

**DO IV. SJEZDU OS KOVO
ZBÝVAJÍ JEN 22 TÝDNY**

Čtete v čísle

- Naše šance není modrá - str. 2
- Křížovka - str. 4

PŘÍLOHA - STR. I AŽ IV:

- Kdy do starobního důchodu?
- Vývoj inflace
- Na pomoc kolektivnímu vyjednávání pro rok 2005 (XVI.)



Takovejch peněz za léky na schizofrenii? Copak si ženská myslíte, že jsem se zbláznil?

JAK TO BYLO PŘED PATNÁCTI LETY

**J. ENDLICHER VZPOMÍNÁ NA I. SJEZD
OS KOVO**



7. února to bude 15 let, co byl zahájen první sjezd Odborového svazu KOVO po listopadu 1989. Kovák oslovil několik pamětníků tehdejších událostí a postupně bude jejich vzpomínky otiskovat. Jako první si zavzpomínal vedoucí organizačně-provozního úseku OS KOVO Jaromír Endlicher, který tehdejší sjezd organizačně zajišťoval.

Ve sdělovacích prostředcích byly nedávno zveřejňovány rozhovory s politiky - účastníky listopadových událostí 1989. Z těchto rozhovorů se jako by zdá, že to byli oni, kdo měl největší zásluhu na změně režimu, na tom, že revoluce byla úspěšná. V žádném případě jim nechceme brát jejich zásluhy, jejich podíl. Jaksi se ale zapomíná, asi to není politicky vhodné, na ty, kdo uskutečnili revoluci dole mezi lidmi. Co by byla všechna centrální místa, jako například centrální kancelář Občanského fóra a další, bez lidí v závodech, bez těch, kteří se postavili do čela nespokojených lidí v závo-

(Pokračování na str. 3)



Tento rok rozhodne, kam firma ČKD Motory směřuje

MOTORY OPĚT STARTUJÍ

Konkurs v ČKD skončil, čas ukáže, zda problémy také

Posledních několik let bylo průběžným kamenem pro královéhradecké Motory. Jako mnohé ze závodů bývalé ČKD prošly konkursem, stály na pokraji zániku, ale na rozdíl od většiny z nich krizi překonaly a nyní nastartovaly novou etapu své historie. Kovák své čtenáře průběžně o závažných změnách v „životě“ firmy informoval, a tak nemohl chybět ani při tak zásadním kroku, jakým bylo ukončení konkursu a prodej podniku.



Karel Vaněk

Co se událo od naší poslední reportáže? „Konkurs v ČKD Motory, který byl vyhlášen v červnu 2002, skončil k 1. 9. 2004. Nájemce, který zde působil zhruba jeden a půl roku, na základě výběrových podmínek a závazků, které z toho vyplývaly, firmu koupil. Takže od září je novým majitelem společnost BEZ Motory, a. s.,“ shrnul ve zkratce zlomové období závodu předseda ZO OS KOVO Karel Vaněk. Mezi podmínky kladené ve výběrovém řízení patřilo udržení výroby do pěti let, předložení kontraktu na dva až tři roky, prezentování investičních záměrů, převzetí všech zaměstnanců, rovněž převzetí kolektivní smlouvy se všemi jejími dodatky a od příštího roku každoročně po dobu pěti let přijetí zhruba 50 pracovníků. „Konkurs proběhl dobře, i když jednání byla složitá,“ pokračuje předseda. „Všichni pracovníci zůstali a nejsou vůči nim ani dluhy. Ty v minulosti byly, ale naším jednáním a působením se toto podařilo vyřešit. Pozitivní je samozřejmě i to, že se dnes vyrábí.“

Odbory očekávaly větší vstřícnost

V současnosti probíhá kolektivní vyjednávání. „Máme dva pilíře,“ sděluje K. Vaněk. „To, co zde bylo, je základ a pak chceme ur-

čit navýšení ve mzdové oblasti. Vloni jsme se uskromnili, nyní uzrál čas. Během konkursu jsme s nájemcem podepsali sociální dohodu, že v roce 2004 nebudeme zvyšovat mzdy a udržíme stávající situaci s tím, že platy budou řádně vypláceny a budou dodržovány závazky vyplývající z kolektivní smlouvy. Nyní bychom chtěli zohlednit inflaci za uplynulý i letošní rok,“ konstatuje.

A jak zaměstnavatel na tyto mzdové nároky slyší? „Očekával jsem větší vstřícnost,“ reaguje předseda na otázku, jak se projevuje nový vlastník při kolektivním vyjednávání. „Zaměstnavatel prezentoval, že hodlá vytvořit novou moderní firmu, do které chce přivést zaměstnance. I na tom jsme postavili náš návrh kolektivní smlouvy. Chce-li podnik získat zaměstnance, tak to nejde cestou snižování ve mzdové a sociální oblasti. Podle našeho názoru bychom se měli dostat na dobrou, nebo lepší úroveň v regionu a tím oslovovat potencionální zaměstnance. Dostat se na úroveň a být přitažlivý, to firmu musí něco stát,“ zamýšlí se. „Může se stát, že vyjednávání selžou a pak přistoupíme ke krajním opatřením, o kterých hovoří zákon o kolektivním vyjednávání. A to již musí podpořit každý zaměstnanec individuálně a za své ekonomické a sociální zájmy se poprat,“ nevyklučuje žádnou možnost předseda ZO.

(Pokračování na str. 3)

NAŠE ŠANCE NENÍ MODRÁ

Príspevek k politickej situácii u nás

Odbory ve společnosti sdružují své členy za účelem ochrany jejich hospodářských a sociálních zájmů. Pokud pozorně sledujeme volební program ODS Modrá šance, musí nám jako odborářům běhat mráz po zádech. Tato strana má po posledních vyhraných volbách v Senátu Parlamentu ČR již 36 křesel a připravuje se vyhrát i příští parlamentní volby v roce 2006.



Ať jdou do háje odborářští bossové, kteří křičí, že odbory musí být apolitické. My, předsedové ZO, hájící v podnicích obyčejné lidi, kteří vydělávají 20 000, 10 000 Kč, ale i miň, kteří žijí někdy od výplaty k výplatě, kteří mohou zítra ne svojí vinou přijít o práci, se nemůžeme tvářit, že je nám jedno, že nám bude vládnout strana, která dokazuje, jak jsou jí cizí zájmy obyčejných zaměstnanců, strana, která je na druhé straně barikády.

Pokud se nic nestane, tak již dnes se dá s určitostí říci, že příští volby ODS opravdu vyhraje a my, odboráři, tady budeme jako kašpárci v maňáskovém divadle a potom můžeme demonstrovat v Praze, strašit generální stávkou, a stejně nám to nebude nic platné.

Pro toho, kdo nezná Modrou šanci, nejdůležitější navrhované změny: * **uvolnění pracovního práva**, * **zrušení minimální mzdy**, * **zrušení zákazu švarcsystému** (firma svěří práci živnostníkovi, a ne zaměstnanci), * **zrušení povinného nemocenského pojištění**, * **zrušení podpory v nezaměstnanosti**, * **rovná daň ve výši 15 %** (dnes možná již 18 %), * **rovný důchod** (někde nad hranici životního minima a kdo by chtěl, tak se komerčně připojistí), * **uvolnění nájemného** (nárůst ročně o 30 %), * **zrušení přídatků na děti a ostatních sociálních dávek a na druhou stranu zavedení tzv. záporné daně** (rodiny s nízkými příjmy by neplatily daně a případná záporná daň by jim příjem dorovnávala do určité hranice), * **placení školného**, * **zrušení registračních pokladen**, * **privatizace státního sektoru** (nemocnice, školy) a další. Ať se na Modrou šanci podíváme z kterékoli strany, každému musí být jasné, kdo na tom vydělá a kdo prodělá. Ti, kdo dnes mají nadstandardní příjmy, budou na tom ještě lépe a my ostatní a hloupí to zase zaplatíme.

