V čísle: Zařadili bychom se vzhledem k Evropské unii mírou zátěže národního hospodářství výdaji na důchody na čestné předposlední místo. (Výmluvné srovnání – str. 3)

RAK

TÝDENÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO, ČÍSLO /1137/, ROČNÍK XXXX., 12. LEDNA 1995, CENA 3 KČ

Stávka ve Škodě M. B. přinesla plody

Trpí ministři Dlouhý a Kočárník výčitkami svědomí?

V čísle 40 minulého roku jsme v článku Poslední výstraha informovali o průběhu výstražné stávky v mladoboleslavské Škodovce, která se uskutečnila 17. října 1994. Reportáž končila slovy předsedy podnikového odborové rady Jaroslava Pavlíska: „Je to naše poslední výstraha a buďte připraveni, že příště můžeme jít ještě dál!"

Mezitím se zájem sdělovacích prostředků o celou záležitost pomalu, ale jistě vyparil, a ani krátké intermezzo kolem ultrazajmu dodatku ke smlouvě českého státu s Volkswagenem nedokázalo tento trend zvrátit. Pořád, co jsme se dověděli, že škodovácké odbory jaksi nepřestávaují odvolání dosud trvající stávkovou pohotovost, začali jsme se ptát, jaké konkrétní výsledky stávka vlastně měla. Představitele podnikové odborové rady Škody M. B. nás odkázali na předsedu OS KOVO ing. Jana Hlušíce, který jakožto člen podnikové dozorčí rady za zaměstnace nám poskytne dosta ležité informace.

Zeptali jsme se tedy ing. Hlušíče, v čem spočívají konkrétní výsledky (jsou stávky a jak hodnotí onen zdajovaný dodatek:

„Přece jenom byl vynucen odpovědným postupu managementu při ukončování stávu zaměstnanců. Je pochůstelné, že se už zaměřuje nejen na české zaměstnance, ale i na tzv. zahraniční experty, kde je to úspora mnohem výraznější než u našich zaměstnanců.

Topmanagement se koncém začal odpovědněji zabývat všemi dopady integrace dodavatelů a vedou se jednání, která by měla být kompromisním řešením pro obě strany, ale tak, aby zaměstnanci, kteří pracují v areálu Škodovky, bez obětí na tu, kým jsou placeni, měli stejné sociální a mzdové podmínky. Tento výsledek považuji za oprávněný výsledný stávky. Samozřejmě, celá záležitost není ještě uzavřena.

K dodatku mužím říct jenom jednu věc. Povsik, Miler a já – kteří jsme v dozorčí radě zástupci zaměstnanců – jsme museli dát na valné hromadě do protokolu vyjádření, že akcionáři, tj. český stát ani VW, nepovažovali, bohužel, za nutné seznámit nás s dodatkem ani s hlavní smlouvou. Je pravdou, že jsme po našem vystoupení dostali od ministerstva průmyslu závazný slib, že s těmi materiály seznámeni budeme.

Považuji také za zneposkojivé, že se mimořádné valné hromady zúčastnili ani minister Dlouhý jako místopředseda dozorčí rady, ani minister Kočárník jako předsedaštěl hlavního akcionáře. Nevím, zda je to dáno nedostatkem času, nebo výčitkami svědomí nad podmínkami uvedeného dodatku."

O dodatku kolují dohady, že to není zrovna moc pěkné čtení. Veřejnosti může ztvořit pocit, že se pod tlakem domácího hospodářského výboru parlamentu Vladimíra Budinského, hojně komentovaném v českém tisku: **„Podle některých poslanců zněla smlouva výrazně asymetrická, výhodnější pro VW."** Kromě toho se Volkswagen stal hlavním akcionářem Škodovky, ale české veto platí pouze do roku 2000, tedy jen pět let. Asi to opravdu není čím chlubit, a proto vláda mlčí. Chabou útěchou nám může tvrzení, vyslovené v úvodu Nostradamovu předpovědě o konci světa před rokem 2000, že pak už si to VW stejně moc nezáčíje.

