

**DO IV. SJEZDU OS KOVO
ZBÝVÁ JEN 21 TÝDEN**

Čtete v čísle

- Výsledky kolektivního vyjednávání pro rok 2005 - str. 2
- Křížovka - str. 4

PŘÍLOHA - STR. I AŽ IV:

- Poradny na přání
- Na pomoc kolektivnímu vyjednávání pro rok 2005 (XVII.)



Za práci do Evropské unie už nechci, ale hrozně rád bych jim tam prohrábnul pár kontejnerů...

JAK TO BYLO PŘED PATNÁCTI LETY

**IGOR PLESKOT VZPOMÍNÁ NA I. SJEZD
OS KOVO**



V minulém čísle jsme připomněli blížící se výročí prvního „polistopadového“ sjezdu OS KOVO. Jako první vzpomínal na tehdejší události vedoucí organizačně-provozního úseku OS KOVO Jaromír Endlicher. Nyní přinášíme vzpomínky prvního předsedy již svobodného OS KOVO a prezidenta tehdy nově vzniklé odborové centrály, dnešní ČMKOS, PhDr. doc. Igora Pleskota, CSc.

Já jsem k odborům a stávkovým výborům přišel takovým zvláštním způsobem. Na jaře 1989 v takzvaném „palachovském“ týdnu mne policie zmlátila na Václaváku. Já jsem potom vystoupil na odborové konferenci v podniku Kancelářské stroje, kde jsem pracoval, a obvinil tam režim, že používá polofašistické metody. Měl jsem aplaus. Chtěli mě vyhodit z podniku, ale dostali strach, protože se to rozkřiklo a lidé mi fandili. Když vznikl v podniku výbor OF, tak mě tam pozvali. V listopadových dnech pořádaly podniky výpo-

(Pokračování na str. 3)



Předseda OS KOVO J. Uhlíř (uprostřed) spolu s prezidentem Českomoravské elektrotechnické asociace S. Adamcem (vlevo) podepisují vyšší kolektivní smlouvu na rok 2005 (13. 1. v Praze) Snímek Martin Beneš

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ VE FINÁLE Rozhovor s prezidentem EIA a předsedou OS KOVO

Jako poslední (s OSHŽ je OS KOVO ve sporu) byla 13. ledna v Praze podepsána kolektivní smlouva vyššího stupně mezi Odborovým svazem KOVO a Českomoravskou elektrotechnickou asociací (EIA). Odborné informace o této smlouvě přinášíme na 2. straně. Kovák u příležitosti podpisu dohody položil několik otázek prezidentovi EIA ing. Stanislavovi Adamcovi a předsedovi OS KOVO ing. Janu Uhlířovi.

Prezident Českomoravské elektrotechnické asociace ing. Stanislav Adamec:

Návrh nyní podepsané vyšší kolektivní smlouvy předala loni Odborovému svazu KOVO Českomoravská elektrotechnická asociace, což se stalo vůbec poprvé. Dosud se vždy vyjednávalo nad návrhem odborů. Co vás k tomuto kroku vedlo?

Vedly nás k tomu naprosto racionální důvody, protože naše představa o obsahu kolektivní smlouvy byla jiná, než jak tento dokument vypadal v minulosti, a to jsme se snažili v našem návrhu vyjádřit a prezentovat.

O co konkrétně šlo?

Nelíbilo se nám, že se v minulých kolektivních smlouvách příliš mnoho článků a statí opívalo z různých zákonů a legislativy, která je veřejně dostupná. Měli jsme tedy takovou představu, že by se toto všechno mělo vypustit a kolektivní smlouva by měla skutečně obsahovat pouze naše dohody a nadstandarty vůči platné legislativě.

OS KOVO však chtěl tyto podle vás nadbytečné texty v kolektivní smlouvě zachovat především pro případ, že by některý z nich v rámci novelizace ze zákona vypadl.

To je druhý pohled na tu věc. Já myslím, že konečné znění kolektivní smlouvy pro rok 2005 a 2006 bylo jakýmsi kompromisem. To znamená, že něco tam vypadlo a něco zůstalo, a budeme samozřejmě v tomto duchu jednat i nadále v budoucnosti, protože je naším cílem, abychom měli kolektivní smlouvu co nejstručnější a nejsrozumitelnější.

Co přináší vyšší kolektivní smlouva firmám sdruženým v EIA?

Vyšší kolektivní smlouva je určitým vodítkem a základem. A právě do našeho návrhu jsme zanesli myšlenku, že by tato smlouva měla vyjadřovat určitá minimální ustanovení a že by se měl vytvořit daleko větší prostor pro vyjednávání na úrovni jednotlivých firem. Jde o společnosti jak české, tak se zahraniční účastí, malé i velké, takže samozřejmě nelze zvolit jeden univerzální model, který by vyhovoval naprosto všem. Takže vyšší kolektivní smlouva by měla být určitým mantinelem a iniciativou na dojednávání konkrétních podmínek mzdových, sociálních nebo v oblasti bezpečnosti práce by se měla doladovat a rozšiřovat na úrovni podnikové.

Jak si vedou podniky sdružené ve vaší asociaci?

Elektrotechnický průmysl představuje dnes z hlediska tvorby hrubého domácího produktu asi 14 procent. A přibližně takové procento lidí je v něm také zaměstnáno. Takže je to obor velmi významný, který se značně dynamicky rozvíjí. A myslím, že i účast zahraničních firem, ale samozřejmě nejen jich, dává určitý obrázek a měřítko o perspektivách tohoto průmyslu. Myslím, že v oblasti elektrotechniky těch problémů příliš mnoho není a že naše firmy byly dobře připraveny na vstup do Evropské unie.

Předseda OS KOVO ing. Jan Uhlíř:

Jak jste spokojen se mzdovou částí kolektivní smlouvy, která zaručuje vzrůst průměrné nominální mzdy v tomto roce o 2,5 procenta?

I když vycházím z toho, co řekl pan prezi-

(Pokračování na str. 2)

VÝSLEDKY KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2005

KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ...

(Dokončení ze str. 1)



Podpisem dodatku č. 1 kolektivní smlouvy vyššího stupně se Svazem sléváren ČR (12. 1. 2005) a kolektivní smlouvy vyššího stupně s Českomoravskou elektrotechnickou asociací (13. 1. 2005) dospělo do finále letošní kolektivní vyjednávání mezi OS KOVO a příslušnými svazy zaměstnavatelů. Celkem se jedná o dohody se čtyřmi zaměstnavateli - kromě výše uvedených byly uzavřeny se Sdružením učňovských zařízení (3. 12. 2004) a Asociací leteckých výrobců (16. 12. 2004), jak jsme informovali v Kováku č. 1. Odvětvový svaz hutnictví železa opět (tak jako loni) odmítl kolektivně vyjednat - po uplynutí zákonné doby byl proto vyhlášen kolektivní spor a 3. 1. 2005 byla žádost o řešení sporu předložena zprostředkovateli určenému ministerstvem práce a sociálních věcí (podrobnosti přineseme po vydání stanoviska zprostředkovatelem).

Svaz sléváren ČR

Se Svazem sléváren ČR má OS KOVO uzavřenou kolektivní smlouvu vyššího stupně (dále KSVS) na roky 2004 - 2005. Vyjednávalo se tedy jen o dodatku této smlouvy. Hlavním obsahem dodatku č. 1 byla tarifní stupnice, kterou jsme navrhli ve výši hodnot nařízení vlády č. 333/1993 Sb., o minimálních mzdových tarifech platných pro rok 2005. První, a jak se ukázalo, i jediné kolo kolektivního vyjednávání se uskutečnilo až po schválení uvedeného nařízení vlády těsně před vánoce. Díky předběžným jednáním zástupců smluvních stran bylo již na něm dosaženo shody o znění dodatku. Stupnice minimálních mzdových tarifů ve výši hodnot z platného nařízení vlády zabezpečuje růst tarifních mezd o cca 7,2 procenta. V dodatku je rovněž sjednán závazek zaměstnavatele na zpracování podkladů pro možnost uplatnění odpočtu od základu daně z příjmu u našich členů za sražené zaplacené členské příspěvky v roce 2004.

Pro dva zaměstnavatele z 20, na které se vztahuje uzavřená KSVS, tento dodatek zatím platit nebude. Dodatek č. 1 byl představiteli smluvních stran podepsán dne 12. 1. 2005 v Brně s účinností od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2005.

