

Čtete v čísle

- Co nového v regionech - str. 2
- Zprávy ze zahraničí - str. 3
- Zákoník práce na rozhlasových vlnách - str. 4

PŘÍLOHA - STR. I AŽ IV:

- Právní poradna
- Jaká bude důchodová reforma? (VIII.)



Snad nám Brusel udělí výjimku a bude tady dál nadělovat Ježíšek místo pupkatýho Santa Klause...

HODNĚ ODVAHY A ELÁNU V PŘÍŠTÍM ROCE!

SVÁTEČNÍ SLOVO PŘEDSEDY SVAZU



Josef Středula

Rád bych navázal na to, co jsem uvedl v souvislosti s odborářskou demonstrací na podporu nového zákoníku práce. Jsem hrdý na to, že jsem kovák a že jsem v čele svazu, jehož členové tuto akci iniciovali.

S potěšením jsem vnímal vaši přítomnost díky záplavě modrých čepic a praporů, zvukně ozvěně píšťalek, řehtaček

a houkaček. Ještě jednou díky za to, že jste do Prahy přijeli a dali o sobě tak mohutně vědět. Demonstrace byla skvělá, nálada výborná a vy, kováci, excelentní. Těm, kdo to se zaměstnanci nemyslí dobře, jste dali jasnou lekci.

Není však vyloučené, že i příští rok bude třeba si takovou akci zopakovat a dát té či oné politické reprezentaci zřetelně najevo, že se nemíníme vzdát, když nám budou házet klacky pod nohy. Slušný a spravedlivý zákoník práce za to přeci stojí! Proto na vás, kováky, apeluji: neztrácejte odvalu a kuráž, kterou jste 26. listopadu prokázali. Bude-li zákoník

(Pokračování na str. 2)

Příští číslo vyjde 13. ledna 2006.

Krásné prožití vánočních svátků a šťastný nový rok přejí redakce a redakční rada časopisu Kovák.



Všichni zaměstnanci firmy Adast Blansko dostali k 30. listopadu výpověď a skončí k poslednímu lednu příštího roku

V BLANSKU BUDOU SMUTNÉ VÁNOCE

Tak dopadla privatizační „kouzla“ v Adastu Blansko

Doba adventní je tradičně dobou opatřování dárků pro členy rodiny, ale i pro nejbližší přátele. Firma Maxima Cutters (dříve Adast) v Blansku je však „velkorysejší“ a rozhodla se, že všechny své zaměstnance „obdaruje“ bílou obálkou obsahující výpověď k 30. listopadu. Letošní vánoce pro takto „obdarované“ lidi určitě nebudou veselé. Bránu podniku většina z nich opustí na konci ledna příštího roku.



Hana Jordánková

se vyráběly ofsetové tiskárenské stroje, kdežto v Blansku se zakázky dokončovaly rezačkami papíru různých rozměrů a navíc v tamní slévárně se vyráběly pro adamovské ofsety ještě válce. V této vývojové etapě zaměstnával blanenský Adast 890 pracovníků, jenže to už je dnes „šerý dávnovek“. „Pak přišla privatizace a všechno začalo být jinak,“ poznamenala úvodem naší reportáže předsedkyně ZO OS KOVO Hana Jordánková. „Nejprve byla v Blansku zrušena slévárna a spolu s ní bylo propuštěno 80 slévačů a 40 modelářů, takže potřebné odlitky se musely nakupovat v jiných firmách.“

Tim však privatizační „kouzla“ neskončila. Mateřská firma v Adamově se v roce 2002 dostala do finančních potíží, byl na ni vyhlášen konkurs, jenže Blansku se ze 68 milionů korun pohledávek nevrátila jako dceřince ani koruna a tímto „dominovým efektem“ se dostala do konkursu i ona sama. „Určený správce konkursní podstaty působil v blanenském Adastu necelý rok, ale za tuto dobu dokázal dostat do varu nejen svěřenou firmu, ale i celý region,“ do-

Konkurs stále záhadou

Známý blanenský závod poblíž středu města vyráběl nejprve sečí stroje pro zemědělce, poté přešel na silniční válce a nakonec v roce 1979 spojil svůj osud s nedalekým strojírenským závodem v Adamově pod společným názvem Adast (Adamovské strojírny). Přitom u „matky“ v Adamově

dala předsedkyně. Proč? „Jde o to, jak rozhodl,“ podotýká. V roce 2004 se do soutěže o získání blanenského Adastu přihlásili čtyři zájemci: Jedním byla firma Zanti, a. s., později přejmenovaná na MAXIMA Cutters, a. s., patřící do brněnské skupiny Jet Investment, zabývající se restrukturalizací průmyslových podniků a nabízející částku 27 milionů Kč při zachování stávajících pracovních míst. Druhým zájemcem byla firma Euromec, za kterou stojí italský podnikatelé a která nabídla o 18 milionů korun více. Správce však dal přednost firmě Maxima Cutters a soud následně tento krok zdůvodnil, že „vyšší finanční nabídka nemusí být pro firmu v konkursu výhodnější“.



Pod heslem Prodat a propustit

Zaměstnanci nové firmy Maxima Cutters v Blansku nemuseli na první kroky nového vedení dlouho netrpělivě čekat. Jak si vzpomíná Hana Jordánková, již asi po 14 dnech porušil nový majitel svůj vstupní závazek o stabilizaci zaměstnavatelského stavu a začal propouštět s odůvodněním, že tato firma není životaschopná se stávajícím počtem zaměstnanců a dvě třetiny lidí budou muset odejít. Generální ředitel firmy Jiří Šmehlík k tomu šalamounsky dodal, že se sice zavázali, že převezmou všechny zaměstnance, ale neza-

(Pokračování na str. 4)

OKÉNKO DO REGIONŮ: Co nového na Jihlavsku

V rubrice Okénko do regionů chce redakce zviditelnit aktuální dění v ZO OS KOVO v jednotlivých krajích. Jednou dvakrát do měsíce proto nahlíží „pod pokličku“ některého z krajských metodických pracovišť OS KOVO a příslušného vedoucího se ptá na novinky v jejich práci, co se jim při pomoci odborovým organizacím daří a co méně, v čem je problém. Desáté „Okénko“ je věnováno Jihlavskému kraji, a to v následujícím redakčním rozhovoru s vedoucím tamního metodického pracoviště OS KOVO Jihlava Bohuslavem Svobodou.



Bohuslav Svoboda

Čím se vaše metodické pracoviště v současné době zabývá ve prospěch základních organizací?

Jednoznačně kolektivním vyjednáváním. Po konzultacích návrhů kolektivních smluv, ať už u nás na metodickém pracovišti nebo přímo v základních organizacích, jsme nyní ve fázi přímé účasti na samotném vyjednávání.

Ty tam jsou doby, kdy poslední jednací kolo končilo těsně před koncem roku. V posledních letech se toto dění stále častěji přesouvá do nového kalendářního roku, a tak se již nedá hovořit o sezónnosti kolektivního vyjednávání, věnujeme se mu téměř po celý rok.

Aktuálně se také zabýváme transformací sdružení mandátových obvodů (SMO) kraje Vysočina na krajské sdružení OS KOVO Vysočina s účinností od 1. 1. 2006.

Co se vám v poslední době povedlo?

Myslím, že mohu říci, že je to postupná kontrola úplnosti základních dokumentů v našich základních organizacích, spojená s jejich aktualizací. Jedná se o časově dost náročnou záležitost, ale z hlediska významu naprosto nezbytnou. Je dobré, když si funkcionáři připomenou, že statut, volební řád a zásady hospodaření ZO jsou živé dokumenty a je nutné s nimi stále pracovat.

Jsem rád, že se nám daří zabezpečit právní porady našim členům prostřednictvím specialistů metodického pracoviště - právníků OS KOVO, takže se nikdo nemusí obracet na pomoc regionálních právníků ČMKOS. Výhodou nového způsobu poskytování právních porad je, že se členem dohodne konzultace buď přímo v místě jeho bydliště, nebo v zaměstnání, takže tento člověk neztrácí čas

dopravou do místa regionálního právního poradenství ČMKOS, což jsou většinou bývalá okresní města. Je to sice organizačně náročnější varianta, ale zatím to zvládneme, věřím že ke spokojenosti členů OS KOVO.

Co se naopak nedaří vyřešit a proč?

