

půlden, popřípadě delších než půlden. Podle ustáleného výkladu této problematiky není čerpání dovolené v kratších částech než půlden možné.

Z vašeho dotazu není zřejmé, o jaká úřední jednání, která nelze uskutečnit v mimopracovní době, se jedná. S výjimkou případů uvedených v § 14 odst. 3 prov. vl. nař. k ZP č. 108/1994 Sb., v platném znění (například poskytnutí svědecké výpovědi u soudu, účast na povinné lékařské prohlídce aj.), platí zásada, že zaměstnavatel může poskytnout v odůvodněných případech zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy - zejména k zařazení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo pracovní dobu, s tím, že se současně mohou dohodnout o napracování zameškané pracovní doby.

Pokud by se ovšem jednalo o účast na jednání soudu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, příslušelo by vám k tomuto účelu ze zákona pracovní volno bez náhrady mzdy za podmínky, že uvedené jednání bylo výhradně ve vašem osobním zájmu anebo dala-li jste k němu podnět svým zaviněním (§ 16 odst. 2 citovaného nařízení vlády).

Nad otazníky v bydlení

Musím mít k prodeji bytu souhlas ostatních vlastníků?

Ing. MILAN TARABA, místopředseda Sdružení nájemníků ČR

V roce 1980 jsem koupil od OPBH byt do osobního vlastnictví s poměrným dílem na společných částech domu. V domě bylo asi 7 různě velkých bytových jednotek. Další byty koupili stejným způsobem moji rodiče a bratr s rodinou. Dům je dvoupatrový. Každý měl byty v jednom podlaží. U mě ve 2. patře byla ještě společná půda, která byla při rekonstrukci předělána na můj byt a terasu. Poměrné části byly zhruba - já 17 % (setin), rodiče 38 %, bratr 45 % - určeno OPBH dle ceny a velikosti zakoupených bytů. Každý zaplatil tomu odpovídající částku, celkem asi 45 000 Kč za celou nemovitost. Pozemek a stavební parcela patřily městu, později nám je převedlo podle stejného klíče bezplatně do vlastnictví. Dům jsme zrekonstruovali a vznikly 3 bytové jednotky, každé podlaží = 1 bytová jednotka. Společné části jsme financovali každý stejným dílem nákladů, svůj byt každý sám. Projektant nazval akci „rekonstrukce rodinného domu“, a tak byla také zkolaudována. Mezi vlastníky nebyla uzavřena žádná smlouva ani dohoda, která by cokoli nějak dále upravovala. Jak by to teď vypadalo, kdybych chtěl svůj byt prodat? Musel bych mít souhlas ostatních vlastníků? Změnily se rekonstrukcí nějak majetkové poměry vlastníků vůči nemovitosti? Jak by se stanovila cena mého bytu? Jak je to s opravami domu, kolik kdo hradí? Může mě bránit druhý vlastník v používání například schodiště apod., protože mám nejmenší podíl? Upravuje nějaký zákon či vyhláška užívání a úklid společných prostor a pozemku? Může si ten, kdo má největší podíl, dělat s domem a pozemkem, co chce, bez souhlasu ostatních vlastníků? Pokud ano, co se proti tomu dá dělat?

O. K., Červený Kostelec



Po přijetí zákona č. 72/1994 Sb. bylo nutné, aby vlastníci bytů uvedli právní vztah k bytu do souladu s tímto zákonem, což se v případě tazatele zřejmě nestalo. Po rekonstrukci domu je nezbytně nutné, aby byly upraveny vlastnické vztahy podle skutečnosti.

Vlastník bytu a spoluvlastník společných prostor a konstrukcí domu nemusí mít souhlas ostatních vlastníků k prodeji svého bytu. Cena bytu se stanovuje znaleckým posudkem, který je důležitý pro stanovení daně z převodu nemovitosti.

Opravy domu se hradí poměrem na společných částech domu a konstrukcích domu. Všichni vlastníci mají právo užívat společné prostory a nemohou být v tomto právu omezováni.

Jak už jsem naznačil výše, upravuje poměry mezi vlastníky bytů zákon č. 72/1994 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Pro dispozici s domem, případně s pozemkem, který nebude měnit majetkové vztahy, případně způsob užívání, stačí souhlas vlastníků, kteří disponují nadpolovičním podílem na společných prostorách a konstrukcích. Pokud by však mělo jít o rozhodnutí, které by měnilo vlastnické podíly, případně způsob užívání domu, je třeba souhlas všech vlastníků.

ZÁKLADNÍ POŽADAVKY ODBORŮ NA NOVÝ ZÁKONÍK PRÁCE

MILAN ŠTĚCH, předseda ČMKOS

V současnosti připravuje ministerstvo práce a sociálních věcí nový pracovní zákoník. S jeho prvními návrhy nejsou odbory spokojeny (viz usnesení sněmu ČMKOS z 30. 11. 2004 - Kovák č. 42/2004). V reakci na tyto nepřijatelné verze kodexu práce schválila 13. 12. 2004 (již po uzavěrci posledního čísla Kováku) ČMKOS základní požadavky, které budou odbory prosazovat. Principy, které ČMKOS hájí, i ty, s nimiž naopak nesouhlasí, níže otiskujeme - v celém znění. (red.)

1. Nový zákoník práce by měl být samostatným, komplexním, plně harmonizovaným ve vztahu k příslušným směrnicím Evropské unie (EU), úmluvám Mezinárodní organizace práce (MOP) a dalším mezinárodním závazkům a zejména ve vztahu ke kolektivním smlouvám liberalizovaným kodexem:

● **Samostatný kodex** - zákoník práce (ZP) by měl být zpracováván bez přímé vazby na občanský zákoník (OZ), měl by tedy obsahovat rovněž úpravu statusových otázek, právních úkonů aj. s tím, že nelze připustit metodu pouhého „přepisu“ ustanovení občanského zákoníku bez vazby na specifika pracovněprávních vztahů a jejich kritického zhodnocení. Ve výjimečných případech lze připustit vazbu na občanský zákoník metodou delegace (například zastoupení).

● **Komplexní kodex** - Zákoník práce by měl vedle právní úpravy odměňování a právní úpravy náhrad nákladů vznikajících zaměstnancům v souvislosti s výkonem práce (zejména cestovní náhrady) zcela jednoznačně obsahovat i úpravu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, tj. zákoník práce musí upravit práva a povinnosti účastníků pracovněprávních vztahů včetně pracovněprávních nároků a prevence rizik v této oblasti. Zvláštnímu zákonu lze světit jen úpravu tzv. technických problémů, které neřeší vlastní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem (například rizikové faktory, zvláštní odborná způsobilost). Zákoník práce také musí obsahovat právní úpravu tzv. „pluralitu odborů“ a otázku uvolňování odborových funkcionářů k činnosti zástupců zaměstnanců a k ostatní činnosti. Zákoník práce musí také obsahovat základní úpravu kolektivní smlouvy (vymezení smluvních stran, jejich zástupců, podmínky platnosti i neplatnosti, rozsah závaznosti, účinnost), která je vedle pracovní smlouvy základním typem pracovněprávní smlouvy.

