

KOVOVÁK

● ČÍSLO (1044)
● ROČNÍK XXXVIII
● CENA 3 Kčs
● 29. LEDNA 1993

4

TÝDENÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO

Slovo předsedy

Vážené kolegyně a kolegové, vývoj v posledních dnech dostává nevidaný spád. Od konce roku 1989 jsme mnoho prožili, ale troufám si tvrdit, že současná situace je ještě mnohem napínavější, než byla na přelomu let 1989-1990. Tenkrát jsme totiž byli plni nadšení a očekávání, nyní je před námi především tvrdá práce, v prostředí pro odborovou činnost stále horším. O to více si musíme zachovávat chladnou hlavu, odhodit osobní nebo úzce skupinové zájmy, zvýšit ovzduší vzájemné důvěry a napřít své síly k udržení pozic OS KOVO v obou republikách a ke zvýšení jeho působení ve prospěch členské základny.

Přípravu sjezdů může zkomplikovat předčasná změna odůlka, postoj státní moci (v obou republikách) k odborům, i zhoršení ekonomické a sociální situace zaměstnanců. Přesto je nutné v přípravě sjezdů pokračovat, připravit se na variantní řešení, zkrátka, nenechat se zaskočit. I o tom bude jednat předsednictvo ER 27. ledna v Praze. Poslední vývoj ukazuje, že prosincové zasedání konference se změnilo v konferenci se změněnými stanovami, které jsme uskutečnili opravdu v hodině dvanácté.

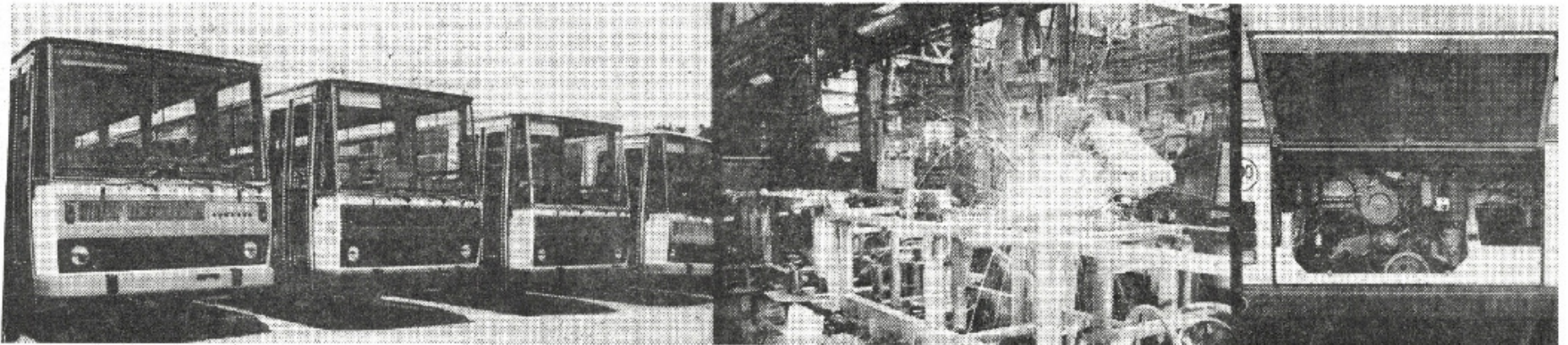
Pokračují práce na rekonstrukci stanov OS KOVO. Zástupci z obou republik v komisi pro stanovy se dohodli, že by budoucí stanovy republikových kováckých svazů měly být v maximální možné míře shodné nebo podobné. Nebudu tajit, že při práci na stanovách se setkáváme s řadou potíží. Některé jsou dány objektivními příčinami (především legislativou republik a jejími změnami a nedokonalostí), jiné mají příčinu subjektivní, v rozdílech názorů jednotlivých členů komise. Rozhodovat samozřejmě budeme demokraticky, menšina by měla respektovat vůli většiny. A konečné slovo řeknou delegáti sjezdů. A tady bych chtěl upozornit na některé aspekty, které by při posuzování návrhu stanov měly být v základních organizačních brány v potaz.

Stanovy nejsou základním dokumentem vnitřního života odborového svazu, mají i velmi vážný dopad na jeho právní ochranu před působením státní moci. Jsou jedním z dokumentů, prokazatelně uloženým na ministerstvu vnitra, a nikdo jejich text tedy nemůže zpychovat v případě, kdyby došlo k jakémukoli konfliktu se státní mocí. Signálů o tom, že jsme některým mocným nepohodlní, mám z České republiky dost. A obávám se, že ve Slovenské republice tomu nebude jinak.

Nelze v budoucnosti vyloučit snahu o omezení nebo likvidaci vlivu kováckých odborů. Mezinárodní úmluvy i ústavy našich republik nás střeží před formální likvidací zásahem státu a nebylo by to únosné ani z hlediska mezinárodního postavení republik, je však dost příkladů ze světa, kdy státní moc šla cestou ekonomických sankcí. Poučit by nás měl příklad z Maďarska (blokáda odborového majetku), nebo útok režimu pani Thatcherové v Británii i na odborový majetek. I v této oblasti by měly jako obrana působit stanovy. Ekonomické zákony, platné obdobně v obou republikách, jsou proti odborům ve sféře odborového hospodaření velmi snadno zneužitelné. A jedno slovo ve stanovách navíc, nebo jedno slovo vypuštěné, může znamenat velmi mnoho.

Proto vás prosím, posuďte návrh novelizovaných stanov i na základě kontextu se zákony daňovými, pojistovnickými, obchodními a občanskými zákoníky, pracovní právními zákony atd. Sociální cílení, odborářská angažovanost, dobré úmysly, zkušenosti zahraničních odborů — to vše je pro naši práci nutné, ale už to nestačí. Bez odborových znalostí bychom se stali brzy těmi poraženými.

Jan Uhlíř



ŠEST SPORNÝCH BODŮ PRO ZPROSTŘEDKOVATELE

ODBORÁŘI V KAROSE VYSOKÉ MÝTO VE SPORU S MANAGEMENTEM

Šest bodů, na kterých se nedohodla vyjednávací skupina odborářů s vedením podniku Karosa ve Vysokém Mýtě, je na překážku konečnému schválení kolektivní smlouvy pro rok 1993. Tento fakt vysvětluje z článku podnikového ředitele ing. Stanislava Janků, který byl uveřejněn v prosincovém časopisu Karosář, a byl důvodem naší návštěvy v Karose.

Z článku vysvětluje, že vedení podniku nehodlá vyhovět požadavkům odborů, aby nedílnou součástí kolektivní smlouvy byl celý mzdový předpis podniku. Ředitel toto odmítnutí odůvodňuje jeho obsáhlostí, neboť předpis má více než 40 stran, a také i tím, to asi hlavně, že by „jakákoli změna i třeba nejdůležitějších bodů, vyvolávala nově kolektivní vyjednávání“.

Vyjednávací skupina odborů, podle zmíněného článku, požaduje vypuštění z návrhu kolektivní smlouvy text: „Organizace může v průběhu roku zvýšit mzdové tarify budoucí pro ně vyvozené podmínky. Rozsah a uplatnění zvýšených tarifů určuje organizace.“ Vedení podniku s tímto požadavkem nesouhlasí a poukazuje na rozpor s § 122 zákona práce a také na to, že odborová organizace by tak získala právo spoliurozhodování.

Odmítnutí byl i požadavek odborů na povýšení tarifů okolních dělníků proti tarifům uvedeným v kolektivní smlouvě, což je zdůvodňováno tím, že preference jedné skupiny pracovníků by byla provedena na úkor ostatních.

Čtvrtým sporným bodem kolektivního vyjednávání je požadavek vyjednávací skupiny, aby zaměstnavatel vypracoval do 30. 6. 1993 podmínky a harmonogram po-

stupného přechodu na časovou mzdu. Vedení Karosy tento požadavek odmítá, že vzhledem k druhému kolu privatizace a připravovanému vstupu zahraničního partnera nemá tento požadavek logické zdůvodnění.

S odvoláním se na poškození ostatních zaměstnanců je odmítnutí i další požadavek na zvýšení příplatku za práci přesčas z navržených 25 % na 50 %.

Zamítavé stanovisko je uplatňováno rovněž k požadavku, aby mzda tří pracovníků zařazených do 12. a vyšší tarifní třídy, u nichž se počítá s případnou přesčasovou prací, byla zvýšena od 12. třídy a výše o jeden stupeň, tj. od 13. třídy výše. Odmítnutí je zdůvodňováno vyšším mzdovým odstupem mezi 11. a 12. třídou, kde se s případnou prací přesčas již počítá, neboť přísluší pracovníkovi s morálním předpokladem, že zajištění úkolů je pro něho prováděnou záležitostí bez ohledu na časové zatížení.

V článku podnikového ředitele ing. Stanislava Janků je dále uvedeno, že: „Všechny uvedené rozpor nejsou zásadního charakteru, ale plnění některých z nich jde na úkor ostatních skupin zaměstnanců... Rozpory budou řešeny postupem, který je předepsán zákonem o kolektivním vy-

Bude požádáno ministerstvo práce a sociálních věcí ČR o určení zprostředkovatele a v případě nedohody bude určen rozhodce, který pro uvedené rozpory vydá rozhodnutí závazné pro obě vyjednávací strany.“

V článku dále pokračuje: „Z těchto důvodů není jasný cíl postupu, který přijal závodní výbor odborového svazu na svém zasedání dne 8. 12. 1992. Přesné znění zápisu: Rozpory body budou napsány na petiční archy, kde každý zaměstnanec vyjádří své stanovisko, které potvrdí svým podpisem. Jedná se snad o vyjádření nedůvěry závodního výboru OS v kompetentnost vyjednávací skupiny OS, nebo jde zvláštní způsob, jak navodit nepřiznivou atmosféru pro dosažení sociálního klidu na závodě?“

„V žádném případě nám nejde o vyjádření nedůvěry našim kolektivním vyjednávacím, či o úmyslné vyvození neklidu mezi zaměstnanci,“ oponuje předseda odborové organizace Jaroslav Veniger. „Jestliže všechno dopadne tak jak má, měla by se Karosa spojit s firmou Renault - RVI. Proto se před vstupem zahraničního kapitálu snažíme vyjednat kolektivní smlouvu co nejvyšší. Zkušenosti, které jsou zatím se zahraničním kapitálem známy, totiž signalizují, že je nutno do těchto nových podmínek vstoupit s kolektivní smlouvou, do které se podaří dostat vše, co je pro lidi dobré a potřebné. Mzdovou oblast pokládáme za mimořádně citlivou a důležitou, navíc zákon o mzdě se zastoupe-

ním odborů při projednávání mzdové problematiky počítá. Petiči chceme především získat přehled o názoru našich členů na celou záležitost a zároveň se dozvíme, s jakou podporou můžeme při dalších jednáních počítat.“

Z osmnácti set zaměstnanců ve Vysokém Mýtě již petiči podepsalo přes tisíc. Nikdo z těch, co se podepsali, se nemusí obávat toho, že byl tento čin ze strany vedení Karosy proti němu zneužit. Podepsané petiční archy jsou totiž pečlivě uzamčeny v odborářském sejfu. Podpisová akce neskončila, podpisů přibývá.

S předsedou odborů J. Venigerem vstupujeme do haly, kde se provádí závěrečná montážní operace na městských autobusech. Za chvíli se okolo parťáka montáže, dříve Stanislava Hájka soustředí jeho spolupracovníci. „Jestli jsme podpořili petiči? No jasně, dyť

to, co naši vyjednávači pro nás požadují, je správné,“ ozývají se první hlasy. „Když jsme loni po depisovali pláťáky, tak i kdy jsem do té doby dělal v sestce musel jsem podepsat pátou třídu. Podepsat jsem nechtěl, tak m řekl, že tu už taky ani nebudu muset být. Když máte dvě děti tak co vám nakonec zbyde,“ říká s hořkostí v hlase jeden z montážníků.

„Čekali jsme, že s novým ředitelem to bude jinak vypadat s organizací práce, a přitom materiál se nám shání hůř než před tím,“ doplňuje kolegu další z party a pokračuje: „Z vedení nám nikdo pořádně neinformuje, výrobni porada snad už dva roky nebyla. To za komunistů jsme si aspoň něco dozvěděli. Je dobře že náš předseda ředitele tlačí, od bory jsou naše jediná šance. Kdyby

-----Dokončení na str. 5

Dnes v čísle:

- KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ (str. 2)
- METODICKÉ PRACOVNÍŠTĚ – PROČ, JAK, NAČ? (str. 4)
- OS KOVO K SOCIÁLNÍM ZÁKONŮM (str. 5)
- PŘÁVNÍ PORADNA (str. 6)
- PŘÍLOHA – METODICKÝ NÁVOD K UZAVÍRÁNÍ KOLEKTIVNÍCH SMLUV SOU

Zeptali jsme se:

JANA STRÁSKÉHO, MINISTRA DOPRAVY ČESKÉ REPUBLIKY



Pane ministře, členové našeho odborového svazu často využívají pro dopravu do zaměstnání vlakového spojení. Kovoprůmýslí přiměrnou výši mzdy však nepatří mezi špičkové, a proto také každé finanční zatížení je velice citlivě posuzováno, například po zavedení daně z přidané hodnoty. Je tedy reálné, že se ceny předplatních traťových jízdenek, platící od 1. ledna tohoto roku, nebudou v tomto roce zvyšovat?

Spolupracovníci mi dali do pera větu: „Stanovení výše slevy

z obecního jízdného je plně v kompetenci dopravce.“ Nechci u ní zůstat. Jízdné vlakem není dosud ekonomické, je mnohem nižší než skutečné náklady dráhy. Vím dobře i o obrácené otázce: jsou skutečné náklady dráhy ekonomické? Budeme na ni hledat odpověď. Bude v ní mít místo lákání cestujících zpět do vlaku z aut a někde i z autobusů. Nechceme být nadále návod cestovatelů za prací na státní náklady, ale vím dobře, že to nelze změnit ze dne na den. Zvýšení předplatních traťových jízdenek si budeme ještě moc rozmyslet.

Vážně se hovoří o připravované změně odůlce a vytvoření samostatných měn v obou republikách bývalé federace. Neovlivní tento krok ceny jízdného pro zaměstnance, kteří dojíždějí za prací do druhé republiky?

V případě realizace měnové odůlky mezi oběma republikami by valé ČSFR mohl ovlivnit tato skutečnost cenu jízdného pro zaměstnance, kteří dojíždějí za prací do druhé republiky. Předmětná záležitost pak bude řešena dohodou mezi oběma republikami a v návaznosti na ní nelze vyloučit ještě ujednání mezi Českými dráhami a Železnicemi Slovenské republiky. [jen]

Dokončení na str. 6

LIKVIDACE A MY

Proces likvidace nebyl v předcházejícím režimu známý. Nejednotná, značně nepřehledná právní úprava je dána jednak probíhajícími procesy privatizace a transformace v naší ekonomice, jednak rozsáhlými změnami v právním řádu.

Likvidací se v podstatě sleduje vypořádání majetkových poměrů zrušeného státního podniku, družstva, obchodních společností a dalších subjektů (např. odborových kulturních zařízení, která se netransformovala ve smyslu § 766 obchodního zákoníka).

Likvidátor se řídí různými právními předpisy podle toho, jaký subjekt likviduje (např. státní podnik, družstvo nebo jiný subjekt), a dalšími obecně závaznými předpisy, které upravují: — vztahy pracovní právní (zákon práce, prováděcí a na něj navazující právní předpisy), — vztahy sociálního zabezpečení (předpisy, upravující právní poměry sociálního zabezpečení, nemocenského pojištění apod.), — vztahy občanskoprávní (občanský zákoník), — vztahy administrativně právní (např. zákon o archivnictví apod.).

Federální rada OS KOVO po novelizaci hospodářského zákoníku (květen 1990) byla podle § 102 citovaného zákoníka oprávněna zřizovat hospodářské zařízení — konkrétně u kulturních zařízení. Ve 47 případech vydala zřizovací listiny. Takto vzniklá hospodářská zařízení byla zapsána do podnikového rejstříku a mohla uskutečňovat podnikatelskou a obchodní

činnost. Např. mohla provozovat restaurační činnost apod.

Od 1. ledna 1992 nabyl účinnosti obchodní zákoník, který v závěrečných ustanoveních, konkrétně v § 766, zakladatelům (federální radě OS KOVO) uložil povinnost převést hospodářská zařízení (kulturní zařízení, zapsaná v podnikovém rejstříku podle § 102 hospodářského zákoníka) na obchodní společnosti (společnost s ručením omezeným, akciová společnost) nebo na družstva. Zákonodárce stanovil lhůtu jeden rok, tj. od 1. ledna 1993. Nestane-li se tak, soud i bez návrhu zřizovatele nařídí likvidaci uvedených hospodářských zařízení.

V praxi to znamená, že tam, kde nedošlo k transformaci, se uskuteční likvidace a likvidátor použije ustanovení obchodního zákoníka.

Problematickou zrušení kulturních zařízení je třeba rozdělit na dvě části, a to pro kulturní zařízení bez právní subjektivity a pro kulturní zařízení s právní subjektivitou (bud zřízená jako hospodářská zařízení občanského sdružení podle § 102 hospodářského zákoníka, nebo jako příspěvkové organizace).

I. KULTURNÍ ZARIZENÍ BEZ PŘÁVNÍ SUBJEKTIVITY

a) ruší se rozhodnutím zřizovatele — usnesením členské schůze nebo konference základní odborové organizace. V usnesení je třeba pečlivě zvolit termín zrušení vzhledem k nutnosti vypořádat pracovní právní vztahy a smluvní

závazky kulturního zařízení. Zřizovatel by měl dále rozhodnout: — kdo a na jakém smluvním základě bude pověřen všemi pracemi, souvisejícími se zrušením tohoto zařízení,

— způsob naložení s majetkem — obvykle vnitřním vybavením (movitostmi) kulturního zařízení,

— způsob naložení s event. finančním zůstatkem,

— navrhnout obsah protokolu o zrušení zařízení,

— předpokládanou dobu, potřebnou ke zrušení zařízení;

b) pracovní právní vztahy — pracovníci jsou uvolněni pro výkon funkce v odborech (vyhl. č. 172/1973 Sb.), jsou v pracovním poměru ke státnímu podniku, akciové společnosti či jinému právnímu subjektu. Odborová organizace jako zřizovatel oznámí tomuto subjektu, že ke dni ... ruší kulturní zařízení a dohodne se o formě rozvázání pracovního poměru a o event. odstupném. Vzhledem k tomu, že kulturní zařízení nemá právní subjektivitu, nelze dát výpověď z tzv. organizačních důvodů podle § 48, odst. 1, písm. a-c zákoníku práce. Doporučujeme proto ukončit pracovní poměr dohodou a zabezpečit vyplacení odstupného dohodou mezi odbory a podnikem;

c) ukončit všechny smluvní závazky k dalším právními a fyzickými osobám (vypovědět všechny smlouvy, smluvní závazky, oznámit všem partnerům ukončení činnosti);

Týden ve výkonných radách

Čechy

Už jsem toho zažil dost, ale to, co se děje od počátku tohoto roku, je opravdu neslutné množství různých průsvitů, nutných činností, řešení problémů.