Největší problém máme s účastí na jednáních orgánů SMO. Dlouhodobě se to týká zejména mandátového obvodu Havlíčkův Brod, kde jsou základní organizace soustředěny ve třech lokalitách: v Ledči nad Sázavou, samotném H. Brodě a potom v Chotěboři. Pokud se podíváme na mapu kraje, tak se jedná o západní a severní okraj bývalého okresu H. Brod, a proto je spolupráce mezi dotýčenými základními organizacemi komplikovaná. Svou roli hraje i skutečnost, že v celém mandátovém obvodu se zatím nenašel jediný člen, který by chtěl převzít nelehkou úlohu představitele těchto organizací. Zejména se snažíme vyburcovat aktivitu v ledečských organizacích, ale upřímně, zatím se nám to moc nedaří. Kontakt s nimi udržujeme pouze pomocí společných návštěv se stávajícím zmocněncem, a tak řešíme pouze záležitosti té které organizace, bez vazby na ostatní.

Čeho byste chtěli v nejbližší době dosáhnout?

Hlavně úspěšně zakončit kolektivní vyjednávání v organizacích podpisem kolektivní smlouvy, to je priorita. Dále dokončit aktualizaci základních dokumentů ZO, i když se jedná v podstatě o nikdy nekončící proces. A také musíme, společně se zmocněncem krajského sdružení Vysočina, jímž byl 9. 11. zvolen Stanislav Kousal, svolat všechny volební obvody a zabezpečit v nich volbu zástupců do Rady OS KOVO. Bude to nelehký úkol, protože jak je známo, o funkce se nikdo moc nedere. A v neposlední řadě budeme pomáhat nově vzniklým organizacím v naší působnosti, aby se staly důstojnými partnery svým zaměstnavatelům.

Co nového v Praze a Středočeském kraji

Jedenácté „Okénko“ je věnováno Praze a Středočeskému kraji, a to v následujícím redakčním rozhovoru s vedoucím tamního metodického pracoviště OS KOVO Praha PhDr. Milanem Fialou.



PhDr. Milan Fiala

Čím se vaše metodické pracoviště v současné době zabývá ve prospěch základních organizací?

Podotýkám, že ze všech metodických pracovišť máme na starost největší počet základních organizací OS KOVO, a to 150, a také druhou nejpočetnější členskou základnu, která je rozptýlena do malých organizací. Tyto skutečnosti kladou na náš pracovní kolektiv značné nároky.

V poslední době jsme se zabývali zejména přípravou prezentace výsledků a trendů v podnikových kolektivních smlouvách pro konference sdružení mandátových obvodů Praha a střední Čechy a organizačním zabezpečením těchto konferencí. V současnosti pomáháme v základních organizacích při kolektivním vyjednávání na rok 2006, například ve firmách FIC CZ, Mototechna, TPCA. Tam, kde dochází ke generační výměně funkcionářů nebo jejich odchodu z funkce z jiných důvodů, hledáme řešení této situace - například v TPCA, Hydraulice International, Akumě, Karborundu Electrite, Toně Pečky.

Co se vám v poslední době povedlo?

Především to bylo zažehnání živelné stávkové části zaměstnanců VDO Brandýs nad Labem, jejímž důvodem

mělo být personální obsazení středního managementu a nejasné hodnocení v plnění kritérií pobídkové složky mzdy v týmové práci. Dále se nám podařilo vyřešit situaci zaměstnanců státního podniku Mototechna v souvislosti s prodejem jeho části - jednalo se o výplatu odstupného a sjednání nových poměrů na dobu neurčitou bez zkušební doby.

Co se naopak nedaří vyřešit a proč?

I přes naši metodickou pomoc se nedaří uzavřít kolektivní smlouvy v Mikrotechně, ZKL Praha a Hydraulice International. Dále se nedaří, i přes veškerou snahu metodického pracoviště a zmocněnce příslušného mandátového obvodu, zaktivizovat činnost výboru ZO OS KOVO Jawa Divišov.

Co byste chtěli v nejbližší době dosáhnout?

U všech malých ZO, které mají problémy s členskou základnou, činností výboru, kolektivním vyjednáváním a s přístupem zaměstnavatele k odborům, usilujeme cílenou metodickou pomocí o stabilizaci situace, abychom zamezili případné likvidaci těchto organizací.

Chceme zaměřit pozornost na funkcionářský aktiv z hlediska vybavení znalostmi a dovednostmi pro kolektivní vyjednávání na rok 2006. Zaměříme se na funkcionáře ZO i za účelem zvýšení jejich účasti na schůzkách mandátových (v budoucnu volebních) obvodů a současně i na konferencích SMO. Jsme rozhodnuti proniknout do nové vznikajících firem a společností a založit v nich odborovou organizaci. (red.)

DANĚ - ZKUŠENOSTI Z EVROPY



Českomoravská konfederace odborových svazů spolu s Nadačí Friedricha Eberta před nedávnem uspořádala mezinárodní konferenci na téma daňových reforem a jejich hospodářských a sociálních důsledků. Protože celé téma konference by zabralo několik čísel Kováku, považují

za nutné sdělit alespoň několik postřehů k tzv. rovné dani, jak ji prosazuje ODS.

O kritické sociální situaci na Slovensku snad není ani nutné mluvit. Zajímavou informací ale je, že slovenská vláda již patrně z obav před blížícími se parlamentními volbami hodlá některé zákony „opravovat“ tak, aby byly méně asociální.

Za pozornost stojí i situace v Rumunsku, kde byla před deseti měsíci zavedena rovná příjmová daň ve výši 16 procent a rovná DPH ve výši 19 procent. Výsledek? 13 procent občanů získává, 87 procent občanů ztrácí, deficit státního rozpočtu se zvýšil o 8 procent, díru ve státní kase zacpe vláda tím, že zvýší DPH z 19 na 21 procent, tj. zdrazí.

Snad nám to stačí proti falešným lákadlům ODS.

Ing. JAN UHLÍŘ,
člen OS KOVO

BYL TO ÚSPĚCH?

Z DOPISU ÚČASTNÍKA DEMONSTRACE 26. 11.

Redakce Kovák obdržela od jednoho z účastníků odborářské demonstrace 26. 11. obsáhlý dopis k otištění, z něhož vyjímáme:

Zúčastnil jsem se 26. listopadu 2005 demonstrace odborářů na podporu přijetí zákoníku práce v podobě, jak ho navrhla vláda. Nálada účastníků byla bojovná a demonstrace se zúčastnilo asi 25 000 až 30 000 odborářů, což byl podle vůdců odborů úspěch. Jsem přesvědčen, že úspěch by byl 250 000 až 300 000 účastníků. (Co jste dělali a kde jste byli, kolegové?) Průvod by v tom případě zřejmě postupoval od Hlavního nádraží přes Václavské a Staroměstské náměstí směrem na Letnou. Přičemž čelo průvodu by bylo již na Letné, ale u Hlavního nádraží by se řadili další a další lidé do průvodu, kde by bylo cílové shromáždění. V tom případě by Praha, vláda i poslanci si uvědomili, že pracující za mzdu jsou krajně nespokojeni se svým námezdním postavením poddaných zaměstnanců. To by už poslancům a senátorům něco signalizovalo...

JAN HORA, Brno

HODNĚ ODVAHY A ELÁNU...

(Dokončení ze str. 1)

práce v ohrožení, přijďte znovu a opět projevte svoji sílu a nadšení.

Je to v zájmu vaší lidské existence a budoucnosti všech čtyř miliónů občanů této země pracujících ve mzdě. Věřím ve vás a jsem si jist, že jste ochotni znovu se vzít za správnou věc a dát ostatním příklad svým přesvědčením a rozhodností.

V novém roce 2006 vám, tedy všem funkcionářům a členům OS KOVO, přeji, aby vás neopouštěla odvaha říkat a dělat věci naplno, abyste si nedali vyrvat z rukou svá práva a byli - tak jako nedávno - vzorem morální síly, optimismu a zaujetí. V nastávajícím vánočním čase vám přeji, abyste v kruhu svých blízkých a rodinných příslušníků načerpali novou energii a povzbuzení. Přeji vám, abyste tyto svátky prožili v klidu, radosti a pohodě. Hodně zdraví, štěstí a spokojenosti! JOSEF STŘEDULA, předseda OS KOVO

PORADNY NA PŘÁNÍ

Právní servis

Kdy mohu odmítnout čerpání dovolené?