● **Liberalizovaný kodex** - Zákoník práce musí vycházet z ústavní zásady „co zákon nezakazuje, to dovoluje“ se stanovením mezi smluvní svobody metodou minima, která by byla vyjádřena jako obecné pravidlo pro pracovněprávní vztahy a byla upravena v úvodních všeobecných ustanoveních s tím, že zde bude upraven i obecný vztah zákon - kolektivní smlouva - pracovní smlouva. Zákoník práce musí jasně stanovit meze smluvního ujednání i výslovnými zákazy včetně odůvodněných výjimek (zejména zákaz smluvní pokuty, zástavy, monitorování zaměstnanců sledovacími technikami aj.). Nesouhlasíme s další existencí vnitřního předpisu jako pramene práva ani s koexistencí vnitřního předpisu a kolektivní smlouvy. Další existence vnitřního předpisu jako pramene práva je v protikladu s proklamovanou liberalizací pracovněprávní úpravy a její povahou - soukromé právo, které je založeno na smluvním principu. Pokud by měl být vnitřní předpis i nadále připuštěn jako pramen práva, tak pouze tam, kde nepůsobí odborová organizace. Úplatnost výkonu práce v závislém pracovněprávním vztahu musí být nepochybná. ČMKOS přitom vychází z toho, že mzda (pravidla odměňování) bude sjednána v kolektivní smlouvě, v tom případě postačí odkaz na příslušnou kolektivní smlouvu. Nebude-li tomu tak, je nezbytné mzdu sjednat přímo v pracovní smlouvě. ČMKOS zásadně nesouhlasí s jednostranným určováním mzdy zaměstnavatelem.

● **Plně harmonizovaný** - Do nové právní úpravy by měla být převzata ta ustanovení, která se v praxi osvědčila a která jsou v souladu s požadavky příslušných úmluv MOP a směrnic EU. Neměla by být měněna ustanovení slučitelná s mezinárodními závazky, při jejichž přijímání panovala shoda mezi sociálními partnery. Nově by měla být zařazena ta ustanovení, která požadují příslušné směrnice (například smluvní ujednání mezi odbory a zaměstnavatelem o rozsahu, postupu a způsobu informací a konzultací), ratifikované úmluvy MOP (například volno na školení pořádané odborovou organizací) a ostatní mezinárodní závazky (zejména ESCH) a která umožní ratifikaci úmluv MOP dosud neratifikovaných (především úmluv MOP č. 151, 154 a 158). Odstraněna by měla být ta ustanovení, která nejsou v souladu s mezinárodními závazky ČR (například prekérnost vedlejších pracovních poměrů, tzv. dohoda o hmotné odpovědnosti), nebo která znemožňují ratifikaci úmluv MOP (například pluralita zaměstnavatelů jako smluvní strany kolektivní smlouvy). Harmonizace nesmí být důvodem snížení dosažených standardů pracovněprávní úpravy.

2. Novou právní úpravou nesmí dojít ke zhoršení pracovněprávní ochrany zaměstnanců. ČMKOS nesouhlasí zejména se záměry:

● změnit právní úpravu změn pracovního poměru, zejména pokud jde o zaměstnance se zdravotními problémy, a v té souvislosti s formulováním fikce existence výpovědního důvodu,

● rozšířit okruh zaměstnanců, které lze z funkce odvolat, na všechny vedoucí zaměstnance, tedy i těch na nejnižším stupni řízení,

● zrušit nabídkovou povinnost zaměstnavatele před podáním výpovědi zaměstnanci,

● zavést výpověď ze strany zaměstnavatele bez výpovědního důvodu výměnou za vyšší odbyté, kterou by se fakticky obcházel smysl úpravy hromadného propouštění a ochrany odborových funkcionářů a současně by se tím fakticky vyloučila možnost soudní ochrany zaměstnance v těchto případech,

● dvojnásobně prodloužit dobu, ve které může zaměstnavatel se zaměstnancem skončit pracovní poměr okamžitě - tím by došlo k popření i samé podstaty této formy skončení pracovního poměru,

● uplatnit tzv. „korta pracovní doby“, kdy by tento jiný způsob nerovnoměrného rozvržení pracovní doby byl zároveň „bianco“ smlouvou na kratší pracovní dobu - jde jednoznačně o přenos podnikatelského rizika zaměstnavatele na zaměstnance - diskusi o „kontech“ lze vést pouze za předpokladu, že jejich sjednání bude možné výlučně v kolektivní smlouvě, bude dána záruka „nepropustitelnosti“ zaměstnance pracujícího v tomto režimu z důvodu nadbytečnosti a proplacení náhrady mzdy v případě nezajištění práce po stanovenou pracovní dobu; současně by bylo nezbytné vyřešit vazbu na další nároky zaměstnanců, zejména pokud jde o dávky nemocenského a úrazového pojištění (jiné rozhodné období pro stanovení denního vyměřovacího základu),

● omezit poskytování dodatkové dovolené (jen při práci v tropech).

3. Novou právní úpravou nesmí dojít ke zhoršení stávajícího postavení odborových organizací. ČMKOS proto požaduje:

● Navrhovaná právní úprava musí jednoznačně podporovat svobodné a dobrovolné sjednávání pracovních podmínek včetně odměňování kolektivními smlouvami.

● Právo kolektivně vyjednávat přísluší výhradě odborovým organizacím.

● Musí být jednoznačně vyřešena procedura vyjednávání o platech zaměstnanců a závaznost tohoto jednání včetně případných uzavřených dohod pro vládu při přípravě návrhu státního rozpočtu.

● Určité otázky týkající se především hromadné úpravy pracovních podmínek (pracovní doba, dovolená apod.) musí být svěřeny výlučně kolektivním smlouvám.

● Umožnit zaměstnavatelům a odborovým organizacím svobodně si sjednat rozsah informací, projednání a spolurozhodování nad minima stanovená v zákoně včetně postupu a způsobu informací, konzultací a spolurozhodování.

● Zachovat institut rozšiřování KSVS, a to jako plošné rozšiřování závaznosti KSVS.

● Zachovat kontrolní pravomoci odborových organizací, a to jak obecné, tak na úseku BOZP.