(ben)

Jsem zvědav, jestli přetrže rok 2000!

Tak dost!

Otevřený dopis ministru Vodičkovi

6. 1. 1995

Vážený pane ministře,
jako předseda základní organizace OS KOVO, a s. Rostroj Rousínov si dovolují vyslovit svůj názor na vzniklou situaci v Elplastu Brno, kde zaměstnanci a s. zahraniční předsedovci základní organizace OS KOVO a a volnočinní zástupci zaměstnanců v dozorčí radě vstaps na pracovisté.

Nevím, kdo si pamatujete na Vaši předvolební besedu s občany Rousínova, kde jsem se Vám snažil vysvětlit (zcela marně), jak v některých podnicích fungují vztahy mezi odbory a zaměstnavateli a jak se chovají zaměstnavatelé tam, kde není odborová organizace, a teď bohužel i tam, kde odborová organizace je.

Za vzniklou situaci v Elplastu Brno nese plnou odpovědnost vláda České republiky za neustálé napadání odborů v masmédiích, dále Parlament České republiky za neustálé odbourávání pravomocí odborů ze zákonů práce a v neposlední řadě i předsedkyně ČMKOS za to, že již dávno neřekli, tak dost.

Vážený pane ministře, žádám Vás, abyste se celou svoji vahou zasadil o to, aby vzniklá situace v Elplastu Brno byla bezodkladně urovnána a aby v budoucnu nemohla být dána možnost rozvým pánům Baťaninkám k takovémuto postupu vůči odborovým představitelům. Mohlo by se totiž stát, že to bude v Rousínově, kde z vlastní zkušenosti vím, že s vládou už jednat nechodjají.

VILÉM ROŠSLER,
předseda VZO Rostroj Rousínov

Uměli na tvůrčí svědčí o tom, že si kvalifikovaný zaměstnanec Elektroprístroje Písek umí s prací poradit

Nesundávají je ze stromů

Francouzi přišli do Elektropřístroje Písek za českou mzdou

S čistým kapitálem v Čechách nejsou zrovna ty nejlepší zkušenosti. V lepším případě přichází za levnou pracovní silou, v horším obsadit naše trhy. Na očích veřejnosti jsou především firmy, které se více či méně úspěšně zajímají o naše „rodinné stříbro", jako třeba německý Volkswagen. Tentokrát jsme se vydali po stopách poněkud méně nápadného giganta - francouzského koncernu Groupe Schneider Electric, který vlastní na sto závodů v řadě zemí světa (kromě Francie ve Španělsku, Německu, Holandsku, Belgii, Švédsku, Irsku, Italii, Marokku, USA...) a předloni se zahnízdil také v Elektropřístroji Písek (vlastní 98 % jeho akcií). Zkušenost s touto firmou na jihu Čech není nejhorší.

I když obavy z Francouzů měli, přiznává předseda VZO a člen předsednictva OS KOVO Jaroslav Havelka, a mi je všechny dosud neopustily. Nelze však zapřít, že výroba elektrických přístrojů - vypínačů, ističkových prvků apod. - je jedna z plně obrátky a dokonce nestačí ani poptávce.

Pětkrát větší ve francích

„Pochopitelně, nižší mzdy u nás byly i pro Schneider lákadlem," uvádí pan předseda. Průměrná mzda v Elektropřístroji Písek é 794 Kč je v porovnání s koncerovými mzdami nejvíš. *„Tolik - ještě ve francích - dostává zaměstnanec nekvalifikovaná síla ve Francii, která má pětkrát větší kupní sílu než tu naše,"* říká pan Havelka. Nicméně v porovnání s tuzemskem *„je velice dobré. Máme problémy s tím dostat ze do mzdové regulace. Zvlášť v tuto dobu, kdy se zavádí nový mzdový systém v podniku a vzniká možnost přidání pracovníkům 5 % nad rodné mzdy."*

Oč tedy Francouzům v Elektropřístroji jde? *„Jde jim o produktivitu práce, dobře fungující technologii a z toho i plynoucí ztráty jako v Francii, ale mzdy jako v Čechách,"* shrnuje předseda.