Je toho tolik, že sedm dní v týdnu prostě nestačí. Transformace OS KOVO, příprava sjezdu a příslušných materiálů, cenový šok a tripartitní jednání, zvyšující se problémy podniků a útek vlády od odpovědnosti, prakticky zastavená privatizace s dalšími negativními dopady na podniky, zmátek kolem daňových zákonů. Takže ani v neděli večer nezbyvá čas na napsání tohoto „raportu“. Proto omluvte moji stručnost. Práce tripartitní komise pokračuje stejným způsobem — vláda se snaží řešit alespoň sociální zákony, ale odmítá se angažovat v umravňování neseriózních podnikatelů, podnikatelé se snaží vytlouci daňové úlevy, což by nám nemělo vadit v těch drobných živnostnících, kterým nový daňový systém opravdu přitížil, ale chtějí se s tím svést i větší podniky, které zdrazňují a přitom se jim odvodové zatížení snižilo. Zaměstnavatelé se přitom snaží vmanipulovat odbory do role bílce, který by jim měl proti zájmům zaměstnanců pomoci. To bylo pozadí mého konfliktu na MPSV ČR s panem Baránkem, náhodně sejmutým TV kamerami. Prý to ve čtvrtek v poledne běželo v televizi. No, příští týden pokračujeme.

Škoda Píseň a vláda. Situace stále nepřehledná. Kontakt s představiteli vlády se stává téměř nemožným. Patrně se vedou spory o řešení tohoto i dalších případů i mezi ministry. A asi si v tom podstatnou měrou začínají hrát vlastní polévku banky, možná, že se budeme dost divit, až zjistíme, že ředitelé bank za pomoci našich peněz převzali nejen ekonomickou moc v tomto státě.

Na poradě ZO předsedů střeďočeského kraje a Prahy jsem asi musel působit dost zmataně. Moje chyba, a šlehaný nedostatek času. Ještě, že tam byli kolegové z předsednictva a Milan Stěch. Výsledky tohoto setkání mě velmi potěšily. Začínáme chápat důležitost solidarity. Snad se kladně projeví i v akci ČZ-Cagiva.

Sjezd a stanovy. Práce na nich pokračuje ztuhla, o některých aspektech píše na jiném místě. A čas nebežá, je nutné co nejdříve mít první návrh pokupě a předložit ho k diskusi. Prvním termínem je předsednictvo federální rady 27. ledna. Takže mě omluvte, jdu na tom dělat.

Jan Uhlíř

Morava a Slezsko

„Jaký byl váš čtvrtý týden, pane předsedo?“ zeptal jsem se Vladimíra Komárka o víkend, který byl pro něho rovněž pracovní a samozřejmě jsem nečekal, že odpoví: děkuji za optání. „Byl to velmi plodný týden, protože jsem se nezáčasně dlouhých nicnefajkových zasedání a plně jsem se mohl věnovat své práci“ odpověděl, než jsem stačil zapnout magnetofon, jehož pásek zaznamenal:

Zúčastnil jsem se podpisu kolektivních smluv vyššího stupně se Svazem průmyslu České republiky, zastupujícím odvětvový svaz hutnictví železa, a s Českomoravskou elektrotechnickou asociací, čímž vyvrcholila náročná práce skupiny kolegů a úseku kolektivního vyjednávání sdružení. Hlavní náplň práce byla snaha řešit problémy, které se jeví na Moravě a ve Slezsku u firem jako nejmárkanťnější. Patří mezi ně Sigma Olomouc, Norma Frydlant nad Ostravicí, Přerovské strojírně, Strojtex Nový Jičín, Tatra Kopřivnice, Zetor Brno. Uvedené i další podniky se potýkají s problémy, které spočívají v liknavě pokračující privatizaci. Tím je řešeno i to, že ekonomická reforma přestupuje na místě. Kupříkladu v Tatře Kopřivnice dochází ke konfrontaci mezi fondem národního majetku a nastávajícími akcionáři z řad privatizačních investičních fondů.

Na jednání Sdružení odborových organizací severní Moravy jsem byl zvolen do výkonné rady, což neznamená jen více práce, ale i uznání stability práce Moravskoslezské rady.

V pátek 22. ledna bylo zasedání komise pro budoucí spolupráci mezi OS KOVO, na kterém se sešli kolegové ze tří výkonných rad. Jednání bylo jasné, příkladné, iniciativní a konstruktivní. Shodli jsme se na návrhu „dohod o spolupráci“.

K dání, které v OS KOVO v poslední době probíhá, bych rád připomenul usnesení Federální rady OS KOVO z Košic:

1. Konání mimořádného sjezdu.
2. Cíl projednání mimořádného sjezdu — zabezpečení právní kontinuity evidence OS KOVO v souvislosti se státoprávním uspořádáním. (Tečka.)

V souvislosti s tímto dovolte několik vět a citací ze stenografického záznamu řádného sjezdu OS KOVO v roce 1991.

Zpráva předsedy k. Pleskota

OS KOVO je proti byrokratickému centralismu a podporuje rozvoj územní samosprávy. Konkrétní organizace není pro nás národní

ani nadnárodní otázkou, je pro nás věcí funkčnosti — lepšího fungování a řízení;

k. Vrána
Upozorňuji, že pokud nedejde k nějaké změně ve stanovách v případě, že by vzniklo nějaké zemské uspořádání v ČSFR, znamenalo by to svolat mimořádný sjezd, abychom mohli paragrafy měnit, protože ani konference by to nemohla změnit.

k. Škromach
Na minulém sjezdu jsme řešili základní dokumenty, dneska je budeme řešit zase a budeme se zde hádat kvůli drobnostem.

k. Vach
Znovu bych chtěl říci, že tady došlo k velkému nedorozumění, že by někdo chtěl rozbit svaz. Na shromáždění delegátů jižní Moravy jsme jednoznačně řekli, že chceme jeden svaz, jednu federální radu, pouze s vnitřním členěním. Chceme tedy, aby navěnek vystupoval jako jednotný.

k. Ráz
Bude i na Moravě, čili skoro půl miliónu kováků, mít své nějaké zastoupení s pravomocí pro tyto kováky zastupovat u partnerů, kteří na Moravě během čtyř let, než bude nový sjezd, vzniknou. Nevidím problém, aby se česká a moravská část nedomluvila na společném jednání se společnými partnery.

k. Vach
A vy nás chcete přesvědčit, že jeden orgán, který bude de facto sídlit v Praze, bude mocí mít milión členů?

Další věc: Popíráme (sjezd) výslovně větu ze stávajících stanov: Výchova vzniká zespodu nahoru podle přání členské základny. (Potlesk.)

Dále: Proč chceme vytvořit model poukazováním, že potřebujeme partnera ve vládních orgánech? V celém světě jsou partnery odborů zaměstnavatelé. (Potlesk.)

k. Vrána
Jsem zásadně pro to, aby na Moravě si řešili své programy moravské.

k. Škromach
Je to bohužel náš takový problém, že nás naši voliči pověřili tím, abychom prosazovali samostatnou moravskoslezskou komoru. Stále mě zarazí odpor české strany, protože si myslí, že se tím něco rozbije.

Není mi zcela jasné, kdo dal mandát komisi pro úpravu stanov k přeměně celé struktury OS KOVO, když ani předsednictvo MSR, ani MSR samotná nezažala k tomuto problému stanovisko. Pro mne je zajímavé, že do voleb struktura vyhovovala. V žádném zápise není zmínka, která by práci MSR kritizovala, natož aby se uvažovalo o jejím vymazání. Dzká skupinka osob se snaží využít situace ke třetí přestavbě OS KOVO od roku 1990. Chybí jakýkoliv průzkum názorů v základních organizacích. Někteří se ani problematice ZO nevěnují, i když jsou za to placeni.

V roce 1992 a 1993 jsme uzavřeli kolektivní smlouvu se Společným průmyslovým podnikem Moravy a Slezska, vzniklo Sdružení podnikatelů Moravy a Slezska, vznikla celá řada institucí takto členěných, se kterými spolupracujeme a konečnou samosprávu a poslanci požadují v letošním roce vytvoření Moravskoslezské rady, což zamítá pouze ODS.

V Kováku č. 2 v článku Slovo předsedy je řeč o tom, že jednotlivá předsednictva před sjezdem odstoupí. Svoji funkci předsedy MSR jsem na proslavném zasedání MSR v Chudobně na základě dohody na federální radě v Košicích nabídl jako jediný, což nebylo přijato.

Tolik tedy předseda Vladimír Komárek. Protože se skutečně ličuje o podobách Odborového svazu KOVO, aniž by úvahám a názorům předcházela řádná analýza, vyhlášíme pro odboráře anketu. „Své názory na budoucí uspořádání odborového svazu zaslejte na metodické pracoviště v Ostravě.“ S výsledky ankety vás seznámíme ještě před mimořádným sjezdem.

Zpracoval — ajd—

Slovensko

V pondělík 18. 1. 1993 rokovala Rada hospodářské a sociální dohody, které členem je aj předseda SR OZ KOVO Jozef Krumpolec. Premiér Vladimír Mečiar, který se zúčastnil prvej části rokovania povedal, že všetky zložité otázky v ekonomickej a sociálnej oblasti treba riešiť rokováním, dialógom. Navrhol, aby do konca februára bola zvršená konferencia, na ktorej by sociálna a tripartitná posúdiť východiská k riešeniu problémov v sociálnej oblasti. Do polovice februára sa na spoločnom seminári bude diagnostikovať ekonomickej a sociálnej stav Slovenskej republiky.

Pri prerokovávaní dopadu cenového šoku na obyvateľstvo nebolo ešte dohodnuté regulovanie cien. Minister financií Július Tóth však nevykládá stanovenie maximálnych cien u niektorých druhov potravín. Odborári zasa trvali na tom, aby sa v novej situácii posúdilo celoplošne aj zvýšenie ceny práce.

Potom sa posudzoval návrh zákona o zvýšení dôchodkov, odbory sa z troch variant predložených ministerstvom práce, sociálnych

vecí a rodiny SR priklonili variante II b, ktorá ponecháva dôchodcom štátny vyrovnávací príspevok a zvyšuje dôchodky o 10 % od 1. 3. 1993. Minister Tóth však k veľkej ľútosť aj zlosti odborárov uviedol, že o alternatívach netreba hovoriť, lebo NR SR prijala uznesenie k štátnemu rozpočtu podľa varianty I, ktorá je pre dôchodcov neprijateľná. Odborári zdôraznili, že za takýchto okolností prerokovanie návrhu zákona je pochybné, najmä keď o príslušnej variante je rozhodnuté bez ohľadu na názory sociálnych partnerov v tripartite.

Pri rokovani o pracovných kategóriách sa konštatovalo, že vzhľadom na nezabezpečenosť schválenej sústavy doplnkových dôchodkových systémov, treba ponechať doterajšie kategórie do konca roku 1993.

K liečebnému poriadku predloženému ministrom zdravotníctva Soboňom boli závažné pripomienky zo strany odborárov i zamestnávateľov, bolo teda rozhodnuté vrátiť ho na prepracovanie.

V útorok 19. 1. 1993 bola v Bratislave porada vedúcich predstaviteľov Zdrúženia projektu Metalurg KOVO s partnermi zo Slovenskej polstovne a pracovného lekárstva. Na ňu nadväzovala tlačová konferencia. Ako konštatoval aj kolega Pavel Stratil, predseda metalurgickej sekcie OZ KOVO, záujem slovenských novinárov bol veľký, otázok bolo veľa a tlačová konferencia trvala skoro 2 hodiny. Zastúpené boli dve rozhlasové redakcie, dve tlačové agentúry a všetky rozhodujúce denníky. Večer priniesol už prvú správu Rádiožurnál Slovenského rozhlasu, na druhý deň západoslovenské vysielanie. Denníky priniesli informácie o činnosti a cieľoch Metalurgu. Treba podotknúť, že svoju úlohu tu zohralo aj dobré meno Slovenskej rady OZ KOVO, ktorá tlačovú konferenciu zvolala medzi novinármi, ktorí slovenských kovákov právom prezentujú ako „razantných a nekompromisných“ pri obhajobe sociálnych práv nielen kovákov, ale aj dôchodcov a ostatných občanov.

Popoludní sa uskutočnila porada predstaviteľov odborových zväzov, ktorí sú partnermi Zväzu priemyslu Slovenskej republiky. Ten zastupoval Ing. Borovský, riaditeľ Chirany Stará Turá. 3. februára bude spoločné rokovanie so Zväzom priemyslu, kde sa pripraví spoločné stanovisko vlády k hospodárskej politike vlády a vyjasnia sa vzťahy oboch partnerov.

Vo štvrtok 21. januára sa predseda Jozef Krumpolec a podpredseda Eugen Skultéty zúčastnili na časti rokovania vedenia Snemu KOZ SR. Cieľom bolo vysvetliť dôvody podania kováckej petície do Národnej rady Slovenskej republiky. 22. januára sa na rokovaní petičného výboru SR OZ KOVO s Výborom NR SR pre petície, právnú ochranu a bezpečnosť zúčastnil aj podpredseda KOZ SR Michal Račev a člen vedenia Snemu KOZ SR Daniel Repás. Budú tlmobiť výboru NR SR podporu petícií slovenských kovákov za vedenie Snemu KOZ SR.

V tento deň popoludní rokovala aj konferencia ZO OZ KOVO vo firme Volkswagen-BAZ, ktorá vyrába model Volkswagen Passat a široký súčiastkový sortiment. Zúčastnili sa na nej Jozef Krumpolec, predseda SR OZ KOVO a Ján Bočák, právnik Metodického pracoviska OZ KOVO západoslovenského regiónu.

VW-BAZ zaviedol od 1. 1. 1993 nový mzdový systém, vychádzajúci z materskej firmy, ktorý zdrazňuje funkčnú náročnosť mzdovej triedy a dĺžku praxe na základe požadovanej odbornosti. V decembri boli vyplácané vianočné odmeny. Postupne sa zabezpečuje realizácia stravovania na úrovni materského koncernu VW. Vedenie firmy prispieva zo svojich fondov na starostlivosť o pracovníkov aj na úhradu nákladov platu uvoľneného predsedu.

Jozef Krumpolec informoval kovákov z Volkswagenu Bratislava o posledných krokoch SR OZ KOVO v súvislosti s prerokovávaním štátneho rozpočtu SR a s iniciatívami, ktoré vyvíjame s cieľom sústavne obhajovať sociálne záujmy slovenských kovákov a ostatných občanov.

Piatok 22. 1. 1993 o 9.00 hod. už zastihol predsedu, podpredsedu a výkonného tajomníka, Jozefa Krumpolca, Eugena Skultétyho a Antona Mifku, tentoraz ako členov petičného výboru SR OZ KOVO, na Národnej rade Slovenskej republiky. Vo výbere NR SR pre petície, právnú ochranu a bezpečnosť sa prerokovávala petícia, ktorú sme odovzdali tomuto výboru 14. 1. 1993. Samozrejme za účasti poslancov — členov výboru, najvyšších predstaviteľov Asociácie zamestnávateľov, dvoch popradných zástupcov KOZ SR a podpredsedu vlády SR Romana Kováča. Nechýbali novinári, televízia a rozhlas, ktorí boli účastníkmi celého priebehu rokovania.

Po úvodnom slove p. poslancu Polku, predsedu Výboru a predsedu Jozefa Krumpolca sa ujal slova Roman Kováč. Snažil sa spochybníť takmer celý text petície, ktorá vecne, na základe faktov kritizuje sociálnu politiku vlády. Dočkal sa silného argumentačného protútokov kovákov i zástupcov KOZ SR. V istých chvíľach hrozilo, že rokovanie dostane konfrontačný charakter. Hneď — predseda výboru NR SR p. Polka však atmosféru ukľudnil s cieľom nájsť východisko a sformulovať písomný záverečný dokument.

Ten bol spracovaný a obsahuje zásady, že NR SR neprerokuje návrhy sociálneho charakteru bez stanoviska tripartity, tripartitné vzťahy sa budú legislatívne inovovať, vláda SR zabezpečí urychlenú ratifikáciu Európskej sociálnej charty a rozvinie sa funkčná činnosť spoločného sekretariátu RHSD.

O pol hodinu po skončení rokovania informoval Jozef Krumpolec o jeho výsledkoch porady predsedov OZ. V ten čas už priniesol rozhovor s ním populárnej Rádiožurnál. A pretože postoje kovákov akceptovala aj KOZ SR, bol to vlastne úspešný deň odborárov. Boli takí, akí majú správne byť, a to videlo a počulo celé Slovensko.

Eugen Ruttkay

Změny v poskytování státního vyrovnávacího příspěvku

„Drahofák“ — jak je státní vyrovnávací příspěvek od svého zavedení v roce 1990 mnohými nazýván, nabyl má sloužit k vyrovnání sociálních důsledků zvýšení některých maloobchodních cen pro obyvatele — má po novu náležet již jen na některé děti a některým důchodcům a příjemcům rodičovského příspěvku. Po té, kdy byl tento příspěvek odebrán ekonomicky činným občanům, dochází tedy k dalšímu výraznému omezení v jeho poskytování. Tyto změny zakotvil zákon č. 10/1993 Sb. o státním rozpočtu ČR na rok 1993, o změně a doplnění zákonů ČNR a některých dalších předpisů, přijatých Českou národní radou v samém závěru loňského roku.

● KDO MÁ NA PŘÍSPĚVEK NÁROK

Nárok na tento příspěvek mají nadále především všichni ti důchodci, kteří již při důchodu nejsou zaměstnáni ani nevyvíjejí samostatnou výdělečnou činnost a nemají tedy vedle důchodu žádné příjmy. Těch se provedené změny netýkají.

Z pracujících důchodců (s výjimkou poživatelů sirotčího důchodu) mají nárok pouze ti, jejichž příjem ze závislé činnosti a funkční požitky nebo příjmem z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti nedosahuje výše mí-

nimální mzdy, která je stanovena pro zaměstnance, odměňované měsíční mzdou. Touto minimální mzdou je v současnosti 2200 Kčs bto.

Dále mají nárok na příspěvek osoby, které splňují podmínku nezaopatřenosti dítěte pro nárok na přídavky na děti nebo výchovné, pokud jejich vlastní příjem spolu s příjmem osob s nimi společně posuzovaných podle zákona o životním minimu není vyšší než dvojnásobek životního minima.

Poslední skupinou občanů, která má nárok ještě na státní vyrovná-

vací příspěvek, jsou příjemci rodičovského příspěvku — tedy občane, zejména ženy, které pečují o dítě do 3 let věku nebo o dítě těžce zdravotně postižené do 7 let věku.