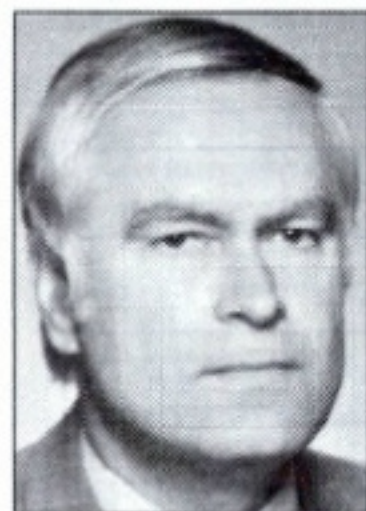
● Vyloučit „právo veta“ pro minoritní odborové organizace i při kolektivním vyjednávání.

● Neupravovat „duální systém“, pokud jde o informování a konzultace, a to ani v podobě, že rady zaměstnanců (zástupci pro BOZP) mohou být jen tam, kde nepůsobí odbory, ale mají stejné pravomoci jako odbory, ani koexistenci rad zaměstnanců (zástupců pro BOZP) s odborovou organizací. Rady zaměstnanců (zástupci pro BOZP) jsou orgány „sui generis“ pro účely zprostředkování informací a ve vymezených oblastech konzultací mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci a jako takové mohou mít pouze oprávnění stanovená zákonem, která nelze smluvně rozšiřovat.

4. ČMKOS opakovaně upozorňuje na to, že liberalizaci pracovněprávní úpravy není možné odpovědně provést bez toho, aniž bude jednoznačně zřejmé, jak budou zejména výhodnější pracovněprávní nároky promítnuty do daňových zákonů, a bez toho, aniž bude uspokojivě vyřešena vymahatelnost pracovněprávních nároků.

NA POMOC KOLEKTIVNÍMU VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2005 (XV.)

Ing. RUDOLF HORÁK, úsek odborové politiky OS KOVO



Při posuzování mzdového vývoje ve firmě je nutné vycházet z časové řady takového ekonomického ukazatele, který by dokázal doložit oprávněnost nároku růstu mzdových nákladů. Současná praxe podnikatelských subjektů k tomuto účelu používá porovnávání růstu produktivity práce z přidané hodnoty s vývojem průměrné mzdy.

Přidaná hodnota - účetní přidaná hodnota

(výkaz zisku a ztráty)

- reprezentuje „čisté bohatství“, které firma vytváří svojí výrobní činností nebo poskytováním služeb v očekávání zisku pro majitele (vlastníky). Tím zároveň přispívá k blahobytu společnosti a k hodnotě národního produktu. Není hodnotou produkce, protože ta částečně obsahuje prvky materiálu a služeb nakoupené externě (zvenku), které představují tvorbu bohatství vytvořené jiným podnikem. V podstatě jde o peněžně vyjádřenou hodnotu výkonů, které podnikatelský subjekt vložil do výrobní a obchodní činnosti po očištění od dodavatelsky pořízeného materiálu, surovin, subdodávek, energie, služeb apod.

a) Tvorba přidané hodnoty

Účetní přidanou hodnotu zjistíme, když k obchodní marži přičteme výkony a odečteme výkonovou spotřebu:

ukazatel	řádek z výkazu zisku a ztráty
tržby za prodej zboží01
- náklady na prodané zboží02
= obchodní marže03
+ výkony04
- výkonová spotřeba08
= přidaná hodnota11

To je ve zkrácené podobě: ř. 03 + ř. 04 - ř. 08 = ř. 11.

Jak již bylo konstatováno ve 13. části seriálu, přidaná hodnota je ukazatel určený především k hodnocení efektivnosti managementu. Podle její dosažené výše se posuzuje úspěšnost (umění) či neúspěšnost (neumění) při řízení společnosti.

Zvýšení přidané hodnoty lze dosáhnout v zásadě dvěma možnostmi:

- zvýšením výkonů a tržeb za prodané zboží (tj. ve většině případů zvýšením vyfakturovaných zakázek, eventuálně výrobou na sklad) nebo

- snížením (úsporami) výkonové spotřeby a nákladů na prodané zboží.

V praxi dojde jistě ke kombinování obou přístupů. Potom musí platit: Rostou-li v hodnoceném období rychleji výkony a tržby za prodané zboží než výkonová spotřeba včetně nákladů na prodané zboží, dojde ke zvýšení i přidané hodnoty. Pokud však nastane obrácený vývoj, přidaná hodnota zaznamená pokles.

Příklad:

rok	2002	2003
tržby za prodej zboží	4 800	5 068
+ výkony	166 163	180 541
- náklady vynaložené na prodané zboží	4 067	4 034
- výkonová spotřeba	89 992	91 851
= přidaná hodnota	76 904	89 724

Sečteme tržby za prodej s dosaženými výkony a dostaneme ukazatel *výkony a prodej zboží*, obdobně součtem položek náklady vynaložené na prodané zboží a výkonová spotřeba vzniká ukazatel *vý-*

konová spotřeba a náklady na prodané zboží. V grafickém vyjádření (graf č. 1) potom zjistíme, jakým způsobem v hodnoceném období let 2002 - 2003 došlo k vývoji přidané hodnoty. Výkonové ukazatele se vyvíjejí rychleji (+8,6 %) než meziroční vývoj nákladových ukazatelů (+1,9 %), takže vytvořená přidaná hodnota, vyjádřená tmavým sloupečkem, narůstá (+16,7 %).

Zajisté pozitivní poznatek pro vyjednávání. V tomto případě jde o nárůst přidané hodnoty bez ohledu na počet zaměstnanců ve firmě. Teprve vydělením ukazatele přidaná hodnota průměrným přepočteným stavem zaměstnanců a počtem měsíců v období dostáváme nový - důležitější ukazatel - *měsíční produktivita práce z přidané hodnoty*, tj. jakou hodnotu za jeden měsíc vytvořil jeden zaměstnanec firmy. Pokud přidaná hodnota roste a stav zaměstnanců zůstává nezměněný, poroste samozřejmě i produktivita. Dojde-li ke snížení zaměstnanců, produktivita práce poroste ještě rychleji. Na první pohled máme velice pádný argument, protože může nastat situace, kdy produktivita práce z přidané hodnoty vzroste meziročně například o 20 %, ale průměrná mzda pouze o 5 procent. Proto musíme posoudit další velice důležitou část přidané hodnoty, a sice její rozdělení.

b) Rozdělování přidané hodnoty

Na provozování podnikatelské činnosti firmy se podílí celá řada subjektů, mezi které musí být vytvořená přidaná hodnota rozdělena formou nákladových položek:

subjekt	náklad
zaměstnanci	osobní náklady
majitelé (vlastníci)	odpisy dlouhodobého majetku
bankovní ústavy	nákladové úroky
stát	daně
majitelé, management	(zbytek výnosů - náklady)

V případě, že v poslední části zůstane ještě volná položka, „nespecifikováno“ zůstane ještě volná položka, znamená to, že firma je schopna vytvořit zisk pro majitele, ze kterého by bylo možno teoreticky „urvat“ část pro zaměstnance do osobních nákladů.