Českomoravská elektrotechnická asociace

Z rozjednaných KSVS pro rok 2005 byla jako poslední uzavřena KSVS s Českomoravskou elektrotechnickou asociací (dále EIA).

Podpisem dne 13. 1. 2005 v Praze bylo završeno složité kolektivní vyjednávání, které zahájila EIA již 31. 5. 2004, kdy nám předala svůj návrh KSVS. Nutno konstatovat, že mezi tímto návrhem a našimi

připomínkami k němu byly zásadní rozdíly, což se mj. podepsalo i na délce vyjednávání. Proběhla čtyři kola vyjednávání i několik dalších pracovních schůzek zástupců obou smluvních stran, uskutečnila se také konzultace na radě sekce elektro OS KOVO a na čtvrté kolo vyjednávání byla rozšířena naše vyjednávací skupina o dalšího zástupce ZO. To vše přispělo k tomu, že nakonec i v té nejproblematictější oblasti - mzdové - bylo dosaženo přijatelných kompromisů pro obě smluvní strany.

Dohodnuté znění KSVS má obsahovou strukturu takovou, jakou jsme požadovali, tj. podařilo se sjednat i oblasti pracovní právní, sociální a BOZP. Tyto oblasti návrh KSVS předložený EIA neobsahoval a i v průběhu vyjednávání je vyjednávací skupina EIA dlouho odmítala s poukazem na jejich uplatnění pouze v podnikových kolektivních smlouvách.

I v této KSVS je sjednán závazek zaměstnavatelů provést za zdaňovací období předchozího roku rekapitulaci sražených členských příspěvků jednotlivě za každého našeho člena tak, aby toto mohlo být po potvrzení ZO OS KOVO podkladem pro účely odpočtu od základu daně z příjmu fyzických osob.

Mzdový vývoj pro rok 2005 byl sjednán tak, že průměrná nominální mzda u jednotlivých zaměstnavatelů vzroste zaměstnancům odměňovaným podle kolektivní smlouvy ve srovnání s rokem 2004 o 2,5 procenta.

Sjednání stupnice minimálních mezd je proti stupnici minimálních mzdových tarifů obvyklé v minulosti kompromisním řešením. Jakékoliv navýšení hodnot tarifů sjednaných v KSVS roku 2004 bylo pro stranu EIA zásadním rozporům. Stupnice minimálních mezd je převzata z platného nařízení vlády pro rok 2005 včetně hodnot 12 tarifních stupňů a definice obsahu minimálních mezd vychází z díky zákona o mzdě: „Mzda zaměstnance v kalendářním měsíci při odpracování stanovené pracovní doby nesmí být nižší než příslušná minimální mzda. Do mzdy se pro tyto účely nezahrnuje mzda za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí a za práci v noci.“

Hodnoty příplatků jsou sjednány v úrovni roku 2004. Splatnost mzdy je sjednána do 25. dne následujícího kalendářního měsíce po vykonání práce.

V ostatních oblastech KSVS nedošlo k zásadním změnám proti dohodnutým závazkům pro rok 2004. V pracovní právní oblasti je zachován nárok na jeden týden dovolené nad zákon a udržení zkrácené týdenní pracovní doby u těch zaměstnavatelů, kde to již vloni bylo uplatněno.

Tato KSVS je sjednána na dva roky s dobou účinnosti od 1. 1. 2005 do 31. 12. 2006. Závazná je pro 22 zaměstnavatelů.

Celé texty obou KSVS jsou k dispozici i na Intranetu OS KOVO. Ing. ZDENĚK DOBIAŠ, vedoucí odboru kolektivních smluv, mezd a sekcí OS KOVO

dent, a já s ním souhlasím, tedy že vyšší kolektivní smlouvy jsou v podstatě takovým - já bych řekl spodním - mantincem, protože jsou platné pro všechny, tak i přesto si myslím, že těch 2,5 procenta je málo. Já ale věřím, že v rámci podnikových kolektivních smluv se od toho budou odvíjet podle ekonomické výkonnosti firem lepší údaje. A musím říct, že systém, který zatím drží EIA a my, je nesplnitelným snem například pro německé podnikatele, kteří by toužili, aby rámcové dohody byly sektorové a konkrétní věci se vyjednávaly v podnicích. U nás je ale ve většině oborů nesplnitelným snem už to, co zatím realizujeme s EIA, na rozdíl třeba od OSHŽ, automobilového průmyslu a podobně. Čili těch 2,5 procenta základního nárůstu podle mého názoru není náš úspěch. Smlouva je ale uměním možného a já věřím, že ve skutečnosti kvůli tomu, aby zaměstnavateli neutekli zaměstnanci do lépe placených zaměstnání, bude skutečný vývoj lepší. Pan prezident mluvil o zahraničních společnostech a my víme, že personální náklady jsou pro zahraniční společnosti v České republice většinou legrační veličinou. Takže není to dost, ale zaplať pán bůh za to, protože předpokládám, že se ve všech firmách sdružených v EIA minimálně udrží reálná mzda. Takže skutečný růst nominálních mezd bude mezi 3,5 až 4 procenty, protože taková se předpokládá inflace. Tady totiž nefunguje jenom vyšší kolektivní smlouva, ale také trh práce.

Jak jste spokojen se spoluprací v rámci OS KOVO - od základních organizací, přes sekci elektro až k vedení svazu - v průběhu vyjednávání této vyšší kolektivní smlouvy?

Co se týče základních organizací a sekce, tak právě kvůli okolnosti, že ochota zaměstnanců nebo odborářů v elektrotechnických firmách angažovat se pro lepší výsledky není tak velká, je dána ta záruka minimálního nárůstu 2,5 procenta.

A jak hodnotíte spolupráci s EIA?

Myslím, že je oboustranně prospěšná nejen kvůli kolektivní smlouvě, ale i kvůli dalším věcem. Kvůli společnému zájmu budeme v tomto směru působit na vládu, parlament atd. Vyšší kolektivní smlouva má ještě jeden smysl. Měla by totiž - stejně jako za první republiky - srovnat konkurenční prostředí tak, aby ty dobrodružné firmy, které využívají nástroj sociálního dumpingu, neměly konkurenční výhodu před firmami ostatními. Toho se týká problematika rozšiřování vyšších kolektivních smluv. Ostatně toto rozšiřování si za první republiky vymohli právě zaměstnavatelé kvůli tomu, aby čelili nekorektní konkurenci.

Je naděje, že by se něco podobného mohlo prosadit i dnes? Například povinné členství firem určitého výrobního zaměření v příslušné zaměstnavatelské organizaci?

Povinné členství nebude určitě, protože by to odporovalo liberálnímu, nebo spíš pseudoliberalnímu principům, které dnes v České republice prosazují všichni od pana Grosse až po pana Topolánka. Ale domnívám se, že institut rozšiřování, pokud je dán zájmem obou smluvních stran, by se měl obnovit minimálně v té podobě, v jaké byl před zásahem ústavního soudu. Prostě korektní smluvní strany by měly mít možnost čelit tomu, aby jejich slušné chování nebylo trestáno aktivitami jiných.

Ptal se MARTIN BENEŠ

UPOZORNĚNÍ PRO ZO OS KOVO



V souladu s novelou zákona o účetnictví (byl novelizován zákonem č. 669/2004 Sb., o daních z příjmů, ze dne 9. prosince 2004 a rozeslán s částkou 228 dne 30. prosince 2004) je možné, aby odborové organizace vedly jednoduché účetnictví až do konce roku 2006. Všem ZO OS KOVO však doporučujeme, aby přešly na nové účetnictví již od 1. 1. 2005, nebo alespoň si pro začátek vedly nové účetnictví souběžně s účetnictvím jednoduchým. Podrobnosti na toto téma budou součástí seriálu, který bude Kovák počínaje příštím číslem zveřejňovat, a to pod názvem *Hospodaření základních organizací, daně a účetnictví*. JINDRA PLESNIKOVÁ, právní odbor OS KOVO

PORADNY NA PŘÁNÍ

Právní servis

Jak se zbavit zástavního práva?