A mají mzdy, jedině poptávka převažuje nad nabídkou?

„Tohleto je taková zvláštní kapitola," vysvětluje J. Havelka. *„Když přišli Francouzi přebírali tento podnik, tak jsme uvedné měli vytvořeno přes 180 milionů hrubého zisku. Poté, co se rokování poslesti procent zaplatilo státu na daních, dělalo to asi 90 - 95 milionů čistého zisku. Ovšem na účtu peníze nebyly žádné. Byl to zisk schovaný v zásobách o v úvěrech, které jsme poskytovali svým odběratelům, kteří nám neplatili a byli nám dlužni. Nesu se Schneider vstoupil zhruba dlužil 16 milionů na kmenů nového rekvrsního zařízení. Dopadlo to prosté tak, že majoritou místo 95 milionů získá jsme měli 6 milionů ztráty. Pak se dočasně do vyčerpání zásob (zboží ve skladech) nevyrábělo. Takže podnik, i když se vlastní vzpamatoval a jsou zakázky, zatím nevyrábí zisk. V tomto roce je předpokládá, že by už měl hospodařit nejen bez ztrát, ale i se ziskem."*

Předseda VZO Elektropřístroj Písek a člen předsednictva OS KOVO Jaroslav Havelka

Levná, ale nepodrádná

Kam se výrobky z Elektropřístroje vyváží?

„U nás zůstává takových 70 % produkce, další odběratele máme na Slovensku. Naše výrobky poslíme také do obchodní filiálky do Vrbné Ostravě přímo do Francie, odkud jsou expedovány do jiných zemí. Ale nemůžu přesně říct, kam až všude se dostanou."

A pod jakou značkou putují do světa?

„Nikde pod značkou Elektropřístroj Písek, takové je dohoda."

Tak to vždy nechodí z zahraniční firmy někdy bývají vedeny snahou vyvážet do světa naše zboží pod jejich značkou, aby sis udupal kupe na odbyt.

„Na Západě brzy pochopí, že tu nemusí investovat proto, aby nás sundavali ze stromů," konstatuje pan Havelka. A představitelé koncernu Schneider podle jeho názoru již vědí své. *„Je zde něco, čeho si oni nesmírně váží a čos od času od nich slyšíme, že pracovní síla u nás je velice kvalifikovaná, velice odpovědná. Proto se dokáže učit, má chuť se učit a získávat další zkušenosti. Dokonce jsem byl požádán personálním ředitelem, abych na schůzce zástupců zaměstnanců koncernu v Irsnedu tohleto tlumočil francouzským odborářům. Já jsem si z toho tak trošku vydedukoval, že si zřejmě západní odboráři o mnoha z jejich zaměstnavatelé myslí, že jsme pracovní síla podřadná, a to zřejmě z toho důvodu, že jsme tak levní. Veliké rdět jsem to tlumočil."*

Nepoklepávají na rameno

770 zaměstnanců Elektropřístroje, z čehož je okolo 70 % žen, se mi z prvé i dohledné době bát nemusí. *„Ne, že by nám nevzsale poklepávali na rameno a říkali, že jsme nepostradatelné,"* pokračuje pan předseda, *„ani, samozřejmě, avšak jsou problémy. Vychází z toho, že podnik stojí mnoho peněz zaskolení pracovníka na vysoce kvalifikovanou sílu. Takže za doba jejich vedení nedošlo k žádnému propuštění z organizačních důvodů. Kdežto v minulých letech se sám klidně stávalo, že tehdejší české vedení bylo schopno rozhodnout, že se sníží propusti. A jiný mužu, že se lidi podesují nahore.*

Pak jsou si Francouzi vědomi i toho, že poměrně drahá technická nezaměstnanost je pro ně levnější, než kdyby lidi propustili a po čase nabírali úplně jiné, nezakolené pracovníky. A tím se i vlasti lidlí, když zastavili výrobu, tak lidi jsou doma až do vyčerpání zásob a pak se vrátila do starých kolejí."