Podle nové právní úpravy však tento nárok mají pouze za podmínek, že jejich vlastní příjem spolu s příjmem osob s nimi společně posuzovaných podle zákona o životním minimu nepřevyšuje dvojnásobek životního minima. Výše jejich příspěvku je nadále 140 Kčs měsíčně.

● PROC POŽIVATELE SIROTIČÍHO DŮCHODU MAJÍ VÝJIMKU

Poživatelé sirotčího důchodu tedy mají nárok na státní vyrovnávací příspěvek bez ohledu na to, zda mají nějaký příjem, a jestliže ano, pak bez ohledu na výši tohoto příjmu. Proč je u poživatelů tohoto důchodu tato výjimka? Především je třeba si říci, že rozhodující pro nárok na sirotčí důchod je nezaopatřenost dítěte. Kdy je dítě nezaopatřeno? Za nezaopatřené se podle zákona č. 100/1988 Sb. o sociálním zabezpečení považuje dítě do skončení povinné školní docházky a poté, nejdéle však do 26. roku věku, jestliže se soustavně připravuje na budou-

cí povolání studiem nebo předepsaným výcvikem, nebo proto, že se nemůže soustavně připravovat na budoucí povolání nebo být zaměstnán pro nemoc, nebo proto, že pro dlouhodobě nepřiznivý zdravotní stav je neschopno se soustavně připravovat na budoucí povolání anebo je schopno se na ně připravovat jen za mimořádných podmínek, nebo proto, že je pro dlouhodobě nepřiznivý zdravotní stav neschopno vykonávat soustavné zaměstnání nebo výkon takového zaměstnání by vážně zhoršil jeho zdravotní stav. Z uvedené vyplývá, že u poživatelů tohoto důchodu se nepředpokládá výdělečná činnost a jestliže ano, pak jen v nepatrném rozsahu.

● CO SE MNÍ PRO TYTO ŮCELY PŘÍJEM U PRACUJÍCÍCH DŮCHODCŮ

U pracujících důchodců nárok na příspěvek odvisl od jejich příjmu. Co je tímto příjmem míněno, stanoví zákon o daních z příjmů.

Příjem ze závislé činnosti se podle tohoto zákona rozumí příjem z pracovněprávního poměru, služebního nebo členského poměru a také z obdobného poměru, dále i příjmy členů družstev a společenství společenosti s ručením omezeným a odměny členům statutárních orgánů a dalších právnických osob.

Naopak za příjem ze závislé činnosti se nepovažují, a tedy ani pro trvání nároku na příspěvek nesledují, náhrady cestovních výdajů, poskytnutých v souvislosti s výkonem této závislé činnosti do výše stanovené příslušným

Pokračování na str. 6

Kolektivní vyjednávání

Situace v kolektivním vyjednávání přece jen graduje a je veliká šance, že zhruba na 50 % organizací zaměstnavatele se bude vztahovat jedna ze 6 kolektivních smluv vyššího stupně, které uzavírá OS KOVO.

Dne 18. ledna 1993 byla podepsána svazová KS, uzavřená mezi OS KOVO a Svazem průmyslu ČR, zastupujícími členy odvětvového svazu hutnictví železa, a dne 21. ledna 1993 byla podepsána svazová KS s Českomoravskou elektrotechnickou asociací.

Obě KS jsou uzavřeny na rok 1993. Uvedu některé dojednané nároky zaměstnanců:

HUTNÍ KS

40 hodin, pokud v PKS není sjednáno jinak. Do 30. 6. 1993 se v PKS sjedná 40 hodin, pokud se nestanoví jiný termín

dovolená 1 týden navíc

sociální oblast

v PKS uvedeny oblasti (či akce), na které budou poskytovány sjednané příspěvky.

Nedojde-li k dohodě, pak výše příspěvků minimálně v úrovni roku 1992

stupnice minimálních mzdových tarifů 2500 až 6700 Kčs (1. a 12. tarifní stupeň)

mzdový vývoj

růst průměrných nominálních mzd o 15 % (rok 1993 proti roku 1992)

mzdový vývoj v organizacích projednan v únoru 1993 a dále po uplynutí 1. pololetí 1993.

ELEKTROTECHNICKÁ KS

40 hodin, pokud v PKS není sjednáno jinak. Do 30. 6. 1993 se v PKS sjedná 40 hodin, pokud se nestanoví jiný termín

1 týden navíc

FKSP v celkové výši 2,5 % z objemu vyplacených mzdových prostředků v roce 1993,

v PKS uvedeny oblasti (či akce), na které budou poskytovány sjednané příspěvky. Nedojde-li k dohodě, pak výše příspěvků minimálně v úrovni roku 1992

2500 až 6000 Kčs (1. a 12. tarifní stupeň)

nedojde k poklesu reálných mezd

mzdový vývoj v organizacích projednan v únoru 1993 a dále po uplynutí 1. pololetí 1993.

Ing. Václav Kucera

ŠEST SPORNÝCH BODŮ PRO ZPROSTŘEDKOVATELE

Pokračování ze str. 1

bude potřeba, budeme k „bílmu domu“ (sídlu managementu Karosy), ať vidíš, že s námi nemůžeme počítat!“ Závěrečnou větu doprovází souhlasné pokyvnování ostatních z party.

Na dalším pracovišti v hale svářeči při svařování rámu rozhodují o kvalitě a životnosti celého autobusu. Miroslav Macák je svářečem v Karose nepřetržitě již 37 let a jeho pracovní rejstřík je bez poskvrny, žádná absence nebo špatně odvedená práce.

„Ředitel mezi nás nepřijde, a to ho přitom vlastně zvolilo Občanské fórum. Pracovní podmiňky jsou čím dál horší, když se upozorní na nedostatky, tak se neřeší. Když v Karose zůstane toto vedení, nepůjde to k lepšímu. Řediteli jsem řekl, že si přešl vydělat peníze na důchod, pro lidi nendělal nic. Snížení výroby se neprojevilo patřičným poklesem počtu úředníků. Jako parťák si vydělám tak čtyři a půl tisíce, a to přitom odvádíme nezdědělanější práci. Když to bude potřeba, tak budeme muset před ředitelství jít a naše odborové zástupce podpořit.“

Mezi lidmi v hale se Sušká, že někteří zaměstnanci v podniku využívají informace pro svoje potřeby, že si takto na úkor zaměstnanosti v Karose, která oproti roku 1990 poklesla o dvanáct set pracovníků, zajišťují vlastní ko-

operace. „Zvyšování efektivnosti národního hospodářství — cesta ke zkvalitnění životní úrovně“ oznamují zaměstnancům v hale jasně bílá písmena na červeném podkladu zapomenutého nápisu.

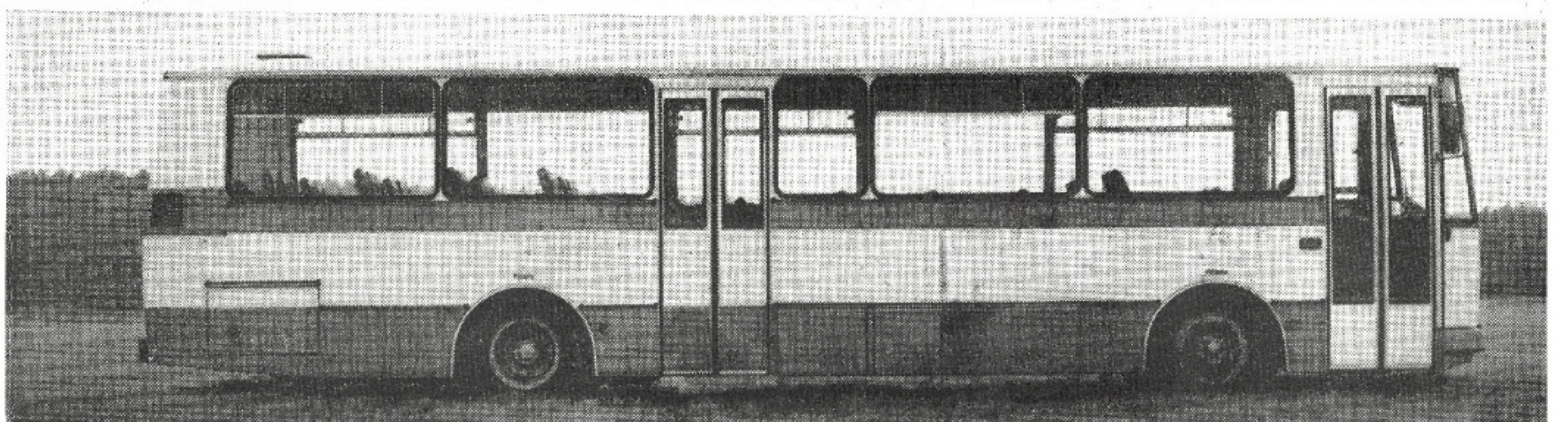
Domněnka, že zaměstnanci provozu, kde se vyrábějí luxusní au-

tobusy, pracovní rejstřík rovněž čistý, člen výboru odborové organizace KOVO. „Petice je vítána, občory se snaží zajistit sociální výhody. Ředitel je na své podřízený asi příliš měkký, nejsou vidět změny k lepšímu. Jako odborý jsme se už snažili o odvolání

mi podaří body odškrtnat jako splněné.“ Na papírku stojí např., že místo abycho byli dobrými hospodáři, tak vyhazujeme statisíce (do skládky), že se nedokážeme vypořádat s neupotřebitelnými zřezávkami, že se vedoucí chovají, jako kdyby Karosa neměla scénář.

funguje marketingové oddělení. Přitom jsou zaměstnanci přesvědčeni o tom, že tento autobus je nejkvalitnější z tuzemské výroby. Není jasné, co přinese vstup zahraničního účastníka, protože nikdo běžné pracovníky neseznámil s privatizačním projektem. Jediné,

středkovatele sporu. Na verdik ing. Zdeňka Lišky čekají přede vším řadoví pracovníci Karosy a jejich odboroví zástupci, kteří již nyní mají podporu nadpoloviční většiny zaměstnanců. Vyjádřen zprostředkovatele, i když pro za městnauce kladné, však nevyřeš



tobusy LC 757 HD 12, budou spojovní se svou prací v Karose, se bortí jako domeček z karet. Přitom pohled na hotový autobus je velice hezký. „Ředitel vyfotografoval a dává na nástěnku, jinak ho snad ani nepoznám.“ říká Miroslav Merkl, od roku 1954 ve

ředitel na ministerstvu, ale dorozří rada návrh zamítla.“ Miroslav Merkl vytahuje ze svého pracovního stolu papírek, na kterém je napsáno několik bodů. „Tady si píšu svoje přání, jak by měla fabrika fungovat, jak by to tedy mělo vypadat. Ale nevím, jestli se

U již skoro dokončených luxusních autobusů živě diskutuje skupina pracovníků s mistrem Josefem Koubou. Neví se, kolik autobusů HD 12 se bude vůbec vyrábět, zda bude práce do konce roku. Převládají názory, že se vlastně nedělá pořádná propagace, ne-

co si od toho slibují je, že někdo konečně udělá ve vedení pořádek. Petiči podepsali a v případě potřeby podpoří občory demonstrací po pracovní době. Ministerstvo práce a sociálních věcí již oběma zainteresovaným stranám oznámilo jméno zpro-

klamání lidí, které se v nic prohlubuje. Zklamání z přístupu vedení Karosy a jejího ředitele k řešení života fabriky. Odborý svým postojem v kolektivním vyjednávání však lidem dokazují, že je o koho se opřít. -jen

MEOPTA NA ROZCESTÍ

Meopta Přerov před lety stála na výsluní našeho průmyslu jemné mechaniky a optiky a její ochranná známka měla zvuk po celé Evropě. Direktivně nařízená orientace na vojenskou výrobu znamenala v 70. letech omezení výzkumných prací na nových výrobcích a pozvolné vyloučení pozic. Podíl civilní výroby klesal až na 33 %. Z toho je patrné, jak se současně probíhající konverze promítá do celkové ekonomiky Meopty.

Podnik se velmi rychle dostal do prvotní platební neschopnosti a jeho pasíva za posledních tři roky výrazně vzrůstají. K tomu vydatně napomohly i velké úvěry na zásoby speciálního optického skla pro vojenskou výrobu, přechází výrobu nástrojů a přípravků na uvažované vojenské programy a nezaplacené pohledávky z Dubnice. Navíc celková výroba klesá, protože tradiční přístroje nenacházejí zvláštní uplatnění na trhu a nově se rodí s pořízením.

Pracovníků rovněž ubývá a současný stav dosahuje asi 55 % počtu z roku 1989. Navíc, vezmeme-li v úvahu vývoj průměrného platu, který v roce 1989 činil 3100 korun a dále pak v I. pololetí 1990 jen 2536 korun, ve II. pololetí 1990 2880 korun, a za I. čtvrtletí 1992 byl malý vzestup na 3284 korun. Podmínky pro práci odborové organizace jsou velmi složité.

„Byly sice vyvinuty nové výrobky, ale stále chybí dostatek práce pro montáže a mechanickou halu. Tam se spíše zhotovují kooperací zakázky a k tomu jednorázové objednávky na výrobu žebříků, stolků atd. Podnikový záměr a úkoly privatizačního projektu se v plné míře nedaří naplňovat. Jsou některé divize, které neplní plán zisku a tím stahují ke dnu i ty divize, které vydělávají.“

Za stávající situace pro nás z našeho pohledu vyplývají dva rozhodující úkoly. Prvním je udržení zaměstnanosti. V říjnu proskočily mezi lidmi názory o tom,

že bude propuštěno asi 1000 lidí, ale to není pravda. Podle kolektivní smlouvy se podnik zavázal udržet „roveň“ pracovníků na počtu 2300. Jenže už nyní je ten-



to stav o něco nižší, protože lidé odcházejí sami. Mezi pracovníky jsou dva základní a rozporné názory, a my stojíme na rozcestí. Podle jednoho pohledu by měli odejít všichni, kteří nemají práci, anebo nejsou funkčně vyloučeni. Zastávají ho ti, kteří mají dostatek práce. Druhý pohled mají ti, kteří chtějí dělat a říkají — sežeňte nám práci a vše bude v pořádku. Odbory v nás měly podržet.“ řekl nám předseda

a místopředseda ZO OS KOVO S. Uhlíř a M. Justra.

Každá rada dráhá

Za této zapeklité situace se těžko radí, protože druhým úkolem odborů je zakotvit v kolektivní smlouvě zvyšování průměrné mzdy, která je opravdu velmi nízká. Jenže podnik finance nemá, prémie se téměř nevypácejí. Nastaly i situace, kdy aťer nezbytný pro čistění optiky se odebrání

z lékáren za hotové, na fakturu jej nikdo nedodal. Nastalo omezení dodávek elektriny. Dokonce byla pracovní doba uzpůsobena odběru levnějšího proudu mimo energetickou špičku. „Nebyly splněny prognózy na největší nové výroby, například u diaprojektoru. Tehdy jsme vyrobili obrovské množství součástek a nyní jsou na skládě, přístroje se téměř neprodávají. Už nám odešlo mnoho kvalifikovaných

pracovníků, a pokud se rozpadne výzkum, tak budeme odkázáni jen na licence. Když propustíme dalších 500 lidí, budeme vůbec schopni je po čase získat nazpět, pokud se znovu rozjede výroba? Zřejmě bude nutné zásadně se rozhodnout, kterým směrem jít. Buď za dlouhodobým výhledem s tím, že tady bude optická fabrika na úrovni, nebo omezit dnešní stav na minimum a dostat se do situace fabriky, která na evropském trhu nebude hrát žádnou roli.

Byly tady pokusy, aby se část pracovních činností, přímo nesouvisejících s optikou, výrobou, privatizovala, například doprava, ale to se nepovedlo. Jednou výjimkou jsou kiosky a rekreační zařízení Karlovice u Vrba.

Celý problém se musí vyřešit, a tak se vlastně jen čeká na valnou hromadu skutečných akcionářů, která bude nejdříve v únoru, kde by se měla schválit zásadní strategie. Část našich pracovníků klade vinu za nynější stav našemu managementu. Možná jeho vyhradit soustředění na optickou výrobu v době, kdy bylo potřeba najít jakoukoliv práci na překonání výpadku vojenských výroby, se ukázalo jako velmi optimistické a přes všechna ujišťování obdyt do zahraničí není významný, vyjma některých optických součástek. To nestačí! „Nepracuje především valná hromada a s. Trojí je totiž jeden člověk, jako zástupce ministerstva, a ten má na starosti desítky podniků. Proto nemá čas zabývat se Meoptou.“ konstatují S. Uhlíř a M. Justra.

Peripetie kolektivní smlouvy

„Stanovili jsme dohodovací komisi, která má pět odborářů a další tři členy jmenoval ředitel. Naše požadavky jsou následující: 1. Udržet odpovídající míru zaměstnanosti. 2. Dosáhnout vyššího průměrného výdělku. 3. Prosadit další týden dovolené. 4. Změnit pracovní dobu na 8 hodin týdně, jak to má většina firem

v Přerově. 5. Schválit pětiměsíční dostupné v případě, že půjdeme do konkursu.

Smlouvu na minulý rok jsme uzavřeli již v lednu. Dnes si uvědomujeme, že není možno jednoznačně tlačit náš podnik k udržení velké zaměstnanosti, ale z jiného pohledu zase stanovení směrného počtu pracovníků je tlakem na vedení, aby se snažilo najít odpovídající možnosti k naplnění plánu práce. Jsou též další problémy, jenže lidé v situaci, kdy hrozí masové propouštění, se bojí vystoupit a říci otevřeně své názory.