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

V týdeníku Kovák, číslo 36 z loňského roku, jste odpovídal na dotaz „Musím vrátit státní příspěvek na bytovou výstavbu?“ V této souvislosti by mě zajímalo jak se zbavit zástavního práva. Taktéž jsem uzavřel smlouvu o poskytnutí státního příspěvku podle vyhlášky č. 136/1985 Sb., a to dne 17. 4. 1990. Smlouvou jsem se zavázal provést výstavbu rodinného domku v souladu s platným stavebním povolením tak, aby kolaudační rozhodnutí nabylo právní moci nejpozději do 10 let od uzavření smlouvy a abych rodinný domek po dobu 10 let od uzavření smlouvy, nejméně však 8 let od kolaudace, nepřevédl na někoho jiného bez souhlasu národního výboru a do uplynutí této doby jej užíval k trvalému bydlení. Toto zástavní právo bych nyní potřeboval zrušit, protože mi brání vzít si na dům hypotéku (z důvodu přístavby). Podotýkám, že stavba domku byla dokončena a zkolaudována, kolaudační rozhodnutí nabylo právní moci 4. 4. 1997 a v domě od té doby trvale bydlím. Jak se mám zástavního práva zbavit a kam se obrátit? Jinak ještě dodávám, bohužel jsem z vaší poradny nabyl dojmu, že ten, kdo na základě smlouvy podle vyhlášky č. 136/1985 Sb. stavbu zkolaudoval a užívá ji, je na tom hůře než ten, který stavbu nezkolaudoval a třeba ani ještě vůbec nepostavil.

K. Č., Ústí nad Labem



Upřesněme nejprve, že tazatel mylně nazývá zástavním právem to, co se dle tehdy platného a účinného ustanovení § 58 až 61 občanského zákoníku správně označuje jako tzv. omezení převodu nemovitostí. V jím uzavřené smlouvě o poskytnutí státního příspěvku na individuální bytovou výstavbu bylo toto omezení zřízeno pro případ vzniku povinnosti vrátit státní příspěvek (při nedodržení uvedených závazků).

Nyní k odpovědi: Tazatel splnil základní podmínku - do 10 let od uzavření smlouvy stavbu pravomocně zkolaudovat. Druhou podmínku, rodinný domek po dobu 10 let od uzavření smlouvy nepřevést na jiného, rovněž splnil. Zbývá tedy splnit ještě podmínku: 8 let od kolaudace, čili od 4. 4. 1997, rodinný domek nepřevést na jiného bez souhlasu národního výboru a do uplynutí této doby jej užívat k trvalému bydlení. Omezení převodu nemovitosti tedy trvá do 4. 4. 2005. Tazatel si však potřebuje na svůj dům vzít hypotéku, přičemž ono omezení převodu nemovitosti tomu brání. Jak se má tohoto omezení zbavit a koho o zrušení požádat?

K věci je třeba uvést: Po dni 23. 11. 1990, kdy byla ukončena činnost tehdejších národních výborů, poskytování státních příspěvků na indi-

viduální bytovou výstavbu věcně převzaly okresní úřady, jakožto státní orgány (národní výbory jimi byly). Ty pak měly rovněž i sledovat plnění podmínek smluv na individuální bytovou výstavbu, které převzaly od národních výborů, případně, které již uzavřely samy.

Okresní úřady byly potom s účinností od 1. 1. 2003 zrušeny zákonem č. 320/2002 Sb., dle bodu I. článku CXVII. Podle článku CXVII bodu 14. tohoto zákona příslušnost hospodařit s majetkem České republiky, včetně práv, se kterými byly příslušné hospodařit okresní úřady, přechází dnem 1. 1. 2003 na Úřad pro zastupování státu ve věcech majetkových. Tento úřad byl zřízen s účinností od 1. 7. 2002 zákonem č. 201/2002 Sb. Sídli v Praze, Kodaňská 1441/46, 100 10 Praha 10. Úřad vytváří územní pracoviště, působící v sídlech krajských soudů. V okresech jsou pak zřízena odloučená pracoviště. Odborný dohled nad činností tohoto úřadu vykonává **Ministerstvo financí ČR**. Z toho plyne i odpověď, s kým má tazatel jednat o zrušení omezení převodu nemovitostí.

Ještě k názoru, že tazatel je na tom hůře než ten, kdo stavbu nezkolaudoval. Rozhodně není správný. Pokud by v případě dříve zodpovězeného dotazu (v Kováku č. 36/2004) nedošlo k promlčení práva státu na vrácení dotace, byl by dotčený ve značně nepříjemné situaci, poněvadž by s velkou pravděpodobností musel čelit žalobě.

Zdravotnický koutek

Změna platby zdravotního pojištění

PhDr. VÁCLAV VOJKŮVKA, poradce ČMKOS pro zdravotní pojištění

V průběhu roku 2004 a od 1. ledna 2005 došlo k některým změnám v legislativní oblasti, které se dotknou i plateb pojistného na všeobecné zdravotní pojištění. Změny se prakticky týkají všech kategorií plátců zdravotního pojištění.



Od 1. srpna 2004 je v platnosti novela zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, která ruší možnost odpočtu vyměřovacího základu stanoveného pro osoby, za které je plátcem zdravotního pojištění stát a které mají příjmy ze zaměstnání nebo samostatné výdělečné činnosti, od základního vyměřovacího základu. Uvedeným datem musí zaměstnavatel nebo osoba samostatně výdělečně činná odvádět zdravotní pojištění ve výši 13,5 % z celého příjmu nebo zisku. Osoby, za které je plátcem pojistného stát, jsou taxativně uvedeny v § 7 zákona č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění (například nezaopatřené děti, důchodci, příjemci ro-

dičovského příspěvku, ženy na mateřské a rodičovské dovolené, uchazeči o zaměstnání, zdravotně postižené osoby apod.).

Nařízením vlády č. 699/2004 Sb. (ze dne 8. prosince 2004) byla s platností od 1. ledna 2005 zvýšena minimální mzda na částku ve výši **7185 Kč** (do konce roku 2004 byla ve výši 6700 Kč). Vzhledem k tomu, že u zdravotního pojištění se některé platby od výše minimální mzdy odvozují, dotkne se uvedená změna v některých případech i plateb pojistného.

U zaměstnavatelů se zvýšení minimální mzdy projeví v těchto případech:

1. Při provádění doplatků do minima u těch zaměstnanců, u nichž je příjem započitatelný do vyměřovacího základu zdravotního pojištění

nižší než minimální mzda, a přitom se nejedná o zaměstnance, u kterých minimální vyměřovací základ není stanoven (§ 3 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění - zdravotně postižení apod.).

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

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

Osoby bez zdanitelných příjmů (tzv. samoplátci), jedná se o osoby s trvalým pobytem na území České republiky, za které není po celý ka-

lendární měsíc plátcem pojistného ani stát, ani zaměstnavatel, ani ony samy z důvodu samostatné výdělečné činnosti, jsou povinny měsíční pojistné na zdravotní pojištění platit ve výši **970 Kč**, tj. 13,5 % z výše minimální mzdy, s posledním dnem splatnosti vždy do 8. dne následujícího měsíce.

Od 1. ledna 2005 se také změnil platby u osob samostatně výdělečně činných. Na základě sdělení Ministerstva zdravotnictví ČR č. 520/2004 Sb. (ze dne 1. října 2004) byla průměrná mzda za rok 2003 stanovena částkou 16 920 Kč. Minimální vyměřovací základ těchto osob v roce 2005 je zákonem stanoven na 50 % z uvedené částky, to je 8460 Kč, z toho minimální pojistné činí **1143 Kč** měsíčně.

PŘÁVNÍ NOVINKY - PROSINEC 2004

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



Částka 206

* *Vyhláška č. 610/2004 Sb.*, o označování a pasech psů, koček a fretok v zájmovém chovu při jejich neobchodních přesunech a o změně vyhlášky č. 296/2003 Sb., o zdraví zvířat a jeho ochraně, o přemísťování a dopravě zvířat a o oprávnění a odborné způsobilosti k výkonu některých odborných veterinárních činnostech. Účinnost 7. 12. 2004, s výjimkou § 7, který nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2005.

Částka 208

* *Nařízení vlády ČR č. 612/2004 Sb.*, kterým se stanoví lhůty pro výměnu občanských průkazů bez strojově čitelných údajů. Účinnost 1. 1. 2005.

* *Vyhláška č. 613/2004 Sb.*, o základních sazbách stravného v cizí měně pro rok 2005. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 209

* *Nařízení vlády ČR č. 616/2004 Sb.*, o použití prostředků Státního fondu rozvoje bydlení na úhradu části nákladů spojených s výstavbou nebo pořízením bytu některými osobami mladšími 36 let. Účinnost 8. 12. 2004.