Příklad (vychází z údajů v předchozím příkladu):

rok	2002	2003
přidaná hodnota	76 904	89 724
z toho:		
osobní náklady	54 578	64 272
odpisy dlouhodobého majetku	4 787	5 306
nákladové úroky	623	296
daně	6 687	7 446
zbytek (výnosy - náklady)	10 229	12 404

Ukazatele si pro přehlednost trochu zjednodušíme, abychom viděli procentuální podíl osobních nákladů a odpisů z celkové přidané hodnoty. Ostatní položky zůstávají ve zbývajících nespecifikované části:

rok	2002	2003
přidaná hodnota	76 904	89 724
z toho:		
osobní náklady	54 578	64 272
odpisy dlouhodobého majetku	4 787	5 306
zbytek (nespecifikováno)	17 539	20 146

Výsledek (viz graf č. 2) lze interpretovat tak, že v roce 2002 zaměstnanci dostali z přidané hodnoty do osobních nákladů 71 %, v roce 2003 71,6 procenta. Jinými slovy: z každé stokoruny vytvořené přidané hodnoty bylo přiděleno zaměstnancům do osobních nákladů v roce 2002 71,- Kč, v roce 2003 71,60 Kč. Opět by se dalo říci, že jde o příznivý efekt. Nesmíme však zapomenout na tvorbu přidané hodnoty, kde jsme došli k závěru, že přidaná hodnota vzrostla ve stejném období o 16,7 %, produktivita práce potom o 20 procent. Nastává nepoměř, kdy produktivita práce byla zvýšena o celou pětinu, ale osobní náklady (potažmo mzdové náklady) zůstávají téměř na stejné úrovni. Z toho lze vyvodit jediný závěr: vedení firmy uplatňuje vůči zaměstnancům protimotivační opatření - za podstatně více práce téměř nezměněná mzda. Za lepší pracovní výsledky se poněkud „opomnělo“ na ty, kteří se o ně svojí intenzivnější prací zasloužili.

V takovéto situaci máme dost silný argument pro požadavek navýšení mzdových prostředků do kolektivního vyjednávání. Zbývá ale ještě poslední krok - posoudit reálnost takového požadavku. Ve sloupcovém grafu je třeba vyhledat prostor, ze kterého by navýšení bylo možné realizovat. Tím je zbytek (bílý dílek), konkrétně 17 539 000 Kč v roce 2002, ze kterého je nutno uhradit 623 000 Kč nákladových úroků a 6 687 000 Kč různých daní. Zůstatek činí 10 229 000 Kč, v roce 2003 12 404 000 Kč. Pravděpodobně dostatečná výše, která se dále meziročně navyšuje zejména o úsporu dosaženou ve mzdových ukazatelích. Zvážit se bude muset i protiargument, že může jít o akumulaci zdrojů pro pořízení nových investic. Pokud firma rozšiřuje a obnovuje svoji technickou a technologickou vybavenost, lze předpokládat, že uvažuje o zachování podnikatelské činnosti i v dohledné budoucnosti. V takovém případě asi budeme rozhodovat mezi dvěma alternativami: snažit se přidat zaměstnancům více na mzdách, nebo upřednostnit udržení (možná i rozšíření) zaměstnanosti.

Bez grafického znázornění jsme schopni si sami ověřit, jaký prostor se pro navýšení mzdových ukazatelů pro příští období nabízí. Od přidané hodnoty ve výkazu zisku a ztráty odečteme osobní náklady a odpisy dlouhodobého hmotného a nehmotného majetku a zjistíme, zda ještě zůstává nějaký zbytek. Jestliže ano, pokračujeme dále a odečítáme nákladové úroky a daně (viz čísla řádků uvedená výše). Případný zbytek (v podstatě jde o zisk firmy) je reálnou cestou k formulování požadavku navýšení mzdových prostředků. V mnoha strojírenských firmách však bývá vytvořena tzv. záporná přidaná hodnota, tj. stav, kdy nelze z vytvořené účetní přidané hodnoty uspokojit všechny subjekty, které se na její tvorbě podílely. Odpočtem všech naznačených položek dospějeme k záporné částce, ze které se dají těžko osobní náklady v dalším období posílit. Vydělením vytvořené přidané hodnoty přepočteným stavem zaměstnanců a počtem měsíců nám sice může produktivita práce meziročně narůstat, ale není z čeho rozdávat. V takovém případě je nutno se podívat na tvorbu přidané hodnoty. A dosažení její výše je - jak jsme si již vysvětlili - uměním, či neuměním managementu.

V této souvislosti je zapotřebí upozornit na skutečnost, že jak ve fázi tvorby, tak ve fázi rozdělování přidané hodnoty není brán zřetel na lidský faktor, neboli neuvažujeme, jaké množství zaměstnanců se na vytváření bohatství firmy podílelo.

V praxi se poměrně často můžeme setkat s argumentem managementu: „V případě, že navýšíme mzdové prostředky, klesne o tuto částku přidaná hodnota.“ Takovýto argument svědčí pouze o nezna-