Pro vaši informaci, koncem minulého roku se v denním tisku objevila zpráva, že Česká republika má více než 11 000 občanů, kteří jsou považováni za dolarové milionáře. Sociální rozdíly se čím dál tím více zvětšují, spousta lidí, která byla zvyklá celý život pracovat, někdy i tvrdě pracovat v hutích, dolech a různých fabrikách, kolikrát si zničili i svoje zdraví, ale dnes je nikdo nezaměstná. Nemůžeme se divit, že stoupají preference komunistů, polistopadová lidská slušnost, pravda a láska, která měla zvítězit, se postupně utápí v korupci, lži a penězích.

Stav hospodářství a státních financí se odvíjí od divoké privatizace, která tady proběhla: stát rozdával, banky půjčovaly ve velkém a v konečném součtu občané této země přišli o stovky miliard korun. Každý z nás by mohl vyjmenovat prosperující strojírenské, textilní, obuvnické a jiné firmy, které pod rukama nových majitelů šly rychle ke krachu. Ale i vyjmenovat lukrativní podniky, které přinášely státu obrovské zisky a stát se jich zbytečně

levně zbavil. Abych byl objektivní, musím uznat, že se také něco podařilo. Současný stav se ale podobá rodině, která prodala dům, zahradu i auto, a přitom nezbohatla, ale nadělala si dluhy.

Lidé jsou otráveni také politikou ČSSD, která má prázdnou pokladnu, stát zadluhuje, ale na všechny strany rozdává, hlavně před volbami. Tím nechci říci, že si státní zaměstnanci nezaslouží přidat nebo že si mladí nezaslouží příspěvky na bydlení a podobně. Zaslouží, ale všechno má své meze, a ne, aby pak se hledala cesta jak to, co chybí ve státní pokladně a o co narostl státní dluh, dostat ode všech občanů. Pořád

jde jen o jednu hromádku peněz, z které když vezmeme z jedné strany, tak to tam musíme za nějaký čas z druhé strany zase přisypat. Přitom třeba řady zbytečných úředníků neklesají, protože každý si hlídá své teplé a dobře placené místo. Ještě připomenu, že od volebního roku 2006 by měla platit novela zákona o nemocenském pojištění, z které vyplývá, že z a m ě s t n a n c ů m s podprůměrnými příjmy by se snížily dávky v nemoci



Tohle je Slávek. Ten dokáže vobrat i takový, co mají vopravdu hluboko do kapsy...

KOVÁCI PROTI NEZAMĚSTNANOSTI Jak pomoci Moravskoslezskému kraji?

Odborový svaz KOVO v loňském roce zahájil akci pro své špičkové funkcionáře v Moravskoslezském kraji, která by měla podpořit roli odborů při řešení problému nezaměstnanosti. Jedná se o trojdílný seminář pořádaný v Horní Bečvě pod jménem Kováci proti nezaměstnanosti. Redakci Kovák o tom informoval místopředseda OS KOVO Josef Středula.



„Význam této akce je v hledání věcí, které by odbory mohly dělat proti nezaměstnanosti,“ vysvětlil J. Středula. „Nejde ale jen o pochopení situace uvnitř odborů, co můžeme dělat my, ale zároveň je třeba zjistit, jakou roli v tom mají ostatní partneři. Za tím účelem zveme na semináře i lidi z vnějšku. Jako první tam byli zástupci ostravského úřadu práce. Diskutovali jsme s nimi o důvodech tak vysoké nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji. V týmové práci jsme pak hodnotili vlastní pohledy na celou záležitost. Dověděli jsme se

o více než 1000 korun a naopak zaměstnanci s nadprůměrnými příjmy by si proti současnosti polepšili o dva, tři a více tisíc. ČSSD pomalu, ale jistě odrazuje své voliče, a tak doufejme, že nenaplní prococtví Miloše Zemana, že strana skončí nakonec v podpoře voličů na 7 procentech.

Spousta obyčejných lidí je politikou znechucena, proto se nemůžeme divit, že nejdou k volbám, nemají ani koho volit. Přitom v řadách zaměstnanců, odborářů a jejich rodinných příslušníků je obrovský voličský potenciál. Na politické scéně chybí levicová strana, která by jim dala víru ve spravedlnost, pořádek a lepší budoucnost. Jednou z možných variant je i vznik nové strany pod záštitou odborů, nazvu ji třeba Strana práce a zaměstnanců. Pokud by taková strana získala do čela osobnost, jako je Richard Falbr, mohla by příští volby vyhrát. Víím, že je to šílené, i když na druhé straně všechny nápady, které něco znamenaly, vypadaly ze začátku šíleně.

Když neuděláme vůbec nic, připravme se na jinou šílenou věc pro odboráře - vládu ODS.

LUDEK JAGOŠ,
předseda ZO OS KOVO Šroubárna Kyjov

také o výsledcích projektů pro lidi postižené dlouhodobou nezaměstnaností. Na další díl semináře jsme pozvali vládního zmocněnce pro Moravskoslezský kraj prof. Vítězslava Zamaršského a také lidi z regionální zaměstnanecké agentury, která pracuje s dlouhodobě nezaměstnanými a vytvořila pro tamní krajský úřad studii o podnikatelském prostředí na severu Moravy. Třetí díl semináře bude mít formu stáže v německém regionu, který rovněž prochází obtížnou restrukturalizací. Účastníci semináře, který OS KOVO organizuje ve spolupráci s Nadací Friedricha Eberia, projeví zájem o jeho pokračování, které proto plánujeme na druhé pololetí příštího roku,“ sdělil Kovák místopředseda OS KOVO. (ben)

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 nabízíme rubrik rozšíříme. Pište nebo faxujte nám své dotazy (spojení do redakce je: fax 222 717 666, e-mail Benes.Martin@cmkos.cz).

Sociální rubrika

Kdy do starobního důchodu?

Ing. MARCELA HRÍBALOVÁ, právní odbor OS KOVO, v rozhovoru s členkou OS KOVO

Doporučení, která poskytla specialistka právního odboru OS KOVO ing. M. Hříbalová nejmenované člence OS KOVO, rozhodující se kdy nejlépe, a zda vůbec, odejít do řádného starobního důchodu, budou jistě přínosná pro všechny, kdo nyní stojí před podobným rozhodnutím. Otiskujeme je ve formě rozhovoru - tak jak konzultace proběhla, a to v zájmu lepší srozumitelnosti.

(red.)



Cítím se poměrně zdráva a jsem v zaměstnání spokojená (mojí náplní práce je kancelářská činnost, zahrnující i pochůzky). A tak mě trochu zaskočila mzdová účetní naší firmy, když mě po Novém roce upozornila, že již od 2. prosince 2004 mám nárok na klasický starobní důchod. Jsem na rozpacích. Obě děti už jsou z domu pryč, zahrádku nemám, stará se necítím.

Vůbec ale nevím, za jakých podmínek mohu dále pracovat.

V souladu s novelou zákona o důchodovém pojištění, přijatou s účinností od 1. ledna 2004, náleží výplata starobního důchodu i v případě, že je poživatel důchodu zaměstnán - pracovní poměr musí být ale uzavřen na **dobu určitou, ne delší než jednoho roku.**

Volba data, od kterého má být důchod přiznán, záleží na vás. Uvedme jednotlivé možnosti.

Teoreticky je možno o starobní důchod požádat i zpětně. Výplata takového důchodu v roce 2004 by ale náležela jen za splnění podmínky uvedené výše. Protože předpokládáme, že vy jste zaměstnána v pracovním poměru na dobu neurčitou, výplata zpětně přiznaného důchodu by vám za rok 2004 nenáležela.

Znamená to, že už nemohu získat starobní důchod vyměřený v roce 2004? Pracuji skutečně na dobu neurčitou.