Navíc se musejí připočíst dvě nevýhody. Za prvé — podnik není členem Svazu průmyslu a tím pádem nemusí respektovat kolektivní smlouvu Odborového svazu KOVO, a hospodářská komora zatím nebude fungovat, aby se našlo slyčné pole tímto směrem. Za druhé — při dnešních ztrátách ve výrobě není naplňován sociální fond, což může po jeho vyčerpání mít vliv v II. pololetí na ceny obědů, vyplácení odměn při odchodu do důchodu, ceny rekreačních pobytů. Nelze se divit, že vzrůstá kritika výboru základ-

ní organizace, i když dělá co můž. Jenže dnes nemají pracovníci zájem o odborové funkce. Do konce se stává, že volba novými členy DV a ZV probíhá aklamačně. Navíc odboroví funkcionáři nejsou oblíbeni i u řídicích pracovníků. Skoro v každé divizi měly spory týkající se zaměstnanců

Boj o začátek pracovní doby

Vedení a. s. nafililo od 1. 11. že všichni budou chodit do práce na 7. hodinu. Výbor ZO nesouhlasil, protože toto opatření nebylo zdůvodněno. Chybí ekonomické vyčíslení přínosů pro podnik i není také zajištěna doprava do již dřívejších pracovníků. Přes dvojí upozornění vedení Meopty nezdůvodnilo své opatření, neřeší případné dojížděcích, vznikly ná zory, že si to mohou lidé odpracovat v rozdílné délce pracovní doby. Jakoby to vše podporovali snahy, aby část pracovníků z této situace podala sama výpověď. Před výborem ZO OS KOVO to není v nejbližší budoucnosti pro cházka různým sadem. Potřebnost odborové organizace v Meoptě je však zcela zřejmá. Jiří Děrda

Zaujalo nás

Odborárov nemají v lásce radikální zastánce rychlé, razantní ekonomické reformy. Výrazně podporují prvky, které v ekonomickom prostředí chrání člověka. Stanovují minimální mzdy, nad kterými pravice ekonomom vstávají vlas dupkom a v noci tch zalieva pot, hoci ľudom vo fabrikách sa zdajú tieto minimálne mzdy smiešne. Odbory presadzujú diskuse o opatreniach, ktoré by chcel ekonom vykonať rýchlo a bez ohľadu na čokoľvek. Broja proti cenám, podporujú drobných podnikateľov, ktorí za začiatku reformy nezvrúšťajú ekonomom, keďže predovšetkým treba vytvorit mocný kapitál a stoj čo stoj prilákat zahraničné investície. Odbory musia preto odolávat dost silnému tlaku na zrušenie, resp. omezenie svojho pôsobenia. Odmanou je im skutočnosť, že ľudia v postkomunistických krajinách prvýkrát spoznávali, na čo sú vlastne odbory, prečo do nich odvádzajú určité poplatok a že sa im sakramentsky opláti udržat si v nich členstvo. Práca 19. 1. 1993

stupovat k valorizaci v jeho průběhu. To je pro nás nepřijatelné... „ČZ - Cagiva, a. s. není účastníkem tzv. vyšší kolektivní smlouvy, takže v jednání mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem nemůžeme vystupovat jako zprostředkovatel.“ řekl (m) člen předsednictva OS KOVO Milan Stěch. „Odborové organizace však poskytujeme a budeme poskytovat morální i odbornou podporu a pomoc, případně i organizovat solidaritu v její prospěch. V daném případě chápeme jako povinností dát sem i naše odborné pracovníky na kolektivní vyjednávání.“ Práca 19. 1. 1993

Ze 7000 lidí, které dnes zaměstnává s. p. Zetor Brno (o 3000 méně než v roce 1990), jsou asi 3000 od 18. ledna do 22. února vřezeni z práce. Podle slov ředitele divize traktorů Emila Fíhošá bude výroba obnovená po zabezení prodejů 1400 traktorů v robných pro export Privatizační projekt Zetoru předpokládá úřas zahraničního partnera při výrobě jeho jméno nechce vedení podniku zveřejnit. Na finanční injekci očekávají Brněňští s prázdnyma rukama; jak řekl E. Fíhoš, podnik má připravené novinky schopné obstát v konkurenci s výrobky předních světových firem. Lidové noviny 20. 1. 1993

NEJEN V PRAZE JE DRAZE

Prudké zvýšení cen v letošním roce je nepřijemnou záležitostí většiny z nás. Nebyť představitelů odborů, neočekali jsme se zadržného zastání, i když existuje tolik stran, straníček a hnutí majících na sém předvolebním štítě zájem občanů. Ježní mlčí v zájmu koalice, druzí, aby nebyli podezříváni že jsou proti reformě, nebo dokonce staré struktury.

Zajímavé je sledovat výroků a uváděná čísla ke zdražení z úst nebo per známých osobností politického života. Tuto zajímavost dokládá tisk v jediném dni 21. ledna 1993.

Lidové noviny tento den uvádějí výrok náměstka ministra práce a sociálních věcí České republiky Z. Dostála. „Naše skupina (pozn.: Pracovní skupina Rady hospodářské a sociální dohody pro kompenzaci zvýšených nákladů) zjistila, že ceny se ne srovnají s prognóze 1992 zvýšily o 9 procent. V současnosti jsou už stabilní, ale

víme, že existují velké regionální rozdíly.“

Týž den Práca o zdražení píše: „Ceny po 1. lednu 1993 zasáhly rodinné účty daleko citlivěji, než vláda v prosinci předpokládala. Již však se i ona blíží odborové prognóze, neboť očekává do konce ledna cenový nárůst 9 %, zatímco odbory 11 %.“

Do třetice, tentokrát v optimistickém tónu, v Rudém právu se dočteme, že „dochází ke standardnímu jevu.“ řekl V. Klaus k pohybu cen po 1. lednu. „Ceny potravin se po 1. lednu zabrzdily či jsou dotla a v průměru nepřesahly osm procent, ale s týdenním opožděním, do té doby ještě spící ceny nepotravinářského zboží, zhruba k pěti procentům“ uvedl. Podle údajů, které má premiér k dispozici, jde zatím celkově o šesti až sedmiprocentní cenový vzestup. „My jsme říkali, že vzroste o pět až šest procent. Pokud to je po-

hyb konečný, prosím sdělovací prostředky, aby promluvíly něco o genialitě vidních ekonomů.“ podotkl V. Klaus. Takový byl názor předsedy vlády doc. ing. Václava Klause 21. ledna 1993. My, spotřebitelé, při stále hlubším a hlubším sahani do kapes, bychom spíše podezírali vládní ekonomy z používání až příliš růžových brýlí a s publikováním jejich geniality bychom raději posečkali, neboť se to jeví jako příliš odvážný požadavek.

V souvislosti se zdražením nelze přehlédnout ani vyjádření předsedy bývalého klubu ODS ve Federálním shromáždění v Mladé frontě Dnes 22. 1. 1993: „... různé jevy, k nimž došlo příkladně v souvislosti s daňovými zákony či celním zákonem, vynalovují určitou náladu ve veřejnosti, a my se cítíme spoluodpovědní za politiku ODS, neboť jsme její výraznou součástí (pozn.: bývalí poslanci FS). Proto se musíme zamyslet,

zda ti, kdo nás volili, podporují ODS i nadále.“

Nejlépe ale stav kolem zdražení a roli odborů vystihují následující řádky v Práci 21. 1. 1993: „Druhého kola jednání o kompenzaci cenového šoku se večera (pozn.: 20. ledna 1993) na zasedání pracovní skupiny Rady hospodářské a sociální dohody zúčastnili odboroví předáci Jan Uhlíř a Marcel Městl. Přítis radostné pocity si z něj neodnášeli. Jak řekl, i když odbory nedosáhnuo stoprocentně svých záměrů, je již dnes nepochybné, že by se neúměrné cenové dopady na životní úroveň lidí projevil daleko citelněji, kdyby odboráři nevyvolali první jednání o nich již 5. ledna a důsledně se nedomáhali jeho pokračování.“

Předseda OS KOVO Jan Uhlíř nedávno označil odborářské přispěvky za dobrou investici. Uplynulé dny a jednání odborových předáků to znovu potvrdily. -KK-

METODICKÉ PRACOVISTĚ - PROČ, JAK, NAČ?

NAVŠTÍVILI JSME METODICKÉ PRACOVISTĚ V PRAZE

Představuji si, že jsem začínající odborářský „boss“ v podniku a cítím, že management je chytřejší a lživější než já. Chybí mi argumenty v oblasti pracovněprávní, nedokážu dostatečně zdůvodnit nedostatky ve mzdovém předpise, odborářům na dílně neodpovím na dotaz, jaké má být správné osvětlení na pracovišti. Co s tím?

V případě, že podniková odborová organizace je součástí OS KOVO, počítá bezdále nejspíše zcela na místě. Vědomí toho, že mnozí odboroví funkcionáři vstupují do funkcí od běžných fme-



PhDr. Milan Fiala, vedoucí metodického pracoviště.

sel a profesí bylo jedním z důvodů vzniku sítě metodických pracovišť. Tato pracoviště pro příslušné regiony plní funkci poradenských a konzultačních středisek, kde odboroví laici získávají odborné a profesionální informace. Jejich činnost však není zaměřena pouze pro „funkcionářskou elitu“ z podniků, ale své zastání zde najdou i řadoví členové OS KOVO.

Metodické pracoviště OS KOVO, je napsáno na řadě dveří v šestém patře Domu odborových svazů (nám. W. Churchilla 2, Praha 3). Nápis na jednotlivých dveřích navíc přibližují, co má lidé za nimi sedící mohou poskytnout za služby, čím mohou pomoci. Má návštěva je avizována, takže krátko po mém vstupu do metodických prostor, se v kanceláři ve-



Jiří Procházka, specialista a leader přes bezpečnost práce a ochranu zdraví.

doucího celého pracoviště M. Fialy schází celé osazenstvo.

Z předem pečlivě připraveného programu, který měl z mé strany ve scénáři kladení řady zvláštních otázek, nakonec sešlo. Místo toho vznikla neformální diskuse, kterou

odstartovala první a vlastně i poslední otázka, za jakých podmínek a kdy může člen svazu navštívit metodické pracoviště a čeho vše-



Další z řady telefonických dotazů zodpovídá právník JUDr. Miloš Vošta.

ho se zde může domáhat. „V prvé řadě je nejlépe se dopředu ohlásit, aby byla zajištěna přítomnost příslušného odborového pracovníka a navíc zajištěn časový prostor pro jednání,“ zareagoval právník A. Novák. „Dále je nutné mít při návštěvě členský průkaz našeho odborového svazu, to proto, aby nemohlo dojít ke zneužití ze strany nečlenů, kterým bezplatné rady a informace pochopitelně neposkytujeme.“ Na druhou část o-

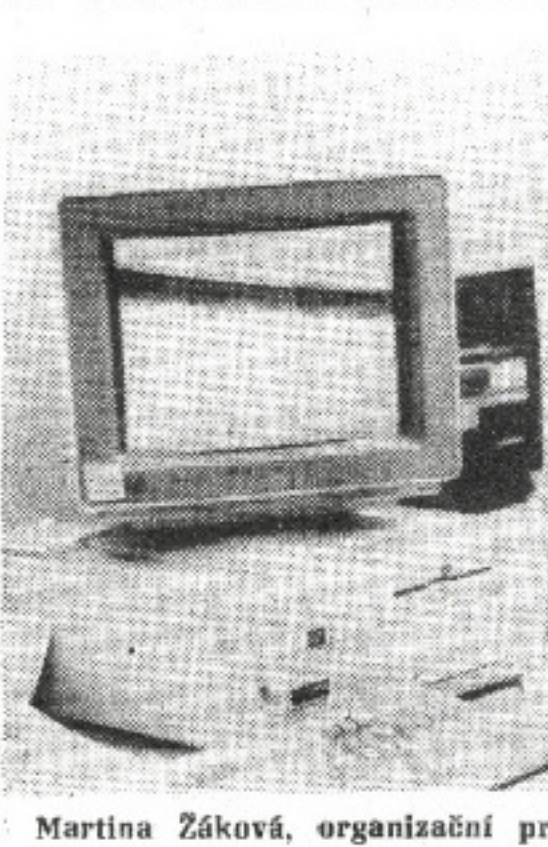


Věra Bůžková, organizační pracovníce pro střední Čechy.

tázky vedoucí M. Fiala odpověděl: „V rámci Odborového svazu KOVO není přesně specifikováno, co všechno mají metodická pracoviště zabezpečovat, z praktických zkušeností vyplývá, že zabezpečujeme i činnosti, které přímo nesouvisí s poradenskou činností. Konkrétně však potenciálním návštěvníkům poradíme v oblasti vztahující se k problematice pracovněprávních vztahů. Jedná se například o vznik a zápis pracovněprávního poměru, pracovní smlouvy a její případné změny, platové smlouvy, platové zařazení. Pochopitelně poradíme i při problémech, které souvisí s bezpečností a ochranou zdraví při práci, či s hospodařením základních organizací.“ „Tomu kdo má podezření, že má např. špatně spočítaný průměrný výdělek, nebo nemocenské dávky a přinese příslušné podklady pomůže-

me správným výpočtem,“ doplňuje výčet služeb A. Paukertová.

„Metodické pracoviště by mělo být jakýmsi prvním styčným bo-



Martina Záková, organizační pracovníce pro Prahu se zapojenou počítačovou sítí, která má v paměti veškeré údaje o všech příslušných základních organizacích.

dem všech našich členů při řešení problémů, při potřebě získávání potřebných odborných, ale i organizačních informací,“ připojil se do diskuse druhý z dvojice právníků M. Vošta. „Jsme schopni poskytnout potřebný odborný servis v maximální možné šíři.“ Smyslem metodického pracoviště tedy není pouze poradenský servis, ale jeho další pracovní náplní je vzájemná informační vazba mezi aparátem svazu KOVO a základními organizacemi, která by měla zajistit důkladné zmapování příslušného regionu. Pražské pracoviště má však ještě navíc to specifické, že

vlastně obhospodaruje regiony dva — Prahu a střední Čechy, kde je tři sta základních organizací. Proto je někdy velmi obtížné okamžitě uspokojit přání odborových organizací, nebo jednotlivých členů. Pracovníci totiž vyjíždějí i do terénu — do podniků, k soudním stánům. Zajišťují porady předsedů příslušných mandátových obvodů, školení, semináře. Proto ne vždy



JUDr. Aleš Novák, právník.

má každý bez předem ohlášené návštěvy to štěstí, že příslušného specialistu zastihne na jeho pracovišti připraveného poskytnout mu potřebné služby.

Při vší snaze o co nejlepší a nej kvalitnější uspokojení zájemců o služby metodického pracoviště, se i pracovníci tohoto pracoviště potýkají s vlastními problémy. Například vzhledem k velkému objemu právnických problémů vyřizují

právníci agendu, která nesouvisí přímo s posláním metodického pracoviště. Pro velkou časovou zatíženost zůstává velmi málo prostoru na odbornou přípravu, na vstřebávání nových vyhlášek a zákonů. Přesto každého návštěvníka



Irena Havličková, hospodářka.

v případě potřeby vybaví příslušnými organizačními informacemi, potvrdí podpisový vzor, či identifikační číslo organizace.

Dohodnutý čas návštěvy vypršel. Za slabou půlhodinku našeho po-



Se mzdovými problémy poradí Ing. Alena Paukertová, specialista ekonomka.

vidání nás vyrušilo nespočítatelné množství zvonění telefonů, které si žádaly přítomnost příslušných specialistů a pracovníků. Na dve-



Irena Havličková, hospodářka.

ře se ozvalo zaklepání dalšího z řady návštěvníků a proto raději již dále nezdržuji a zavírám za sebou dveře. Kdybych byl začínající odborářský „boss“ v podniku, tak bych na management vyzrál tím, že bych si pro potřebné informace došel na příslušné metodické pracoviště. (jen)

ČSKOS: Pokles pokračuje

Československá konfederace odborových svazů zveřejnila studii s názvem „Základní vývojové tendence čs. ekonomiky“. Vyplývá z ní, že oživení ekonomiky v České republice, které bylo deklarováno v polovině minulého roku, nebylo výsledky posledních měsíců potvrzeno a pokles ekonomické aktivity získává spíše podobu vleklého procesu.

Podle „konfederáční studie“ nevykazuje žádný z trhů či národohospodářských odvětví výraznější oživení. Naopak — pokles výroby dosahuje oproti srovnatelnému období roku 1991 více než deseti procent a zmiňuje se jen velmi pomalu. Ve srovnání s poklesem mezi lety 1991 a 1990 je výrazně nižší, avšak nezastavuje se.

Celkový pokles hrubého domácího produktu (HDP) za rok 1992 údajně představuje 8 až 10 % proti roku 1991 (v ČR 7—8 %). Proti úrovni roku 1990 to znamená snížení výkonu ekonomiky o 23 až 25 procent. Studie upozorňuje, že pro rok 1993 je reálné počítat se zastavením celkového ekonomického poklesu. Dynamika HDP by mohla být přibližně na úrovni roku 1992, v horším případě by mohlo dojít k poklesu o dvě procenta. Dosažení reálného vzestupu ekonomiky, se kterým se počítá ve zřetelování návrhu státního rozpočtu ČR na rok 1993, je však podle ČSKOS nerealné. Vzhledem k obecným ekonomickým trendům, k očekávaným důsledkům rozpadu federace a nadcházející vlně bankrotů, nelze předpokládat, že by po poklesu o sedm až osm procent HDP v roce 1992 mohl následující rok vykázat vzestupnou dynamiku v rozsahu jednoho až tří procent.

„Analýza vývojových tendencí ekonomiky vede k předpokladu, že přechod od dlouhodobého ekonomického poklesu k vzestupu bude pozvolnější. Ve všech průmyslových odvětvích je nutné modernizovat technologické, techniku i řídicí systémy, což nebude rychlý proces,“ uvádí „Základní vývojové tendence čs. ekonomiky“. Rok 1993 má být v mnoha oblastech ekonomického a sociálního vývoje kritičtější a konfliktnější než rok 1992. Na vývoj bude údajně působit několik nových vlivů, z nichž největší budou důsledky plynoucí z rozdělení státu. Některá dohodnutá opatření o spolupráci mezi českými a slovenskými podniky jasně dokumentují, že o spolupráci zájem není.

V roce 1993 má dojít k výraznému vzestupu cen. Do konce roku by se oproti prosinci roku 1992 měly zvýšit o 24 až 25 procent. Tento vzestup bude srovnatelný s růstem cen v roce 1991. Spolu s růstem cen a zvyšováním produktivity práce se očekává tlak na úroveň zaměstnanosti v podnicích a na vzestup mezd a omezení spotřeby. Nárůst nezaměstnanosti je nutno očekávat především se zahájením restrukturalizace. Nepředpokládá se však, že by míra nezaměstnanosti byla vyšší než šest až osm procent.

Za znepokojivé považují autoři studie nebezpečí dalšího poklesu životní úrovně pracujících. Pokles životní úrovně spojuje studie s poklesem reálných mezd, které byly v roce 1992 o 20 procent nižší než v roce 1990. Prohloubení této tendence, které studie předpokládá, může vést k ohrožení sociálního smíru.

Studie zpochybňuje dosavadní úspěšný vývoj nezaměstnanosti, který především v ČR naplnil hodnoty, uváděné v „optimistických“ prognózách. Tento vývoj nemůže mít podle studie trvalý ráz a je třeba očekávat problémy na trhu práce. V roce 1993 předpokládá studie nezaměstnanost na Slovensku ve výši 14 až 17 procent a v ČR pět až osm procent praceschopného obyvatelstva.

Příčinami loňského deficitu souhrnu státních rozpočtů je údajně nerealný odhad vývoje ekonomiky a neschopnost vybrat daně. Vládní odhad vývoje ekonomiky vycházel podle autorů studie spíše z politického hlediska, než z příznávného reálného ekonomického vývoje. Neschopnost vybrat daně zavinila výpadek u příjmů z daně z obrátu ve výši 15 miliard korun v období leden až červen. Značná část tohoto deficitu je zaviněna daňovými úniky, např. fiktivním exportem nebo pašováním zboží za hranice.