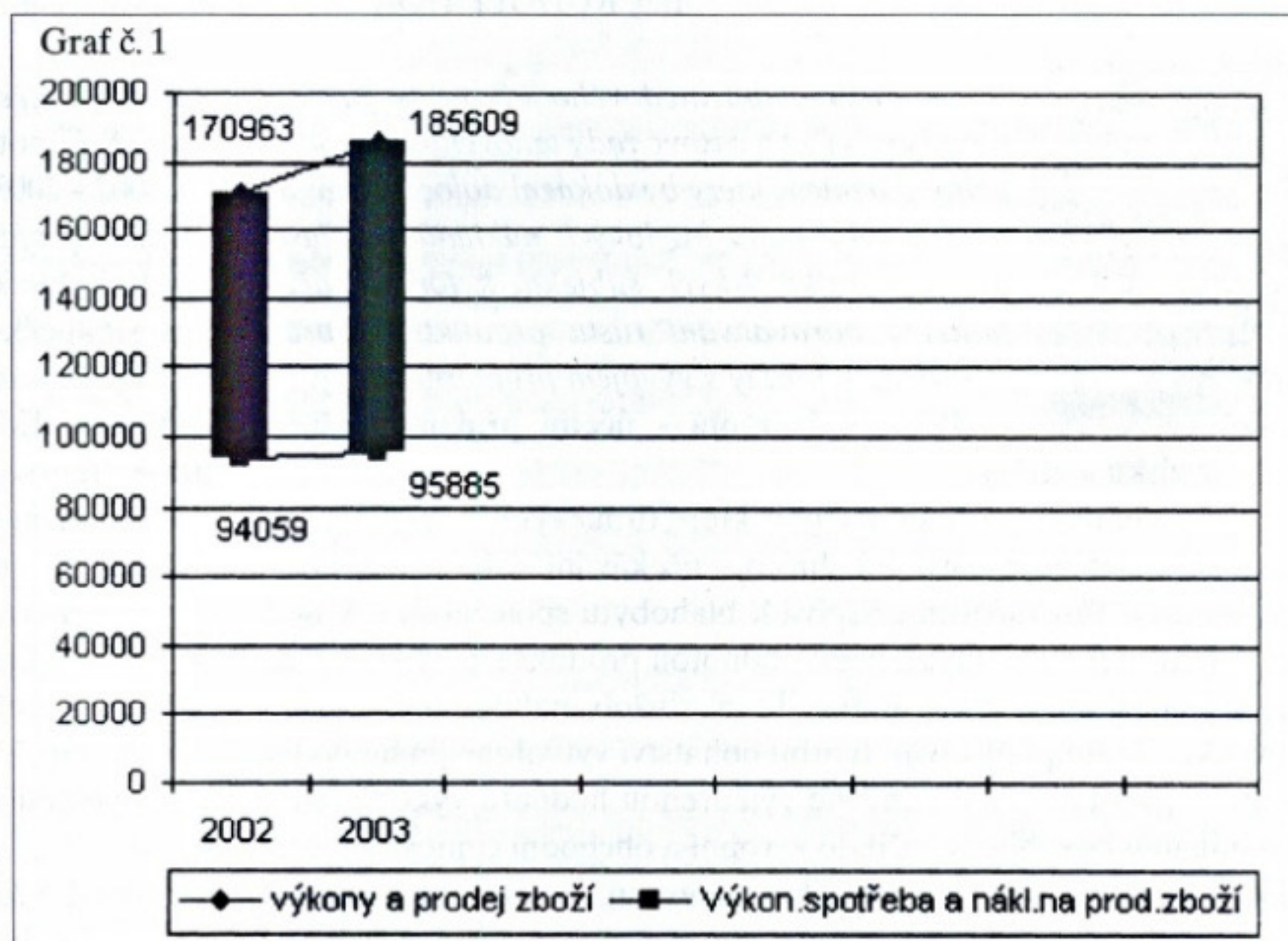
losti problematiky přidané hodnoty. Mezi tvorbou a rozdělením přidané hodnoty není hledána žádná souvislost.

Platí však, že výkaz zisku a ztráty nám tyto informace poskytuje:

ř. 1 až ř. 10 - tvorba přidané hodnoty

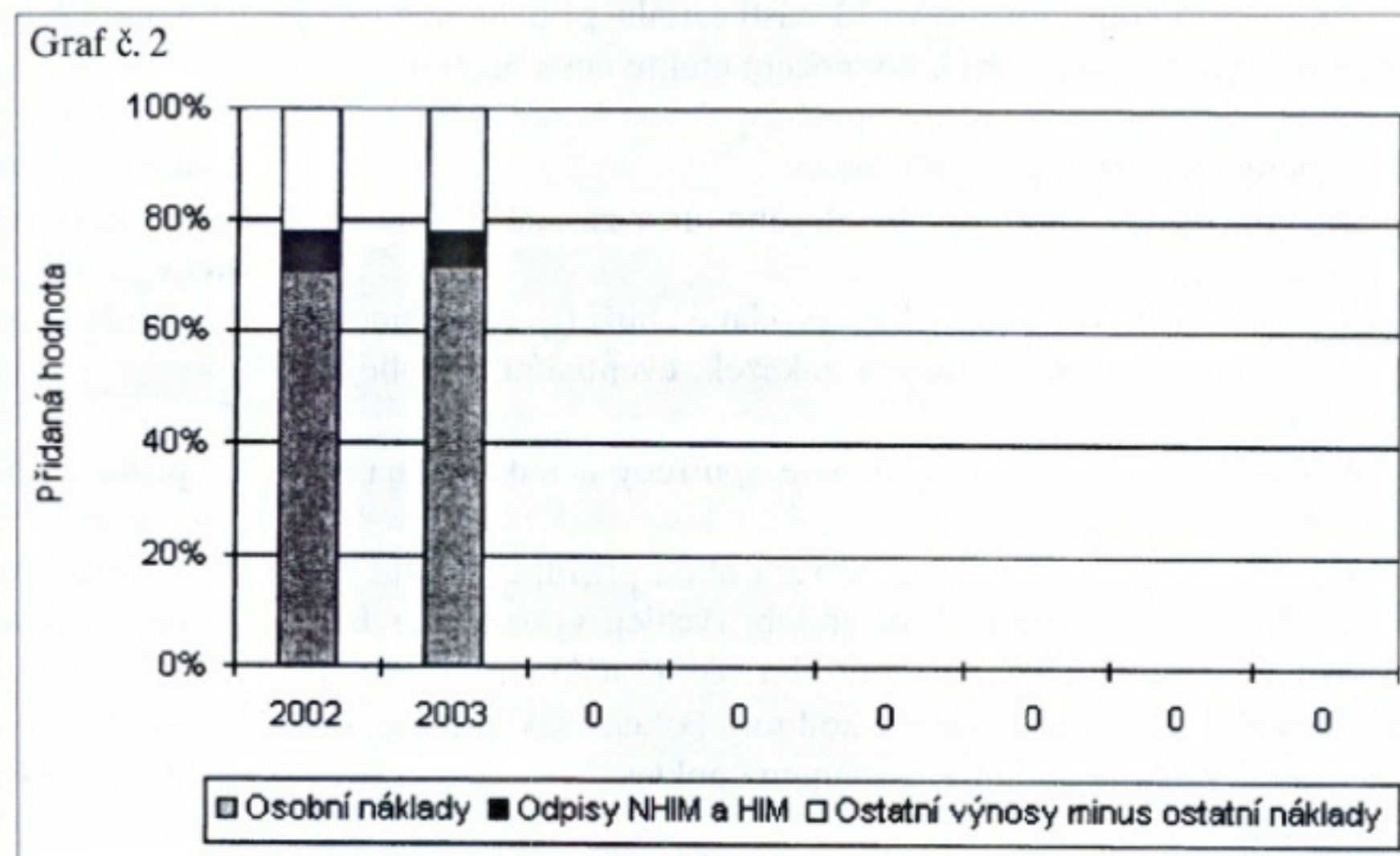
ř. 11 - (účetní) přidaná hodnota

ř. 12 až ř. 59 - rozdělení přidané hodnoty.