Starobní důchod ano, ale ne jeho výplatu za rok 2004 a za tu část roku 2005, kdy máte pracovní poměr uzavřen na dobu neurčitou. Nedoporučujeme však žádat o důchod podle regulí výpočtu v roce 2004. Shodou okolností totiž přelomem loňského a letošního roku vznikly lepší podmínky pro výpočet důchodu. Došlo k tomu výraznějším zvýšením redukčních hranic pro zápočet výdělku než v předchozích letech. Důvodem byla nutnost dodržení mezinárodní úmluvy.

V odborných kruzích se dokonce hovoří o tom, že rozdíl mezi důchody přiznanými v roce 2004 a v roce 2005 bude tak markantní, že vzniknou dvě skupiny důchodců - starodůchodci a novodůchodci, přičemž novodůchodci budou na výši důchodu zvýhodněni. Vliv nového výpočtu důchodu nebude však činit více než 300 až 400 Kč.

Slyšela jsem o možnosti pobírat zároveň důchod a výdělek, což mi připadá až neskutečně výhodné. Nebo je výdělek nějak omezen?

Současné pobírání důchodu a výdělku bylo před **1. 1. 2004** omezeno. Pracovní poměr musel být uzavřen na dobu určitou. Výdělek zaměstnance pobírajícího starobní důchod nesměl přesáhnout částku dvojnásobku životního minima platného pro jednotlivce, a to v prvních dvou letech po dosažení důchodového věku. Po uplynutí dvouleté doby již výdělek omezen nebyl.

Z uvedeného tedy plyne, že rozhodnete-li se požádat v roce

2005 o starobní důchod a zároveň uzavřete se zaměstnavatelem pracovní smlouvu na dobu určitou na dobu nejdéle jednoho roku, bude vám skutečně náležet bez dalšího omezení výplata starobního důchodu i výdělek z pracovního poměru.

I když se domnívám, že se naše firma nechystá propouštět a vede se jí dobře, zajímá mě, jestli jako důchodkyně nebudu mít horší postavení než ostatní.

Jednoznačně budete v tomto směru v nevýhodě, neboť zaměstnavatel s vámi nemusí prodloužit pracovní poměr (neuzavře novou pracovní smlouvu). Nicméně skutečnost, že již máte nárok na starobní důchod, není sama o sobě důvodem pro výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele. Pokud tedy o starobní důchod nepožádáte, zaměstnavatel s vámi může rozvázat pracovní poměr pouze z důvodů uvedených v zákoníku práce, stejně jako s ostatními zaměstnanci.

Co mi tedy poradíte? Nevím jak se rozhodnout, a kdy mám o důchod požádat.

Rozhodnutí je třeba řádně uvážit, a to zejména s výhledem do budoucnosti. Zvolíte-li důchod v souběhu se zaměstnáním, bude pro vás při nezměněných platových podmínkách velmi příjemnou částkou měsíčně „navíc“. Váš starobní důchod se navíc bude zvyšovat při každoroční valorizaci (poslední valorizace od 1. ledna 2005 činí v průměru 5,6 % důchodu). Ztratíte však určitou jistotu zaměstnání.

Odložíte-li svou žádost o důchod a budete pracovat tzv. na procenta, získáte za každých 90 kalendářních dnů zaměstnání do výše svého budoucího důchodu 1,5 % výpočtového základu (nepočítají se však dny pracovní neschopnosti). Každoročně se též bude prodlužovat rozhodné období pro výpočet důchodu, tj. období se zápočtem výdělků. Z toho plyne indexace vyššími koeficienty a další zvýšení důchodu. Rovněž vždy k 1. lednu rostou i redukční hranice, což má za následek též určité zvýšení odloženého důchodu. Navíc se může každoročně o něco zvýšit i pevná částka důchodu.

Valorizace však v tomto případě bude náležet až do budoucna po přiznání důchodu.

S jakou částkou zvýšení odloženého důchodu mohu počítat?

Ze součtu uvedených aspektů plyne, že za rok práce na procenta získáte při osmitisícovém důchodu cca 700 Kč měsíčně navíc (kvalifikovaný odhad). Další roky vždy o něco více, v závislosti na vývoji právní úpravy.

Závěrem vám znovu doporučuji věc řádně uvážit, jedná se o závažné životní rozhodnutí. Za posledních 10 let v naší republice vzrostla doba dožití u žen o zhruba čtyři roky (u mužů o pět let) a očekává se, že doba dožití dále poroste. Při svém rozhodování vezměte zejména v úvahu, zda pro vás v důchodu bude starobní důchod jediným příjmem.

PŘÁVNÍ NOVINKY - LISTOPAD 2004

JUDR. VILÉM PEŘINA, Metodické pracoviště OS KOVO Ústí nad Labem



Částka 187

* *Vyhláška č. 552/2004 Sb.*, o předávání osobních a dalších údajů do Národního registru zdravotnického informačního systému pro potřeby vedení národních zdravotních registrů. Účinnost 5. 11. 2004.

Částka 189

* *Zákon č. 554/2004 Sb.*, kterým se mění zákon č. 40/1964 Sb., občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 258/1992 Sb., o notářích a jejich činnosti, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 513/1991 Sb., obchodní zákoník, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2005.

* *Zákon č. 555/2004 Sb.*, kterým se mění zákon č. 99/1963 Sb., občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 150/2002 Sb., soudní řád správní, ve znění pozdějších předpisů, zákon č. 549/1991 Sb., o soudních poplatcích, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 85/1996 Sb., o advokacii, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2005, s výjimkou ustanovení části první bodů 3, 4, 6 a 7, částí druhé až čtvrté a části páté bodu 3, která nabývají účinnosti 9. 11. 2004.

* *Zákon č. 556/2004 Sb.*, kterým se mění zákon č. 424/1991 Sb., o sdružování v politických stranách a politických hnutích, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 9. 11. 2004.

Částka 190

* *Zákon č. 561/2004 Sb.*, o předškolním, základním, středním, vyšším odborném a jiném vzdělávání. Účinnost 1. 1. 2005, s výjimkou ustanovení § 20 odst. 3, 5 až 7, která nabývají účinnosti 9. 11. 2004, a s výjimkou ustanovení § 77 až 79, § 80 odst. 3 až 10, § 81 odst. 1 až 8 a § 82 odst. 3, která nabývají účinnosti dnem 1. 9. 2007.

Částka 192

* *Nařízení vlády ČR č. 565/2004 Sb.*, o zvýšení důchodů v roce 2005. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 193

* *Nařízení vlády ČR č. 569/2004 Sb.*, kterým se stanoví zaměstnancům ve veřejných službách a správě výše dalšího platu ve druhém pololetí roku 2004. Účinnost 19. 11. 2004.

* *Vyhláška č. 570/2004 Sb.*, kterou se mění vyhláška č. 463/2002 Sb., kterou se stanoví seznam katastrálních území s přiřazenými průměrnými základními cenami zemědělských pozemků, ve znění vyhlášky č. 387/2003 Sb. Účinnost 1. 1. 2005.

* *Vyhláška č. 571/2004 Sb.*, kterou se stanoví vzory kupónů prokazujících zaplacení poplatku za užívání dálnice a rychlostní silnice, způsob jejich vyplňování, způsob vyznačování doby platnosti kupónů s dobou kratší než kalendářní rok a způsob jejich evidence. Účinnost 1. 12. 2004.

Částka 198

* *Nařízení vlády ČR č. 578/2004 Sb.*, kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Účinnost 25. 11. 2004.

Částka 201

* *Zákon č. 585/2004 Sb.*, o branné povinnosti a jejím zajišťování. Účinnost 1. 1. 2005, s výjimkou ustanovení § 39 odst. 1, které nabývá účinnosti dnem 1. 12. 2004.