JUDr. LIBOR KALUS, Metodické pracoviště OS KOVO Praha

1. Ze dne na den nám šéf v dílně oznámil, že odpadly nějaké zakázky, a bude proto potřeba, abychom si po čas tohoto výpadku v práci vybrali dovolenou. Šlo jen o pár dní, jenže se to nikomu nehodilo a bohužel nám tyto dny dovolené budou chybět během vánočních svátků. Přišlo to ale tak rychle, že jsme ani neměli čas přemýšlet, zdali po nás zaměstnavatel může po právu něco takového chtít. Všichni jsme pro jistotu vyhověli. Pokud by se ale situace měla ještě někdy opakovat, rádi bychom do budoucna věděli, jak to je - jestli můžeme něco takového odmítnout, nebo ne.

A. D., Trutnov

2. Strávila jsem letos v létě pět týdnů v zahraničí, a vyčerpala jsem tak veškerou svou dovolenou. Rozhodně jsem nepočítala s tím, že zaměstnavatel později rozhodne o tom, aby si všichni zaměstnanci vybrali povinně čtyři dny dovolené mezi vánočními svátky. Ti, kterým už zbylo jen málo dnů dovolené, nebo žádná, což se týká právě i mě, si mají vzít tou dobou neplacené volno. Je toto v pořádku?

E. Š., Česká Třebová



K poměrně častým nejasnostem dochází při vybírání dovolené na zotavenou. Není možné, aby zaměstnavatel nařídil zaměstnanci, aby si vzal dovolenou s tím, že jej nebude několik dní potřebovat, případně mu řekl, že zítra nastupuje dovolenou. Podle zákoníku práce určuje dobu dovolené výhradně zaměstnavatel, ale ten musí dodržovat určitá pravidla. Například zaměstnavatel nesmí nařídít dovolenou v době, kdy je zaměstnanec v pracovní neschopnosti nebo je na vojně, případně vykonává civilní službu, nebo zaměstnankyně je na mateřské dovolené. Zákoník práce zaměstnavateli ukládá povinnost oznámit zaměstnanci čerpání dovolené nejméně 14 dní dopředu. Tuto lhůtu lze výjimečně zkrátit jen v případě, že s tímto rozhodnutím bude souhlasit příslušná odborová organizace.

Zaměstnavatel může také čerpání dovolené rozdělit do několika částí. Alespoň jedna část dovolené na zotavenou musí trvat alespoň dva týdny vcelku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodne jinak. Zákoník práce dále ukládá zaměstnavateli povinnost určit dobu čerpání dovolené podle plánu dovolených, stanoveného s předchozím souhlasem příslušného odborového orgánu, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku do konce kalendářního roku. Při stanovení plánu dovolených je nutno přihlížet k úkolům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance. V případě, že dojde k tomu, že zaměstnavatel změní zaměstnanci termín dovolené nebo jej z naléhavých důvodů z dovolené odvolá, je povinen zaměstnanci nahradit škodu, která mu tímto rozhodnutím vznikne.

V době vánočních svátků a Nového roku dochází velmi často k problémům týkajícím se čerpání dovolené na zotavenou. Jedná se o případy, kdy zaměstnavatelé nutí ty zaměstnance, kteří mají již dovolenou na zotavenou vyčerpanou, aby čerpali neplacené volno. Ta-

kový postup je v rozporu se zákonem, neboť zaměstnavatel nemůže nařizovat čerpání neplaceného volna.

Pokud zaměstnavatel počítá s tím, že v období vánočních svátků se pracovat nebude, měl by k této skutečnosti přihlížet již v období schvalování plánu dovolených nebo umožnit zaměstnancům napracoání zařízení volna mezi svátky. Pokud by tak neučinil, jednalo by se o překážku na straně zaměstnavatele, kterou by musel zaměstnanci proplatit ve výši průměrného výdělku. Je nepřijatelné, aby zaměstnavatel nutil zaměstnance, kteří mají vyčerpanou dovolenou, k čerpání dovolené z nového roku na pokrytí volných dnů v předcházejícím roce, aby nemusel proplácet náhradu mzdy pro překážku v práci.

V případě čerpání dovolené v prvních dnech nového roku je zaměstnavatel oprávněn nařídít dovolenou na zotavenou, i když zaměstnanec neodpracoval příslušný počet dnů nutných pro vznik nároku na dovolenou na zotavenou. Umožňuje to zákoník práce v případě, že je předpoklad dodatečného odpracování potřebného počtu dnů. Pokud by zaměstnanec tento předpoklad nesplnil, má pak zaměstnavatel v souladu se zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě a odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění, strhnout zaměstnanci náhradu za přečerpanou dovolenou ze mzdy, a to buď při skončení pracovního poměru, nebo na konci kalendářního roku.

Konkrétně k dotazům:

1. Dovolenu z vámi popsaných důvodů máte právo odmítnout, stejně jako dovolenou oznámenou v kratší než 14denní lhůtě před jejím čerpáním.

2. Není to v pořádku. Zaměstnavatel vám musí dát náhradní práci, nebo vám umožnit si nařazené volno napracoat, a pokud ne - proplatit vám toto nařazené volno jako překážku na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy ve výši průměrného výdělku.

ZIMA 2005/2006: NABÍDKA K REKREACI OD ZO OS KOVO

Penzión v Jeseníkách

(ZO OS KOVO Advanced Plastics Vrbno pod Pradědem)

Nabízíme volnou kapacitu v penziónu Iris v Karlovicích u Vrbna pod Pradědem, na zimní i letní pobyty rodin, školy v přírodě, sportovní soustředění, školení apod.

Kapacita: zimní 60 míst, letní 90 míst.

Cena: k 5. 12. 2005 290 Kč/plná penze, děti 3 - 10 let sleva 30 procent, do 3 let 100 Kč/pobyt. Pro organizované skupiny, školy v přírodě apod. jsou ceny smluvní se slevou.

Kontakt: další informace na tel.: 603 262 243, 777 111 438.

Oprava inzerenta z č. 41

V nabídce rekreace v hotelu Engadin (patřícím ZO OS KOVO Železářny Hrádek), která byla uveřejněna v Kováku č. 41 (Zima 2005/2006), poskytl inzerent redakci omylem chybný cenový údaj. Jedná se o ubytování typu **turistik** (sociální zařízení společně na patře), kde cena (místo uvedených 640 Kč osoba/den) správně činí **475 Kč osoba/den**. Inzerent se čtenářům Kováku omlouvá. (red.)

VÝHLEDY EVROPSKÉHO AUTOPRŮMYSLU

Stanovisko Evropské federace kováků k CARS 21

Komise CARS 21 byla založena počátkem tohoto roku za účelem posílení automobilového průmyslu v Evropské unii a je složena ze zástupců průmyslu, odborů, vlád členských zemí EU, Evropského parlamentu a Evropské komise. (Podrobnosti uváděl článek B. Witwera *Pozvedne se evropský autoprámysl?* v Kováku č. 39.) Evropská federace kováků (EMF) přijala k poslání CARS 21 následující stanovisko, z něhož B. Witwer, zástupce OS KOVO v sektorovém výboru EMF pro automobilový průmysl a předseda ZO OS KOVO Brno Hradec nad Moravicí, uskutečnil podstatný výtah. (red.)



Evropský automobilový trh je ve světě největší. Západní Evropa, včetně nových členských států EU, má 30procentní podíl na globální produkci aut. Ovšem satureované trhy, zejména v západní Evropě, znamenají, že budoucí růst nebude tak robustní jako na nových slibných trzích v Asii. Navíc evropský automobilový průmysl čelí některým nepříznivým výzvám. Celý řetězec přidané hodnoty - od výrobců po dodavatele, poskytovatele služeb a dokonce dealery - je pod tlakem a musí reagovat. Zvýšená globální konkurence s nadkapacitami, vyšší tlak na náklady a ostřejší rivalita v oblasti inovací, vysoko plující ceny surovin, rostoucí tlak na náklady v řetězci přidané hodnoty zejména na dodavatele, tlak na zaměstnance ve smyslu relokace a obrovské strukturální posuny mezi konečnými výrobci a dodavateli mají dopad na celkové prostředí, ve kterém se evropský automobilový průmysl rozvíjí. To vše může vyústit v to, že příležitosti růstu nebudou využity, hybný moment pro inovace bude ztracen, a tím bude spuštěn negativní trend zaměstnanosti v Evropě. Z tohoto důvodu naléhavě potřebujeme regulační politický rámec, který tvoří lepší rámcové podmínky pro automobilový průmysl a také zlepšit výhledy zaměstnanosti.