Ve státním rozpočtu ČR na rok 1993 je prioritním cílem v zájmu zajištění makroekonomické stabilizační funkce rozpočtu jeho vyrovnanost, která vychází podle autorů studie z některých „nekritických“ očekávání. Jde např. o růst HDP ve výši jednoho až tří procent, zatímco realita se může v lepším případě blížit nulovému růstu.

Rada negativních jevů v ekonomice byla podle studie při sestavování rozpočtu ČR přehlížena nebo zmiňována jen okrajově. Je to např. klesající produktivita práce, narůstající platební neschopnost podnikové sféry a rozklad agrárního komplexu, uvádí se ve studii ČSKOS.

Předpokládané riziko nevybrání daně z přidané hodnoty ve výši 10 procent je podle studie nízké, neboť poznatky ze zahraničí hovoří až o 30procentním riziku nevybrání. Růst objemu daně z příjmů právníků osob, který tvůrci rozpočtu očekávají ve výši 3,7 procenta, pokládá studie za „významné riziko v oblasti příjmů“. Tento odhad prakticky znamená zvýšení daňového základu, a tedy i zisků, o 27 procent. Vzhledem k těmto optimistickým očekáváním tak lze pokládat návrh vyrovnaného rozpočtu za nerealný.

Zatímco se soukromý sektor podílel v roce 1991 v hývalém Československu na vytvořeném hrubém domácím produktu 8,1 procenta, za minulý rok překročil zřejmě 15 procent.

Důsledkem preferování kupónové metody v privatizaci jsou podle studie nižší předpoklady k vytvoření potřebné přizpůsobivosti podniků na tržní podmínky a pozdržení procesu demanopolizace a vytváření konkurenčního prostředí. Vládní hospodářská politika vede k pokračujícímu poklesu průmyslové výroby, která se v loňském roce dostala na úroveň počátku 80. let.

Podle odborářů z ČSKOS se nezlepšuje výrobní struktura. Nejvyšší pokles zaznamenali těžký průmysl a nejvyšší odvětví s relativně příznivými perspektivami jako je strojírenství, kožedělný a textilní průmysl. V koncepci agrární politiky vláda opouští principy udržení rozumné úrovně subsistence v zemědělství, kterou sleduje většina evropských vlád. Otevření domácího trhu zemědělským dovozem může poškodit např. výrobu a pěstování vína, produkci mléka, obilnářství a podpoří pokles konkurenceschopnosti zemědělské výroby.

Dosavadní hospodářská politika, dosud založená na destrukci současného ekonomického systému, bude přejít jen s obtížemi přeměňována na politiku stimulující ekonomický růst a výkonnost. Nejvíce devastující účinky přisuzuje ČSKOS předčasnému otevření ekonomiky zahraniční konkurenci.

Podle studie stagnuje i souhrnná národohospodářská poptávka. Její stagnace ukazuje, že možnosti oživení ekonomiky se oddalují, a že se patrně nepodaří realizovat původně uvažovaný scénář ekonomické reformy. Jako první se zhroutila poptávka po čs. výrobcích ve východní Evropě, a to podlomilo rozhodující odvětví, jako strojírenství, elektrotechniku a další části zpracovatelského průmyslu. Exportní nabídka čs. průmyslu, která je orientována na těžká odvětví, naráží na bariéry poptávky na západoevropských trzích.

Zpomalení čs. exportu, resp. kolísání snída obchodní bilance od aktivního k pasivnímu v roce 1992, vytváří nebezpečí trvalějšího deficitu obchodní bilance v dalším období. Mohlo by to vést k postupnému vyčerpání devizových rezerv, čerpání dalších úvěrů, a k následné devalvaci v roce 1994.

Teh v západní Evropě se začíná čs. exportérům výrobků s vyšším stupněm zpracování uzavírat a začíná se omezovat jen na import surovin a polotovarů. Určitý vzestup spotřebitelské poptávky znamená vnitřní trh. Značná část tohoto oživení je však zřejmě způsobována nákupem turistů, kteří využívají výhodného kursu. Při státním vzestupu cen nelze zatím počítat s výraznějším vzestupem poptávky obyvatelstva. -jd-

Střípky ze závodů

Z důvodů ekonomické situace podniku jsou řešeny platy tak, že je zachován meziroční růst 92—93 u kategorie pracovníků s minimálním růstem 10 procent proti stavu k 1. 1. 1992 jako záloha na růst životních nákladů v 1. čtvrtletí 1993 ... Růst životních nákladů v průběhu roku 1993 bude čtvrtletně hodnocen s cílem zachování reálné mzdy ... Velmi diskutovanou otázkou jsou smluvní platy u velké skupiny vedoucích pracovníků. Tato skupina se rozrostla na téměř 500 platů a zahrnuje od důvodového či vedoucího oddělení až vrcholové vedení a. s. TATRA ... U skupiny

smluvních platů schválených v roce 1992 (tj. vrcholové vedení) se platy nemění.

Antonín Valášek, předseda PV OS KOVO, a. s., Tatra, Tatrovák 15. 1. 1993

Vyjednávání podnikové kolektivní smlouvy má letos mnoho úskalí a problémů a přestože probíhalo v období mezi svátky před koncem roku i během minulého týdne, nodá se říci, že je podpis kolektivní smlouvy v nejbližší době reálný ... Problémových oblastí a rozporů ve vyjednávání letošní kolek-

tivní smlouvy je několik ... Základní rozpor je o míru demokracie při vydávání Týdne v NH, aby měli zaměstnanci objektivní, nezkrácené a oboustranné informace. Rovněž postavení odborové organizace v NH, včetně podmínek, za jakých bude pracovat, je oblastí nedořešenou. Do čeho má právo zasahovat a do čeho ne. Ve mzdové oblasti, která je stěžejním bodem kolektivní smlouvy, už snad ani nejde o rozpor v číslech, tady jde spíše o to, jakým stylem budou peníze vypláceny, komu, za co, kdy. Jde o stěženou filozofii a kompromisu zatím dosaženo nebylo. Právo kontroly mzdového systému je předmětem kolektivního sporu mezi vedením a POR, který je veden od 15. 8. 1992 a nyní probíhá před rozhodcem. Karel Macura, předseda POR, Týden v NH 14. 1. 1993

Do doby, než budou odbory vydávat svůj vlastní časopis, bude jim v rámci možnosti (vzhledem k menšímu rozsahu týdeníku) umožněno zveřejňovat v Týdnu v NH základní informace pro zaměstnance NH.

Týden v NH 14. 1. 1993

Na společném jednání po předchozí vyhraněné atmosféře se ve čtvrtek pozdě večer dohodli zástupci odborů s představenstvem a. s. ČZ — Caviga na mzdových otázkách. Ty byly hlavním předmětem sporu při podepisování kolektivní smlouvy na letošní rok. Podle informací, které nám včera poskytl předseda základní organizace Odborového svazu KOVO K. Míčka, vyplývalo čtvrtletní jednání ve prospěch odborářů.

ČM ZN 23. 1. 1993

zaměstnavatel rekreaci ve vlastních rekreačních zařízeních pro své zaměstnance za režijní cenu.

4. Pro děti svých zaměstnanců zajistí jeden zimmí nebo jeden letní dětský tábor.

C. 5. Závodní stravování

5.1. Vedení organizace umožní zaměstnancům stravování ve všech směších, Na stravovací jednotku poskytne organizace ve svých prostředcích (nebo FKSP) příspěvek ve výši dohodnuté mezi vedením organizace a příslušným výborem základní odborové organizace.

5.2. Důchodcem — bývalým zaměstnancem SOU — poskytně zaměstnavatel možnost stravování ve své závodní jídelně za ceny, platné pro své zaměstnance.

C. 6. Důchodové pojištění

Na základě dohody mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem zastupujícím zaměstnance může organizace uzavřít připojištění pro úel důchodového zabezpečení zaměstnanců, kteří o takovéto připojištění projeví zájem. Na úhradu tohoto pojištění se bude SOU podílet podle úpravy určené dodatkem KS.

C. 7. Zabezpečení v nezaměstnanosti

7.1. Výpověď daná pracovníkem ze strany zaměstnavatele z důvodu organizací změny činnosti 3 měsíce. Přitom zaměstnanec má právo kdykoliv v této době ukončit pracovní poměr dohodou. Pokud se nestanoví jinak, je možné uplatnit tento postup:

- a) 5 hrubých měsíčních plátů v případě okamžitého odchodu po seznámení s organizační změnou,
- b) 4 hrubé platy v případě odchodu do jednoho měsíce po seznámení s organizační změnou,
- c) 3 hrubé platy v případě odchodu do 2 měsíců po seznámení s organizační změnou.

7.2. Zvýšené odstupné se nebudou vztahovat na případy, kdy bude náhodou pracovníku náhradní zaměstnání odpovídající jeho kvalifikaci a nedojde u něho k poklesu výdělku v organizaci.

7.3. V případě rozvazání pracovního poměru podle § 46, odst. 1, písm. a) až c) se odkládá splácení jakýchkoli finančních pohledávek zaměstnancem po dobu, po kterou bude úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud se nedohodnou jinak.

C. 8. Sociální výpomoc při úmrtí zaměstnance

8.1. V případě úmrtí zaměstnance vyplácí zaměstnavatel pozostalým členům rodiny za účelem náhrady nákladů na pohřeb účtovaný pohřební službou příspěvek ve výši 50 % nákladů na pohřeb nižší kategorie.

8.2. V případě úmrtí zaměstnance následkem pracovního úrazu (ve smyslu zákonníku práce) nebo nemoci z povolání náleží pozostalým další odškodnění ve výši Sňatkové průměrné měsíční mzdy zemřelého zaměstnance. Tim není dotčeno odškodnění podle právních předpisů. Další odškodnění náleží manželce (manželovi), družce (druhovvi) a dítěti, které má nárok na srovnání důchodů.

C. 9. Bytová politika

9.1. Zaměstnavatel poskytně půjčku nebo příspěvek na individuální bytovou výstavbu, či koupi bytu podle zásad použitých FKSP nebo jiného obdobného fondu.

9.2. Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě uvolňování svých bytů tyto přednostně poskytně, po dohodě s odborovým orgánem, náhradě svým zaměstnancům.

C. 10. Fond kulturních a sociálních potřeb (nebo obdobný fond)

10.1. FKSP bude tvořen ze zůstatků předešlého roku a přidělem do tohoto fondu nejmeně ve výši 2 % vyplaceného ročního objemu mzdových prostředků v příslušném roce a dalšími příjmy (např. splátky půjček).

10.2. Rozpočet FKSP tvoří zvláštní přílohu kolektivní smlouvy. Je sestavován vedením SOU a schvalován odborovou schůzí nebo konferencí.

10.3. FKSP bude veden a sledován na zvláštním účtu organizace, zvlášť zaměstnanci a zvlášť žaku SOU.

10.4. Prostředky fondu koncem roku nepropadají, ale převádějí se do následujícího roku.

10.5. Pracovníkům, kteří jsou v pracovním poměru nepřetržitě 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, je možné vyplatit peněžitou odměnu z FKSP nebo obdobného fondu např. ve výši

- 5 let 500 Kčs,
- 10 let 800 Kčs,
- 15 let 1000 Kčs,
- 20 let 1200 Kčs,
- 25 let 1400 Kčs,
- 30 let 1600 Kčs,
- 35 let 1800 Kčs,
- 40 let 2200 Kčs.

Odměny je možné realizovat jen v tom roce, kdy příslušné jubileum vzniklo.

C. 11. Ostatní sociální služby

11.1. Zaměstnavatel umožní odprodej přebytečného materiálu, případně výrobků zaměstnanců.

11.2. Zaměstnanci mají předkupní právo nepočetných ZP, PPS a DKP. Jejich prodej se řídí pokynem ředitele.

11.3. Zaměstnavatel se zavazuje k zapůjčování pomůcek, nástrojů, strojů, zařízení, mechanismů, dopravních prostředků a nástrojů zaměstnancům za zvýhodněných podmínek, pokud tomu nebrání zvláštní předpisy.

11.4. Zaměstnavatel poskytně pracovníkům finanční částku na nákup psacích potřeb IX ročné, podle pracovního zařazení a stanoveného limitu.

11.5. Zaměstnavatel poskytne bezplatně pro zaměstnance prostory na konání oslav živ. jubileí, promoci, svatby, aid.

11.6. Zaměstnavatel umožní svým zaměstnancům využívání sportovních zařízení za účelem zvyšování tělesné kultury a konance 4 hodiny týdně bezplatně, pokud tato forma není podnikatelskou činností.

4.3. Podle nařízení vlády č. 118 Sb. o mimořádném poskytování starobního důchodu z důvodů uvolnění dosavadního zaměstnání v souvislosti s organizačními opatřeními, má zaměstnanec ode dne následujícího po uvolnění nárok na důchod jestliže:

- a) byl zaměstnán nejméně 25 let,
- b) do dovršení věku potřebného pro nárok na starobní důchod podle zákona o sociálním zabezpečení mu chybí nejvýše 2 roky a příslušný úřad práce mu nemůže zajistit zájem, které odpovídá duševním a tělesným schopnostem, zdravotnímu stavu, osobním a rodinným poměrům pracovníka a přiměřeně jeho kvalifikaci. Pro nárok na vyšší starobního důchodu se počítá k době zaměstnání doba ode dne následujícího po dni uvolnění do dne dovršení věku potřebného pro nárok na starobní důchod. Jestliže byl zaměstnanec uvolněn ze zaměstnání I. (II.) pracovní kategorie, započítává se uvečená doba jako doba zaměstnání I. (II.) kategorie, z které byl zaměstnanec uvolněn.

4.4. V případě rozvazání pracovního poměru podle § 46, odst. 1, písm. a) až c) zákoník práce se odkládá splácení jakýchkoli finančních pohledávek zaměstnavatelem po dobu, co je veden úřadem práce v evidenci uchazečů o zaměstnání, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne jinak.

4.5. Odvoláním ani vzájemně se funkce pracovní poměr nekonečí. Zaměstnavatel projedná se zaměstnancem jeho další pracovní zařazení, pokud se nedohodnou jinak, rozhodne o jeho zařazení na jinou práci odpovídající jeho kvalifikaci. Jestliže zaměstnavatel nemůže pro zaměstnance takovou práci, je dán výpovědní důvod podle § 46, odst. 1, c) zákoníku práce. Hmotné zabezpečení poskytované zaměstnancem při organizačních změnách přísluží jen v případě rozvazání pracovního poměru po odvolání z funkce v souvislosti s jejím zrušením v důsledku organizačních změn.

C. SOCIÁLNÍ OBLAST

C. 1. Pracovní doba

1.1. Pracovní doba činí max. 42,5 hodiny týdně. Pro pedagogické pracovníky se člení na přímou výchovnou činnost a přípravu na výkon činnosti.

1.2. Na deseti, kde tomu nebrání vážné provozní důvody, umožní vedení organizace pružnou pracovní dobu.

1.3. Zaměstnavatel je povinen na návrh zaměstnance, nebránit-li tomu vážné pracovní doby, dohodnout s ním kratší pracovní dobu.

1.4. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci pracovní přestávku na jídlo a oddech v trvání nejméně 30 minut, nejdéle po pěti hodinách nepřetržité doby práce. Poskytnuté přestávky na oddech a jídlo se započítávají do pracovní doby.

C. 2. Dovolená na zotavenou a pracovní volno

2.1. Základní výměra dovolené činí v kalendářním roce 15 pracovních dnů. Zaměstnancům, kteří do konce kalendářního roku odpracují 15 roků po dovršení 18 let, přísluší dovolená ve výši 20 pracovních dnů.

2.2. Dovolena učitelů, včetně ředitelů SOU a jeho zástupců je 8 týdnů. Mistrům odborného výcviku a vychovatelům přísluší 6 týdnů. Ostatním pracovníkům poskytně organizace 1 týden dovolené navíc.

2.3. Vedení SOU poskytně matkám a osamělým mužům s dětmi do 10 let věku na jejich žádost navíc neplaceno volno v celkové délce dvou dnů s náhradou mzdy.

2.4. Při odpracování minimálně 22 dnů v kalendářním roce u zaměstnavatele má zaměstnanec nárok na poskytnutí pracovního volna s náhradou mzdy v těchto případech:

- a) při svačbě dítěte 2 dny
- b) porodu manžela nebo druhky zaměstnance 2 dny
- c) při úmrtí manžela nebo druhka a dítěte žijících ve společné domácnosti 2 dny
- d) při úmrtí manžela, dítěte a sourozence, kteří nežijí ve společné domácnosti a při úmrtí rodičů manžela 1 den
- e) při svačbě dítěte 1 den

2.5. Ředitel a dělník hromadně dovolené dohodnuté s příslušným odborovou organizací je povinen oznámit zaměstnancům nejpozději tři měsíce před jejím počátkem. Termín a délku hromadně dovolené musí organizace dodržet. Změnu může provést pouze po dohodě s příslušným odborovým orgánem.

2.6. Zaměstnavatel poskytně zaměstnanci pracovní volno bez náhrady mzdy při dalších důležitých osobních překážkách v práci.

C. 3. Zárovňovací péče

3.1. Vedení organizace zabezpečí lékařské prohlídky pedagogickým pracovníkům dle platných předpisů.

3.2. Nepedagogickým pracovníkům tyto prohlídky zabezpečí minimálně 1X za 2 roky.

3.3. Zaměstnavatel poskytne pracovní volno s náhradou mzdy na dobu nezbytně nutnou na vyšetření nebo ošetření pracovníka ve zdravotnickém zařízení, pokud toto nelzylo provést mimo pracovní dobu.

3.4. Zaměstnavatel bude po dohodě s příslušným odborovým orgánem v odůvodněných případech přispívat na lázeňskou léčebnou a rehabilitační péči zaměstnanců.

C. 4. Rekreační péče o děti zaměstnanců

4.1. Zaměstnavatel zabezpečí k zajištění péče o děti zaměstnanců v předškolním věku dle svých možností umístění dětí v jeslích a mateřských školách.

4.2. Ve spolupráci s příslušnými odborovými organizacemi zajistí

hísem v rámci organizace, za podmínky, že to nezbytně vyžadují provozní potřeby. Zaměstnavatel je povinen na základě dohody se zaměstnancem předem projednat důvod a způsob přehlédnutí k jeho oprávněným zájmům.

B. 3. Kvalifikace

3.1. Zaměstnavatel umožní zaměstnanci studium nebo školení za účelem potřebného zvýšení kvalifikace a uzavře s ním za tímto účelem písemnou dohodu zejména v těchto případech:

- a) pokud jde o zvýšení kvalifikace zaměstnance pro potřebu zaměstnavatele,
- b) pokud jde o zvýšení kvalifikace pro potřebu zaměstnance a nebrání-li tomu provozní důvody zaměstnavatele,
- c) pokud jde o zvýšení kvalifikace z důvodu změny pracovního poměru pro posílení zaměstnance nemoci z povolání nebo pracovním úrazem.

V případě bodu a) a c) hraje zaměstnavatel všechny náklady spojené se studiem nebo školením.