* *Zákon č. 587/2004 Sb.*, o zrušení civilní služby a o změně některých souvisejících zákonů. Účinnost 1. 1. 2005, s výjimkou § 1 a § 3 odst. 1, které nabývají účinnosti dnem 1. 12. 2004.

* *Zákon č. 588/2004 Sb.*, kterým se mění zákon č. 18/2004 Sb., o uznávání odborné kvalifikace a jiné způsobilosti státních příslušníků členských států Evropské unie a o změně některých zákonů, ve znění zákona č. 96/2004 Sb. Účinnost 29. 11. 2004.

VÝVOJ INFLACE ZA PROSINEC A OD POČÁTKU ROKU 2004 ↗

LUBOMÍR HANUŠ, odbor kolektivních smluv, mezd a sekcí OS KOVO

Na základě požadavků ze základních organizací OS KOVO obnovujeme v Kováku publikování informací o vývoji inflace za jednotlivé měsíce. Na úvod této rubriky autor vysvětluje pojem inflace, od příště bude uvádět již pouze konkrétní číselné údaje. (red.)

Inflace je obecně definována jako růst cenové hladiny, tj. charakterizuje míru znehodnocování měny v přesně vymezeném časovém období. Míra inflace je měřena pomocí přírůstku indexu spotřebitelských cen.

Uváděná míra inflace (přesněji průměrná míra inflace) vyjadřuje procentní změnu průměrné cenové hladiny za dvanáct posledních měsíců proti průměrné cenové hladině dvanácti předchozích měsíců. Tyto tzv. klouzavé průměry jsou počítány z bazických indexů spotřebitelských cen. Vyjadřují tendenci vývoje cenové hladiny oproštěnou od sezónních vlivů.

Výpočet bazických indexů spotřebitelských cen (životních nákladů) je prováděn podle Laspeyresova vzorce. Základním obdobím pro výpočet cenových indexů je prosinec 1999. Z těchto bazických indexů jsou vypočítávány indexy spotřebitelských cen srovnávací dvě libovolná období.

Vývoj **spotřebitelských cen (životních nákladů)** se sleduje na spotřebních koších založených na souboru vybraných druhů zboží

a služeb placených obyvatelstvem. Za cenové reprezentanty byly vybrány takové výrobky a služby, které se významně podílejí na výdáních obyvatelstva a svým rozsahem pokrývají celou sféru spotřeby. Celkový počet reprezentantů je v současné době 775. Jejich soubor je postupně agregován až do 12 hlavních oddílů spotřebního koše, a to formou váženého aritmetického průměru individuálních cenových indexů. Váhy ve spotřebních koších byly pro výpočet indexů spotřebitelských cen (životních nákladů) stanoveny na základě struktury výdajů domácností podle výsledků statistiky rodinných účtů v roce 1999. Váhy byly vypočteny za následující skupiny domácností:

- domácnosti celkem
- domácnosti zaměstnanců
- domácnosti důchodců
- domácnosti s dětmi v nízkém příjmovém pásmu
- domácnosti žijící v hl. m. Praze.

Inflace vyjádřená **indexem spotřebitelských cen domácností zaměstnanců** (domácnosti, v jejímž čele je osoba v pracovním poměru, a k sociální příslušnosti ostatních členů domácnosti se nepřihlíží) dosáhla v **prosinci 2004 proti stejnému období minulého roku hodnotu 102,7** a za **rok 2004 proti roku 2003 hodnotu 102,7**.

NA POMOC KOLEKTIVNÍMU VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2005 (XVI.)

Ing. RUDOLF HORÁK, úsek odborové politiky OS KOVO



V minulém dílu jsme na praktickém příkladu zkusili posoudit tvorbu a rozdělení přidané hodnoty v konkrétním podniku ze sféry kovoprůmyslu. Údaje znázorněné graficky nám avizovaly, že účetní přidaná hodnota meziročně vzrostla o 16,7 % a v rámci rozdělení dostali zaměstnanci do osobních nákladů přidáno jen minimálně. Důležitá informace spočívala v konstatování, že ve firmě je vytvořen dostatečný prostor, ze kterého by bylo možné „při dobré vůli“ osobní náklady dále zvýšit. Pro kolektivní vyjednávání tedy musíme hledat další argumenty. Dosud jsme stále ještě nebrali v úvahu stavy zaměstnanců.

Příklad z minulé části seriálu doplníme o další potřebné ukazatele:

	2002	2003	změna v %
mzdové náklady (v tis. Kč)	39 903	47 015	+17,8
průměrný přepočtený stav zaměstnanců (osob)	205	207	+1,0
průměrná měsíční mzda celkem (v Kč)	14 986	16 504	+10,1
index inflace životních nákladů zaměstnanců		100,0	0

Jednoduchými výpočty z dostupných ukazatelů dostáváme data, ze kterých lze zpracovat mzdovou analýzu pro kolektivní vyjednávání:

	2002	2003	změna v %
měsíční osobní náklady (v tis. Kč)	4548	5356	+17,8
měsíční mzdové náklady (v tis. Kč)	3325	3918	+17,8
měsíční přidaná hodnota (v tis. Kč)	6409	7477	+16,7
měsíční osobní náklady na 1 zam. (v Kč)	22 186	25 874	+16,6
měsíční mzdové náklady na 1 zam. (v Kč)	16 221	18 927	+16,7
měsíční produktivita práce z PH	31 262	36 121	+15,5

V předchozí části jsme vypočítali, že z každé stokoruny vytvořené přidané hodnoty dostali zaměstnanci do osobních nákladů 71 Kč v roce 2002 a 71,60 Kč v roce 2003. Dnes můžeme pokračovat a vydělit mzdové náklady přidanou hodnotou. Zjistíme, že v roce 2002 dostali zaměstnanci do mzdových nákladů 51,90 Kč z každé stokoruny vytvořené přidané hodnoty, v roce 2003 pak 52,40 Kč. Tyto závěry jsou platné však pouze bez ohledu na změnu počtu zaměstnanců ve firmě.

Dáme-li však do podílu průměrnou měsíční mzdu a produktivitu práce z přidané hodnoty, situace se podstatně změní. V roce 2002 dostával každý zaměstnanec ze stokoruny přidané hodnoty 47,90 Kč a v roce 2003 45,70 Kč! To je o 2,20 Kč méně při současném růstu produktivity práce o 15,5%! Nutno si všimnout i toho, že navíc došlo i k nárůstu počtu zaměstnanců. A ti si „na sebe“ taky vydělali. V této společnosti tedy platí doslova: „**Za více práce méně peněz.**“ Takovou skutečnost by měl management firmy při kolektivním vyjednávání náležitě dobře obhájit, nebo vyvrátit. Čím se vlastně zaměstnanci provinili, že dostávají menší část? Argument by se dal pochopit snad pouze v případě doložení, že produktivita práce nebyla způsobena intenzivnější prací zaměstnanců, ale novou technikou a technologií. Přitom však nelze zapomenout na fakt, že v období najíždění nové linky naopak přidaná hodnota vlivem nižších výkonů klesá. Následně klesá samozřejmě i produktivita práce a v takovém okamžiku se opět zaměstnancům nepřidává na mzdách, neboť „špatně“ nebo „méně“ pracují! Zvýšení produktivity vlivem nové techniky se tedy projeví až při plném provozu.