Automobilový průmysl v Evropě je sektorem s nesmírným ekonomickým a sociálním významem, zaměstnává 2,1 miliónu pracujících ve svých základních sektorech. Pokud bychom však započítali i nepřímé sektory, ukázalo by se, že více než 12 miliónů lidí závisí na automobilovém průmyslu (zdroj Eurostat). Tito pracující v jednotlivých výrobních lokalitách potřebují další výhled pro své podniky a svá pracovní místa.

Co potřebujeme, je nový typ průmyslové politiky, zaměřený na efektivnější regulaci růstu, inovací a zaměstnanosti.

K podpoře víceúrovňového hracího pole v rozšířené Evropské unii potřebujeme vytvořit férovou konkurenci v rozšířené Evropě, prosazovat zacílený infrastrukturní a regionální rozvoj v nových členských státech. Ovšem nesmí zde existovat nerovnováha mezi sociální a průmyslovou politikou vyúsťující v ohromné relokace pracovních míst nebo negativní spirálu v příjmech a pracovních podmínkách v EU. EU musí uspořádat daňovou situaci tak, aby zabránila neférové fiskální konkurenci. Dále je nutné legislativu relevantní pro automobilový průmysl uspořádat integrovaným přístupem tak, abychom se vyhnuli deformaci konkurence. Legislativu upravující pomoc je třeba zpřísnit a následně implementovat tak, abychom se vyhnuli tomu, že některé závody obdrží nefér dotace. Strukturální pomoc EU v souladu s korespondující průmyslovou politikou je třeba za-

měřit na podporu rozvoje nových členských států a na zachování a podporu rozvoje těch automobilových struktur, které již existují v tradičních sektorech průmyslu.

Podle studie *FAST 2015*, kterou vypracoval *Merger a Fraunhofer Institute*, se evropský automobilový průmysl stane globálním motorem růstu a zejména v dodavatelském průmyslu má potenciál posílení zaměstnanosti o 60 procent do roku 2015. Uspějeme a využijeme tento potenciál však pouze tehdy, pokud budou zvýšeny nutné investiční fondy. Podle této studie raketově stoupá nutnost investic a do roku 2015 se zdvojnásobí - trend, který bude mít mnoho podniků potíže naplnit. Malí a střední automobiloví dodavatelé a zejména obecný nedostatek kapitálu pro zachování tohoto tempa investic jsou restriktivně ohroženy bankami.

Unikátní prodejní body evropského automobilového průmyslu, včetně regionálních a transnacionálních uskupení - tzv. „klastřů přidané hodnoty“, se pyšní některými vynikajícími příklady spolupráci mezi výrobci, dodavateli, strojírenskými službami a univerzitami. Tyto klastry přidané hodnoty negenerují pouze významné synergie, ale také skládají dohromady dovednosti, což je činí poměrně odolnými vůči relokaci, a tím garantují dlouhodobá pracovní místa v příslušných regionech.

Debaty CARS 21 by měly vést k přijetí přístupů, které zahrnou následující principy - každá regulace musí mít nejen sociální, ekologické a ekonomické využití, ale musí také pomáhat zlepšit situaci v zaměstnanosti a sociální podmínky, v každé diskusi o legislativních opatřeních musejí být zapojeni hlavní aktéři počátečních fází a primárním cílem těchto diskusí o tom, které priority prosazovat, nebo o možných alternativách a důsledcích musí být dosažení konsensu v dostatečném předstihu.

Skupina CARS 21 by měla diskutovat existující a anticipovanou legislativu relevantní pro automobilový sektor a prověřit vzájemnou kompatibilitu různých nástrojů. Tento proces by měl vést k formulaci návrhů pro legislativní proces a mohl by zahrnovat návrhy týkající se revize specifických direktiv. To platí zejména pro oblasti dopravní bezpečnosti a životního prostředí za účelem urychlit vyvážená „očekávání užitečnosti“ pro životní prostředí, konkurenceschopnost, inovační hybnost a zaměstnanost.

Cílem evropské automobilové politiky musí být rozvíjení dlouhodobého udržitelného evropského konsensuálního modelu, který bude utvářen jasnou rovnováhou mezi konkurenceschopností a sociální a ekologickou odpovědností. Zásadní konsensus tohoto typu musí kombinovat inovační a konkurenceschopné kapacity na straně jedné a cíle rozvoje zaměstnanosti a vysokých sociálních a ekologických standardů na straně druhé. To by mělo být vodítkem pro iniciativu CARS 21 v dlouhodobém zaměření.

PRÁVNÍ NOVINKY - LISTOPAD 2005

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



Částka 151

* *Zákon č. 436/2005 Sb.* - úplné znění zákona č. 143/2001 Sb., o ochraně hospodářské soutěže a o změně některých zákonů, jak vyplývá z pozdějších změn.

Částka 153

* *Zákon č. 440/2005 Sb.* - úplné znění zákona č. 116/1990 Sb., o nájmu a podnájmu nebytových prostor, jak vyplývá z pozdějších změn.

Částka 155

* *Zákon č. 444/2005 Sb.*, kterým se mění zákon č. 531/1990 Sb., o územních finančních orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a o změně některých dalších zákonů. Účinnost 1. 1. 2006, s výjimkou ustanovení čl. I bodů 18, 22, 23 a 25, čl. VI, čl. X, čl. XLII bodů 2 až 5, čl. LXI a čl. LXII. Ustanovení čl. I bodů 18, 23 a 25 a čl. XLII bodů 3 a 4 nabývají účinnosti

dnem 1. 1. 2007. Ustanovení čl. I bodu 22, čl. VI, čl. X, čl. XLII bodů 2 a 5, čl. LXI a čl. LXII nabývají účinnosti 11. 11. 2005.

Částka 156

* *Vyhláška č. 447/2005 Sb.*, kterou se stanoví výše nákladů na ubytování, stravování a přepravu po území České republiky cizince zajištěného za účelem správního vyhoštění. Účinnosti nabývá vyhláška dnem nabytí účinnosti zákona č. 428/2005 Sb., kterým se mění zákon č. 326/1999 Sb., o pobytu cizinců na území České republiky.

Částka 159

* *Vyhláška č. 456/2005 Sb.*, kterou se stanoví seznam katastrálních území s přiřazenými průměrnými základními cenami zemědělských pozemků. Účinnost 1. 1. 2006.

Částka 163

* *Nářízení vlády ČR č. 465/2005 Sb.*, vydané na základě zmocnění uvedeného v zákoně o podpoře výstavby družstevních bytů. Účinnost 1. 1. 2006.

JAKÁ BUDE DŮCHODOVÁ REFORMA? (VII.)

Důchodový systém jako součást veřejných financí

JUDr. ZDENĚK HÁJEK, poradce ČMKOS pro sociální zabezpečení

V posledních dvou částech seriálu o důchodové reformě se věnujeme - po tom, co jsme se v předchozích částech seznámili s návrhy důchodových modelů jednotlivých politických parlamentních stran a s analýzou těchto variant provedených „Bezděkovou komisí“ - názorům tohoto týmu na obecnou problematiku, jak ji vyjádřila ve své „závěrečné zprávě“.