Již pouhým pohledem na výkaz zisku a ztráty tedy zjišťujeme nensmyslnost vysloveného argumentu. Osobní (mzdové) náklady jsou na 12. (eventuálně 13.) řádku, který s fází tvorby přidané hodnoty nemůže mít nic společného!

Nezbytnou podmínkou pro takovéto propočty a jejich interpretaci je výkaz zisku a ztráty sestavený v plném rozsahu, a to ještě v klasické formě, tj. v členění nákladů podle druhů. Pokud bychom vycházeli ze zkrácené verze, ve které se zveřejňuje účetní závěrka v Obchodním věstníku, nejsme schopni posoudit, zda firmě zbývá prostor pro nákladové úroky a daňové povinnosti. Problém vznikne v okamžiku,



kdy nám firma předloží výkaz zisku a ztráty v členění nákladů podle účelu (používaný zejména v Německu). Tam se přidaná hodnota neuvádí, není ji z čeho vypočítat, natož posoudit její rozdělování. Na počátku seriálu jsme ale upozorňovali na to, že podle naší stávající legislativy jsou účetní jednotky, které se rozhodnou takovýto výkaz zisku a ztráty sestavovat, povinny v příloze k účetní závěrce uvést její vžitou verzi v členění nákladů podle druhů.

V příští části se budeme zabývat vztahem produktivity práce a mzdovými ukazateli.

(Pokračování příště)

DRUHÁ VYŠŠÍ SMLOUVA: S LETCI

Vedoucí představitelé OS KOVO a Asociace leteckých výrobců (ALV) podepsali 16. prosince 2004 (tj. po uzávěrce posledního čísla Kováku) v Praze kolektivní smlouvu vyššího stupně (KSVS) na období roku 2005. Jedná se o druhou KSVS uzavřenou OS KOVO na tento rok (první byla podepsána se Sdružením učňovských zařízení 3. 12. 2004).

Vyjednávání o této smlouvě bylo složité, ale probíhalo korektně. Postup naší vyjednávací skupiny byl koordinovaný se závěry z valné hromady letecké sekce. Největší pozornost byla samozřejmě soustředěna na mzdovou oblast. Ve mzdovém vývoji se dojednalo, že nedojde k poklesu průměrných reálných mezd u jednotlivých zaměstnavatelů, a přitom průměrná nominální mzda zaměstnanců v jednotlivých kategoriích u jednotlivých zaměstnavatelů v roce 2005 vzroste ve srovnání s rokem 2004. Vzrostou i minimální mzdové tarify, i když ne v takové výši, jak jsme navrhovali. Byly sjednány vyšší příplatky za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci, než je stanoveno zákonem. Svou hodnotu má rovněž sjednání příplatků za práci v sobotu a neděli, v odpoledních a dvanáctihodinových směnách, v dalším riziku a ve výškách, které nejsou v zákoně o mzdě uvedeny, což přispěje ke spravedlivému ohodnocení ztížených pracovních podmínek zaměstnanců. Podařilo se sjednat i vyšší náhrady mzdy při přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy a za pracovní pohotovost na pracovišti.

V ostatních oblastech KSVS nedošlo k zásadním změnám proti dohodnutým závazkům v roce

2004. Z nich chci zmínit alespoň zachování nároku na jeden týden dovolené nad zákonnou výměru a udržení zkrácené týdenní pracovní doby u těch zaměstnavatelů, kde to bylo uplatněno již v roce 2004. Pro možnost uplatnění odpočtu od základu daně z příjmu u našich členů poskytne zaměstnavatel potřebný podklad o srážce zaplacených členských příspěvků v roce 2004. Tato kolektivní smlouva vyššího stupně je závazná pro 20 zaměstnavatelů a celý text je k dispozici i na intranetu OS KOVO.

Ing. ZDENĚK DOBIÁŠ,
vedoucí odboru kolektivních smluv, mezd
a sekcí OS KOVO
Snímek Martin Beneš



Vyšší kolektivní smlouvu mezi OS KOVO a Asociací leteckých výrobců podepsali (zleva) předseda svazu ing. Jan Uhlíř a prezident asociace ing. Milan Holl, CSc.

V HRÁDKU MZDY DOPLACENY

Teprve pár minut před začátkem ohlášené dvouhodinové stávky v Železárnách Hrádek 16. prosince minulého roku (tj. již po uzávěrce posledního Kováku v roce 2004) se vedení společnosti Ferromet Group, která podnik vlastní, uvolilo doplatit zaměstnancům mzdy za měsíc říjen. Mzdy za listopad se firmě podařilo vyplatit ještě před vánočními svátky. V průběhu ledna pak mají proběhnout jednání mezi jednatelem společnosti Ferromet Group a VZO OS KOVO Železářny Hrádek o způsobu zvýšení rentability firmy, zachování celého rozsahu výroby a tomu odpovídající zaměstnanosti. (ben)

HLAVNÍ OBLAST PŘIPOMÍNEK...

(Dokončení ze str. 1)

● Předsednictva OS KOVO - stejná snaha jako v případě Rady OS KOVO - § 21.

Celkem přišlo v prvním kole 100 připomínek od 22 připomínkových jednotlivců či skupin. Lze však říci, že připomínek je ještě asi o 30 více, protože takřka každý z návrhů má ještě další podbody, které je však nutno považovat za jeden komplexní návrh. Je však možné, že někdo ještě neodeslal připomínky ke Stanovám OS KOVO. Bylo by vhodné, aby každý zvážil jejich důležitost (a to i s ohledem na dosud zasláné a zveřejněné na Intranetu OS KOVO) a co nejrychleji je zaslal, nejlépe e-mailem na adresu stredula.josef@cmkos.cz, nebo poštou na adresu Josef Středula, Odborový svaz KOVO, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3. Ideální by bylo, kdyby byly zaslány do 7. ledna 2005.

Další jednání komise se uskuteční ve dnech 11. - 12. ledna 2005 ve Zlenicích, kde bude připravovat materiál pro jednání Předsednictva OS KOVO a Rady OS KOVO.

Všechny připomínky jsou zveřejněny na Intranetu OS KOVO.

Všem připomínkujícím za včasné zaslání návrhů děkujeme!

V Praze dne 21. 12. 2004

JOSEF STŘEDULA,
předseda komise pro přípravu úpravy
Stanov OS KOVO

DOKUD JE...