(Pokračování na str. 4)

Pozornost osobnosti odborového předáka

Zkušenosti a poznatky účastníků i organizátorů

Na základě výsledků anket, konaných při zakončení každé vzdělávací akce, můžeme jednoznačně tvrdit, že jejich účastníci kladou důraz nejen na obsah akce směrovaný k legislativním zákonitostem a z toho odvozeným potřebám, ale také na výuku směřující k rozvoji osobnosti samotného odborového předáka. Tímto přesláním můžeme chápat jak předsedu výboru základní organizace, tak každého odborového funkcionáře bez ohledu na jeho pozici v hierarchii svazové organizační struktury.

Umění komunikovat, upírájící se o potřeby aměr žádoucím směrem zdůvodňovat odborovou politiku svazu a přesvědčovat tak vahajíci členy i nečleny OS KOVO, je atributem názorových „oblek". Nepopíráním důležitost znalosti základních dokumentů musí (jako doposud největší odborový svaz) udržovat a zajímat svůj vlastní vzdělávací systém, byť v některých částech své vlastní struktury (ozo nejspíš) na systém ČMKOS. Jedinečnost a specifikum vlastního vzdělávacího systému se odvíjí nejen od velikosti svazu samotného, ale i v jeho celoplošném působení v rámci republiky, což je velmi důležitá skutečnost pro aktivní uplatňování kolektivní, tj. odborové moci v oblasti politické i ekonomické.

Má slova potvrzuje i stanovisko Roberta Voorhammeho, tajemníka EGTB (belgická forma ČMKOS), který na mój dotaz, zda je žádoucí, aby kromě vzdělávacích systémů na všeobecné úrovni existoval i vzdělávací systém svazový, odpovídal naprosto jednoznačně: „...ano, žádoucí a potřebný pro samotný všeodborový systém..."

Poznání vzdělávacích systémů zahraničních kovácích svazů

Znalost struktury a funkce vzdělávacího systému kolegiálních kovácích odborových svazů, především německého a belgického (IGM, CMB), a to jak po stránce organizační, tak i po stránce obsahové, mě přesvědčily o tom, že odborový svaz KOVO si

Prioritní zájem OS KOVO stabilizovat členskou základnu

To znamená vytvořit podmínky pro budoucnost jak ve smyslu kvantitativních a samotný výchovné vzdělávací systém OS KOVO sehrávat důležitou úlohu v celém výchovném procesu. Lektoři, znalí metod, musí při získání kursu dosud obsažené nazvané jako „lektorství vyjednávání" obsahové zametřit se konkretetem tématu, mající vazbu na kolektivní smlouvy tlaku je postaven váno už v nabídce kurzů pro roků 1995, kde nabízíme jak kursy zaměřené v více tématům, tak kursy specializované, například „finančně ekonomická analýza podniku" ap.).

Potřeba nabídnout členské základně a funkcionářskému aktivu OS KOVO i vzdělávací aktivity nad rámec možností dané rozpočtem nás vede k realizaci tzv. nadstandardních kursů, tj. takových, u kterých je vyžadován pevně stanovený poplatek. Cílem této aktivity není snížení stávajícího počtu vzdělávacích akcí, ale zvýšení pestrosti nabídky.

Rozdíl mezi tzv. standardním a nadstandardním kursem lze určit zcela přesně. Nikdy spojene s konáním **standardních** kursů jsou hrazeny z rozpočtu OS KOVO (mezinárodní a každý účastník hradí prostředkovým vyšlejcí organizace pouze jízdné). U **nadstandardních** kursů je vyžadována finanční spoluúčast. Podotýkám, že tento typ kursů rozhodně není pro OS KOVO získový (ani nemá být), protože finanční spoluúčast je obvykle stanovena ve výši cca 85 % kalkulovaných nákladů na účastníka.