V případě bodu b) zaměstnavatel uvolní zaměstnance na dobu nezbytně potřebnou pro školy nebo školící střediska, bez nároku na mzdu.

Odborová organizace si vyhrazuje v případech a), b), c) právo kontroly.

3.2. Jestliže dojde v organizaci ke změnám, probíhá rekvalifikace v souladu s platnou právní úpravou.

3.3. Nutnost rekvalifikace u zaměstnanců starších 50 let nebo mající u zaměstnavatele odpracováno minimálně 25 let, je vhodné projednat s odborovou organizací.

B. 4. Ukončení pracovního poměru

4.1. Pracovní poměr může zaměstnavatel ukončit jen z důvodů stanovených zákonem. Výpověď a okamžitě zrušen pracovního poměru je zaměstnavatel povinen předem projednat s odborovou organizací.

4.2. Při výběru zaměstnanců, kterým bude dána výpověď z důvodu ukončení organizačních změn, u kterých nastane potřeba rekvalifikace, je zaměstnavatel povinen podle této kolektivní smlouvy postupovat následujícím způsobem:

- a) příslušný pracovník zaměstnavatele, který navrhuje ukončení organizační změny, (racionalizační opatření), u důsledků kterých dojde k uvolňování zaměstnanců, informuje o nich odborovou organizaci včas, nejméně jeden měsíc před jejich uskutečněním, spolu s možností umístění zaměstnanců ve vhodném zaměstnání na jiném úseku organizace.

Do okruhu uvolňovaných zaměstnanců nebudou především zařazováni zaměstnanci zvláštních skupin stanovených zákoníkem práce § 48:

- zaměstnanci dočasné v pracovní neschopnosti,
- zaměstnanci v záklád. vojenské službě a civilní službě,
- zaměstnanci dlouhodobě uvolnění pro výkon funkce, — těhotné ženy,
- osamělí zaměstnanci trvale pečující alespoň o jedno dítě mladší 3 roky.

Při uvolňování zaměstnanců bude zaměstnavatel dále zohledňovat zaměstnance:

- s dlouhodobým pracovním poměrem v SOU a dobrými pracovními výsledky,
- osamělé pracovníky pečující o nezletilé děti,
- osoby se změnouve pracovní schopnosti,
- osoby před důchodovým věkem — 5 let.

b) Odborová organizace má právo podat námítku vůči jednotlivým návrhům. Zaměstnavatel se zavazuje přehlézet k této námítkám a písemně informovat odborovou organizaci o opatřeních, která k nim zaujal.

c) Zaměstnavatel se zavazuje dodržovat jednorázově oznámení povinnosti před doručením výpovědi zaměstnanci. Výpovědní doba je tři měsíce, pokud se jedná o výpověď z důvodu § 46, odst. 1, písm. a) až c) zákoníku práce.

Jestliže se ruší nebo přemísťuje organizace nebo její část, jestliže organizace zaniká nebo se převádí její část do jiné organizace a ta nemá možnost zaměstnance zaměstnat podle pracovní smlouvy.

Jestliže se stane zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí organizace nebo příslušného orgánu o změně úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách.

Ustanovení podle předcházejícího odstavce se netýká vedoucích pracovníků, kteří jsou do funkce ustanoveni imenováním.

Odstupné Lude poskytnouo zaměstnancům, u kterých dochází při organizačních změnách a racionalizačních opatřeních k rozvazání pracovního poměru výpovědí z důvodů uvedených v zákoníku práce § 46, odst. 1, písm. a) až c) nebo dohodou z těchto důvodů.

Při splnění podmínek v předcházejícím odstavci má uvolněný zaměstnanec nárok na jednorázově odstupné ve výši trojnásobku průměrné měsíční mzdy před skončením pracovního poměru.

Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout nad tento zákonný nárok věcnosti:

- a) trojnásobek průměrné měsíční mzdy zaměstnance, který souhlasí s rozvazáním pracovního poměru od prvního dne výpovědi,
- b) dvojnásobek průměrné mzdy zaměstnance, který souhlasí s rozvazáním pracovního poměru po uplynutí jednoho měsíce výpovědi,
- c) jednorázobek průměrné mzdy zaměstnance, který souhlasí s rozvazáním pracovního poměru po dvou měsících

hodování hospodářského vedení, zvat podle dohody vedoucí pracovníky k účasti při jednáních odborového orgánu,

— dbát a kontrolovat dodržování ustanovení této KS, zákoníku práce a dalších právních předpisů zaměstnanců, které se týkají i jednotlivých odborových orgánů.

9.10. V oblasti odměny za práci řídících pracovníků a objemy smluvních základních plátů řídících pracovníků.

A. 10. Materiální a organizační zabezpečení činnosti odborové organizace.

10.1. Vedení organizace se zavazuje, že pro činnost odborové organizace bezplatně a v přiměřeném rozsahu místnosti a mateřskou vybavení. Pro státní činnost odborové organizace, (schůzovou činnost apod.) hraje náklady spojené s jejich údržbou a provozem těchto místností. Dále se zavazuje, že umožní odborové organizaci používat komunikační prostředky, výpočetní a rozmanovnicí techniku.

10.2. Pro návštěvy odborové organizace pláti při vstupu do prostorů organizace stejné předpisy jako pro služební návštěvy organizace.

10.3. Pro funkcionáře odborové organizace neplatí při výkonu jejich činnosti omezení pohybu v prostorách organizace v okruhu jejích působnosti, dané pro zaměstnance pracovním poměrem nebo jiným, interním předpisem. Tato výjimka se nevztahuje na opodstatněné omezení pohybu z důvodů bezpečnosti práce a ochrany hospodářského tajemství.

10.4. Funkcionářům odborové organizace poskytně zaměstnavatel pro výkon funkce, nebo pro účast na jednání odborového orgánu, krátkodobé uvolnění — pracovní volno s náhradou mzdy.

10.6. Vedení organizace se zavazuje zabezpečit srážení odborových příspěvků z mezd zaměstnanců — členů odborové organizace a to na základě dohody o srážkách ze mzdy uzavřené s jednotlivými zaměstnanci.

B. PERSONÁLNÍ ZÁLEŽITOSTI

B. 1. Vznik pracovního poměru

1.1. Zaměstnavatel uzavírá se zaměstnancem pracovní smlouvu, nejdříve v den vzniku pracovního poměru. Pracovní smlouva je vždy písemná (pokud není uzavřena na dotu kratší než jeden měsíc) a k základním náležitostem patří:

- a) druh práce,
- b) místo výkonu práce,
- c) den nástupu do práce,
- d) mzdové zařazení.

Místo výkonu práce bude místně vymezené úrovní organizace.

Mimo toho je možné v pracovní smlouvě dohodnout další podmínky, na kterých mají účastníci zájem.

Před uzavřením pracovní smlouvy je zaměstnavatel povinen prokázatelným způsobem seznámit zaměstnance s právy a povinnostmi, pracovními a mzdovými podmínkami a dalšími specifiky organizace.

1.3. Zaměstnavatel před uzavřením pracovní smlouvy zajistí, aby se budoucí zaměstnanec podrobil lékařské prohlídce.

1.4. V pracovní smlouvě může být dohodnuta zkušební doba v maximální délce tři měsíců. Zaměstnavatel se zavazuje zrušit pracovní poměr ve zkušební době výhradně písemným oznámením o ukončení pracovního poměru, doručeným zaměstnanci nejmeně tři pracovní dny před jeho ukončením. Zaukončení pracovního poměru. Do zkušební doby se nezapočítává doba přezávek v práci nad deset dní.

B. 2. Pracovní podmínky

Zaměstnavatel je povinen vytvářet vhodné pracovní podmínky pro zaměstnance se změněnou pracovní schopností a zdravotně postižené.

2.1. Vedení SOU se zavazuje zveřejňovat nabídku neobsazených pracovních míst způsobem dohodnutým s odbory tak, aby byli všichni zaměstnanci organizace předem informováni o pracovních příležitostech jaké jim vedení organizace nabídně jako volné, a to v souladu s předpisy o zaměstnanosti a příslušným úřadem práce.

2.2. Vedení organizace uznává právo zaměstnanců ucházet se o neobsazená pracovní místa dříve, než to bude nabídnuto občanovi, který doposud v organizaci nepracoval. Při stejných kvalitách více zaměstnanců je pomocným kritériem pro rozhodnutí zaměstnavatele délka pracovního poměru u zaměstnavatele.

2.3. Vedení organizace zpravídla neuplatní do důchodového věku výpovědní důvod podle § 46, odst. 1 písm. a), b), c) u zaměstnanců — mužů, kteří dosáhli 50 let věku, a žen, které dosáhly věku 45 let — jestliže odpracovali na SOU více jak 15 let, resp. 25 let bez úhledu na věk.

2.4. Vedení organizace se zavazuje, že pracovníkům, kteří budou uvolněni ze svých pracovních míst z důvodu organizačních změn, umožní bezplatně rekvalifikaci podle potřeby organizace.

2.5. Změny pracovních poměrů mohou být provedeny jen podle ustanovení zákoníku práce § 36 až 41. Zaměstnavatel se zavazuje, že v případě nadbytečnosti zaměstnance na jeho původním místě (výkonu práce) mu bude podle možnosti nabídnuta jiná vhodná práce, odpovídající jeho odborným, kvalifikačním a zdravotním předpokladům.

2.6. Sjednaný obsah pracovní smlouvy možno měnit jen tehdy, dohodne-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změně.

2.7. Převést na jinou práci může zaměstnavatel jen v souladu se zněním § 37 zákoníku práce.

2.8. Přeložit zaměstnanec k výkonu práce do jiného místa, než je uvedeno v jeho pracovní smlouvě, lze pouze s jeho sou-

Zaměstnanost v srdci

"Titulek není náhodou," říká Vladimír Komárek, předseda Moravskoslezské rady OS KOVO. "Je to ústřední heslo kováků z Francie, konkrétně z Lotrinska, kde jsme byli nedávno dořešit smlouvu. Loni v létě nás francouzští kolegové, se kterými jsme navázali kontakt už v roce 1990, navštívili, seznámili se s našimi podmínkami, prohlédli si některé hutní podniky a na základě jednání s MSR připravili návrh dohody o spolupráci."

Společně se členem předsednictva MSR Rudolfem Dvořákem jsme v závěru loňského roku připravovanou smlouvu dojednali u nich. Bude se týkat předávání vzájemných zkušeností nejen v oblasti sociální, průmyslové, bezpečnosti práce, ekologické, ale i kulturní. Kolegové z Francie nechtějí uzavírat smlouvu s odborovým svazem, ale regionálním, který má podobnou problematiku. Vysoká koncentrace hutí a také zároveň zemědělství je na Moravě. Lotrinci mají už osmnáctileté zkušenosti

zodpovědnost. Můj protějšek, který vede odborový Syndikát v Lotrinsku, je obklopen odborníky, kteří vedou různé oblasti. Přitom nejsou členy vrcholového orgánu. Každý ví velmi dobře, co má dělat a dělá to a funguje to. Lidé pracují zodpovědně a sami na sobě tvrdě pracují. Jejich práce je zviditelněna tak, aby všichni členové věděli, že odbory pro ně něco dělají a že mají své místo na slunci. K tomu mají propagační oddělení a vlastní časopis, který tiskne jejich tiskárna (je vybavena technikou Adastu z Adamova). Závěrečná část snímku byla poněkud pochmurná. Ukázaly se rozvaliny v místech, které bylo dříve hutním provozem. Byly to sutiny betonu a staviva, ne však železa. Protože se hutě likvidovaly postupně, využívaly materiál k výrobě téch, co byly v likvidaci později. Tak se zlikvidovaly postupně nebo lépe využívaly materiál z vlastních zdrojů. Hutní průmysl byl pryč kdysi chloubovou Francie. Ne všude jsou rozvaliny. Postupně se plochy zavřívají a vytvářejí se tak prostory pro podnikatelskou činnost. Tlak, který na likvidaci hutí byl, vyvíjely zahraniční, přede-

vším americké a jihokorejské hutě, kterým nemohly konkurovat. Podobně byl na tom textilní průmysl, který je pod tlakem některých asijských zemí. Zrovna tak byly zavřeny doly, protože nemohly konkurovat uhlénému importu. Také po nich nezůstala ani stopa. To je restrukuralizace v pravém slova smyslu. Ve Francii však o ní mluví jako o něčem, co má minimální dopad na zaměstnanost a sociální podmínky. U nás je to jiné. Stát nechce nést záruky za to, co vládní předchůdci napáchali, a chce ponechat restrukuralizaci na hutních podnicích samotných. Prognózy hovoří až o 40 000 lidech, kteří by do roku 2000 neměli být hutními zaměstnanci. Navíc slovo restrukuralizace ještě lidem mnoho neříká. Regiony nejsou samy schopné reagovat na něco takového. Proto už nyní se snažíme vést dialog, který by vedl k optimálnímu řešení. Musíme do něj vstoupit ministři, poslance, magistráty, zaměstnavatele. Ve Francii jsem pochopil, že rozhovory takového charakteru je třeba vést pod veřejnou kontrolou tak, aby je nebylo možno zpochybňovat nebo jinak vysvětlovat."

OS KOVO k sociálním zákonům

ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ – 1. ČÁST

Jak jsme minule slibili, vracíme se podrobněji k jednotlivým uceleným souhrnům zákonů, přijímaných v současné době v sociální oblasti. Nejprve aktuální informace. Systém povinné smluvního pojištění organizací pro odškodňování pracovních úrazů, o němž jsme psali v minulém pokračování, zatím nehoří. Po dohodě tripartity zůstalo toto pojištění zákonné, viz novela § 205 d) ZP, provedená zákonem č. 37/1993 Sb. V dnešním pokračování shrneme zákonné normy, které se vztahují ke zdravotnímu pojištění. Nebudeme tedy zatím hovořit o nemocenském pojištění, které je součástí sociálního zabezpečení, ale pouze o novém způsobu financování zdravotnické péče. Základní zákony v této oblasti byly přijaty už na sklonku roku 1991 s účinností od 1. 1. 1992. Je to především zákon č. 550/1991 Sb.

o všeobecném zdravotním pojištění. V tomto zákoně je rámcově stanoven obsah potřebné zdravotnické péče, vznik pojištění, plátcí pojistného, jejich povinnosti, pokuty a přírůžky k pojistnému. Podle zákona č. 551/1991 Sb. o všeobecné zdravotní pojišťovně České republiky byla založena Všeobecná zdravotní pojišťovna, která se po počátečním tápání a výměně ředitele pomalu na zkoušku rozvíjí. Tyto dva zákony předpokládaly (a je to v nich výslovně uvedeno) vznik dalších zdravotních pojišťoven. Obrovské úsilí skupiny lidí, podleještě se na vzniku těch dalších pojišťoven, bylo završeno přijetím zákona č. 280/1992 Sb. o resortních, odborových, podnikových a dalších zdravotních pojišťovnách. Zakladatelem pro tyto další zdravotní pojišťovny se stalo MPSV ČR. Podle posledních informací vzniklo zatím 15 dal-

ních zdravotních pojišťoven, konkurenčních Všeobecné zdravotní pojišťovně. V resortu KOVO se slibně rozvíjí například pojišťovna Garant (př. CKD Praha) a Vitkovická hutí. Nařízením vlády č. 216/1992 Sb. se vydává Zdravotní řád, v němž je potřebná zdravotnická péče (hrazená pojišťovnou) podrobněji specifikována. Je zde též obsažena lékařská péče, která přechází do oblasti zdravotnické péče z oblasti nemocenského pojištění. Ke Zdravotnímu řádu vzniká OS KOVO připomínky – zejména tu, že by rozsah a úroveň potřebné zdravotnické péče neměly být závislé na objemu finančních zdrojů na úhradu zdravotnické péče. Tato závislost však v § 1 bohužel zůstala zachována. S účinností od 15. září byla vy-

dána vyhláška č. 426/1992 Sb. MZ ČR o úhradě léčiv a prostředků zdravotnické techniky. Její součástí je tzv. kategorizace léků na tři skupiny – hrazené pojišťovnou buď plně, částečně nebo vůbec. Dále od 15. října 1992 je účinná vyhláška MZ ČR č. 467/1992 Sb. o zdravotnické péči poskytované za úhradu. Pojištění je třeba upřesnit na § 13 této vyhlášky, podle níž zdravotnické zařízení, které poskytuje zdravotnickou péči za úhradu, je povinno předem informovat, kromě jiného, též o výši finanční úhrady a po poskytnutí péče vystavit doklad, kde je výše finanční úhrady uvedena. Pro úplnost informací o systému zdravotního pojištění nám zbývá seznámit se se zákonem číslo 592/1992 Sb. o pojistném na zdravotní pojištění. Tento zákon si vyžadá poněkud delší komentář, necháme si ho proto do dalšího pokračování našeho cyklu. Marcela HRIBALOVÁ

Zamestnávateľa podporili odborárov

NA PŮDE PARLAMENTU OPĚT O PETICIÍ OZ KOVO

Konfederácia OZ SR vyslovila súhlas s petíciou aj podľa zamestnávateľov je komunikácia v tripartite narušená. Sporné otázky by mohla vyriešiť ratifikácia Európskej sociálnej charty. Na parlamentnej pôde sa minulý týždeň zišli predáci Odborového zväzu KOVO s predstaviteľmi Rady hospodárskej a sociálnej dohody. V neformálnom rokovaní sa pokúsili nájsť riešenie na problémy nastolené v petícii, ktorú tripartita zastupovacia predsedníctva Slovenskej rady OZ KOVO, predseda odborového zväzu Jozef Krumpálek, podpredseda Eugen Skultéty a výkonný tajomník Anton Miška, predložili 14. januára Výboru Národnej rady pre petície, práva ochraunu a bezpečnosť. Odborári v petícii vyslovili svoje výhrady k jednostrannému postupu vlády, ktorá svoje sľuby a vyhlásenia o spolupráci s odbormi neplní. Naopak, o viacerých sociálnych opatreniach, napríklad zrušenie robotníckych listkov na železnici, zrušenie vyhlášky o FKSP, obmedzenie vyplácania štátneho vyrovnávacieho príspevku a rodinných prídavkov, rozhodla vláda bez prerokovania v Rade hospodárskej a sociálnej dohody. Kováci zdôraznili, že práve takto sa znižuje a popiera význam tripartity. Zástupca Konfederácie OZ SR Michal Radev v diskusii povedal, že k požiadavkám kovákov prichádzajú podporne hlasy čienskej základe. Súhlas s petíciou vyslovili mnohé odborové zväzy. Ako povedal, vedenie konfederácie na základe týchto ohlasov vyslovilo jednoznačnú podporu petícii.