(Dokončení ze str. 1)

Odborová organizace přežila

„Odborová organizace přežila asi především proto, že byla ekonomicky nezávislá,“ vyjádřil své přesvědčení J. Mariel. „Některé věci jsme odkoupili ještě od HTT, tedy od správce konkursní podstaty. Bohužel, museli jsme prodat rekreační zařízení v Krkonoších, protože jeho úprava by byla vyžadovala velké investice. Měli jsme smůlu na nájemce, kteří to zařízení jen tunelovali. Sportovně rekreační areál v Horním Bradle jsme si však ponechali, je v pronájmu a nájemce plní podmínky smlouvy a investuje. Dokonce se nám podařilo získat do vlastnictví pozemky, na nichž se toto rekreační zařízení nachází. Naši členové ZO tam za rozumnou cenu mohou trávit dovolenou, protože nájemce jim poskytuje slevu, a ještě jim na ni nějakou korunu přidáme. Suplujeme tím ovšem tak trochu zaměstnavatele.“

Odborová organizace ve svém rozpočtu každoročně vyčleňuje nemalé částky na kulturní a sportovní vyžití členů. Každý odborový úsek dostává určitý limit na člena, s nímž samostatně hospodáří. Roční rozpočet odbo-

rové organizace není odkázán jen na členské příspěvky, ale využívá i všech dalších prostředků z příjmů organizace. „Uvítali bychom, kdyby nám na činnost přispěl i zaměstnavatel, tedy FOXCONN.CZ,“ míní předseda ZO, „protože kolektivní smlouvu vyjednáváme za všechny zaměstnance.“ To se ale dosud nepodařilo prosadit, „úkol trvá,“ smál se J. Mariel.

Zvýšení mzdy je nejdůležitější

V současnosti spěje do finále kolektivní vyjednávání ve firmě T-CZ. Bylo zahájeno dva měsíce před vypršením platnosti staré kolektivní smlouvy (skončila 31. prosincem 2004), ale až začátkem ledna se podařilo najít dohodu o mzdách na tento rok. Kolektivní smlouva bude podepsána v nejbližších dnech. Ve společnostech Nástrojárna a FOXCONN.CZ kolektivní vyjednávání ještě naplno nepropuklo, neboť dosavadní kolektivní smlouvy platí až do 31. března 2005.

V závěru besedy upozornil Jaroslav Mariel, že samostatnou organizační složku ZO OS KOVO Tesla Pardubice tvoří asi 620 důchodců. Mají vlastní výbor, který vydává každoročně Zpravodaj důchodců, informující všechny členy o velmi bohatém programu v průběhu celého kalendářního roku.

Text, snímky (stl) a firemní archiv

Placená inzertce

SVÁŘEČ

„Pro našeho klienta v Moravsko-slezském kraji hledáme kvalifikované svářeče dle EN 287-1 spec. W03. Velmi dobré finanční ohodnocení, práce v týmu i samostatně. Nástup k 1. 3. 2005. Ubytování pomůžeme zajistit. Pro pracovníky nesplňující výše uvedenou kvalifikaci jsme připraveni organizovat doškolovací kurzy (možnost zajištění financování - úvěr). Adecia s. r. o., tel. 603 492 530, fax 321 768 095, www.adecia.cz, email info@adecia.cz“

STROJÍRENSKÉ PROFESE

„Pro strojírenské firmy v České republice trvale hledáme odborníky v profesích svářeč, strojní zámečník, obsluha CNC a NC strojů, horizontkáře, autoklempíře, lakýrnyky-natěrače a další strojírenské profese. V případě potřeby změny či doplnění kvalifikace např. u svářečů pro certifikaci dle EN 287-1 organizujeme doškolovací kurzy. Možnost financování pomocí úvěru. Adecia s. r. o., tel. 603 492 530, fax 321 768 095, www.adecia.cz, email info@adecia.cz“



• Vydává OS KOVO • IČO: 49276832 • Ročník XLIX. • Uzávěrka vždy ve čtvrtek v 11 hodin • <http://www.oskovo.cz> • Redakce: šéfredaktor Mgr. Martin Beneš, redaktorky PhDr. Jana Benešová, tajemnice Miloslava Nováková • Adresa redakce a vydavatele: nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 • Telefon: 234462344 • Fax: 222717666, email: Benes.Martin@cmkos.cz • Redakční rada: J. Švec - předseda, tel.: 387016155, O. Beneda, J. Cvrček, M. Kosina, Bc. A. Mačák, Mgr. L. Pašek, J. Sůva, Mgr. P. Taraba • Vydavatelství: Jan Kratochvíl • Objednávky vyřizuje redakce • Redakci nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí • Autorsky neoznačené články jsou převzaty ze servisu ČTK • Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta, s. p., odštěpný závod Praha, č.j. nov. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0332-9270 • MK ČR E 4605

CO SE PSALO V KOVÁCKÉM TISKU ZAČÁTKEM LEDNA 1927 A 1982

Zájmy kovodělníků č. 2 ze 12. 1. 1927:

K VALNÝM HROMADÁM SKUPIN

Pro prvorepublikové odbory byla charakteristickým rysem neúměrná rozdrobenost hnutí. To mělo za následek značné oslabování sil a vlivu jednotlivých organizací. Nebylo tomu jinak ani v kovoprůmyslu. Svaz kovodělníků v ČSR (sociálně demokratické odbory) sdružoval v roce 1926 necelou polovinu všech odborově organizovaných v tomto oboru, komunisté měli téměř 14 procent členstva, o ostatní členy se dělily národní socialisté, křesťansko sociální organizace aj. (Zprávy Státního úřadu statistického - pozn. aut.). Volby funkcionářů do skupin Svazu kovodělníků v ČSR konané počátkem roku 1927 byly součástí kampaně za změnu a trvalé snahy o sjednocení odborů v kovoprůmyslu. (Článek nebyl podepsán.)

...Odborové organizace jsou logickou nutností stávajícího výrobního řádu a veškerí členové stále musí mít na paměti, že dělnictvo stalo by se činitelem naprosto bezmocným, kdyby tu jako mocná záštita odborové organizace nestály. Ale nejen to: moderní odborové hnutí, jehož součástí je Svaz kovodělníků, vzniklo na základě socialistického světového názoru a jeho konečný cíl - změna výrobních řádů - je ideálem, ke kterému pracujeme.