V současné době je zavádění nadstandardních kursů na samém prahu své existence. Zájem o tyto kursy prokáže oprávněnost jejich vlastní existence.

- Zabezpečit obsahovou náplň interdisciplinárního kursu, směrovaného k vyjednávání, jak posílení osobnosti odborového předáka v jeho schopnosti přesvědčovat, argumentovat, objasňovat a hájit odborovou politiku a členství v OS KOVO.

Cílem mého článku není přání bezchybky vycerpat informace o činnosti odborů výchovy a vzdělávání, ale poukázat na celkovou důležitost výchovně vzdělávacího systému. Teorie nás pouze, že investice vložené právě do této oblasti mají návratnost 15 let ve prvním vkladu.

Věřím, že nejnovější sdělení, které jsme vložili do tohoto čísla, bude přesvědčí o tom, že Odborový svaz KOVO by měl existovat mnohem delší dobu.

JAN FIŠMOL
vedoucí odboru výchovy a vzdělávání

Představ si, jak jsou na tom odbory u nás špatné. Jejich předsedové je prý ben!

I ty mládež má jednou takový diplom!

Nové směry výchovy a vzdělávání v OS KOVO!

Konec a začátek každého roku s sebou obvykle přináší bilancování a nová předsevzetí. Odbor výchovy a vzdělávání OS KOVO není výjimkou. Zatímco je zpracovávána zpráva o činnosti v uplynulém období, nastal čas stanovit kritéria a postupové kroky pro období, do kterého začínáme vstupovat. Mám zato, že právě teď uzrála doba ke změně obsahu práce našeho odboru. K tomuto konstatování mne vedou tři hlavní důvody, které se pokusím rozebrat.

- Mělo by dojít k redefinici dělby práce mezi odborem výchovy a vzdělávání OS KOVO a jednotlivými MP. Orientace lze vnést, že povinnost zabezpečit informativní a objasní normativových změn by měla přebírat jednotlivá MP s metodickou pomocí OVV.
- Ve vztahu k účastníkům vzdělávacích akcí převládá pozornost od jednotlivců k vytvarným skupinám (specifickovaným souborům). Takovýmto souborem můžeme chápat nové zvolené a začínající funkcionáře ZO, členy rady OS KOVO, lektory (zejména ty, kteří jsou schopni prosazovat a obhajovat politiku a strategické záměry OS KOVO). V této oblasti jsme zahájili praktickou činnost už v průběhu II. pokolení 1994. Se členy takovýchto specifikovaných skupin povedeme převážné osobní konzipondenci, takže vzdělávací akce jim určené nebudou předmětem „veřejné" nabídky.
- Informační kanál akce po stránce obsahové přesně specifikovat. Kupříkladu vícedenní internatní kursy dosud obecně nazvané jako „lektorství vyjednávání" obsahově zametřit se konkretetem tématu, mající vazbu na kolektivní smlouvy tlaku je postaven váno už v nabídce kurzů pro roků 1995, kde nabízíme jak kursy zaměřené v více tématům, tak kursy specializované, například „finančně ekonomická analýza podniku" ap.).

Uč se, synu, moudrým býti

Zajímavé studijní obory

Českomoravská komora odborových svazů ve spolupráci s příslušnými institucemi nabízí zajímavé možnosti studia (vysokoškolské, pomaturitní i maturitní při zaměstnání).

Vysokoškolské studium bakalářské

Obory a místa studia: 1. **Andragogika a personální řízení** (FF UK Praha), 2. **Management sociálně právní** (FF UP Olomouc), 3. **Sociálně ekonomický management** (VŠZ Brno).

Uzávěrka přihlášek: 1. leden 1995.
Přihlášky přijímá: Ladislav Bařka, ČMKOS - odbor vzdělávání, M. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 - Žižkov.
Termín zahájení studia: říjen 1995.