* *Vyhláška č. 617/2004 Sb.*, kterou se mění vyhláška č. 484/2000 Sb., kterou se stanoví paušální sazby výše odměny za zastupování účastníka advokátem nebo notářem při rozhodování o náhradě nákladů v občanském soudním řízení a kterou se mění vyhláška č. 177/1996 Sb., o odměnách advokátů a náhradách advokátů za poskytování právních služeb, ve znění pozdějších předpisů, a ruší vyhláška č. 110/2004 Sb., kterou se mění vyhláška č. 484/2000 Sb. Účinnost 8. 12. 2004.

Částka 211

* *Nařízení vlády ČR č. 621/2004 Sb.*, kterým se mění nařízení vlády č. 26/2003 Sb., kterým se stanoví technické požadavky na tlaková zařízení. Účinnost 31. 3. 2005.

* *Nařízení vlády ČR č. 622/2004 Sb.*, o poskytování příplatku k důchodu ke zmírnění některých krivd způsobených komunistickým režimem v oblasti sociální. Účinnost 1. 1. 2005.

* *Vyhláška č. 623/2004 Sb.*, kterou se mění vyhláška č. 564/2002 Sb., o stanovení území okresů České republiky a území obvodů hlavního města Prahy. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 212

* *Zákon č. 626/2004 Sb.*, o změně některých zákonů v návaznosti na realizaci reformy veřejných financí v oblasti odměňování. Účinnost 1. 1. 2005, s výjimkou čl. IX bodů 8, 9 a 10 a čl. X, které nabývají účinnosti dnem 10. 12. 2004.

Částka 213

* *Zákon č. 627/2004 Sb.*, o evropské společnosti. Účinnost 14. 12. 2004.

* *Zákon č. 628/2004 Sb.*, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o evropské společnosti. Účinnost 14. 12. 2004.

* *Zákon č. 629/2004 Sb.*, o zajištění právní pomoci v přeshraničních sporech v rámci Evropské unie. Účinnost 14. 12. 2004.

Částka 215

* *Zákon č. 634/2004 Sb.*, o správních poplatcích. Účinnost 16. 1. 2005, s výjimkou položek 117A a 144A sazebníku, které nabývají účinnosti dnem odstranění kontrol na státních hranicích. Tento den je pro ČR stanoven v rozhodnutí Rady Evropské unie o vstupu v platnost úmluvy podepsané dne 19. 6. 1990 k provedení dohody ze 14. 6. 1985.

* *Zákon č. 635/2004 Sb.*, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o správních poplatcích. Účinnost 16. 1. 2005, s výjimkou části desáté, která nabývá účinnosti dnem 1. 1. 2005.

Částka 216

* *Nařízení vlády ČR č. 637/2004 Sb.*, kterým se mění nařízení vlády č. 330/2003 Sb., o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 217

* *Vyhláška č. 640/2004 Sb.*, kterou se mění vyhláška č. 540/2002 Sb., kterou se provádějí některá ustanovení zákona č. 151/1997 Sb., o oceňování majetku a o změně některých zákonů, ve znění vyhlášky č. 452/2003 Sb. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 218

* *Vyhláška č. 642/2004 Sb.*, kterou se provádí zákon o občanských průkazech a zákon o cestovních dokladech. Účinnost 1. 1. 2005.

* *Vyhláška č. 643/2004 Sb.*, kterou se mění vyhláška č. 343/1997 Sb., kterou se stanoví způsob předepisování léčivých přípravků, náležitosti lékařských předpisů a pravidla jejich používání, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 221

* *Vyhláška č. 647/2004 Sb.*, kterou se pro účely poskytování cestovních náhrad stanoví výše sazeb stravného, výše sazeb základních náhrad za používání silničních motorových vozidel a výše průměrných cen pohonných hmot. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 225

* *Vyhláška č. 660/2004 Sb.*, kterou se mění vyhláška č. 207/2001 Sb., kterou se provádí zákon č. 301/2000 Sb., o matrikách, jménu a příjmení a o změně některých souvisejících zákonů, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2005.

Částka 226

* *Vyhláška č. 661/2004 Sb.*, kterou se mění vyhláška č. 296/2004 Sb., kterou se provádí zákon o evidenci obyvatel a kterou se mění vyhláška č. 177/2000 Sb., kterou se provádí zákon o evidenci obyvatel, zákon o občanských průkazech a zákon o cestovních dokladech, ve znění pozdějších předpisů. Účinnost 1. 1. 2005.

* *Sdělení č. 663/2004 Sb. Ministerstva pro místní rozvoj ČR*, kterým se uveřejňuje seznam krajských a obecních úřadů, které jsou stavebními úřady ke dni 1. 10. 2004.

Částka 227

* *Nařízení vlády ČR č. 664/2004 Sb.*, kterým se zvyšují částky životního minima. Účinnost 23. 12. 2004.

(Dokončení příště)

NA POMOC KOLEKTIVNÍMU VYJEDNÁVÁNÍ PRO ROK 2005 (XVII.)

Ing. RUDOLF HORÁK, úsek odborové politiky OS KOVO



Možné případy (argumenty) nasmlouvání vyšší průměrné mzdy:

1. Vazba na inflaci (spotřebitelských cen, eventuálně životních nákladů zaměstnanců)

Jde v podstatě o velice slabý argument - vyžadovat po zaměstnavateli, aby zaměstnancům ve mzdách „pokryl“ alespoň nárůst cen vyvolaný inflací, a to bez ohledu na hospodářské výsledky firmy a její finanční možnosti. V době vysoké roční míry inflace neměl zaměstnavatel pro tento argument slyšení, protože nárůst průměrné mzdy vyvolával podstatné zvýšení mzdových nákladů (pokud nedocházelo k výraznějšímu snížení počtu zaměstnanců), a tím snížení hospodářského výsledku. Očekávaný vývoj roční míry inflace se navíc v době uzavírání podnikové smlouvy velice těžko odhadoval. V případě, že se však odborům podařilo udržení reálné mzdy v kolektivní smlouvě dohodnout, nárůst průměrné měsíční mzdy zaměstnancům přinesl řádově stokoruny. V současné době, kdy se inflace již od roku 1999 pohybuje pod 5 procenty, dochází k opačné situaci. Pro názornost si uvedme vývoj roční míry inflace od roku 1989 do roku 2004 z podkladů Českého statistického úřadu (po dodatečně provedených korekcích):

Indexy roční míry inflace v procentech

	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
spotřebitelské ceny	100,0	109,3	156,6	111,1	120,8	110,0	109,1	108,8	108,5	110,7	102,1	103,9	104,7	101,8	100,1	102,8
životní náklady zaměstnanců	100,0	109,9	152,9	111,4	120,8	110,4	109,0	108,7	108,3	110,3	102,1	103,7	104,4	101,6	100,0	102,7

(Pramen: Statistická ročenka ČSÚ 2003, rychlé informace ČSÚ)

Zde je dobré si všimnout, že do roku 1994 předstihovala roční míra inflace spotřebitelských cen růst životních nákladů zaměstnanců. V roce 1995 se však situace obrací a od této doby dosud meziročně rychleji rostou spotřebitelské ceny. Snadno si spočítáme, že od roku 1995 do roku 2004 byl vývoj následující:

● spotřebitelské ceny: $108,8 \times 1,085 \times 1,107 \times 1,021 \times 1,039 \times 1,047 \times 1,018 \times 1,001 \times 1,028 = 152 \%$

● životní náklady zaměstnanců: $108,7 \times 1,083 \times 1,103 \times 1,021 \times 1,037 \times 1,044 \times 1,016 \times 1,000 \times 1,027 = 149,8 \%$

Inflace spotřebitelských cen za období 1995 až 2004 tedy dosáhla 52 %, inflace životních nákladů zaměstnanců za stejné období 49,8 procenta. Na první pohled téměř stejný výsledek. Odrazme se však od skutečnosti, že v roce 1995 byla v kovoprůmyslu vykázána průměrná mzda ve výši 8288 Kč. Za předpokladu, že by se v kolektivním vyjednávání podařilo prosadit v každém roce maximálně udržení reálné mzdy, tzn. zohlednit mzdy pouze o inflaci, vzrostla by za období 1995 až 2004 průměrná nominální mzda při přepočtu o inflaci spotřebitelských cen na 12 600 Kč, při použití inflace životních nákladů zaměstnanců na 12 415 Kč. Rozdíl za rok ve výplatě představuje více než 2200 Kč. Při vyšší mzdě je rozdíl samozřejmě ještě citelnější. Jakou inflaci tedy vybrat pro účely kolektivního vyjednávání, by nemělo činit žádné problémy. Management ve většině firem navíc sleduje jen vývoj spotřebitelských cen.