Zvýšit důchodový věk

Prodlužující se době dožití lze podle Bezděka čelit růstem věkové hranice pro odchod do důchodu. Jedině setrvalý postupný růst věkové hranice může podle něho zvýšit udržitelnost jak DB, tak i DC důchodových systémů (DB = dávkově definované systémy - výše důchodu je v zásadě dopředu známa, respektive se dá spočítat, DC = příspěvkově definované systémy - známa jen dopředu fakticky jen výše příspěvku, respektive pojistného na důchodové pojištění). Stárnutí populace v ČR bude dle demografických předpokladů velmi výrazné. **Trvale rostoucí naděje dožití** (tzv. střední délka života, kterého by se měl podle předpokladu vývoje úmrtnostních tabulek dožít příslušník generace narozené v příslušném kalendářním roce) **povede podle Bezděka ke značnému nárůstu počtu starších osob.** Závěrečná zpráva varuje, že **to způsobí v podmínkách stagnace (dalšího nezvyšování) věku odchodu do důchodu buď růst deficitu (v DB systému), nebo pokles úrovně (výše) nově přiznávaných důchodů (v DC systému).** **Jediná dlouhodobě účinná obrana** důchodového systému před neudržitelným deficitem nebo výrazným poklesem náhradového poměru (relace průměrného starobního důchodu k průměrné hrubé mzdě) spočívá podle této „komise“ v permanentním (stálém) **přizpůsobování věku pro odchod do důchodu měnící se naději dožití.**

V závěrečné zprávě se uvádí, že přitom **ani „razantní“ zvyšování důchodového věku nesníží celkovou dobu pobírání starobního důchodu.** Všechny politické strany, jak bylo ukázáno v předchozích částech seriálu, počítají s dalším postupným zvyšováním důchodového věku, ale **pouze ODS předpokládá v reakci na zvyšující se dobu dožití permanentní (stálý) růst důchodového věku.** I přes zvýšení důchodového věku podle této varianty na konci století až na cca 71 let se podle provedených výpočtů zvýší celková doba pobírání starobního důchodu v průměru u mužů z dnešních 19 let na více než 22 let a u žen na více než 27 let.

Nízká stávající statutární věková hranice u žen v kombinaci s relativně vysokou průměrnou dobou dožití vede k mimořádně dlouhé době, kterou ženy v průměru stráví v důchodu. **Zvýhodnění žen z hlediska délky pobírání starobního důchodu zůstane podle „Bezděkovy komise“ i po vyrovnání statutárních věkových hranic pro obě pohlaví** (po uvažovaném sjednocení důchodového věku žen bez ohledu na počet vychovaných dětí). Podle provedených výpočtů i při nejvyšším zvýšení důchodového věku dle scénáře ODS převyší nejkratší doba pobírání důchodu u žen (23,5 let kolem roku 2040) nejdélní dobu pobírání důchodu u mužů (22,2 roku v roce 2100).

„Bezděkova komise“ se v této části zprávy zabývá i tím, že „zvyšování důchodového věku bývá občas nesprávně interpretováno“. Podle ní je **třeba říci, že zvýšení důchodového věku se nijak nedotkne osob starších cca 50 let,** u nichž je vývoj věkové hranice nastaven již stávající legislativou. **Také dopad na tranzitivní generace** (generace, jichž by se změna důchodového systému v určitém rozsahu z hlediska výpočtu výše důchodu již týkala), které se dnes nacházejí na trhu práce, by byl podle analýzy **omezený.** Například u generace narozené v roce 1970 by byl důchodový věk - při variantě ODS zvýšit důchodový věk na konci století až na 71 let - necelých 66 let pro muže a 65 let pro ženy. Věková hranice 71 let v modelu důchodového systému ODS by se podle „Bezděkovy komise“ týkala až generaci narozených po roce 2028, tedy dětí narozených nejdříve za více než 20 let.

Fungující trh práce významně pomáhá důchodovému systému

Efektivní a pružný trh práce může zvýšit míru participace ekonomicky aktivních generací na financování důchodového systému.

Ve středním věku (30 - 55 let) je již dnes míra účasti těchto osob na financování systému účastí na trhu práce dosti vysoká. U mladších generací lze předpo-

kládat pokles jejich účasti v souvislosti s růstem poptávky po vyšších formách studia. Mnohem vyšší potenciál pro zlepšení finanční i sociální udržitelnosti důchodového systému je dle „Bezděkovy komise“ skryt v pracovní aktivitě starších osob, zejména pak osob blízko věkové hranice pro odchod do důchodu. **Efektivní trh práce nabízející dostatek pracovních příležitostí pro starší osoby vytvoří vhodné podmínky pro zvýšení ekonomické aktivity starších občanů.**

Bez fungujícího trhu práce nemusí být proces postupného zvyšování důchodového věku ekonomicky účinný. Jak konstatuje závěrečná zpráva, „je zřetelné, že **ani v případě razantního zvyšování věkové hranice na cca 71 let na konci tohoto století nedojde vzhledem k demografickému vývoji k růstu počtu ekonomicky aktivních osob nad stávající hodnoty.** Růst věkové hranice podle „Bezděkovy komise“ pouze dočasně kompenzuje demografické faktory. **Pokud by věk pro odchod do důchodu dlouhodobě zůstal na úrovni nastavené nynější legislativou** (tj. 63 let pro muže a 59 - 63 let pro ženy), **docházelo by vlivem stárnutí populace k výraznému snížení pracovní síly.**

Zlepšení fungování trhu práce a zvýšení možnosti uplatnění starších občanů je podle „Bezděkovy komise“ nezbytné. I když při zvýšení důchodového věku je **nutné počítat se zvýšením počtu invalidních důchodců,** model předpokládá, že zvýšení důchodového věku bude ekonomicky účinné a zvýší míru participace obyvatelstva na trhu práce.

Předpokladem je účinná politika zaměstnanosti starších osob. Riziko nezaměstnanosti se týká především právě jich. Je nezbytné, aby byla přijata taková opatření, která povedou ke zpružnění a zefektivnění trhu práce s pozitivním dopadem zejména na zaměstnavatelnost starších občanů.

Ufinancování systému a sociální udržitelnost

V důchodovém systému **existuje vždy pnutí mezi jeho finanční a sociální udržitelností.** Vždy jsou v něm obsaženy rozporné tendence. **Z individuálního hlediska je cílem co nejvyšší poskytovaný důchod, z ekonomického pohledu dlouhodobá finanční udržitelnost důchodového systému.** Oba tyto cíle se podle Bezděka do jisté míry vylučují a nelze v maximální míře naplnit oba současně.

V situaci, kdy je důchodový systém vystaven nepříznivému demografickému vývoji, se protichůdnost těchto cílů stává ještě zřetelnější. **Současná úroveň celkového náhradového poměru může být zachována za cenu výrazného růstu výdajů na důchody a následného propadu důchodového systému do výrazného deficitu.** **Má-li být podle Bezděka zachována finanční stabilita důchodového systému, musí se snížit relativní výše vyplácených důchodů, popřípadě omezit počet osob, kterým se vyplácí.** Výsledky analýz od některých politických stran tento vztah názorně dokumentují v očekávaném výrazném snížení náhradového poměru.

Vydává Česká republika na důchody hodně, nebo málo?

Bezděk v „závěrečné zprávě“ uvádí, že **„česká úroveň výdajů na důchody není ve srovnání s EU nízká“.** A to i přesto, že výdaje povinného důchodového systému dosahují **v ČR 8 % HDP, zatímco v Evropské unii na důchody jde v průměru přes 11 % HDP.**

Bezděk polemizuje s názorem, který často zaznívá, totiž že stávající úroveň výdajů na důchody v ČR je nízká, a existuje tudíž prostor k výraznému růstu těchto výdajů. Dle něho nelze výdaje na důchody v ČR s hodnotami v EU srovnávat. Existují minimálně tři závažné rozdíly. Zprv **objem náhrad poskytovaných zaměstnancům** (mzdy a platy a povinné pojistné placené zaměstnavatelem) je v ČR výrazně nižší než v zemích EU. Zadruhé **česká populace je v současnosti demograficky výrazně mladší než populace „starých“ členských zemí EU.** A **zatřetí na rozdíl od důchodových systémů v EU se v ČR starobní důchody fakticky nezdaňují** (zdaňují se pouze v případě, že v kalendářním roce převyší důchod dů-

chodce celkově částku stanovenou předpisy - v roce 2004 144 000 Kč a v roce 2005 162 000 Kč; počet osob, jejichž důchody podléhají zdanění, je tak v ČR minimální).

Česká republika dle zprávy dosahuje v současnosti velmi nízkého podílu starých osob na aktivní populaci a rychlost stárnutí populace bude v ČR v budoucnosti jedna z nejvyšších ve vyspělých zemích. Zatím má ČR na rozdíl od EU demograficky stále ještě velmi mladou populaci. I tento faktor snižuje výdajovou náročnost českého důchodového systému.