Pomaturitní studium

Obor studia: **Podnikatelská administrativa** (zvoulité nástavbové studium - dálkové).
Podmínka přijetí: maturita.
Uzávěrka přihlášek: 1. března 1995.
Místo studia: Praha, Radlická.
Zahájení studia: 1. září 1995.
Přihlášky přijímá: Mgr. Dušan Martišek, ČMKOS - odbor vzdělávání, M. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 - Žižkov.

Maturitní studium při zaměstnání

Obor studia: **Personální řízení** (pro posluchače s ukončeným základním vzděláním).
Forma studia: 5,5hčé dálkové studium.
Uzávěrka přihlášek: 1. března 1995.
Zahájení studia: 1. září 1995.
Místo studia: Praha, Pardubice.

Obor studia: **Podnikání v oboru** (pro posluchače s ukončeným základním vzděláním a vyšším listem).
Forma studia: 2hčé dálkové.
Zahájení studia: 1. září 1995.
Místo studia: Brno.
Uzávěrka přihlášek: 1. března 1995.

Obor studia: **Sociálně právní management** (studium absolventů základních škol).
Forma studia: desetisemestrální studium při zaměstnání.
Typ studia: a) večerní, b) dálkové, c) individuální.
Uzávěrka přihlášek: 1. března 1995.
Zahájení studia: 1. září 1995.
Místo studia: Praha. Práce dálší místo lze určit na základě zájmu posluchačů - cca 25 posluchačů.
Přihlášky přijímá Mgr. Dušan Martišek, ČMKOS - odbor vzdělávání, M. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 - Žižkov.

Bližší informace ke všem typům studia poskytne Jan Fismol, odbor výchovy a vzdělávání Olomouc, tel. 068/522 31 91.

J. FISMOL

Nabídka ekonomického software pro základní odborové organizace

V uplynulém roce výrazně stoupl zájem základních odborových organizací automatizovat ekonomickou agendu na počítačích a v souvislosti s tím o nákup vhodného ekonomického software.

Na ekonomickém úseku OS KOVO jsme provedli průzkum trhu v nabídce ekonomických software pro potřeby základních organizací a dospěli k závěru, že programy firmy PCS, s. r. o., Praha jsou z hlediska použití i nacíselnosti nejvhodnější. Ekonomický úsek OS KOVO proto uzavřel dohodu s firmou PCS, s. r. o., o nákupu většího množství programů pro podvojné účetnictví s obdrželi slevu 30 procent z tržení ceny od 1. 1. 1995.

Pokud bude v tomto roce větší zájem o další druhy software, jako například evidence hmotného investičního majetku, evidence zásob, fakturace, pokladna, mzdy, jednoduché účetnictví a finanční analýza, je možné získat v brzké době i pro tyto programy slevu. Pokud máte zájem o výše nabízený sortiment programů, adresujte objednávku na adresu OS KOVO, nám. W. Churchilla 2, Praha 3, vedoucímu ekonomickému úseku Ing. M. Nahodil (tel. 02/24 46 27 60). Je možné k odzkoušení zasílat případné demoverze, dohodnout předvedení programů apod.

Tržní cena software pro podvojné účetnictví činí 6 490 Kč, pro evidenci majetku 990 Kč, fakturace 1 990 Kč, pokladny 1 490 Kč, mzd 5 490 Kč a finanční analýzy 3 490 Kč. Ceny jsou uvedeny bez DPH (5 procent) a pro nejnovější verze řady 4. 10.

Ing. MIROSLAV NAHODIL,
vedoucí ekonomického úseku

Výmluvné srovnání

Je zátěž českého národního hospodářství důchody příliš vysoká?

V diskusích o návrhu nového zákona o důchodovém pojištění občas zazní názor, že důchody a platby na ně (pojistné) příliš zatěžují naše národní hospodářství, a proto bude nezbytné v budoucnosti, například po roce 2005, výrazně snížit jak relaci základního důchodu ke mzdě, tak vyšší pojistnou.

Podle ministra Vodičky máme pobírat důchod zhruba pamět let. Pánové, kontu je přes pohledávkám – máte si vybrat!