Na stranu odborárov zahrali i predstavitelia zamestnávateľov. Odborári podľa nich trafilí kliniec po hlavieku, keď poukázali na narušenú komunikáciu v tripartite. Skúsenosti zamestnávateľov s rešpektovaním ich stanovisk v tripartite sú podobné ako u odborárov. Podpredseda vlády SR a predseda Rady hospodárskej a sociálnej dohody Roman Kováč vyslovil prekvapenie, že s petíciou prišli prístup predáci OZ KOVO. Takýto postup by vraj očakával skôr od zástupcov odborárov v tripartite. Povedal, že s niektorými tvrdeniami v petícii možno súhlasiť, s väčšinou však nie. Zásadna nesúhlas s názorom odborárov, že vláda popiera význam tripartity. Z jeho slov vyplývalo, že vláda rast životných nákladov oproti rastu príjmov obyvateľstva starostlivo sleduje. Prvé výsledky budú známe až koncom januára. Na margo zrušenia robotníckych listkov na železnici povedal, že tento návrh pripravila ešte federálna vláda. Roman Kováč vyslovil poďakovanie, že odborári kritizujú adresne poskytovanie sociálnych dávok, keď pred časom sami na tejto adreznosti trvali. Odborári sa zase pozastavili nad tým, že v mnohých podnikoch India nedostali ročné prídavky ani štátny vyrovnávací príspevok. Kontinuita vyplácania sociálnych dávok bola narušená predčasným spustením mnohých opatrení, ktoré boli uvedené do života diletantsky, takpovediac z večera do rána – navyše bez dôkladnej informovanosti občanov štátnu správu. Takéto zadržely sú pre sociálne slabé rodiny priam katastrofou. Je potom pochopiteľné, ak sa kritika obracia proti vláde. Roman Kováč priznal, že pri vyplácaní štátneho vyrovnávacieho príspevku skutočne zlyhala štátna administratíva.

Změny brání koncepční práci

Společně zasedání předsednictva České a Moravskoslezské rady OS KOVO se konalo 13. ledna 1993 v Praze. Jeden z bodů programu se zabýval mimořádným sjezdem a případnou transformací svazu. Nejvíce se hovořilo o tom, zda dvě nebo jedna výkonná rada. Padala slova o centrismu i o dualismu, všechno subjektivní dedukce. Proto jsem o názor požádal Vladimíra Komárka, předsedu Moravskoslezské rady OS KOVO. Část kolegů – ti rádo by radikální – již potřeby představují kovácký svaz, a to s pozoruhodnými obraty v myšlení, amatérsky a bez potřebné kvalitační analýzy. Revoluční odborové hnutí bylo rozbité coby mocenský nástroj komunistické diktatury, její ústřední výbor pracujících v kovoprůmyslu jako totalitní prosazování moci. Po listopadu 1989 hledali kováci nejučinější řešení pro potřeby základních organizací. Českomoravská komora pro řízení jednoho miliónu odborářů z pražského centra se ukázala těžkopádnou a nyní by měla zaniknout MSR pro tříštění vlivu. Co se ukáže za rok, co za dva? (ajd)

Přítom v některých případech jde o osobní ambice, neschopnost, schovávaní se v anonymní kolektivní orgán s touhou zastávat plno funkcí a nemít konkrétní profesionální odpovědnost. Můj názor je shodný s CNR, a to: zrušit předsednictvo jako překonaný kolektivní orgán s kolektivní nezodpovědností, ponechat výkonnou radu a kolegium, složené z profesionálních regionálních tajemníků, zodpovědných za 7 regionů v působnosti MSR ve smyslu rozhodnutí předsednictva Moravskoslezské rady zhruba před rokem. Nekumulovat funkce a místo předsednictva MSR vytvořit rozhodčí orgán. Co však mám říci na to, že někteří kolegové používají stejných vět jako politici vládnoucí strany (viz třeba MFD z 15. 1. 1993). Prý hrozí dualismus. Jakým právem o tom mluví, když při tvorbě MSR hovořili o centralismu. Pámám se proto, že chybí rozbor a názorový přehled základny. Vědí verbálně funkcionáři, o čem mluví? (ajd)

Cesta k profesionalitě

V týdnu od 18. do 22. ledna proběhl v rekreačním středisku Moravskoslezské vagonky Studénka na Soláni v Beskydách další týdenní cyklus vzdělávacího vybraných moravských předstev a zástupců mandátových obvodů. Skolení obsahově zabezpečuje firma SILMA 90, jejíž ředitel ing. Andrej Kopčej, CSC, coby fundovaný lektor ve 40 hodinách přednášel své poznatky o podstatě a zásadách manažerské práce (strategie řízení změn, finanční hodnocení firmy, strategie řízení podniku, metody marketingu, strategie a aplikace ap.). Celý cyklus přednášek bude ukončen dovednostními a praktickými testy, ve kterých si budou účastníci moct ověřit, čemu se naučili. Získané vědomosti a zkušenosti, profesionální přístup k práci odborů by absolventi seminářů však měli předávat dál. Jak si to představuje jeden z nich – předseda ZO OS KOVO Česká Zbrojovka Uherský Brod Josef Gregor: Vše chystám na profesionalitu odborů, což si představuji jako speciální servis informací pro moji práci, bez toho, aniž bych dopředu upozorňoval, že na tu, či onu otázku budu chtít odpověď. Pracovníci na metodických pracovištích musejí být připraveni a vzděláni. Musejí znát odpovědi na základní odborářské problémy, bez

toho, abych já je musel na ně upozorňovat a říkat jim – připravte se, budu potřebovat to, či ono. Musejí dokázat reagovat okamžitě. Zatím se mi ale stává, že spíš upozorňuji na to, na co budu chtít odpověď. Očekával bych, že odpověď bude zpracována, že aparát metodického pracoviště bude vědět, jaký druh odpovědi má mít „na skladě“, a že já nebudu ten poslední, kdo na to přijde. A protože minimálně 85 % informací získaných na tomto kursu se dá aplikovat do odborářské praxe, chci touto cestou apelovat na všechny, kteří se takovýchto a podobných seminářů zúčastní, aby předávali své poznatky dál. Členům svých závodních výborů a ti zase níže. Aby se vzdělanost odborářů neustále zvyšovala, jedině profesionál dokáže úspěšně jednat. Možná by nebylo na škodu, kdyby za určitý čas každý předseda Fekl, jakým způsobem, a to nejen směrem nahoru, k managementu, ale zvlášť dolů, ve své organizaci, poznatky předal a uplatnil. A kdyby to bylo pouze na svůj závodní výbor, i to by bylo pro začátek dost. Obdobu semináře dr. Berana z Vídně, podstatně však levnější, ukazuje, že není nutné vždy hledat odborníky v zahraničí. Blanka Kramolišová

toho, abych já je musel na ně upozorňovat a říkat jim – připravte se, budu potřebovat to, či ono. Musejí dokázat reagovat okamžitě. Zatím se mi ale stává, že spíš upozorňuji na to, na co budu chtít odpověď. Očekával bych, že odpověď bude zpracována, že aparát metodického pracoviště bude vědět, jaký druh odpovědi má mít „na skladě“, a že já nebudu ten poslední, kdo na to přijde. A protože minimálně 85 % informací získaných na tomto kursu se dá aplikovat do odborářské praxe, chci touto cestou apelovat na všechny, kteří se takovýchto a podobných seminářů zúčastní, aby předávali své poznatky dál. Členům svých závodních výborů a ti zase níže. Aby se vzdělanost odborářů neustále zvyšovala, jedině profesionál dokáže úspěšně jednat. Možná by nebylo na škodu, kdyby za určitý čas každý předseda Fekl, jakým způsobem, a to nejen směrem nahoru, k managementu, ale zvlášť dolů, ve své organizaci, poznatky předal a uplatnil. A kdyby to bylo pouze na svůj závodní výbor, i to by bylo pro začátek dost. Obdobu semináře dr. Berana z Vídně, podstatně však levnější, ukazuje, že není nutné vždy hledat odborníky v zahraničí. Blanka Kramolišová

Blanka Kramolišová

NÁZOR Z MSR

Při čtení dvou prvních čísel Kováka 93 mi připadá, že nikdo jiný než předseda OS KOVO do našeho kováckého týdeníku psát nechce. Také situace po společném zasedání předsednictva CR a MSR mě donutila reagovat a čtenářům Kováka napsat i jiný názor. Nikoho jsem z České rady neslyšel, že by Česká rada nebyla funkční, ba naopak, že jednání jsou věcná a konstruktivní. Ne jinak je tomu v Moravskoslezské radě, kde jednání trvají déle – možná, že máme jiný styl práce. Nikdo též neřekl a není nikde v usnesení, že by měla být MSR zrušena, že někomu navyhovuje. Tím nechci říci, že by se jednání nedalo zlepšovat. Každý mi dá asi za pravdu, že se více dohodne mezi 40 členy – než ve 100členném plénu. Shrnutí – sečteno.

Rady fungují a nyní se najdou lidé, kterým dvě rady v nové České republice navyhovují. Na adresu těchto se musím odpovědně ptát PROC? Zatím nikdo neřekl jeden vážný důvod, proč by se měla MSR rozšířit a tvořit jednu společnou radu. Je to snad název nebo rozdílnost názorů vedení CR a MSR a nebo nucený návrat k centralismu. Je přece mnoho svazů Čech a Moravy a nikomu to nevádí ani v Českomoravské komoře. A než dělat návrh na již třetí strukturu za tři roky, měla by být udelána analýza a rozbor činnosti za minulé období. Pak bych se vůbec nedivil členské základně, že by jí to přestalo bavit a „vzali do rukou klacky“, jak to píše ve svém článku předseda v Kováku č. 2. Dále nemohu souhlasit s názorem jednoho kolegy z MSR, který na společném zasedání 13. ledna na 1993 prohlásil – cituji: o tom, zda budou dvě rady nebo jedna rada, rozhodlo společné zasedání dne 18. 11. 1992 v Praze. Mimořádně, chyběla polovina členů MSR a také neexistuje žádné usnesení ze závěru jednání. Proto mě překvapil kolega Stencel, místopředseda MSR, který jako jediný předložil komisi pro stanovy dva návrhy na budoucí strukturu svazu v České republice. Při průzkumu názorů nikdo z členů MSR se nevyjádřil, že je pro dva samostatné svazy v České republice, ale naproti většina vyslovila názor – decentralizovat! Také si myslím, že uhlčováním jiného názoru právě založíme nové jádro problémů do budoucna.

Čtěl bych dále připomenout názory některých funkcionářů v roce 1991 na řádném sjezdu a jejich obrát v nastávajícím roce 1993. Nebo snad už se někteří úplně odtrhli od členské základny a mají na očích rázové brýle? Dále by nebylo dobré za nyníjší složitě situace emaozat základní organizace, co se týče právní subjektivity. Takové názory se již také vyskytly u některých funkcionářů – jakoby zapomněli, že výstavba svazu je za zřetelně. Totiž každodenní práci v ZO za závodní výbor nikdo neudělá. Závěrem bych připomenul, že existují stále dvě výkonné rady v novém České republice a o jejich dalším působení si musejí rozhodnout členové těchto rad a nikdo jiný. Rudolf Dvořák

Bankrot není důvod k uskrovnování

ROZHOVOR S PŘEDSEDOU ZO OS KOVO MIKROTECHNA PETREM HĀNOU

Po koordinačním poradě předsedy a místopředsedy ZO OS KOVO středoboského kraje a regionu Praha, kteří zastupují zhruba 250 000 kováků, jsme se ho zeptali, co odobráte v těchto dnech nejvíce trápí: Kromě zpomalování privatizace, nárůst cen po Novém roce, který je způsoben daňovou reformou, kdy z jedné daňové reformy přecházíme na úplně jinou. Když k tomu připočítáme neserióznost různých výrobců a firem a zčásti i neznalost a neinformovanost vznikne to, co sami pocítujeme na vlastní kůži. Ve státech se zaběhnutým tržním hospodářstvím je jakákoli změna daňového systému ckevědomě připravována tak pší roku až rok. Laická veřejnost je prostřednictvím médií seznamována se zákonitostmi nové soustavy, probíhají nejzávažnější lobby, školení. U nás na tyto aktivity nebyl čas. Jak se budou odobráři cenového boomu bránit? Odbory se musí chovat stejně, jako v každém jiném státě s tržním hospodářstvím. Tzn. adekvátně reagovat na každý takovýto zásah. Poslání odborů spatřujeme v tom, že se starají o zaměstnance. Ti si musejí alespoň udržet výši reálných mezd. Na tom se shodli všichni účastníci setkání, stejně tak na společné podpoře. Jaké? Je spousta podniků, kde zaměstnavatel na naše požadavky přistoupí a reálné mzdy udrží. Ale jsou také podniky, ve kterých kolektivní vyjednávání nedopadlo pro odbory úspěšně, nebo chcete-li, alespoň přijatelně. A těmto organizacím vyjádříme podporu. Formy můžou být různé – od dopisů, peticí, shromáždění odborářů, stávkou nevyjímaje. Nebyl cenový boom návodou pro odobráře, na kterou se měli chytit a která je měla odpoutat od hlavního úkolu dneška – pomoci základním organizacím v pod-

nicích, kde stále více a více podkultává privatizace? Obě věci, nárůst životních nákladů a privatizace podniků, spolu úzce souvisí. Podle mého názoru dojde k tomu, že u soukromých firem, které vykazují zisk, se odobrářům může lépe podařit prosadit zvýšení mezd. U nezpracitovaných podniků se to odobrářům může podařit také, ale zde, protože jde o státní podnik, stát bude muset reagovat. A tak lid na mzdy může donutit stát, aby státní podniky, za které nese zodpovědnost a které ho také něco stojí, rychle předal konkrétnímu vlastníkovi, tedy zprivatizoval ho. Jde především o podniky nevykazující zisk. A v nich je situace nejpříznivější i pro naše odobráře. Management neví, jak se má chovat, odobráři nevědí, jestli mají požadovat zvýšení mezd, aby nepotopili podnik a nepišli o práci. A u těchto problémových podniků, když by odobráři rozumně požadovali zvýšení mezd, tak přinutí vládu buď urychlit privatizaci podniků, nebo vyhlásit bankrot. Toho se ale lidé bojí, protože by přišli o práci. Bojí, ale já jsem přesvědčen, že je lepší i pro zaměstnance v podniku, kde není naděje na „přežití“, bankrot a následná privatizace, a to co nejříve. Rozhodně lepší, než žít v nízké mzdě. Dejme tomu, že odborová organizace bude v takovém podniku slabá, nebude chtít zvýšit mzdy, i takový stav může nastat, bude maximálně vycházet vstříc zaměstnavateli a stejně nedojde k ničemu jinému, než že za bídné peníze budou lidé produkovat agónii podniku o další dny. Jsem přesvědčen, že tento tlak na nárůst mezd z důvodu nárůstu životních nákladů, donutí nepřímou státi, aby se řešením problémů státních podniků formou jejich rychlé privatizace začal zabývat. Vždyť je to v jeho zájmu. Blanka Kramolišová

METALURG A ZDRAVÍ

O naplánovaném dlouhodobém projektu Metalurg se hovořilo na středeční (20. 1.) tiskové besedě našeho svazu v Praze, které se zúčastnili zástupci metalurgické sekce OS KOVO, zdravotník a pojišťovny. Přizvaným novinářům vysvětlili záměr projektu, a sice plosně na vzorku 200 náhodně vybraných pracovníků metalurgie (+ 200 ve SR) s odpracovanou dobou v oboru 15 let prozkoumat jejich zdravotní stav a zjistit rizika v metalurgických provozech. Po vyhodnocení výsledků by měly být pro pracovníky v metalurgii otevřeny možnosti nahrazující pracovní kategorie. Průzkum se uskuteční také v 18 organizacích, kde budou měřeny hladiny prašnosti. Celou několikmilionovou akci financují obě národní pojišťovny a OS KOVO. Jak na tiskové besedě řekl předseda metalurgické sekce Pavel Stratil, výsledkem by mělo být uzákonění nového systému pojištění v rizikových provozech, dále připojištění komerční – to by bylo zahrnuto do kolektivních smluv a platil by ho zaměstnavatel a konečně připojištění individuální, které by si platil zaměstnanec sám. Význam projektu vidíme také v tom, že odobrářům i zdravotníkům poskytnete informace potřebné pro jejich další práci. Blanka Kramolišová

Blanka Kramolišová

LIKVIDACE A MY

Pokračování ze str. 1

d) provést závěrečnou účetní závěrku, zrušit běžný účet u peněžního ústavu a finanční prostředky převést na účet základní odborové organizace (z těchto prostředků se refundují mzdy a event. odstupné);
e) provést inventarizaci odborového majetku, majetek předat základní odborové organizaci, event. rozhodnout o dalším způsobu jeho využití (smlouva o výpůjčce, prodej atd.);
f) rozhodnout o archivaci dokumentů, event. o skartaci nepotřebných písemností;
g) vypracovat protokol o zrušení kulturního zařízení.

II. KULTURNÍ ZAŘÍZENÍ S PRÁVNÍ SUBJEKTIVITOU

● **Příspěvková organizace** — zřizovatel (obec, město, event. ministerstvo) rozhodne svým usnesením o zrušení příspěvkové organizace a o způsobu provedení (s právním nástupem, likvidací, ukončení činnosti).
Zrušením příspěvkové organizace přecházejí práva a závazky dnem zániku na zřizovatele (zákon č. 576/1990 Sb., § 31, odstavec 4). V opačném případě zřizovatel určí v jakém rozsahu přecházejí práva a závazky na nově, případně přejímající organizaci (zákon č. 576/1990 Sb., § 31, odstavec 3).

● **Obchodní společnosti, zájmová sdružení právnických osob**

Jejich zánik je upraven společnou smlouvou, zakladatelskou listinou či jiným dokumentem podle obchodního nebo občanského zákoníka.

Výjimku tvoří případy, kdy o jejich zániku rozhodne v souladu s obecně platnými předpisy soud.

● **Kulturní zařízení, jejichž zřizovatelem je ústřední orgán — hospodářská zařízení občanského sdružení (§ 102 HZ).**

V souladu s § 766 obchodního zákoníka měla do 31. 12. 1993 proběhnout jejich transformace. V takovém případě jde o změnu právní formy. Vznikly právní sub-

jekt je právním nástupcem, přebírá závazky komplexně.

Rozhodne-li ústřední orgán — zřizovatel — o zrušení kulturního zařízení bez právního nástupce, jde takovéto zařízení do likvidace (§ 767 obchodního zákoníka).

Pokud do 31. 12. 1992 zřizovatel nerozhodne, soud nařídí likvidaci těchto zařízení i bez návrhu zřizovatele (§ 766 obchodního zákoníka).

LIKVIDACE

K likvidaci jako takové dosud nebyl vydán žádný právní předpis s výjimkou obecných ustanovení obchodního zákoníka:

§ 28, odst. 4 — v obchodním rejstříku se dále vyznačí vstup do likvidace, jakož i jméno a bydliště likvidátora (likvidátor);

§ 31, odst. 1 — návrh na zápis do obchodního rejstříku podává oprávněná osoba, již se zápis týká, nebo osoby oprávněné k tomu podle zákona nebo osobou písemně zmocněné k tomuto těmito osobami;

§ 31, odst. 4 — pravost podpisu osob, podávajících návrh na zápis do obchodního rejstříku, a podpisů plně moci podle odst. 1 musí být úředně ověřena;

dále se postupuje podle následujících § § obchodního zákoníka:

§ 68 — zrušení a zánik společnosti

§ 70 — likvidace společnosti

§ 71 až § 75 — dtto.