Ve druhé polovině roku 1999 byla zahájena růstová fáze české ekonomiky. Tyto úspěšné roky korespondují zároveň s nízkou inflací. Pokud se v těchto letech přistoupilo na návrh udržení reálné mzdy ve firmě, přidání v měsíční mzdě zaměstnancům přineslo například v roce 2003 pouze několik desítek korun. Je však zapotřebí si uvědomit, že růst ekonomiky ČR a lepší finanční výsledky jsou způsobeny zejména zásluhou průmyslu, který má na příznivých výsledcích dominantní váhu. A tyto výsledky byly dosaženy v průmyslových podnicích. Je tedy velmi pravděpodobné, že v mnoha podnikatelských firmách jsou hospodářské výsledky i jejich finanční situace

natolik dobré, že by pouhé udržení reálné mzdy zaměstnance ošídilo. A právě zaměstnanci museli tyto lepší výsledky vytvořit a měli by být taky za svoji práci náležitě odměněni.

2. Vazba růstu průměrné mzdy na produktivitu práce

K tomu, abychom mohli posoudit, zda lze pro zaměstnance v kolektivním vyjednávání prosazovat mzdový nárůst a o jakou částku, slouží nejčastěji ukazatel produktivity práce, který vyjadřuje, jakou měrou či v jaké době je využívána pracovní síla při vytváření produktů nebo poskytování služeb. Produktivita je výraz pro poměr výstupu ke vstupu (celkový výstup podniku dělený pracovními vstupy).

U produktivity práce se za pracovní vstupy dosazuje:

- a) průměrný evidenční počet zaměstnanců přepočtený, nebo
- b) počet odpracovaných hodin.

Produktivita práce se potom zvyšuje, když stejné množství vstupů dosahuje více výstupů (výrobků nebo služeb). Ke zvýšení dochází v důsledku dokonalejších technologií (pracovní postupy a metody), vyšší kvalifikací, vyšší pracovní zručností, kvalitou strojního zařízení, organizací práce, využíváním a prohlubováním kapitálu, zkrátka tím, jak firma dokáže výrobní faktory využít. Je však ovlivněna také řídicími metodami, systémem hodnocení a odměňování, dále stavem infrastruktury a stavem národního hospodářství a celé ekonomiky.

Za výstup firmy se dosazují ukazatele, jejichž pomocí můžeme posoudit její výkonnost, například:

a) *obrat* - definice tohoto ukazatele není pro podnikovou sféru jednoznačně určena, podle interní metodiky firmy může jít o

- výkony celkem
- tržby za prodej zboží + tržby za prodej vlastních výrobků a služeb
- výnosy celkem
- apod.

V případě používání obratu pro výpočet produktivity práce by mělo pro kolektivní vyjednávání vedení firmy předložit přesnou strukturu stanovení tohoto ukazatele.

b) *výkony celkem* - ukazatel zjistíme ve výkazu zisku a ztráty (výsledovka). Výkony narůstají i zvyšováním stavu zásob nedokončených a hotových výrobků (práce na sklad), naopak jejich úbytek v dalším účetním období vyvolává jejich snížení. Vyprazdňování skladů zásob vlastních výrobků může tedy způsobit pokles produktivity práce z výkonů.

c) *tržby celkem* - obvykle jde o součet dvou samostatně vykazovaných ukazatelů ve výsledovce, a to: tržby za prodej zboží + tržby za prodej vlastních výrobků a služeb.

Nevýhoda používání tohoto ukazatele spočívá v tom, že tržby ve firmě jsou v podstatě vyfakturované částky ve sledovaném období. Ukazatel je tedy ovlivňován výrazně obchodním úsekem a záleží na tom, zda se určitá doávka vyfakturuje, nebo se fakturace pozastaví do dalšího účetního období.

d) *přidaná hodnota* - pro kolektivní vyjednávání je nezbytně nutné jednoznačně definovat, že se jedná o **účetní přidanou hodnotu**, tj. o ukazatel zjišťovaný z účetního výkazu zisku a ztráty. Ve vyspělých ekonomikách se dospělo k závěru, že pro mzdové účely má nejvyšší vypovídací schopnost právě produktivita práce vypočítaná z tohoto ukazatele.

Ekonomická teorie však pracuje ještě s tzv. **ekonomickou přidanou hodnotou (EVA)**, která však nemá přímou souvislost se mzdovými náklady, neboť vyjadřuje, jakou hodnotu tvoří podnik pro majitele z jeho vloženého kapitálu.

e) *výnosy celkem* - tento ukazatel zjistíme buď z výkazu zisku a ztráty

součtem všech řádků označených římskou číslicí, tzn. I. + II. + + XIII., nebo ve čtvrtletním statistickém výkazu P 3-04 (d).

Způsob výpočtu produktivity práce

$$1. \text{ Roční produktivita práce} = \frac{\text{výstup (výkony, obrat, tržby, PH...)}}{\text{vstup (přepočtený počet zaměstnanců)}} \text{ [Kč]}$$

Výsledek říká, za kolik Kč vytvořil jeden zaměstnanec firmy hodnotu vybraného ukazatele ve sledovaném období.

$$2. \text{ Hodinová produktivita práce} = \frac{\text{výstup (výkony, obrat, tržby, PH...)}}{\text{vstup (počet odpracovaných hodin)}} \text{ [Kč]}$$

Výsledek uvádí, jaká hodnota příslušného dosaženého ukazatele byla v podniku vytvořena za jednu hodinu.

Důvody ke zvyšování produktivity práce:

- snížila se cena výrobků a poskytnutých služeb, protože v rámci opatření vedoucích ke zvýšení produktivity práce dochází k redukování nákladů,
- zefektivní se využívání zdrojů tak, že je možno při stejné spotřebě produkovat více výkonů či poskytovaných služeb,
- dochází k posilování podniku díky odstraňování interních problémů,
- zvyšuje se zisk z důvodu snižování nákladových položek,
- naskýtá se možnost poskytnout vyšší mzdy pracovníkům a zvýšit tak jejich spokojenost a životní úroveň,
- zvyšuje se konkurenceschopnost firmy jak na domácím, tak na zahraničním trhu.

Nejobtížněji splnitelná, ale také nejspravedlivější pro mzdové účely je produktivita práce z přidané hodnoty. Z praxe však mnohdy vyplývají následující extrémní situace:

a) Pokud index růstu produktivity práce předstihuje index růstu průměrné mzdy, management rád argumentuje pouze svými zásluhami na dosažení výše přidané hodnoty a na zásluhy zaměstnanců při její tvorbě zapomíná - tento ukazatel pro mzdové navýšení odmítá akceptovat.

b) Nastává-li obrácená tendence, kdy index produktivity práce zaostává za růstem mezd, zaměstnavatel naopak upřednostňuje zásluhy pracovníků na dosažení nízké výše přidané hodnoty s tvrzením, že si zaměstnanci na sebe nevydělali, že pracují málo a špatně. Produktivita práce z přidané hodnoty je tentokrát důvodem, proč zaměstnancům mzdy nezvyšovat.

V prosperující firmě by při posuzování produktivity práce z kteréhokoli vybraného ukazatele (tržby, výkony, výnosy, přidaná hodnota atd.) a vývoje mezd mělo zásadně platit: **index produktivity práce musí být vyšší než index průměrné mzdy a ten zase vyšší než index mzdových nákladů.**

Všechny tyto indexy musí být samozřejmě vypočítány za stejné hodnocené období.

Předstihuje-li tedy produktivita práce růst mezd, mluvíme o tzv. příznivé relaci mezi oběma ukazateli. V takovém případě dochází k situaci, kdy můžeme v kolektivním vyjednávání požadovat mzdové navýšení pro zaměstnance jako možnost ocenění jejich intenzivnější práce. Své požadavky můžeme v tomto případě opřít o konkrétní argumenty. Zároveň je však třeba brát v úvahu i skutečnost, že produktivita práce se zvyšuje i snižováním počtu zaměstnanců. Zavádění nové výrobní linky v prvních obdobích rozjždění zase produktivitu práce snižuje, ovšem s výhledem na její navýšení při uvedení do plného provozu.