V zemích EU je podle „Bezděkovy komise“ běžné, že pojistné je odečitatelnou položkou od základu daně z příjmu, avšak vyplácený důchod podléhá zdanění. Na bázi expertního odhadu lze stanovit, že pokud by vyplácené důchody v ČR měly podléhat dani z příjmu fyzických osob a vláda by chtěla zachovat jejich průměrnou čistou výši nezměněnou (tj. zvýšit průměrný důchod o průměrnou z něho zaplacenou daň), vyžádalo by si toto opatření navýšení výdajů důchodového systému alespoň o 0,5 % HDP ročně.

Jednou z možností jak bojovat s očekávanými deficity důchodového systému je podle Bezděka posílení jeho příjmové strany. Konkrétně je možno uvažovat jak o faktickém zvýšení daní (zvýšení nepřímých daní, zvýšení pojistné sazby apod.), tak i o přesměrování části dnešního daňového výnosu do příjmů důchodového systému (převod zbytku pojistné sazby politiky zaměstnanosti na důchodové pojištění, jak s tím varianty některých politických parlamentních stran, například ČSSD a KSČM, počítají, a převod části inkasa nepřímých daní do zdrojů důchodového systému, jak s tím počítá KSČM). Ani jeden z těchto způsobů podle „Bezděkovy komise“ však skutečně neřeší odvrácení deficitních tlaků v důchodovém systému. Převod části dnešního daňového inkasa do důchodového systému sice pomůže zlepšit saldo důchodového systému, avšak nedojde ke zlepšení hospodaření celých veřejných rozpočtů, jejichž součástí státní důchodový systém je. Deficitní tendence se pouze přesouvají z důchodového systému do ostatních složek státního rozpočtu. Buď dojde k růstu veřejného zadlužení, nebo se musí fakticky zvýšit daně.

Zvýšení celkové míry zdanění je podle „Bezděkovy komise“ korektnější postup.

V souvislosti s tím je třeba zvážit, zda mají být důchody financovány jen pojistným, zejména v situaci silně solidárního státního důchodového systému. Nabízí se možnost snížení pojistného (a tudíž i celkového zdanění práce), které by bylo kompenzováno zvýšením jiných daní (například nepřímých).

Na posílení zásluhovosti ve státním pilíři není prostor

Zvýšení důchodů pro výše příjmové občany povede k deficitům důchodového systému. Jedním z poznatků získaných z analýzy zadaných variant důchodové reformy je skutečnost, že na posílení zásluhovosti státního důchodového systému není dostatečný prostor. Opatření zvyšující relativně důchod výše příjmovým jedincům by vedla podle Bezděka k dramatickému růstu výdajů důchodového systému, a tudíž k prohloubení již tak silných tendencí k deficitům, nebo k relativnímu poklesu důchodu u příjmově podprůměrných jedinců.

Alternativní (další) možností je financování relativního zvýšení náhradového poměru. Tedy přijmout taková opatření, která relativně sníží výši nově přiznaných důchodů pro podprůměrně příjmové osoby. Varianta ČSSD (přechod na NDC systém s garantovaným minimálním důchodem) tato opatření zavádí systémově. Varianta US-DEU (kombinovaný systém) by dosáhla snížení příjmové redistribuce (přerozdělení peněz mezi jedinci) zachováním stávajícího dávkového systému při významné změně redukčních hranic pro zjišťování výdělku pro výpočet důchodu.

Zásluhovost ve státním pilíři jde podle „Bezděkovy komise“ na úkor sociální udržitelnosti důchodového systému. Výsledkem posílení zásluhovosti státního důchodového pilíře je výrazný vzestup počtu starobních důchodců, jejichž důchod se bude nacházet pod hranicí chudoby. V případě kombinovaného systému se dlouhodobě jedná o cca 40 % z každoročně nově přiznaných starobních důchodů. U NDC přesahuje v dlouhém období tento podíl dokonce 60 % (výpočty však později byly upraveny na základě změněných zadání). Snížení míry redistribuce ve státním důchodovém systému je tudíž dosaženo pouze za cenu výrazného oslabení sociální udržitelnosti důchodového systému.

Nepůjde-li se podle Bezděka cestou dostatečně rychlého zvyšování věkové hranice pro odchod do důchodu, nelze dosáhnout finanční stability systému jinak než prostřednictvím dalšího posílení příjmové redistribuce a nadměrné mezigenerační solidarity. To vyvolá negativní sekundární efekty na trhu práce, ze-

jména z hlediska ochoty pojištěnců platit relativně vysoké pojistné do systému, který bude stále méně zásluhový. Bezděk vyjadřuje obavy, že každým posílením příjmové redistribuce a mezigenerační solidarity poroste motivace pro stále větší část populace vyhnout se placení pojistného.

Důchodová reforma by neměla „cílit“ celkový náhradový poměr

V další části se závěrečná zpráva zabývá otázkou hodnocení důchodových modelů z hlediska náhradového poměru. Analýza citlivosti provedená „Bezděkovou komisí“ demonstrovala nedostatky celkového náhradového poměru pro hodnocení důchodového systému. Vývoj tohoto ukazatele je dle Bezděka závislý mj. i na veličinách, které jsou mimo přímou kontrolu důchodového systému. Jde například o vývoj průměrné mzdy (je-li valorizace důchodu nižší než mzdová), poptávku občanů po odchodu do předčasného důchodu, strukturu populace (respektive střídání silných a slabých generací) atd. Kromě toho je celkový náhradový poměr ovlivňován stejným parametrem různě v krátkém a dlouhém období. Příkladem může být vliv zvyšování důchodového věku. Krátkodobě snižuje celkový náhradový poměr (oddálí se výplaty důchodů), dlouhodobě naopak zvyšuje (při prodloužení důchodového věku se zvyšuje počet odpracovaných let, které se zhodnocují pro důchod). Celkový náhradový poměr je tudíž ukazatelem, na jehož výši má vliv řada exogenních (vnějších) prvků důchodového systému, a není vhodnou optikou pro hodnocení kvality důchodového systému či jeho reformy.

Reforma musí pamatovat také na nestarobní důchody

Na závěr své zprávy se „Bezděkova komise“ zabývá i nestarobními důchody, když upozorňuje, že jejich význam není zanedbatelný. Nestarobní důchody (invalidní, vdovské/vdovecké) představují téměř 30 % výdajů celého důchodového systému.

Největší část nestarobních důchodů představují důchody invalidní. V současnosti je průměrný plný invalidní důchod prakticky stejně vysoký jako průměrný starobní důchod. Mezi důchody vzniknou změnou příjmové redistribuce z hlediska jejich výše značné rozdíly. Snížení výše starobních důchodů zejména u nízkopříjmových jedinců bude motivovat poptávku po invalidních důchodech, které se mohou stát náhražkou nízkých předčasných nebo řádných (obecných) starobních důchodů. Z analyzovaných variant reformy se toto riziko týká zejména varianty ODS. V roce 2050 by podle provedené analýzy této varianty průměrný plný invalidní důchod dosáhl téměř 165 % hodnoty průměrného starobního důchodu a v roce 2100 by relace činila 175 %. Částečně se toto riziko týká také varianty KSČM, kde by průměrný plný invalidní důchod dlouhodobě činil přes 106 % průměrného starobního důchodu.

Je však třeba si uvědomit, že výraznější snížení invalidních důchodů může být sociálně neúnosné. Když úpravy výše invalidního důchodu (snižování jeho výše) významně sníží jeho úroveň vůči starobnímu důchodu, hrozí, že životní úroveň invalidních osob nebude dostatečně kryta invalidními důchody. Tyto osoby se tak stanou závislými i na sociálních dávkách hrazených z jiných částí státního rozpočtu, čímž se přesune část „důchodového“ problému mimo důchodový systém, ale nevyřeší se.

Ze zadaných variant toto riziko může nastat zejména u varianty US-DEU a ČSSD. V případě US-DEU bude v roce 2050 činit průměrný plný invalidní důchod necelých 84 % průměrného starobního důchodu (87 % v případě varianty ČSSD). V roce 2100 pak relace ve variantě US-DEU bude činit cca 81 % (necelých 91 % v případě varianty ČSSD).

Tímto přehledem končíme seriál věnovaný důchodové reformě, pokud jde o varianty jednotlivých politických parlamentních stran ke způsobu řešení současných problémů českého důchodového systému a k zajištění jeho dlouhodobé finanční stability a přiměřených důchodů, jak je analyzovala „Bezděkova komise“ a jak jsou součástí její závěrečné zprávy.