Tento srovnání je založeno na modelovém propočtu. Vychází se z předpokladu, že lidé jsou v průběhu života nepřerušitelně pojištěni pro případ stáří. Ve skutečnosti však v důsledku nezaměstnanosti je v většiny lidí podíl pojištěných leti nižší. Proto je třeba korigovat pohled na důchodové systémy i poměřím dulí. Ukazatelů.

Jak je to v Evropské unii

V červenci 1992 dělník ve zpracovatelském průmyslu, který měl příměřnou mzdu a zaplatil všechna příspěvková období a odešel do důchodu ve věku stanoveném zákonem, získal důchod v jednotlivých zemích v rozmezí 42 - 107 % svého čistého výdělku a v průměru v rámci Evropské unie 75 %. Nejlepší byla v tomto směru situace pro nové důchodce v Řecku (107 %), Španělsku (97 %) a Portugalsku (94 %).

Téměř 90 % svého pracovního výdělku pobírali jako důchod lidští z francouzští důchodci. Okolo 84 byla míra kompenzace pracovního výdělku v Lucembursku, Německu a Belgii (73 %).

Již výrazně méně (60 %) byl tento poměr v Dánsku. S méně než polovinou důhrady se setkáváme u důchodců ze základního pojištění v Nizozemí (49 %) a zvláště pak ve Spojeném království (41 %) a v Irsku (42 %). Jsou to země s jednotnou sazbou důchodu.

Pokud provedeme podobný propočet za stejné období pro Českou republiku, zjistíme, že mzda (s 42 roky zaměstnání) relace důchodu ke mzdě 76 % a u žen (37 let zaměstnání) 71 %, to v průměru 74 %, což odpovídá stavu v Belgii. Koncem roku 1994 však tento ukazatel v naší republice klesl u mužů na 69 % a u žen na 65 %, tedy veličin na 67 %.

Jsme na předposledním místě

V uvedené studii (str. 45 - 46) se používá ukazatel relace průměrného vyplaceného starobního důchodu k hodnotě hrubého domácího produktu na obyvatele v dané zemi a v danem roce. V roce 1991 to bylo více než 75 % v Řecku, Itálii a Nizozemí a téměř 75 % ve Francii. Okolo 66 % se tato hodnota pohybovala v Dánsku, Lucembursku a ve Spojeném království. V tomto ukazateli rovněž zaostáváme za všechny země Evropské unie. Belgie a Německo vykazují podíl důchodu na hrubém domácím produktu na obyvatele mezi 50 - 60 %. Méně než 50 % zjišťujeme ve Španělsku a méně než 45 % v Irsku a Portugalsku.

V roce 1991 byl průměrný vyplacený starobní důchod (včetně státního vyrovnávacího příspěvku) 2 182 Kč měsíčně a hrubý domácí produkt na obyvatele v běžných cenách 5 793 Kč. Relace tedy byla 38 %. V roce 1994 klesla na 36 %. Byla to tedy nejnižší míra ze všech sledovaných zemí.

Souhrnným vyjádřením zatížení národního hospodářství vyplácením důchody je jejich podíl na hrubém domácím produktu (HDP), který závisí nejen na výši důchodu, ale i na počtu důchodců. V roce 1991 se na důchody starobní, invalidní a pro pozůstalé v průměru v zemích Evropské unie vydalo 14,2 % HDP.

Bylo to od 8 - 9 % v Irsku (8,1 %) a Portugalsku (9,4 %) až po 17 - 19 % v Řecku, Lucembursku a Nizozemí (19,2 %). Tento ukazatel činil ve stejném roce v České republice 8,6 % a od té doby se neměnil (1994 - 8,7 %). Zatímco tedy ve tedy vzhledem k Evropské unii mírou zátěže národního hospodářství vydávají na důchody na čestné předposlední místo mezi Irsko a Portugalsko.

Z uvedeného mezinárodního srovnání tedy jasně vyplývá, že existující zátěž ekonomiky vyplácením důchody není v žádném případě v České republice nadměrná. Sílečlo by se uznat, že je tomu spíše naopak.

doc. MIROSLAV HIRSL,
poradce ÚMCOS
(čtenek a uměžitelky redakce)

Škemrání je nedůstojné...