Za zvlášť důležité je nutno brát skutečnost, že produktivita práce z přidané hodnoty ve většině výrobních odvětvích za 1. pololetí 2004 výrazně předstihuje růst průměrných mezd. Ministerstvo průmyslu a obchodu tuto situaci komentuje, že „tak rychlý růst produktivity práce se **při umírněném mzdovém vývoji** projevil poklesem jednotkových mzdových nákladů“. Chceme se za situace, kdy produktivita práce ve většině výrobních odvětví, potažmo pak ve výrobních podnicích, předstihuje růst mezd, dále ještě umírněovat? Mzdové nárůsty lze přece snadněji prosazovat v období, kdy se ekonomika firem vyvíjí příznivě!

3. Vztah mezi průměrnou mzdou a hospodářským výsledkem

V mnoha podnikatelských firmách se při sjednávání kolektivní smlouvy ze strany managementu stále projevuje tlak vázat mzdový vývoj na hospodářské výsledky podniku. K pochopení objektivnosti této snahy je zapotřebí nejprve objasnit tvorbu (strukturu) hospodářského výsledku firmy:

provozní výsledek hospodaření (včetně obchodní marže)
+ finanční výsledek hospodaření
- daň z příjmů za běžnou činnost
= výsledek hospodaření za běžnou činnost
+ mimořádný výsledek hospodaření
= **výsledek hospodaření za účetní období** (před zdaněním)

Jak je ze schématu zřejmé, jsou v konečném výsledku hospodaření zahrnuty tři činnosti: provozní, finanční a mimořádná. Základní je jistě provozní činnost a činnost finanční, mimořádná činnost nastává pouze v mimořádných situacích. Vázání mezd zaměstnanců na konečný výsledek hospodaření za účetní období by bylo správné za předpokladu, že by zaměstnanci měli možnost jakýmkoli způsobem ovlivňovat vývoj finanční a mimořádné činnosti. Svoji práci mohou částečně ovlivnit pouze provozní výsledek hospodaření. V případě, že by byli motivováni i finanční činností firmy, došlo by k situaci, že podnikatelské riziko je přenášeno na bedra zaměstnanců. Z toho by se dalo usoudit, že v případě podmínky určovat mzdový vývoj podle dosaženého hospodářského výsledku firmy by bylo nejspravedlivější průměrnou mzdou vázat pouze na provozní výsledek hospodaření. I tento názor má však nejméně dvě podstatná úskalí:

a) na rozdíl od produktivity práce zvýšením mezd dochází k nárůstu mzdových nákladů a tím samozřejmě k poklesu jak provozního výsledku hospodaření, tak i celkového výsledku hospodaření za účetní období

b) hodnocení organizací pouze podle hospodářského výsledku může být ošidné a zavádějící.

Podnik může vytvářet vysoké rezervy a opravné položky, čímž zvyšuje náklady a snižuje hospodářský výsledek. Na druhé straně může rozpouštět rezervy vytvořené v minulosti, prodávat majetek a finanční investice, čímž zvyšuje celkové výnosy. Vypovídací schopnost hospodářského výsledku má tak své slabé stránky.

Závěr

Jak vyplývá ze všech výše probraných argumentů podporujících v kolektivním vyjednávání mzdový vývoj ve firmě, je nutno velice pečlivě zvažovat, který ekonomický ukazatel navrhnout pro spravedlivé ocenění práce zaměstnanců v příslušném období a který ukazatel naopak se snažit pro mzdovou oblast zamítnout. Každopádně se uzavírání kolektivních smluv stává doménou důrazného prosazování pádných argumentů. Navíc je nezbytné nutně umět druhé straně vyjednávacího stolu dokázat jejich oprávněnost. Žádný ekonomický ukazatel není samospasitelný a je třeba brát v úvahu vzájemné propojení a souvislosti. Obhájit nakonec ten správný a prosadit jej je už jiná sféra - umění vyjednávat.

(Dokončení seriálu z minulých čísel)

S 3 Kolektivní vyjednávání - taktika, zásady, dílčí etapy

Typ kursu: standardní. Místo: Středisko odborové výchovy Zlenice, 257 22 Čerčany, tel.: 317 776 024, fax: 317 776 06, e-mail: škola.zlenice@volny.cz. Určeno: předsedům ZO a členům vyjednávacích týmů ZO. Lektori: specialisté OS KOVO. Maximální počet účastníků: 30. Termín: 16. 2. - 17. 2. 2005. Program: Právní úprava kolektivních smluv a vyjednávacího procesu. Poslední novela zákoníku práce. Vymezení pojmu diskriminace v pracovněprávních vztazích, přímá a nepřímá diskriminace, sexuální obtěžování. Obsah konkurenční doložky, povinnosti zaměstnavatele. Délka pracovního poměru na dobu určitou, sjednávání pracovního poměru na dobu určitou opakovaně. Možnosti skončení pracovního poměru s občany se změnou pracovní schopnosti. Rovnoměrné a nerovnoměrné rozvržení pracovní doby. Přestávky v práci. Obsah kolektivních smluv, platnost a účinnost. Vyjednávání vyšších kolektivních smluv. Základní strategie pro rok 2005. Dopravní spojení: směr na Benešov - Čerčany - Lštění - Zlenice. Refundace mzdy není poskytnuta. Cestovní náklady hradí vysílající organizace. Registrační poplatek ve výši 200 Kč zašlete na účet číslo: 2000141339/0800, variabilní symbol: xxxx104 (xxxx = číslo ZO = první čtyřčíslí z razítka ZO). Rozsah výuky: 10 hodin. Nástup a ubytování do 10 hod. Přihlášky zasílejte na adresu: OS KOVO, organizační úsek - vzdělávání, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, tel.: 234 462 028, fax: 222 540 278.

Mgr. JIŘÍ ŠURÁŇ,
odbor vzdělávání OS KOVO

SR: PRŮMYSLU CHYBÍ KVALIFIKOVANÍ PRACOVNÍCI

Vláda chystá soubor změn v učňovském školství

Nedostatek kvalifikovaných pracovníků je průvodním jevem slovenského průmyslu, jehož další rozvoj vážně ztěžuje. Konstatovali to na setkání koncem loňského roku v Banské Bystrici zástupci ministerstev hospodářství, školství, sdružení automobilového a textilního sektoru a další činitelé, uvedl časopis slovenských kováků Priority.

„Dospěli jsem k názoru, že je třeba se vážně zabývat schopností především učňovského školství reagovat na potřeby trhu,“ prohlásil ministr hospodářství Pavol Rusko, podle něhož se tato situace musí urychleně změnit. Po poklesu průmyslové výroby po roce 1989 se snížily i kapacity učňovských zařízení, ale i zájem mladých lidí o možnost vyučení. Předseda představenstva Volkswagen Slovakia a prezident Sdružení automobilového průmyslu SR Jozef Uhrík kritizoval, že učňovské školství nezachytilo dynamický nárůst průmyslových odvětví a neodpovídá potřebám pracovního trhu. Dokládá to i fakt, že v praxi až 60 procent uchazečů o zaměstnání nevyhovuje požadavkům daných podniků. Podle jiného diskutujícího Dominika

Šmondruka z odboru školství banskobystrického kraje, problémem jsou i „samotné učební osnovy, jež jsou z 80. let a nesplňují současná náročná kritéria“. Nedostatečná je však i kvalifikace mistrů učebního výcviku, z nichž podle Šmondruka si zhruba 60 procent doplňuje znalosti bakalářským studiem. Bohužel však v pedagogické, a nikoli odborné kvalifikaci, takže mistři postrádají poznatky o špičkových technologiích.

Slovenská vláda nyní připravuje soubor změn na tomto poli s tím, že se nezbytná opatření v učňovském školství začnou uskutečňovat od 1. září 2005 a od 1. září 2006. „Naši tendencí je vyřešit minulost a nastartovat systém, který bude operativně řešit potřeby trhu,“ zdůraznil ministr Rusko. (ala)

PRÍSTUP NA INTRANET ČMKOS I PRO ZO OS KOVO



Vážení kolegové, v rámci rozšíření informačního systému OS KOVO jsme pro vás zajistili zpřístupnění intranetových stránek ČMKOS. Na tyto stránky se dostanete požitím stejných přístupových kódů (jména a hesla), jako používáte pro přihlašování na intranetové stránky OS KOVO.