Tím však informace Kováka o důchodové reformě (a vůbec již ne samotná důchodová reforma) nekončí. V některém z nejbližších čísel přineseme informaci o připravované dohodě politických parlamentních stran o parametrických změnách důchodového systému, které by strany rády realizovaly ještě do voleb do Parlamentu ČR na jaře příštího roku. Tato dohoda předběžně uzavřená již v září zatím pro vzniklé mezistranické rozpory podepsána nebyla. Současně s informací o ní přineseme stanovisko ČMKOS k dalším záměrům realizace důchodové reformy.

(Dokončení seriálu)

ŠVÝCARSKO: NOVÁ PRACOVNÍ SMLOUVA

Nová generální pracovní smlouva ve strojírenství a elektrosektoru, na níž se shodli 1. prosince zástupci odborů a zaměstnavatelů, dá na příště podnikům možnost zavádět v případě potřeby pružné změny pracovní doby. Zaměstnavatelé budou moci uskutečňovat takové změny pouze ve čtyřech stanovených případech: při nezbytné reakci na konjunkturální cykly, při obzvláštních inovačních projektech, při ekonomických potížích a v zájmu zlepšení konkurenceschopnosti. Dohoda však zlepšuje i některé podmínky zaměstnanců, neboť zvyšuje dětské přídatky ze 150 na 200 švýcarských franků měsíčně a rozšiřuje mateřskou dovolenou o dva týdny na celkem 16 týdnů.

Je to „pozoruhodně dobrý výsledek“, komentoval novou smlouvu Hanspeter Oppliger, předseda Svazu zaměstnanců (VSAM). Podle šéfa společnosti Swissmem Johannese N. Schneidera-Amanna spočívá význam nové smlouvy i v tom, že „nikdo jednostranně nevyhrál ani neprohrál“. Dosavadní smlouva platila již od roku 1998; při vyjednávání v roce 2003 nebylo dosaženo shody, a byla proto jen prodloužena do konce roku 2005. Nová generální pracovní smlouva, při jejímž vyjednávání byly poprvé společně účastny odborové a zaměstnanecké svazy

Unia, Syna, VSAM, SKO a KV Schweiz, bude platit od 1. ledna 2006 na pět let, uvedl švýcarský deník *Neue Zürcher Zeitung*. (jh)

AIRBUSU CHYBÍ INŽENÝŘI

Evropskému výrobci obřích letadel Airbus, vlastněnému z 80 procent německo-francouzsko-španělským koncernem EADS a z 20 procent britskou společností BAE Systems, se nedostává inženýrů. Jak před nedávnem oznámil finanční ředitel Andreas Sperl v Hamburku, je jeho koncern nucen překlenout nedostatek odborných kádrů zřízením dalšího vývojového střediska ve Wichitě v americkém státě Alabama. „Musíme jít tam, kde je dost inženýrů,“ prohlásil Sperl. Airbus, který má jedno vývojové centrum v Číně, potřebuje v nejbližších měsících sehnat 1400 dalších inženýrů, kteří budou pracovat na vývojových úkolech na přepravní verzi Airbus A 380, vojenském transportéru A 400 M a novém letadlu A 350, uvedl list *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. Podle Sperlových slov se hledají „nejen zkušení inženýři, ale i začátečníci“. Počet zaměstnanců ve vývoji Airbusu má stoupnout z někdejších 10 000 v roce 2001 na 18 000 v příštím roce, a to včetně těch, kdo pracují u subdodavatelů. (jh)

KANADSKÉ ODBORY VYBOJOVALY TARIFNÍ SMLOUVU

Za „dobré výsledky v těžkých časech“ označil rakouský odborový časopis *Glück auf!* nedávnou tarifní dohodu mezi kanadským Odborovým svazem pracovníků v automobilovém průmyslu (CAW) a třemi americkými giganty - Ford, Daimler Chrysler a General Motors. Dohoda, uzavřená pro celkem 41 000 odborově organizovaných pracovníků amerických automobilek v Kanadě, platí na tři roky a týká se mzdových, důchodových a premiových podmínek, jakož i odstupného pro propouštěné zaměstnance. Nejtvrdějším bodem vyjednávání bylo hájení práv pracovníků pro případ rušení pracovních míst a zabezpečení pracovních a sociálních jistot postižených osob. Ford pod tlakem CAW nakonec souhlasil s pokračováním provozu dvou závodů, jež chtěl původně uzavřít, po dobu platnosti tarifní smlouvy. Výroba pak má být ukončena až v roce 2008. V příštích třech letech však Ford zruší v Kanadě více než 1000 pracovních míst, Daimler Chrysler 500. Odstupné propouštěným zaměstnancům bude zvýšeno ze 60 000 na 70 000 kanadských dolarů. Obzvláště těžké vyjednávání museli zástupci CAW svést s představiteli General Motors, aby se podařilo zabránit plánovanému uzavření některých provozoven. GM, jež v posledních letech výrazně snížila počet zaměstnanců v Kanadě, neprosadila při jednání s CAW zrušení dalších 1000 míst. (jh)

Placená inzerce

PROFIREAL

Vaše první finanční pomoc



Půjčíme Vám rychle ● 6 000-160 000 Kč ● bez ručitele

Volejte zdarma 800 166 000.

ŠPANĚLSKO: ODBORY VYMOHLY PRO POUŠTĚNÉ ODŠKODNĚNÍ

Přijatelné kompromisní řešení vybojovala Federación minerometalúrgica, patřící pod odborovou konfederaci CC.OO, pro zaměstnance závodu Electrolux ve městě Fuenmayor v severošpanělském kraji La Rioja. Tento závod se vedení společnosti rozhodlo uzavřít a výrobu přesunout do továrny na pračky v Alcalá de Henares východně od Madridu. Jak informoval dvouměsíčník španělských kováků MF, uvolnění pracovníci starší 52 let budou od ledna 2006 pobírat 70 procent své dosavadní hrubé mzdy až do roku, kdy dovrší důchodový věk. Další skupinu tvoří 35 pracovníků, kteří již byli před 30. listopadem přemístěni do závodu v Alcalá de Henares a kteří obdrželi příspěvek na přestěhování ve výši 5000 euro a po dva roky budou dostávat po 6000 euro na nový byt. Kromě těchto částek jim náleží i vyrovnání do výše výdělků, který by byl na novém pracovišti případně nižší, než jaký měli ve Fuenmayor. Ti dosavadní zaměstnanci, kteří nespádají ani do jedné z výše zmíněných kategorií, budou dostávat 52 dní v roce, maximálně však do čtyř let, odstupné 7000 euro. Časopis FM připustil, že zmíněné formy odškodného, jež se odborům podařilo prosadit, jdou nad rámec legálních ustanovení, avšak vyjádřil politování, že pracovníci dnes již zrušené továrny ve Fuenmayor přes veškerou snahu neodvrátili udržení výroby v tomto městě. (jh)



• Vydává OS KOVO • IČO: 49276832 • Ročník XLIX • Uzávěrka vždy ve čtvrtek v 11 hodin • <http://www.oskovo.cz> • Redakce: šéfredaktor Mgr. Martin Beneš, redaktorka 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, Mgr. M. Beneš, J. Cvrček, J. Endlicher, Mgr. L. Pašek, J. Sůva, Mgr. P. Taraba • Vydavatelský servis: Jan Kratochvíl • Objednávky vyřizuje redakce • Redakci nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracají • 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

„LIDÉ SE BOJÍ BRÁNIT,“ řekl předseda OS KOVO na konferenci v Brně

V BLANSKU...

(Dokončení ze str. 1)

„Lidé svou účastí na demonstraci 26. listopadu v Praze vyjádřili, že zákoník práce není jen záležitostí odborových vůdců, ale všech odborářů,“ prohlásil na konferenci sdružení mandátových obvodů jižní Moravy 5. prosince v Brně předseda Odborového svazu KOVO Josef Středula.

„Vedení svazu by mělo zkusit udělat rozbor problémů,“ navrhl v diskusi Boleslav Stoszek (PBS Třebíč, provozovna Moravský Krumlov). Mělo by se podle jeho slov jednat především o tyto okruhy: pokles členské základny, ochrana funkcionářů, prodej firmy bez zaměstnanců za účelem snížení jejich mezd, vymahatelnost práva zejména v případě zákoníku práce.