Pozorný čtenář si jistě všiml dalšího extrému: meziročně měsíční

osobní náklady na zaměstnance vzrostly o 16,6 %, měsíční mzdové náklady na zaměstnance o 16,7 %, ale průměrná měsíční mzda celkem jen o 10,1 %. V čem může spočívat disproporce, bylo již několikrát vysvětlováno v předcházejících dílech seriálu. Takovéto výsledky nás každopádně nutí vyžádat si vysvětlení ze strany managementu a zároveň zpracovat podrobnější rozklad mzdové situace. **Využijeme tedy údajů z přílohy k účetní závěrce, ve které je v části „Zaměstnanci a osobní náklady“ uvedeno:**

	2002	2003	změna v %
zaměstnanci bez řídicích pracovníků (osob)	189	191	+1,1
řídicí pracovníci (osob)	16	16	0
zaměstnanci celkem (osob)	205	207	+1,0
osobní náklady bez řídicích pracovníků (tis. Kč)	48 324	54 705	+13,2
osobní náklady řídicích pracovníků (tis. Kč)	6254	9567	+53,0
osobní náklady celkem (tis. Kč)	54 578	64 272	+17,8

A jednoduchými propočty si vytvoříme další ukazatele:

	2002	2003	změna v %
měsíční osobní náklady na 1 zam. bez říd. prac. (Kč)	21 307	23 868	+12,0
měsíční osobní náklady řídicích pracovníků (Kč)	32 573	49 828	+53,0
měsíční osobní náklady na 1 zaměstnance	22 186	25 874	+16,6

Většinou v této části přílohy k roční účetní závěrce firmy uvádějí podrobnější členění ještě na mzdové náklady, náklady na sociální a zdravotní pojištění a na sociální náklady. Pokud jsme však v předcházejících propočtových ukazatelích zjistili, že měsíční osobní náklady na jednoho zaměstnance meziročně vzrostly o 17,8 % a stejným tempem vzrostly i měsíční mzdové náklady na jednoho zaměstnance, můžeme odvodit závěr, že pokud osobní náklady na jednoho zaměstnance bez řídicích pracovníků meziročně vzrostly o 12,0 %, potom je pravděpodobné, že stejně byly navýšeny i mzdové náklady na jednoho zaměstnance bez řídicích pracovníků.

Jistě je zajímavé si všimnout, jak se podílí management (16 osob) na čerpání celkových osobních (potažmo mzdových) nákladů:

v roce 2002 to bylo: $6\,254\,000\text{ Kč} \times 100 : 54\,578\,000\text{ Kč} = 11,5\%$,
v roce 2003 potom: $9\,567\,000\text{ Kč} \times 100 : 64\,272\,000\text{ Kč} = 14,9\%$.

Snad není ani nutné zdůrazňovat, že pokud management tvrdí, že pro příští období nejsou prostředky na přidání zaměstnanců do mezd, potom 53 % přidání managementu v roce 2003 z částky 32 573 Kč představuje absolutní přidání měsíčně o 17 255 Kč.

V případě, že zaměstnavatel v příloze k účetní závěrce uvádí navíc (nemusí) i členění na mzdové náklady, náklady na sociální a zdravotní pojištění a ostatní sociální náklady, měli bychom si poměřovat i podíl nákladů na sociální a zdravotní pojištění na mzdových nákladech. Pokud se výsledek pohybuje okolo 35 %, pracujeme ve firmě, která řádně odvádí své povinnosti vůči sociální pojišťovně i vůči zdravotním pojišťovnám. Je-li však tento výsledek výrazně pod touto hranicí, je velice pravděpodobné, že firma je ve finančních potížích a není schopna svoji povinnost ze zákona plnit. V takovém případě bude téměř nemožné snažit se navýšit pro další období mzdy pro zaměstnance.

Doporučuji tedy pro účely vypracování mzdové analýzy od managementu společnosti vyžadovat následující nezbytné podklady:

a) roční účetní závěrku (samozřejmě včetně přílohy, kde najdeme podíl managementu na celkových mzdových ukazatelích)

b) čtvrtletní výkaz P 3-04 (bd nebo d), který nám průběžně umožní v průběhu hodnoceného roku posoudit tvorbu i rozdělování přidané hodnoty, vývoj produktivity práce a mzdových ukazatelů a navíc zjistit i případnou výši dlužných (nevypáčených) mezd

c) zprávu o přepočteném stavu zaměstnanců (najdeme i ve výkazu P 3-04) a o průměrné mzdě za zjišťované období.

Mzdová analýza je v podstatě základním kamenem podnikového kolektivního vyjednávání. Neposkytuje nám však úplné informace o hospodářské situaci firmy. Proto i tehdy, když máme kladné výsledky (z kvalitních podkladů) o vývoji mzdových ukazatelů ve vazbě na produktivitu práce, je zapotřebí se pro vyjednávání připravit argumentačně i na situaci, že nás management bude utvrzovat v tom, že firma není schopna pro příští období mzdové prostředky navýšit.

Abychom byli schopni tyto závěry posoudit s realitou, je nutné výsledky mzdové analýzy porovnat v širším kontextu s finanční analýzou. K té se však ve firmě nedostaneme, i když na její zpracování u dodavatelských společností jsou vynakládány nemalé finanční prostředky. Firma si analýzu nechává zpracovávat pro svoje potřeby operativního řízení a takové podklady ani nejsou součástí materiálů pro kolektivní vyjednávání. Ovšem závěry z ní vyplývající jsou pro další období nesmírně důležité. Bohužel však jsou známy jen jedné straně vyjednávacího stolu, druhá strana je odkázána k tomu, aby věřila.

Je samozřejmě nad rámec tohoto seriálu vysvětlit základy finanční analýzy. Chceme-li však na základě dosavadního vývoje mzdových ukazatelů a produktivity práce vytvořit strategii kolektivního vyjednávání, je lepší získat a vložit do kontextu i informace o majetkové, finanční a hospodářské situaci firmy. Orientačně nám o hospodářské situaci napověděl rozbor přidané hodnoty, a to jak ve fázi její tvorby, tak jejího rozdělení. Dále však potřebujeme vědět alespoň takovéto informace:

● Jak vypadá situace v zadlužení firmy (porovnání vlastního kapitálu s cizím kapitálem)?

● Splácí firma úvěry bankovním institucím, nebo přijímá další úvěry? - Každé navýšení úvěru představuje zatížení ve finančních nákladech.

● Investuje firma do dalšího rozvoje? - Nárůst se projeví ve stavu dlouhodobého hmotného majetku a v navýšení provozních nákladů v odpisech.

● Jak se vyvíjí ukazatel „pracovní kapitál“, který monitoruje stav ve finanční situaci firmy?

● Jaká je platební morálka firmy (vývoj závazků, především z obchodního styku)?

● Jak se vyvíjí stav pohledávek (zejména z obchodního styku) se zvláštním zřetelem na dlouhodobé pohledávky?

● Jaký je vývoj tržeb ve vztahu k pohledávkám z obchodního styku? - Narůstají-li pohledávky z vydaných faktur, o jejich meziroční zvýšení klesá peněžní inkaso zúčtovaných tržeb a tyto pohledávky v tichosti stále čekají na svoje inkaso.

● Jak jsou řízeny zásoby podle jednotlivých skupin uvedených v rozvaze? - Jejich nárůst může být způsoben sice vyššími výkony, ale vždy jde o umrtvení finančních prostředků.

● Jaký je podíl osobních a mzdových nákladů na celkových nákladech firmy?

● Jak se vyvíjí provozní hospodářský výsledek? - Záporný ukazatel říká, že jsme ztrátoví již ve výrobě bez ohledu na finanční činnost firmy.

● Hospodářská firma se ziskem, nebo skončila svoji činností se ztrátou? - Zisk zvyšuje vlastní kapitál majitelů (vlastníků) firmy.

● Jak bylo naloženo se ziskem po zdanění? - informace by měly být uvedeny v příloze k roční účetní závěrce v části rozdělení zisku, definitivně rozhoduje až valná hromada a její usnesení musí být založeno ve sbírce listin obchodního rejstříku.

● Atd.

Většinu odpovědí nám poskytne finanční analýza, kterou včetně mzdové analýzy zpracovává detašované pracoviště úseku odborové politiky OS KOVO v Olomouci. Analýza je vyhotovena v časové řadě

a vyhodnocuje v konečné fázi celkovou majetkovou, finanční a hospodářskou situaci firmy. V případě zájmu si je možno analýzu vyžádat: na telefonu 585 522 0712 nebo 585 522 6162, faxem 585 234 635, e-mailem: horak.rudolf@cmkos.cz, adresa: OS KOVO, Denisova 2, 772 00 Olomouc.