Postup pro rozhodnutí zřizovatele o vstupu zařízení do likvidace

1. Návrh na zápis vstupu zařízení do likvidace do obchodního rejstříku.

2. Zápis likvidace zařízení do obchodního rejstříku přechází působnost statutárního orgánu jednatel jménem zařízení na likvidátora, zapsaného v obchodním rejstříku.

3. Zařízení po dobu likvidace užívá svého názvu s dovětkem „v likvidaci“.

4. Po provedení likvidaci podává likvidátor návrh na výmaz zařízení z obchodního rejstříku. Podle § 31, odst. 2 obchodního zákoníku se zápis provede ke dni,

určenému v návrhu na zápis (doporučujeme nezapomenout napsat datum, jinak se zápis provede ke dni vydání tohoto usnesení soudem).

5. Při podání žádosti s návrhem na výmaz zařízení z obchodního rejstříku vydá podatelna soudu složenku na částku 3000 Kčs (první zápis do a výmaz z obchodního rejstříku). Doporučujeme obratem uhradit a kopii doručit tam, kde byl podán návrh.

6. K návrhu na výmaz zařízení doporučujeme připojit žádost o zaslání výmazu.

VLASTNÍ PRŮBĚH LIKVIDACE

Období likvidace — není ujasněno, je tlak od 3 měsíců do 1/2 roku, maximálně 9 měsíců. Není nikde stanoveno.

K datu zahájení likvidace je provedena účetní závěrka a inventarizace majetku.

Účetní závěrka a inventarizace majetku je součástí závěrečného likvidačního protokolu, stejně tak účetní uzávěrka (včetně daňových příkazů a odvodů) při ukončení likvidace a k datu také inventarizace zbylého majetku.

Doporučujeme, aby likvidátor zpracoval likvidační plán — je pouze pracovním návrhem. Lze použít jakéhokoliv jiného názvu, např. likvidační projekt, likvidační schéma apod.

LIKVIDAČNÍ PLÁN

Likvidátor by měl spolupracovat s vedením zařízení a ve všech pracovněprávních otázkách s odborovou organizací.

Návrh likvidační komise — počet členů není omezen, doporučujeme liché počty. Pokud jsou členové komise v pracovním poměru k zařízení, nemohou dostat výpověď. V likvidačním plánu je třeba uvést, kdy a jak skončí jejich pracovní poměr, za jakou odměnu, nezapomenout ani na odstupné.

Výpovědi — odborová organizace by měla dohlédnout na platnost výpovědí, vyplacenou výši odstupného (kolektivní smlouva). Pokud pracovníci nedostanou

výpověď, jejich pracovní poměr končí výmazem zařízení z obchodního rejstříku, tedy jeho zánikem. V takovém případě není nárok na odstupné — viz § 42, odst. 5 zákoníku práce: „Pokud nedošlo k přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů nebo ke skončení pracovního poměru, zaniká pracovní poměr dnem zániku organizace, u níž je pracovník zaměstnán.“

Dále likvidační plán obsahuje — nebo by měl obsahovat:

● **charakteristika zařízení** (organizační struktura — doložit dokumenty, např. organizační řád, platový řád apod.);

● **stav pracovníků** (počty celkem, z toho THP, D, pracovní neschopnosti, mateřské dovolené, vojenská služba, všechny dohody, pokud je v zařízení odborová organizace — jmenovitě seznam funkcionářů, atd.);

● **seznam movitého a nemovitého majetku** (doložit vlastnictví — výpis z katastru, inventarizace, hospodářské smlouvy, např. na leasing, atd.);

● **seznam pronájmů** (doložit hospodářskými smlouvami, výši nájemného se doporučuje uvést zvlášť);

● **právní agenda** (event. soudní spory, seznam pracovních úrazů, seznam pojistných událostí, seznam všech oznámení, stížností, reklamací, připomínek [vyřizovaných i nevyřizovaných], přehled všech revizí, např. kotelen atd., přitom sledovat jejich platnost i v průběhu likvidace);

● **rozpočet likvidace** (zvlášť likvidace zařízení a zvlášť likvidace samotné — mzdy, pronájem, telefon, provozní výdaje apod. včetně likvidační uzávěřky);

● **archivace všech dokumentů, inventarizace zbylého majetku.**

LIKVIDACE DĚLE POSTUPUJE podle likvidačního plánu. Likvidační protokol obsahuje prakticky vše, co je uvedeno v návrhu likvidačního plánu.

LIKVIDACE KONČÍ výmazem zařízení z obchodního rejstříku, pokud se v jejím průběhu nerozhodne o právním nástupci.

Poznámka na závěr: V těchto dnech vychází k této problematice publikace JUDr. Rany Kratochvílové — Průvodce likvidací a obsah likvidačního projektu.

-mk, mo-

Právní poradna

● **Bude se z odměn poskytovaných při příležitosti životních jubilej odvádět pojistné?**

Odměna při příležitosti životního jubilea není bezprostředně spjata s výkonem zaměstnání, a proto se z ní pojistné neodvádí. (APA)

● **Započítává se odstupné, poskytované při skončení pracovního poměru, do vyměřovacího základu pro odvod pojistného na zdravotní a sociální pojištění?**

V úvodu je nutno konstatovat, že vyměřovací základy pro odvod jednotlivých druhů pojištění se liší, což povede ke zvýšení nároků na administrativu, neboť podnik musí u každého pracovníka vést speciální agendu pro jednotlivá pojištění.

Co se týče konkrétně odstupného poskytovaného při skončení pracovního poměru (a to nelehké na to, zda je poskytnuto v zákonem stanovené výši, nebo zvýšené podle kolektivní smlouvy), do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného na sociální zabezpečení se odstupné nezapočítává (viz § 5, odst. 1, zákona č. 589/1992 Sb. ve znění novely 10/1993 Sb.), zatímco pro účely odvodu pojistného na všeobecné zdravotní pojištění se odstupné do vyměřovacího základu započítává. (APA)

● **Platí stále pro zdanění odstupného úprava, kdy se odstupné zdanělo odděleně od ostatní mzdy, a to paušální sazbou 15 %?**

Veškeré dosud platné předpisy upravující zdanění mzdy byly zákonem č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů zrušeny, neboli i vyhláška č. 161/1976 ve znění pozdějších předpisů, která toto upravovala, již od 1. 1. 1993 pozbyla platnosti. (Pozn.: Tato vyhláška se ještě uplatní při zdanění mezd vyplacených do konce ledna 1993, které se vztahují k roku 1992). Odstupné se nyní zdanuje tak, že plátce (tedy zaměstnavatel) vypočte a srazí zálohu na daň odděleně od ostatní mzdy roční sazbou daně. Odstupné samotné bude v tomto případě pouze částka srušeného pojistného, bez odečtení nezdanitelných částek ze základu daně a dopravného (§ 83, odst. 5 zákona ČNR o správě daní a poplatků). (APA)

● **Naše kolektivní smlouva upravuje zvýšené odstupné, nicméně její účinnost skončila 31. 12. 1992. Někteří zaměstnanci však dostali výpověď v říjnu, listopadu a prosinci. V letošním roce dosud nebyla nová kolektivní smlouva uzavřena. Mají tyto pracovníci nárok na odstupné podle kolektivní smlouvy, která platila v době dání výpovědi?**

Zákon č. 195/1991 Sb. o odstupném při skončení pracovního poměru tuto situaci přímo neřeší. Stanoví pouze, že uvolňovanému pracovníkovi přísluší odstupné, jako jednorázový příspěvek, ve výši dvojnásobného průměrného výdělku, zjištěného podle pracovních předpisů naposledy před skončením pracovního poměru. V kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu, vydaném v dohodě s příslušným odborovým orgánem, lze odstupné zvýšit až o trojnásobek průměrného výdělku, popřípadě stanovit podmínky, za kterých toto odstupné přísluší. Podle našeho názoru je rozhodujícím okamžikem den skutečného skončení pracovního poměru a nikoliv den, kdy je dána výpověď. Tomu ostatně odpovídá i samotný název právního předpisu o „odstupném při skončení pracovního poměru“. Aby se podobným situacím předešlo, bylo by vhodné tyto závazky sjednat tak, aby jejich účinnost skončila později, například až 30. 4. následujícího roku, kdy již pravděpodobně bude nová kolektivní smlouva uzavřena. Jakubková

● **Máma jako závodní výbor právo znát výši výdělků podnikového managementu? Vedení podniku zřejmě takto rozděluje horentní sumy a zdůvodňuje pak nejružnějším způsobem nedostatek prostředků na zvýšení dělnických mezd.**

Je nepochybné, že podle § 22 zákoníku práce odborové orgány dbají o dodržování mzdových předpisů a mají právo vykonávat kontrolu nad dodržováním mzdových předpisů a závazků, vyplývajících z kolektivních smluv, ze kterých vznikají nároky jednotlivým pracovníkům. V souladu se zákonem č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku jde o všechny případy, kdy je mzda sjednána tzv. hromadně. Nicméně, pokud je mzda sjednána v individuální pracovní či jiné smlouvě (například manažerské), jde o vztah zaměstnance a zaměstnavatele, kde odborová organizace nepřichází v úvahu. Zaměstnavatel nemusí, a podle § 60 odst. 3 ani není oprávněn, podávat informace bez souhlasu pracovníka jiným osobám, tedy ani členům odborového orgánu. Jakubková

● **Zaměstnavatel nám brání stát se členy odborové organizace. Nachal se slyšet, že nebude zaměstnávat odboráře.**

Zaměstnavatel zásadně na takový postoj nemá právo. Podle mezinárodní úmluvy č. 87 z roku 1948, již je naše republika vázána, zaměstnavatel musí respektovat tzv. svobodu odborového sdružení. Čili, zaměstnanci mají právo zcela svobodně ustavovat odborové organizace, které podléhají pouze evidenci ze strany státních orgánů. Zaměstnavatelé nemají žádné právo zasahovat do ustavení odborových organizací. Jakubková

Průměrné nominální mzdy v roce 1993

USMĚRŇOVÁNÍ NOMINÁLNÍCH MEZD VLÁDOU ČR

Zákonem ČNR č. 10/1993 Sb. o státním rozpočtu České republiky na rok 1993, o změně a doplnění některých zákonů ČNR a některých dalších předpisů, došlo v části patnácté § 19 tohoto zákona k doplnění zákona č. 1/1992 Sb. ze dne 10. 12. 1991 o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku v § 4, odst. 4, kde se připojuje věta:

„Přesáhne-li skutečný přírůstek průměrné mzdy zaměstnanců právnických a fyzických osob, kteří jsou odměňováni podle tohoto zákona, přírůstek cen o více než 5 %, může vláda České republiky nařízením stanovit regulaci a sankční opatření.“

Současně došlo tímto zákonem (tedy zákonem ČNR č. 10/1993 Sb.) v části desáté v § 14 ke změně a doplnění zákona ČNR č. 589/1992 Sb. o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní

politiku zaměstnanosti, kde se v § 7 za odst. 1 vkládají nové odst. 2 a 3 které znějí:

„2. Přesáhne-li skutečný přírůstek průměrné nominální mzdy za všechny podnikatelské subjekty přírůstek cen o více než 5 %, činí u organizace nebo malé organizace, která své zaměstnance odměňuje podle zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, sazba pojistného z vyměřovacího základu podle odstavce 1 písm. a) 30 %, z toho na státní politiku zaměstnanosti 6 %. Přírůstek průměrné nominální mzdy i přírůstek cen je přírůstkem zjišťovaným čtvrtletně Českým statistickým úřadem proti stejnému období minulého roku.“

3. Vláda České republiky stanoví nařízením, od kterého kalendářního měsíce a po jakou dobu organizace nebo malé organizace

vedené v odst. 2 platí pojistné ve výši podle odst. 2.“

Tato úprava znamená zmocnění pro vládu České republiky stanovit nařizením, od kterého kalendářního měsíce a po jakou dobu organizace nebo malé organiza-

SAZBY POJISTNÉHO NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ A PŘÍSPĚVKU NA STÁTNÍ POLITIKU ZAMĚSTNANOSTI PRO ORGANIZACE A MALÉ ORGANIZACE

(v % z vyměřovacího základu)	základní	zvýšená dle § 14 zákona ČNR č. 10/1993 Sb.
celkem	27,-	30,-
v toč:		
- nemocenské pojištění	3,6	3,6
- důchodové zabezpečení	20,4	20,4
- státní politika zaměstnanosti	3,-	6,-

Změny v poskytování státního vyrovnávacího příspěvku

Pokračování ze str. 2

předpisem, hodnota poskytovaných osobních, hygienických a ochranných pracovních prostředků a pracovního oblečení včetně jejich udržování — tedy např. pracovní oděvy — a některé další příjmy.

Funkčními požitky, které se považují za příjem pro nárok na příspěvek, jsou například funkční platy vedoucích ústředních orgánů státní správy a odměny za výkon funkce v orgánech obcí, v jiných orgánech územní samosprávy, státních orgánech, občanských a zájmových sdruženích, komorách a v jiných orgánech a institucích. Za funkční požitky se však nepovažují podle zákonů o daních z příjmů náhrady, poskytované v souvislosti s výkonem funkce, na které vzniká nárok podle zvláštních předpisů a výjimkou náhrady ušlého příjmu.

Příjem z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti jsou například příjmy ze zemědělské výroby, lesního a vodního hospodářství, příjmy ze živnosti a příjmy z jiného podnikání, podle zvláštních předpisů.

SLEDOVÁNÍ PŘÍJMŮ U PRACOVNÍKŮ DŮCHODOVĚ

Plátce důchodu, tedy Česká správa sociálního zabezpečení (dřívejší Úřad důchodového zabezpečení) vyplácí příspěvek důchodcům bez zřetele na jejich příjem. Pokud důchodce bude mít v kalendářním měsíci příjem a funkční požitky ve výši minimální mzdy nebo vyšší, je zaměstnavatel povinen srazit mu z jeho příjmu, a to automaticky bez souhlasu důchodce, za měsíc, v němž podmínky pro nárok na příspěvek nespínal, 220 Kčs.

Tuto částku pak zaměstnavatel poukáže na účet ministerstva financí České republiky v termínu pro odvod pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. V případech, kdy bude mít důchodce několik zaměstnavatelů, srazí mu 220 Kčs z příjmu pouze jeden zaměstnavatel a vydá mu o tom potvrzení pro ostatní zaměstnavatele.

Důchodce, který bude mít příjem z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti, dosahu-

jeví nebo přesáhne-li minimální mzdu, je povinen toto nahlásit do 8 dnů ode dne, kdy to zjistí, plátcí důchodu. Ten zastaví výplatu státního vyrovnávacího příspěvku a případný přeplatek na příspěvku vrátí se s vyplaceným důchodem. Jakmile důchodce oznámí, že podmínky nároku opět splňuje (jeho příjem za kalendářní měsíc nedosahuje minimální mzdy), plátce důchodu opět výplatu příspěvku obnoví a za období, kdy podmínky splňoval, příspěvek doplatí.

Pro názornost jednoduchý příklad. Požitel starobního důchodu dosáhne v měsíci dubnu t. r. příjem ze zaměstnání, které vykonává při pobírání důchodu, 2500 Kčs bto. V následujícím měsíci — květnu 1993 — pak jen 2100 Kčs bto. Jeho příjem tedy převyšuje minimální mzdu pouze v měsíci dubnu 1993. Za tento měsíc mu zaměstnavatel srazí z jeho mzdy státní vyrovnávací příspěvek 220 Kčs. Za měsíc květen mu již příspěvek nesrazí.

Pro úplnost je třeba uvést, a to i jako reakci na čtené dotazy, že příjem se pro tyto účely u dŮ-

chodce nesleduje jen z pracovního poměru, ale například i z práci, konaných na základě dohody o pracovní činnosti. Naopak se nepřihlíží k příjmu z dohody o provedení práce.

Z uvedeného vyplývá, že u příjmu, který se porovnává s minimální mzdou, jde o čistý, ale o hrubý příjem.

Za příjem z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti se u pracujících důchodců považuje vyměřovací základ, stanovený za příslušný kalendářní měsíc. Na výplatu příspěvku nemá vliv skutečnost, že u podnikatele nebo jiné osoby samostatně výdělečně činné došlo k dodatečné změně výše vyměřovacího základu a doplatku na pojistném za období, v němž byl vyměřovací základ považován za příjem. To platí i ve vztahu ke sledování příjmu v rodinách s nezaopatřenými dětmi nebo u příjemců rodičovského příspěvku, pokud se týká příjmu ze samostatné výdělečné činnosti.

JUDr. Zdeněk Hájek (pokračování příště)

Upozornění

Federální rada OS KOVO zaslala všem základním organizacím v České a Slovenské republice mandát pro volbu delegátů přípravy vovaného sjezdu OS KOVO. Základní organizace, které do 15. ledna mandát neobdržely, si jej mohou zajistit na příslušném metodickém pracovišti.

Žádáme všechny výbory ZO OS KOVO, aby do 28. února 1993 zaslaly na správní úsek Federální rady OS KOVO vyplněný mandát delegáta na mimořádný sjezd OS KOVO, včetně statistických údajů

KOVÁK

Týdeník Odborového svazu KOVO ● Vychází čtyřikrát v měsíci ● Úzavěrka vždy v pondělí ● Copyright 1993 ● Vydává Sdružení České a Moravskoslezské rady OS KOVO ve Vydavatelství a nakladatelství PRÁCE ● Tiskne Liberecká tiskárna Liberec ● Redakční rada: předseda ing. Zdeněk Skromach, tajemník Jan Bobek, členové — Vítězslav Pospíšil, Jaromír Dočkal, Petr Hana, Alois Jedlička, František Jenčík, Bohumil Moravec, Radko Samánek ● Šéfredaktor: Vítězslav Pospíšil ● Redaktor: František Jenčík ● Sekretariát redakce: Milada Mašínová ● Adresa redakce: nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 ● Telefon a fax: 02 — 236 97 67 ● Cena výtisku 3 Kčs ● Předplatné ročně 144 Kčs ● Rozšiřuje a objevává příjmy Vydavatelství a nakladatelství PRÁCE, administrace, Václavské nám. 17, 112 58 Praha 1, telefon 235 40 08, 235 37 12, linka 333 nebo 552 ● Redakci nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí ● Dohledací pošta Praha 07, snížený poplatek povolen MSP Praha, č. j. zn. P/1 6196 ze dne 9. 11. 1976. ● Podávání novinových zásilek povoleno Ředitelstvím pošt Praha č. j. 1302/92-NP ze dne 6. 11. 1992 ● ISSN 0332 — 9270. 46 751