„Ochrana funkcionářů v zákoně existuje. Problém ale je, že lidé mají strach

bránit se,“ upozornil J. Středula. „Nástroj máme, ale musíme ho používat,“ připojil se zmocněnec mandátového obvodu Hodonín František Vach. „Mám za to, že problém je v tomto případě spíš v nás, předsedech. Začněme sami u sebe. Musíme být vůči zaměstnavatelům vyrovnání partneri,“ zdůraznil Václav Potužník (ZO OS KOVO Hodonín).

Zmocněncem jihomoravských kováků (od 1. ledna 2006 krajské sdružení) byl opět zvolen ing. Josef Krčmář. (ben)

PRVNÍ NAROZENINY ODBORŮ V TPCA

První výroční konferenci uspořádala základní organizace OS KOVO při automobilové firmě TPCA 24. listopadu v Kolině.

„Odborová organizace je pro nás velmi důležitým partnerem, mimo jiné i proto, aby přenášela obavy a náměty od zaměstnanců k vedení,“ zdůraznil personální šéf TPCA Doskočil, který na konferenci vystoupil jako host a dodal: „Chceme zlepšovat podmínky zaměstnanců, ale to lze jen tehdy, když bude naše firma úspěšná.“

„Podařilo se nám za ten rok, co naše organizace existuje, přesvědčit zaměstnavatele, že nejsme banda ukřičených nespokojenců, ale že nám jde o konstruktivní dialog,“ prohlásil odstupující předseda

odborové organizace Ivan Chocenský. Odbory se podle jeho slov v uplynulém roce zaměřily na řešení problémů s dopravou zaměstnanců do zaměstnání, se zajištěním bydlení pro „přespolní“ a se sociálním zázemím včetně kvality závodního stravování. V přípravě a dojednání kolektivní smlouvy na příští rok jsou odbory v TPCA podle vyjádření Chocenského „na půli cesty“.

Novým předsedou byl na konferenci zvolen Miroslav Jančok. (ben)

ZÁKONÍK PRÁCE NA ROZHLASOVÝCH VLNÁCH

Teprve před několika dny nám Český rozhlas poskytl záznam rozhovoru s předsedou OS KOVO Josefem Středulou v pořadu Otázka dne na Radiožurnálu. Pořad byl odvysílán již 19. října, ale protože dodnes neztratil nic na své aktuálnosti, otiskujeme z něj podstatný výtah.

Lidovcům a dalším politickým subjektům se nelíbí, že v návrhu zákoníku práce přibudou odborům nové pravomoci. Posiluje návrh nového zákoníku práce roli odborů?

Já si myslím, že lidovci, ale nejen oni, ale i celá řada poslanců tu předlohu ještě vůbec nečetli. Ani si neudělali tu práci, aby porovnali současný zákoník práce s tím návrhem. Pak by celkem rychle zjistili, že k žádnému posilování role odborů nedochází.

Neobáváte se, že by mohl ústavní soud nový zákoník odmítnout?

Já si myslím, že se tak nestane. Ministr Škromach vyzval na veřejném slyšení v Senátu, aby ti, kteří návrh zpochybňují, dali k ústavnímu soudu podnět. Jinak je to jen

tvrzení proti tvrzení. Náš názor je, že stávající zákoník práce, ani návrh nového nejsou v rozporu s českou ústavou.

ODS a Hospodářská komora například kritizují, že v návrhu není možnost dát zaměstnanci výpověď bez udání důvodu. Neohrožuje to podle vás flexibilitu pracovního trhu?

Já si myslím, že by taková možnost ohrožovala především zaměstnance jako takové. Je to návrh, který se vrací o 100 až 150 let zpátky. Není vůbec přijatelný a není to takto možné vůbec nikde v Evropě. Zaměstnanci by tak přišli o velmi důležité právo na obhajobu. V případě výpovědi by se totiž nemohli domáhat svého práva u soudu. (ben)

vázali se, že zcela zachovají dlouhodobě zaměstnanost. Tady už bylo každému jasno, že se má všechno jinak, než mělo být.

„Nejvíce nás mrzí,“ komentuje to předsedkyně, „že Jet Investment koupil zcela oddluženou firmu za pouhých 27 miliónů Kč a během půl roku místo rozvoje výroby a odbytu dokázal rozprodat téměř všechny výrobní haly včetně strojního vybavení, i ‚zámečku‘ - administrativní budovy, architektonické památky z roku 1911. Pro výrobu zůstaly dvě nejnovější montážní haly, a to pro výrobu řezaček papíru a operačních i zvěrolékařských stolků v rámci výrobního programu Medical.“ Vystává otázka, proč firma, když podle všeho získala prodejem výrobního areálu značné finanční prostředky, nezachovala aspoň výrobou, o kterou je na trhu zájem. Měla to však vůbec v plánu? „Pan ředitel zakrátko vyhlásil, že propustí posledních 70 zaměstnanců na výrobě řezaček papíru, kdežto 15 zaměstnanců z programu Medical si ponechá. Jenže toto jeho tvrzení mělo jepiči život, protože brzy nato - bylo to při osobním jednání letos v listopadu - tajuplně dodal, že zachování výrobního programu Medical vůbec neznamená, že zůstane v Blansku, a začalo se proslýchat, že celý program se má stěhovat do cca 60 km vzdálených Hustopečí.“ V době naší návštěvy v Blansku již tedy všichni zaměstnanci firmy, včetně zaměstnanců podílejících se na výrobě Medical, obdrželi jako předvánoční „dárek“ bílou obálku s výpovědí k datu 1. listopadu 2005.

30 let jsem u vás sloužila...

To si v těchto adventních dnech hořce popěvuje Hana Jordánková. Po maturitě na strojní průmyslovce nastoupila do tehdejšího Adastu, prošla za necelých 30 let různými hospodářsko-technickými funkcemi, a když loni na jaře tehdejší předseda odborové organizace předčasně odešel ze své funkce, padla volba na ni a při hlasování získala 96 procent hlasů. S pocitem uspokojení mi oznámila, že i když převzala funkci odborového předáka v historicky nejhorším období, zůstalo v odborech 57 členů z celkového počtu 86 zaměstnanců, a to i včetně managementu a THP.

S touto členskou oporou v zádech se rozhodla, že nasadí všechny své vyjednávací schopnosti i osobní houževnatost, aby i v tomto likvidačním období dohodla pro zaměstnance důstojné platové a sociální podmínky. Do kolektivní smlouvy na rok 2005 se jí podařilo vyjednat týden dovolené navíc, měsíční příplatek 500 Kč, pokud zaměstnanec nečerpal volno na osobní překážky v práci, a 500 až 2000 Kč měsíční motivační příplatek podle osobního hodnocení. Díky přesčasům i různým příplatkům činí měsíční hrubý plat dělníků 16 500 Kč hrubého.

Nové předsedkyni se rovněž podařilo vyjednat 110 000 Kč ročně od zaměstnavatele na organizování různých zdravotních, rekreačních či sportovních a společenských akcí a dalších 100 000 Kč na činnost odborové organizace. Jenže v kolektivu firmy je posledních 18 měsíců, jak s politováním v hlase konstatuje Hana Jordánková, tak pokleslá společenská nálada, že pracovníci nemají vůbec chuť na nějaké rekreace, výlety, turnaje či posezení ve vinném sklepě, „takže sociální fond téměř vůbec nečerpáme,“ upozorňuje. „Jediná radost, která mi zbývá při odchodu z této firmy, je příslib našich odborářů, že pokud si najdou nové zaměstnání s fungující ZO OS KOVO, budou pokračovat ve svém členství, eventuálně se přihlásí do místní organizace při Metodickém pracovišti OS KOVO v Brně.“ V příštích dnech už jen zbývá předsedkyni poskytnout všem odcházejícím členům pracovní právní poradnu, dokončit likvidaci závodní organizace a zároveň se i postarat o své budoucí profesní uplatnění někde na Blansku.

Text a snímky (rur)

V novém roce bude Kovák na této straně pokračovat v tradičních křížovkách a seriálu Kovy v mýtech a skutečnosti.

Vyluštění z Kováku č. 41/2005: Špilberk, Helfštýn.