Nominální mzda a reálná mzda

Nominální mzda - je hrubá mzda, kterou zaměstnanec obdrží za svoji práci. Je uváděna přímo na výplatní listině. Většinou se vypočítává ze mzdových nákladů zjištěných za hodnocené období z účetního výkazu zisku a ztráty (výsledovka).

$$\text{Průměrná mzda ve firmě} = \frac{\text{mzdové náklady celkem : počet měsíců}}{\text{průměrný přepočtený evidenční počet ZAM}} \text{ [Kč]}$$

Při tomto výpočtu je však třeba vzít v úvahu, že mzdové náklady ve výkazu výsledovka uvádějí částky za sledované období zúčtované k výplatě (tzn. závazky firmy), které mají zaměstnanci od zaměstnavatele obdržet, nikoli však částky, které byly zaměstnancům za toto období vyplaceny. Z tohoto důvodu bývá průměrná mzda vykazovaná zaměstnavatelem v mnoha případech odlišná (například zaměstnavatel sice mzdy zaúčtoval k výplatě, ale nemá dostatek finančních prostředků na jejich vyplacení ve výplatním termínu).

Dlužné mzdy - bez ostatních osobních nákladů jsou uvedeny v hrubé celkové kumulativní částce od okamžiku, kdy mzdy nebyly poprvé vyplaceny, bez ohledu na to, za jaké období byly zúčtovány, ve čtvrtletním statistickém výkazu P 3-04.

Vzhledem k tomu, že součástí mzdových nákladů jsou rovněž mzdy a odměny manažerů, dále i vykázané přesčasové hodiny, měly by být právě obě tyto složky pro účely výpočtu průměrné mzdy zaměstnanců firmy vyloučeny. Mnohdy totiž dochází k případům, že průměrná mzda v jednotlivých obdobích vzrostla pouze vyplacením vyšších odměn manažerům, nebo vyšším podílem přesčasových hodin. Tak byl splněn i závazek z uzavřené kolektivní smlouvy, aniž by však zaměstnanci dostali přidáno.

$$\text{Index průměrné nominální mzdy} = \frac{\text{průměrná mzda v hodnoceném období} \times 100}{\text{průměrná mzda v předcházejícím období}} \text{ [%]}$$

Reálná mzda - vyjadřuje, co si za svoji nominální mzdu můžeme koupit, neboli kupní sílu mzdy. Jde o vztah mezi vývojem nominálních mezd a vývojem spotřebitelských cen za hodnocené období. Při jejím výpočtu porovnáváme, o kolik procent v hodnoceném období vzrostla (poklesla) nominální mzda a o kolik procent inflace. Pro výpočet reálné mzdy se nejčastěji ve statistice používá index spotřebitelských cen nebo index životních nákladů zaměstnanců, někdy též index výrobních cen.

$$\text{Index reálné mzdy} = \frac{\text{index nominální mzdy} \times 100}{\text{index inflace}} \text{ [%]}$$

Roste-li v hodnoceném období nominální mzda (index nominální mzdy) rychleji než index inflace, dostaneme, o kolik procent v tomto časovém úseku vzrostla reálná mzda. To znamená, že zaměstnanci si mohou ve stejném spotřebním koší nakoupit více zboží a pořídit více služeb než v období, se kterým výsledek posuzujeme.

Je-li index nominální mzdy stejný s indexem inflace, dochází k tzv. udržení reálné mzdy. V takovém případě zůstává životní úroveň zaměstnanců v obou hodnocených obdobích stejná. Říkáme, že mzda „kopíruje“ inflaci.

Negativní případ nastává v situaci, kdy index nominální mzdy zaostává za indexem inflace - reálná mzda zůstává v propadu, čímž životní úroveň zaměstnanců klesá.

Příští - poslední část seriálu bude věnována vyhledávání argumentů pro mzdový nárůst, vazbám mzdových ukazatelů na produktivitu práce, na hospodářský výsledek a na způsob výpočtu produktivity práce.

(Dokončení příště)

JAK TO BYLO PŘED PATNÁCTI LETY

(Dokončení ze str. 1)

dech. Bez těch, kteří nesli svou kůži na trh, aniž věděli, co je čeká, jak vše dopadne. Dodnes se obdivuji jejich odvaze. Byli to představitelé utvářených stávkových výborů ze závodů, kteří ve fabrikách zajistili generální stávku, kteří přivedli lidi na náměstí, a bylo jedno, jestli v Brně, Ostravě, Bratislavě, Praze nebo kdekoli jinde.

Centrální stávkový výbor v té době na pomoc lidem v závodech vydával „Zpravodaj stávkových výborů.“ Posláním těchto zpravodajů bylo přinášet informace pro jednotlivé stávkové výbory o tom, co se děje, co se připravuje, jak dál. Před námi byl úkol jak tyto zpravodaje dostat rychle do všech kováckých fabrik. Praha, ta byla jednoduchá, ale problém nastal s tím, jak je dostat mimo Prahu. Nakonec jsme způsob našli. Nastudovali jsme jízdní řády vlaků a dohodli se s železničáři. Vytiskli jsme zpravodaje na svazu rozdělili pro regiony, odvezli k nočním vlakům a venku si je kolegové z regionů vyzvedli. Jen pro příklad: Pro Ostravu jsme museli zpravodaje ten den, kdy se tiskly, naložit do vlaku, který jel z Prahy zhruba v 11 v noci. Průvodčí nám je ohlídal, ve 3 hodiny si na ně kolegové v Ostravě počkali a ráno se rozvážel do fabrik. Uvědomte si, že mobily nebyly, počítače jakbysmet, kopírky byly vzácností, auta měl svaz dohromady jen dvě na centrále.

Berme proto tento seriál vzpomínek i jako poděkování všem těm, kteří se v té době postavili do čela lidí ve fabrikách, poděkování těm, kteří položili základy dnešních odborů. Kdo si dnes pamatuje na jména účastníků prvního sjezdu kováků? Víte, že nový hlavní manažer ODS a senátor Jaroslav Jurečka byl delegátem tohoto sjezdu a následně i nějakou dobu členem „prvního“ Předsednictva OS KOVO? Kdo si dnes vzpomene, v jaké hektické době se konal? Dnes s odstupem času jsem

vděčný všem, kteří mi tehdy umožnili být téměř v centru dění, být u počátků vzniku současného Odborového svazu KOVO. Je dobře si to připomenout nyní v roce konání sjezdu OS KOVO.

O tom, že se sjezd bude konat v únoru a v Praze, se rozhodlo začátkem ledna 2000. Měli jsme na jeho přípravu jen měsíc. Sjezd se konal v tehdejšímu Parku kultury a oddechu Julia Fučíka v Praze. Aby to nebylo tak jednoduché, první den v pravém křídle a druhý den v levém křídle. Bylo to tehdy jedno ze dvou zařízení v Praze, kam se všichni delegáti vešli. Aby si ti, kdo to nezažili, udělali představu, tak sjezdu se účastnilo více než 1600 delegátů z celé republiky, včetně Slovenska.

Slova „nejde to“ jsme museli zapomenout, museli jsme improvizovat a někdy i riskovat, vše se zařizovalo za pochodu ze dne na den. Na druhou stranu všichni dělali, co bylo potřeba, a nikdo se neptal, co za to. Dodnes si vzpomínám, jak jsme dnes již se zemřelým kolegou Zahradníkem počítali, kolik lidí a kam ubytovat. Bylo už 9 hodin večer a ráno musel být rozpis v hotelích. Stavili se za námi dva členové kováckého stávkového výboru z Ostravy, a když zjistili, jak na tom jsme, rezignovali na hotel, zeptali se, co mají dělat, a byli s námi až do rána, až byl rozpis hotový.