Nescházíme se na valných hromadách jenom proto, abychom vykonali ony nezbytnosti, které jsou nutny ve smyslu spolkového zákona, nýbrž abychom vysoko vyzvedli ony cíle, za kterými pracujeme, a hledali nové a nové prostředky, jimiž k cílům těm chceme se dopracovati. Odborové hnutí nejen že má jasný cíl, ale i pro denní potřebu vytyčilo řadu požadavků, od jichž splnění očekává posílení posic dělnictva, zvýšení životní úrovně a uschopnění, aby mohlo vítězně vésti boj s kapitálem. Nemůže proto býti místa na valných hromadách pro malicherné a podružné otázky, tím

méně pak pro vyřizování záležitostí osobních, které odvádějí pozornost od společných zájmů a neslouží nikterak k pozvednutí morálky... V boji dělnické třídy jsou odborové organizace prostředkem nejúčinnějším a každý schopný soudruh je povinen dáti své síly organizaci k dispozici. Proto při volbě funkcionářů pro příští období má si pokládat každý za čest, jestliže svěřen mu je takový důležitý úkol, jako je vedení skupiny, ať již ve funkci jakékoliv.

Svaz kovodělníků a jeho síla není něco, co leží mimo nás, nýbrž je výsledkem seskupení dělnických sil. Skládá se téměř ze 400 skupin a podle toho, jak jsou tyto skupiny silné, jaký je v nich život a jaký duch, vypadá také celá organizace. Má-li býti tudíž organizace mocná a schopná plnit své poslání, je nutno, aby takové byly i skupiny, jsouce silny nejen počtem členů, ale i morálkou.

Kováč č. 1 z 8. 1. 1982:

Odborové organizace za minulého režimu podporovaly kulturní a tělovýchovnou činnost zaměstnanců, a to hmotně i organizačně. Spolupracovaly se státními i tělovýchovnými orgány a organizacemi a pořádaly samostatně i různé sportovní turnaje, přebory a kulturní akce pod hlavičkou ROH.

CO ODBORÁŘ, TO SPORTOVEC

Tvrzení v titulku je poněkud odvážné, ale účast zaměstnanců a odborářů MEZ Mohelnice na sportovní činnosti, ať se již jedná o pořádání vlastních soutěží, či organizovaných okresní nebo krajskou odborovou radu, je opravdu masová.

Sportovní komise ZV ROH MEZ Mohelnice pravidelně obsazuje všech 9 sportovních odvětví, která v rámci okresu Šumperk organizuje výchovně branná komise při OOR. Odboráři-sportovci v nich dosahují velmi dobrých výsledků...

Odboráři MEZ Mohelnice se však nejen zúčastňují akcí pořádaných OOR, či jinými

organizacemi, ale rovněž sami pořádají soutěže pro své zaměstnance. Mezi odděleními se například konají turnaje v kopané, odbíjené a kuželkách. Jednotlivci soutěží rovněž v kuželkách, v tenisu a ve střelbě z malorážky...

Jedním z hlavních iniciátorů a zakladatelů odborářské tělovýchovy v MEZ Mohelnice je Stanislav Vacula, který dlouhá léta vykonával funkci předsedy sportovní komise ZV ROH MEZ Mohelnice a od roku 1977 je předsedou tělovýchovně branné komise při OOR v Šumperku.

Další významnou akcí, kterou každoročně pořádá tělovýchovně branná komise OOR spolu s KOR a MěstNV Loštice, je Pohár přátelství v kopané. Loňského devátého ročníku se zúčastnila družstva MEZ Mohelnice, JZD Loštice, družebního podniku Kablo Malacky, sovětské posádky ze Šumperku a ZV ROH Důl Paskov pověřené KOR. Pro příští jubilejní 10. ročník se uvažuje o rozšíření mezinárodní účasti.

Jan Mráček

ROZDÁVAJÍ KRÁSU FOLKLÓRU

Na šíření dobrého mena československého folklóru doma i v zahraničí sa podieľa folklórny súbor piesní a tancov Brezová, ktorý v minulom roku oslavil svoje jubileum. Už viac ako 15 rokov svojimi vystúpeniami rozdáva radosť, potešenie, umelecký zážitok.

Folklórny súbor sa za svoje 15-ročné pôsobenie vypracoval medzi popredné amatérske súbory v Československu. Získal niekoľko cien ako i hlavnú cenu na medzinárodnom festivale vo Veľkej Británii v roku 1976... Dosiahnuté pekné úspechy súboru Brezová by neboli možné bez materiálo-technickej podpory, pochopenia a spolupráce hospodárskeho a politického vedenia podniku Pružináreň a strojárň Brezová od Bradlom ako i vyšších odborárskych a kultúrnych orgánov.

Martin Vydurek

Připravila PhDr. JITKA KLEMENTOVÁ, CSC.



V tajence se skrývá výrok, jehož autorem je starořímský filosof, spisovatel a politik **Lucius Annaeus Seneca mladší**. Narodil se v Hispánii, ale už jako chlapec se dostal do Říma, kde studoval hlavně řečnictví a filosofii. Brzy si získal jméno jako advokát a zahájil svou politickou kariéru. Za vlády císaře Caliguly byl členem senátu, za Claudia ho postihlo osmileté vyhnanství na Korsice. Návrat mu vymohla druhá Claudia manželka Agrippina, která mu svěřila výchovu svého jedenáctiletého syna Nerona. V začátcích Neronovy vlády byl jeho rádcem, nakonec však byl obviněn z účasti na spiknutí a donucen 18. 4. 65 k sebevraždě. (jk)

Vyluštění z Kováku č. 43/2004 (citát Elsy Trioletové): Člověk nemůže žít bez důvěry.

TAJENKA: VÝROK SENEKY MLADŠÍHO	OSOBNÍ KOUZLO	ČESKÝ DRAMATIK	PŘEDLOŽKA	VRCHNÍ STRANA TKANINY	ČILÍ (knižně)	POMŮCKA: EIN, RI	DÁVAT	TAK (morav.)	PATŘÍCÍ PRAMÁTI LIDSTVA	JMÉNO ZPĚVÁKA HABERY	OPATŘOVAT POZNÁMKAMI	JIHNOUT
VZDĚLÁVACÍ ÚSTAV						STLOUC TEPÁNÍM NAPLOCHO						
TVOR BEZ PIGMENTU						KUTÁ NĚMECKÉ MĚSTO						
MPZ INDONÉSIE			1. DÍL TAJENKY VODNÍ KVĚTINA									
ŘÍMSKÝCH 1150				JEDNOTKA INFORMACE ROZPADLÉ HMOTY				ANGLICKÝ ZÁPOR RUSKÉ VESNICE				CÍLE
●	PŘEDLOŽKA VŘÍSKOT				CESTOVNÍ DOKLAD NĚMECKY „JEDEN“				POVRCHOVÝ DŮL OLEJNINA			
2. DÍL TAJENKY										PŘEDLOŽKA MOJE		
SMYSLNÝ ČLOVĚK							TRÍŠTIT					
HERNA							TRNITÉ STROMY					