Pro cestu na Intranet ČMKOS lze použít www stránky OS KOVO. V tomto případě je cesta následující:

- přihlásíte se na webové stránky www.oskovo.cz
- na horní liště je v nabídce (šestá zleva) nabídka „kontakty“
- kliknete na tuto nabídku a otevře se vám roleta s dalšími nabídkami
- třetí nabídka je „odborné odbory v ČR“
- kliknutím na tuto nabídku se otevře další roleta se třemi nabídkami
- prostřední nabídka je „čmkos - intranet“
- kliknutím na tuto nabídku se otevře přihlašovací okno a další postup je stejný jako u Intranetu OS KOVO.

Nebo lze použít přímou adresu a to jak pro Intranet OS KOVO, tak i pro Intranet ČMKOS:

- adresa Intranetu OS KOVO: <http://intranet.oskovo.cz>
- adresa Intranetu ČMKOS: <http://intranet.cmkos.cz>

Pokud jste ještě nepožádali o přidělení přístupových kódů pro vaši ZO OS KOVO, nebo jste je zapomněli, zkontaktujte se s Jaroslavem Boháčem na centrále OS KOVO. Spojení: telefon - 234 462 340, e-mail: bohac.jaroslav@cmkos.cz

JAROMÍR ENDLICHER,
vedoucí organizačně-provozního úseku OS KOVO

SRN: JAK SE ŠKOLÍ ODBOROVÍ FUNKCIONÁŘI

IG METALL PROVOZUJE ŠEST VÝCHOVNÝCH STŘEDISEK

Odborový svaz pracovníků ve strojírenství (IG Metall), který je nejsilnější organizací svého druhu ve Spolkové republice Německo, provozuje dnes již šest školicích středisek pro přípravu funkcionářů. A budiž řečeno, že nejen německých kováků, ale i nových odborových kádrů z řady jiných zemí.

Největším centrem odborářské výchovy je škola IG Metall ve městě Sprockhövel. Tímto střediskem ve městě s asi 27 000 obyvatel, ležícím jižně od Bochumi ve spolkové zemi Severní Porýní-Vestfálsko, prošly od jeho vzniku v roce 1971 tisíce odborářů. Účastníci kursů se seznamují mj. s dějinami a smyslem odborového hnutí, politickou situací v Německu, ale i se všemi nezbytnými znalostmi pro řízení odborářské činnosti na závodech a v organizacích, kde působí. Zejména je důležité zvládnout umění kolektivního vyjednávání se zaměstnavateli o mzdových a pracovních podmínkách pracovníků. Mezi frekventanty školení převládají lidé mezi 30 až 50 lety, přičemž minimálně z 80 procent jde o dělníky.

Zvláštní semináře pro jiné země zahájilo středisko ve Sprockhövelu nejprve pro kolegy ze Španělska, postupně se spolupráce rozšířila na odboráře z Itálie, Francie, Velké Británie, Nizozemí, Řecka i Turecka. V současnosti se pozornost zaměřuje na odbory z nových členských zemí Evropské unie. JAN HÁLA

JAK TO BYLO PŘED PATNÁCTI LETY

(Dokončení ze str. 1)

četní, rozmnožovací a sdělovací techniky přehlídka své produkce v tehdejší „Juldě Fuldě“, dnešním Výstavišti. Ta se v týdnu po 17. listopadu proměnila v jedno velké rozmnožovací středisko pro studenty, OF a stávkové výbory.

Na začátku toho týdne jsme se večer zastavili v centrále OF. V takové vrátniční skleněné kukani sedělo několik dívek a usilovně „filtrovalo“ nával návštěvníků, spojky a delegátů OF.

Když uslyšely, že jsme ze stávkových výborů, tak: „Proboha, vemte si tuhle agendu, nás to zavaluje!“ a podávaly nám velkou škatuli, plnou dopisů a telegramů. Bylo jasné, že masově vznikají stávkové výbory na podnicích a potřebují spojení. Proto jsem tuhle roli akceptoval i s nabídkou Prognostického ústavu na místnost, protože jeho sídlo bylo hned u Hlavního nádraží a lidé zvenku ho mohli snadno a rychle najít. Studentský výbor nám poslal studenty, kteří drželi služby. Tak se stalo, že jsme do prosincové generální stávky prakticky řídili stávkové výbory a vlastně i samotnou stávku. Byli jsme jedinou skupinou, která měla přehled, co se kde děje.

Pak přišla otázka, co dál. Bylo mi jasné, že se nebudeme pokoušet hrát úlohu mocenského centra, jakkoliv jsme jím de facto byli. Občanská fóra by byla bez stávkových výborů, kterým lidé na fabrikách rozuměli, velice zranitelná. Jinak by se mohlo komunistům podařit ovládnout závody, protože tam měli stále ještě funkční síť. Po generální stávce jsme se zcela úmyslně zaměřili na odbory. No a pak se probudila ÚRO a pokoušela se to zachránit ve svůj prospěch zvolením Heneše do čela. Alternativní odbory jsme zakládat nechtěli, to by bylo příliš komplikované a vedlo by to k roztříštění hnutí. Vyšli jsme proto s požadavkem nových nezmanipulovaných voleb do všech orgánů odborového hnutí odzola nahoru

za účasti stávkových výborů a s následujícími sjezdy odborových svazů a poté všesvazovým sjezdem.

Orientovali jsme se na jednotlivé odborové svazy, které byly v jisté opozici vůči ÚRO, snažící se je v posledních letech zlikvidovat, nebo aspoň omezit. (Naproti tomu územně organizovaný aparát ROH byl jasně v rukou ÚRO.) Také jsme věděli, že na Západě jsou odbory organizovány na bázi jednotlivých svazů spolupracujících v centrále. Celá ÚRO čekala, co řeknou kováci, a doufala, že se je podaří zadržet. Jenomže kováci byli již v základních organizacích podobně jako v ostatních svazech většinou plně angažováni ve stávkových výborech. Byl to nejen největší, ale i jasně razantní svaz. Takže jsme objížďali, co jsme mohli. A když v únoru 1990 proběhl sjezd OS KOVO, ÚRO pochopila, že prohrála a že musí začít jednat.

Odbory měly tehdy nejvíce legitimní a legální vedení daleko dříve než ostatní instituce. V odborech totiž proběhly odspodu volby. Volilo se od základních organizací postupně až do úrovně sjezdů odborových svazů, a tam se opět volili delegáti na všeodborový a všesvazový sjezd, který proběhl v březnu 1990. Takovou legitimitu měla vláda až po volbách v červnu 1990. Kovácký sjezd byl pro vývoj v odborech opravdu zlomový. Tím se nejen více než polovina svazů, ale i více než polovina členů již postavila za novou odborovou strukturu

Dnes se leckdo domnívá, že by odbory měly mít více centralisticky budovanou strukturu. Možná, že ano. Odborová centrála by měla být více reprezentativní a akceschopná. Ovšem tehdy to tak nešlo. My jsme mohli získat podporu jedině tak, že jsme se postavili na princip co největší autonomie, který pak ovšem v dalším vývoji mohl vést, a i vedl, v některých směrech k oslabení odborového hnutí. (ben)



KOVÁK
• 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. 6094/96 ze dne 20. 8. 1996 • ISSN - 0332-9270 • MK ČR E 4605

CO SE PSALO V KOVÁCKÉM TISKU NA PŘELOMU LEDNA A ÚNORA 1929 A 1947

Zájmy kovodělníků č. 5, 30. 1. 1929:

NEPŘÍSTOJNOSTI V MĚDÁRNĚ V POVRLECH

Popisovaná událost se vztahuje k období zhoršování pracovních a sociálních podmínek v prvo-republikovém Československu, které předznamenávalo blížící se hlubokou světovou ekonomickou krizi (v říjnu 1929). Poznámka: Pojmem „žlutí“ byly vyznačovány odbory zakládané zaměstnavateli, jejich symbolem byl žlutý květ kručinky (odtud odvozen jejich název). Jejich členy bylo v ČSR ve druhé polovině 20. let 20. století 5 - 8 procent z celkového počtu odborově organizovaných.