Z dnešního pohledu měla příprava a vlastní průběh sjezdu mnoho nedostatků, nebyly žádné jednací a volební řády. Delegáti se rozhodovali a volili spontánně a srdcem. O vysoké úrovni uvědomění delegátů svědčí i to, že Odborový svaz KOVO je jeden z mála odborových svazů, který se nerozpadl a zůstal pohromadě. Odešli od nás v podstatě jen ti, kdo se stali základem pro vznik OS Projekt. Kováci zůstali jako jednotný a velký svaz. Všem delegátům tohoto prvního sjezdu šlo o jedno, o nový a moderní odborový svaz, který se bude brát za práva pracujících. Na otázku, jak se to podařilo a proč, nechť si každý odpoví sám. (ben)

MOTORY...

(Dokončení ze str. 1)

Odvaha předsedy je nezbytná

„Uplynulé období mě poučilo, a je k tomu třeba i určité odvahy předsedy, že je třeba se protlačit do všech orgánů, které o podniku skutečně rozhodují,“ sděluje své zkušenosti Karel Vaněk. „Když to tak vezmu, účast v dozorčí radě je nezbytná. Je to zdroj informací a kontroly. Dostali jsme se i do věřitelského výboru, kde jsem se posléze stal jeho předsedou, což určitě bylo pozitivní,“ vypočítává. „Udržet krok není jen tak, je to proces neustálého sebevzdělávání. Pro mě osobně bylo toto dvouleté období velmi náročné na čas a sbírání informací. Vyplatilo se to však, protože i díky tomu podnik dále existuje. Předem bylo totiž jasné, že záměrem konkursního správce bude propouštění pracovníků a rozprodání závodu. Nám se podařilo toto zarazit a myslím, že odbory měly na udržení firmy největší vliv. Kdybychom do procesu nezasahovali, tak jsme tady nebyli a dopadlo by to jako většina konkursů - zánik,“ zdůrazňuje předseda ZO.

Tento rok by měl rozhodnout

„Zkušenosti, které jsem získal, se dají zúročit i u klasického pojetí zaměstnavatel - pracovník,“ hodnotí svůj informační kapitál. „Očekáváme, že nastávající etapa bude velmi složitá, protože do funkcí manažerů se dostali mladí, podnikatelsky poměrně dost agresivní lidé, kteří jsou vychováni touto dobou. Jestli to tak mohu říci, tak cít k zaměstnancům zde moc není. Mají úzce hospodářské zaměření. To je i pro nás nový prvek a je samozřejmé, že i v tomto získané zkušenosti využijeme,“ přiznává.

Z podnikatelského záměru společnosti BEZ vyplývá, že chce navázat na stávající výrobu, kterou tvoří metalurgie, slévárnictví litiny a hořčíku a produkci dieselmotorů. „Nyní již vidíme, že se ve fabrice něco děje,“ usmívá se Karel Vaněk. „Opět se po dlouhé době rozjela zkušebna, avšak teprve čas ukáže. Nicméně tento rok by měl rozhodnout,“ uzavírá Karel Vaněk, „kam firma směřuje, jaké jsou její cíle. Nyní je ještě brzy na hodnocení. Nebudou-li však zakázky, ke kterým se BEZ zavázala, tak se v relativně krátké době zase můžeme vrátit tam, odkud jsme vykoučili, do konkursu.“

Text a snímky (trb)

PHILIPSE LÁKÁ ASIE

V RAKOUSKU FIRMA STÁLE VÍCE PROPOUŠTÍ

Výpovědi, které dostalo 100 pracovníků rakouského pobočného závodu nizozemského elektronického koncernu Philips v první zimní den 2004, byly svérázným „dárkem“ k loňským Vánocům. O to nečekanějším a nepříjemnějším, že jen krátce předtím ujistila mluvčí Philippine Beate McGinnová zaměstnance továrny ve vídeňské čtvrti Favoriten, že „prozatím nikdo nedostane výpověď“.

Poté, co již v březnu 2004 přišlo o místo 130 osob, je zřejmé, že koncern míní pokračovat v redukci pracovních sil. Ještě v 80. letech zaměstnával v Rakousku 8000 lidí, dnes z nich zůstalo pouhých 1540 ve Vídni, 450 v Klagenfurtu a 180 v Gratkornu. S propouštěním začal Philips v 90. letech, kdy přistoupil k přemístování výroby do Asie i do východní Evropy, kde uvážlivě využívá podstatně levnější, ale neméně kvalifikovanou pracovní sílu, jakou má k dispozici v Rakousku. Například před zhruba dvěma roky uzavřel továrnu ve Vídni na videopřístroje a propustil přibližně 1200 pracovníků. Zato stejné videorekordéry pro něho vyrábí - při mnohem nižších nákladech - partner v Asii, kde podle analýzy koncernu poptávka po tomto zboží ještě po nějakou dobu potrvá.

Philips, který zaměstnává v 60 zemích na 166 000 pracovníků, docílil předloni celkového obrátu 29 miliard euro. V Rakousku, kde je jeho obrát kolem jedné miliardy euro, jde 90 procent výrobků na export, uvedl deník Die Presse. (jh)

FRANCIE: PŘESUNY PODNIKÁNÍ DO GIZINY

I VLÁDA SE OBÁVÁ ODLIVU PRACOVNÍCH MÍST

Znepokojení francouzských ekonomů i pracujících ze stále citelnějšího úbytku pracovních příležitostí v důsledku restrukturalizace a přemístování některých podniků do zahraničí s levnější pracovní silou je den ode den zřejmější. „Délocalisation“ dělá nyní starosti i samotné vládě.

Francouzský pravicový list Le Figaro se pokusil vlastním pátráním zjistit číselné údaje o přesunu firem do zemí s nižšími mzdovými a výrobními náklady, o nichž oficiální místa nezveřejňují úřední statistiky, což ostatně potvrdil i ministr průmyslu Patrick Devedjian. Jen v letošním roce přeložilo na 30 francouzských podniků téměř 6000 pracovních míst do severní Afriky, Asie a do nových i starých členských států Evropské unie. Více než polovina dotyčných firem takto přemístila vždy po 200 místech. Obzvláště rozruch a obavy z ohrožení zaměstnanosti vyvolalo rozhodnutí společnosti Arc International, největšího zaměstnavatele v severofrancouzském kraji Pas-de-Calais, zrušit zde 1200 pracovních příležitostí a zároveň nabrat nové pracovníky ve Spojených arabských emirátech a Číně, kam přesunul výrobu. Ministr Devedjian reagoval na stížnosti na úbytek míst argumentem, že prý nelze nadekretovat podnikům, kam mají jejich aktivity směřovat. (jh)



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. Šůva, Mgr. P. Taraba • Vydavatelský servis: 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. 6394/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0332-9270 • MK ČR E 4605

CO SE PSALO V KOVÁCKÉM TISKU V POLOVINĚ LEDNA 1939 A 1947

Počátek roku 1939 znamenal pro naši zemi neblahé období. Změny po nešťastných mnichovských událostech (1938), které se projeví okleštěním státního území o pohraniční oblasti a oslabením demokratického zřízení republiky, se prakticky odrazily také v ekonomické oblasti. Jako první přišel na řadu kovoprůmysl - nejen jako prioritní hospodářská část našeho průmyslu, ale důležitá také charakterem své produkce. Přirozeně se změnil i hospodářské a sociální poměry zaměstnanců a dělníků, jejich řešením se zabývaly odborové i státní orgány.

Národní kovodělník č. 3, 18. 1. 1939:

JSME NÁRODEM PRACUJÍCÍCH LIDÍ

Předseda vlády hovoří s členy závodních výborů

U příležitosti návštěvy v jižních Čechách pojednal předseda vlády Rudolf Beran ve Strakonicih se zástupci dělnických závodních výborů tamní zbrojovky a fézárny.