Mědárna Čechy má vedle závodu v Kamenicích velký závod v Povrlech u Ústí nad Labem, který zaměstnává již téměř 1000 dělníků. V tomto závodě vypukla jako v ostatních kovoprůmyslových závodech v severních Čechách v roce 1925 stávková, která skončila následkem zrady žlutých, kteří přivázeli po desítkách stávkokaze, neúspěchem. Firma se tehdy chtěla zbavit odborové organizace vůbec a pronásledovala organizované dělníky, kde jen mohla. Přes to však se jí tento nápor nepodařil a byl to zejména náš Svaz kovodělníků, který v poměrně krátké době tu zakotvil a scelil zase řady dělnictva. Firma nesla i z národnostních důvodů těžce tento vývoj věcí a nenechává si ujít příležitost, aby ukázala, že přes to všechno je stále „pánem v domě“. Poslední dobou udála se řada konfliktů, které byly zřejmě vyprovokovány některými úředníky a cizozemskými mistry. Tak dne 19. ledna mistr Schlager, rakouský státní příslušník, zacházel surově s mladým dělníkem, jelikož prý nezastavil stroj, jak mu bylo přikázáno, ač dělník tak učinil. Lomcoval a trásl pak ještě dělníkem, načež mu zakázal něco o případu ředitelství hlásiti, poněvadž by jinak nedostal více žádnou práci. Upozorňujeme příslušné panstvo velmi zřetelně, že se tu nalézají pouze z titulu hostů, a když chtějí uplatnit metody jako někde v Číně, že nikdo jim nebrání, aby tam odešli. U nás si dělník podobný postup líbiti nedá!

Jak firma nahlíží na důstojnost člověka, o tom svědčí, že poslední dobou nechala vyříznouti celou spodní část záchodů, a když ani to nestačilo

na kontrolu dělníků, kteří vykonávají svoji potřebu, nechala vyříznouti ještě velké kulaté otvory v hořící části dveří. Když se nestydí oni, jimž má býti uložena kontrola nad dělníky i na záchodě - děje se tak proto, poněvadž u firmy jest přísně zakázáno kouřiti -, pak se musí za ně stydět dělnictvo.

Firma ostatně zřejmě porušuje zákony a nenechává pracovat v tak rozsáhlé míře přes čas, že je nutno se podiviti nad tím, že příslušné úřady to nevidí. V soustružně pracují dva obráběči, z nichž jeden od 6 hodin ráno do 6 hodin večer, druhý od 6 hodin večer do 6 hodin ráno. Nejinaké jsou poměry v rourovně a v tak zvaném Boxenwerku, kde se pracuje od 6 hodin ráno do půl 7. večer, v sobotu od půl 5. až do 5 hodin, ač práce končí o 1. hodině.

Upozorňujeme příslušné činitele, že takovým způsobem vhnějí dělnictvo do otevřeného konfliktu, za který již dnes odmítáme odpovědnost. Dělník si dnes prostě nenechá líbiti, aby se s ním za jeho dřinu, která přináší firmě milionové zisky, zacházelo jako s otrokem. Dělnictvo samo nechť vyvodí ze všech těchto zkušeností důsledky. Každý dbej, aby vedle něho nepracoval indiferentní a aby všichni se semkli v jednotné, pevné organizaci - ve Svazu kovodělníků!

Zaměstnanec v kovoprůmyslu č. 3, 1. 2. 1947:

DŮLEŽITOST VYNALÉZAVÉ ČINNOSTI

Materiál, z něhož jsou pro jeho obsáhlost vybrány jen určité pasáže, se zabývá odlišnostmi pracovní výkonnosti v průmyslu u nás a v jiných zemích v předválečném období. Zpracován byl J. Součkem na podkladě článku L. Jenička „O myšlenkovou původnost našeho průmyslu“, zveřejněného v časopise Československý průmysl č. 2 v roce 1946. Vedle záměru poskytnout důležité informace měl článek také motivovat a pobídnout pracovníky k uplatnění jejich nápadů v rámci akce zlepšovacích námětů, zahajované tehdy v poválečných letech v našich závodech. Zájemci se v té věci mohli obracet na Technický sbor při ÚRO a žádat bližší údaje.

...Člověk bez vynalézavosti a jejích plodů, tj. strojů a nástrojů, byl by jen slabým a nevýznamným tvorem na zemi... To, co dodává lidské práci pravé ceny, je tedy přemýšlení, vynalézavost a schopnost zlepšovat. Jaký je stav u nás? Nemáme nijakého jednoznačného měřítka. Avšak alespoň hrubé částečné představy o jedné složce technické vyspělosti a nezávislosti můžeme nabýt sledováním patentní činnosti... Čísla nejsou pro nás nikterak příznivá. V roce 1930 má každý milion obyvatel v ČSR uděleno 52 patentů (v období 1918 - 1938 je roční průměr 51). A v Anglii naproti tomu získal však průměrně každý milion obyvatel 196 patentů, t. j. téměř 4krát více, v Německu dokonce 293 patentů, t. j. téměř 6krát více než u nás.

Názorná je následující tabulka: stát - počet patentů připadajících na 1 milion obyvatel:

Německo: 293, Švýcarsko: 230, Rakousko: 58, Švédsko: 45, Holandsko: 35, Dánsko: 26, Francie: 26, Belgie: 24, Velká Británie: 21, ČSR: 19, USA: 16, Maďarsko: 15, Itálie: 5,6, Polsko: 2,1.

V uvedené tabulce jedná se o počet patentů udělených v Německu v roce 1930 příslušníkům různých států a v poměru k jednomu milionu obyvatel.

Příčiny těchto nepříznivých skutečností netkví v nějaké vrozené vědecké a technické nepůvodnosti. Od počátku XIX. století měli jsme celou řadu techniků a přírodovědců, vyrostlých z našeho národního kmene anebo jeho prostředí, kteří byli nadáni požehnanou tvořivostí. Naopak, tyto nepříznivé skutečnosti vyrostly ze stavu před rokem 1918. Za Rakouska nebylo zájmu, aby české odborné školy a české výzkumnictví dostalo se na světovou úroveň. Ani za první republiky nebylo, hlavně vzhledem k povětšinou chladnému, nedůvěřivému a až odmítavému postoji českého bankovního kapitálu k české vědě a technice, využito všech možností.

Organisací výzkumné a vynalézavé činnosti byl nyní pověřen státní úřad plánovací. Jistě přejeme si všichni, aby se tento důležitý a významný úkol plně zdařil. Abychom záhy cizinu dostihli, záleží však též na nás všech...
Ing. J. Souček

Připravila PhDr. JITKA KLEMENTOVÁ, CSc.

KŘÍŽOVKA

V tajence se skrývá výrok, jehož autorkou je zakladatelka českého venkovského románu **Karolina Světlá** (1830 - 1899), vlastním jménem **Johanna Rottová**. Svě umělecké jméno si zvolila podle Světlé pod Ještědem, což bylo rodiště jejího manžela Petra Mužáka. Hodně se přátelila s Boženou Němcovou, její sestra Žofie Podlipná se rovněž věnovala literární činnosti. Světlá vytvořila velké románové dílo, prodchnuté přesvědčením o mravním poslání literatury. Tematicky čerpala z historie Prahy (Černý Petříček, Zvoněčková královna) a Podještědí (Kříž u potoka, Vesnický román, Frantina, Nemodlenec). (JK)

Vyluštění z Kováku č. 2/2005 (citát W. Shakespeara): Čisté srdce se snadno neleká.

TAJENKA: VÝROK KAROLINY SVĚTLÉ	TIBETSKÝ KULTOVNÍ OBJEKT	PRACOVNÍK REDAKCE	OPOTŘEBOVANÝ VŮZ	RANCE (zastar.)	TUMÁŠ	IZOLAČNÍ LEPENKA	POMŮCKA: ETEN, IDIT OBO, SAPO	NÁČRT	PRAMÁTI LIDSTVA	SLOVENSKY „VE“	VYCVIČITI V JÍZDĚ	POTOMCI (sloven.)
RYBY							RYBÁŘSKÁ SÍŤ					
							ČÁST ÚST					
1. DÍL TAJENKY												
DRAVÝ PTÁK					LETADLA					LATINSKY „A“		
					SNAŽIT SE PŘIMĚT					PLYNNÝ PRVEK		
K	PRVNÍ ALKEN					TYHLE			CIZOPASNÉ HOUBY			
	ZNAČKA POČÍTAČŮ					JMÉNO HERÉČKY WESTOVÉ			NÁPOJ Z CHMELE			
LYŽE				DOVEDNOST			PADÁNÍ NEČISTOT					TÍM ZPŮSOBEM
				DOMÁCKY IZABELA			NEPRAVDY					
ZNAČKA ASTATU			EVROPAN					JEŘABINOVÝ CUKR				
			VOJANOVY INICIÁLY					EVROPAN				
2. DÍL TAJENKY												
OŠKUBAT						SARKASTA						