Zástupci dělnictva přednesli předsedovi vlády mnoho podnětných návrhů a také stížností z dělnických kruhů a požádali jej o všestrannou podporu při řešení četných dělnických požadavků. Zdůrazňovali s povděkem, že vláda učinila opatření, aby bylo zabráněno zdražování životních potřeb, a zároveň žádali, aby cenová hladina byla upravena se zřetelem k dělnickým mzdám. Závodní výbory se dožadovaly dodržování kolektivních smluv a potrestání těch, kdož chtěli snižovat mzdy proti závaznému znění kolektivních smluv. V tomto směru byl vysloven požadavek novelisace zákona o kolektivních smlouvách.

Členové závodních výborů vyslovili dále požadavek úpravy poměrů v pracovních útvarech, jež zřídila vláda. Podle zkušeností, které byly získány při tvoření pracovních útvarů ve Zlíně, žádá dělnictvo zavedení pracovní povinnosti pro všechny vrstvy obyvatelstva, aby náš stát mohl překonat v mimořádně těžké době všechny obtíže.

Předsedovi vlády přednesli zástupci dělnictva také požadavky a návrhy ve věci nemocenského, starobního a invalidního pojištění

a četné náměty vyplývající z místních a krajo- vých potřeb. Byl vysloven zejména požadavek, aby při zadávání veřejných prací bylo pamatováno na jižní Čechy, upraveny železniční tarify pro jihočeské kraje, bylo žádáno, aby průmysl nebyl soustředěn jen ve velkých průmyslových střediscích s nižší daňovou základnou, aby tak bylo možno budovat podniky v menších jihočeských městech. Dělnické rodiny pociťují velmi těžce nedostatek levných dělnických bytů.

Předseda vlády Beran na požadavky dělnictva odpověděl, že řada věcí, o nichž zástupci závodních výborů mluvili, se již řeší. Vláda se stará svědomitě a s největším urychlením o zabezpečení práce pro nezaměstnané jihočeské dělnictvo, ať již stavbou silnic a regulací řek, nebo hledáním nových pracovních možností pro jihočeské továrny. Předseda vlády poukázal také na snahu vlády upravit, pokud lze nejlépe, železniční a autobusové spojení s jihočeskými městy. Ministr veřejných prací v dohodě s ostatními ministry provádí podle získaných zkušeností reformu pracovních útvarů, aby dělnictvo, které v nich najde obživu, bylo spokojeno. Předseda vlády dále prohlásil, že je si dobře vědom toho, že jsme národem malých a středních lidí a že jsou to hlavně zájmy pracujících vrstev, dělnictva a rolnictva, které musí být základem péče vlády, aby byl zabezpečen zdravý rozvoj našeho státu.

Zaměstnanec v kovoprůmyslu č. 2, 15. 1. 1947:

V období dvouletého hospodářského plánu (1947 - 1948) prosazovaly odbory znárodněnou výrobu. Agitovaly pro „budovatelské“ nadšení s vidinou slibovaného blahobytu, přesvědčovaly o neomezených možnostech a přednostech kolektivního způsobu výroby nad kapitalistickým. Kovácký tisk posiloval vedle reálných také mnohdy přehnané a iluzorní představy o tempu a výsledcích pracovního úsilí a popularizoval příklady jak jednotlivců, tak celých závodních a pracovních kolektivů.

PŘÍKLAD VZORNÉ INICIATIVY

Bedřich Čížek a Oldřich Nový, oba ze závodu **TESLA-Pardubice**, samostatně navrhli, vyrobili a uvedli do chodu automat, který z postříbřeného plechu vysekává dotekové špičky pro vlnové přepínače. Tento stroj je schopen zásobit všechny naše výroby dostatečným množstvím dotekových špiček pro montáž rozhlasových přijímačů. Kdyby se vyrábělo po starém způsobu, bylo by k tomu zapotřebí 17 lisů a 17 pracovních sil.

Dílovedoucí Antonín Šturma z **karlínského závodu** zlepšil způsob skládání cívek pro telefonní relais. Zlepšení ušetří třetinu výrobního času, šetří síly pracovníků a značně zmenšuje do- savadní počet zmetků.

Zdeňka Trpišovská ze závodu **TESLA Kolín** zaslouží veřejnou pochvalu, protože byla v tomto závodě první, která trvale dosahuje předválečných výkonů.

SOUTĚŽ ČS. A SOVĚTSKÝCH KOVÁKŮ

(jm) Při uzavěrce listu došla redakci radostná zpráva: **Poldina huť v Kladně** dosáhla 145 procent denního předpokladu ve výrobě. Od prvního dne dvouletky stoupá denně výroba v tomto závodě a Poldováci ukazují činy, jak dvouletý plán lze splnit.

V minulých dnech obdržela P. H. písemnou výzvu sovětského závodu na výrobu oceli „Elektrostal“ - k vzájemné soutěži. Nabídku stejného druhu obdržely již dříve také **kladenské Železářny Koněv** od závodu SSSR Sverdlovsk. Jmenovaný podnik mimo to pozval zaměstnance Železáren Koněv k návštěvě jejich závodu, aby poznali podmínky tamějšího výrobního procesu pro porovnání s kladenskými železárnami.

Soutěže tohoto druhu lze jen uvítat. Přinesou nám mnoho užitečných poznatků, které budou zejména při plnění úkolů dvouletého plánu značným přínosem. Tož, Kladěňáci, do tohoto radostného zápolení vám přejeme úspěchy a - vítěství.

Připravila PhDr. JITKA KLEMENTOVÁ, CSc.



V tajence se skrývá výrok, jehož autorem je **William Shakespeare** (1564 - 1616). Tento anglický dramatik a básník pocházel z dobře situované měšťanské rodiny ze **Stattfordu nad Avonou**. V osmnácti letech se oženil s **Annou Hathawayovou**, která v té době již čekala dítě. Od roku 1592 byl znám v Londýně též jako herec a podíl- ník herecké společnosti, s níž o šest let později založil **divadlo Globe**. O jeho popularitě a úspěšnosti svědčí skutečnost, že pod jeho jménem byly uveřejňovány i hry a básně, které napsali jiní autoři. Připisuje se mu autorství celkem 37 her, avšak jeho prvními uveřejněnými díly byly dvě epické básně - **Znásilnění Lukrecie** a **Venuše a Adónis**. (jk)

Vyluštění z Kováku č. 1/2005 (citát L. A. Seneky mladšího): Celý život je trestem.

TAJENKA: SHAKE-SPEARŮV VÝROK	UPRAVIT SI VLASY HŘEBENEM	JEDNOTKA SILY	ŠTĚTINA ČERNÉ ZVĚŘE	NORSKÉ SÍDLO	ODVAR Z BYLIN	DOMÁCKY ISABELA	POMŮCKA: APA, EA EDDA, UTNE	ODTĚKÁNÍ	SPZ DECINA	CITO-SLOVCE UDIVU	NAUKA O KRÁSNU	PŘEKLA- DIŠTĚ KONTEJ- NERŮ
UKOVATI							VZDÁLIT SE VOZEM LIHOVINA					
1. DÍL TAJENKY												
PATŘÍCI ELE					VOZIDLA ALKALOID V ČAJI					SPZ TŘEBÍČE NOČNÍ PTÁK		
ZNĚLKA						ZNAČKA MOLYBDE- NU ZUŘIVOST			OBRUBA LÁTKY PŘÍSTAVNÍ HRÁZE			
BRAZILSKÁ ŘEKA				SUMERSKÝ BŮH VOD JESTLI			STARCI JEŽ (knižně)					
TOHLE			CHLAD INICIÁLY AUTORA RUSALKY				DOMÁCKY OLDŘICH INICIÁLY ROSTANDA					
2. DÍL TAJENKY												
SBÍRKA SEVER- SKÝCH BÁJÍ					RYSEC PUSTINNÝ							