„Chceme být partnery na úrovni," říká v rozhovoru pro Kovák vedoucí mezinárodního odboru OS KOVO

Představa práce mezinárodního odboru OS KOVO vzní dálkami a exotikou. Co se skutečně pod názvem tohoto vábivé znějícího pracoviště skrývá, jsme se zeptali jeho vedoucí ing. Lucie Zábranské.

L. Zábranská

Co je smyslem práce mezinárodního odboru OS KOVO?

Mezinárodní odbor slouží především ke kontaktům se zahraničím. Tyto kontakty realizujeme jednak na svazové úrovni, tedy zejména v Evropském federaci kovářů (EMF) a Mezinárodní federaci kovářů (IMF) a dále v našim partnerském svazy ve světě. Druhou nemalé důležitou oblastí se úrovně základních organizací svazu prostřednictvím kontaktů odborářů z zahraničních podniků. Tato činnost je nyní aktuální vzhledem ke vstupu mateřské firmy Kapsilla.

Pro nás je potřebné, že zájem o kontakty je obosměrný - žádosti o kontakty z druhé strany jsou téměř eksivolenní počtu žádostí ze zahraničí. Svědčí to o tom, že si z našeho svazu odborářů přejí vedoucí kádry, kteří spolupráci je vybaveni obourázmně.

V minulé době probíhaly a Mimoděkmy. Ale chtěly (a mělo) bychom se věnovat i jiným důležitým věcem, na které zatím bohužel, čas nezbývá - pro své zaměstnanky je toho i tak nad hlavu.

Předbíhání dovoleno

Z jakého důvodu organizace nejčastěji vyhledávají kontakty na své zahraniční kolegy?

Protože zájem vzájemou vyplývá ze situace, kdy do našeho podniku má zájem vstoupit zahraniční kapitál. Tam se snažíme tvořit předběhnout strategie, které kat informace o tom, jak se tento podnik chová k svým zaměstnancům v mateřské zemi. To znamená především získat kontakt na odborové zástupce, kolektivní smlouvy, ale i další informace o podniku. Lecco se dá ověřit z výročních zpráv společností, pokud je firma „podzákladě" Ale důležité jsou zdroje informací.

Ve všechno má jejich základní zdroj - zaměstnanci management, a velmi často i naše mezi firmy z konkurenčních divů do zlíčování úspěch, anebo zamezit, nebo aby podmínky pro příjezdy ocaté nedaloby - cílem je vytvořit vyjednávací bodyk - ten stupeň zdrojů zahraničním informacím, aby byli partnery se znalostí věci.

Dělat zájezdy nejde

Staráte se i o to, kdež chtějí odboráři vycestovat ven na zkušenou?

„Jistě, jak se dělá odborářma jinde, lze mnoha jistými způsoby, které jsou výstinou ekonomických vhodných a pro naše zahraniční partnery přijatelnější. Není problém vyžádat si potřebné materiály k problému, pokud je to nutné, není problém pozvat odborářka na danou problematiku ze zahraničí k nám na diskusi, seminář, výměnu zkušeností, nebo poslat jednoho dva odborářky na stáž ke konkrétní problému. Ale nemůžeme se odborářů zahraničí na zájezd s tím, že se zrovna ten a nějakem podniku podívají se, co tam odbory dělají, prostě nejde. Zaměstnavatel tuto firmu, kontakt přijí v oblasti mzdy. Pokud je to pozitivní, většinou nám vyhoví, ale odnáší to to s jejich vrtáky a nám nepřijtí pozvání."

Požadavků bylo dost

Takže tlaky v tomto směru existují?

„Požadavky v tomto směru oblasti investicí je to dost nepříjemné. Samozřejmě, se můžeme obrátit na kolegy ze sousedních zemí (v tomto ohledu přichází v úvahu Rakouska a Německo), ale těch požadavků i naší strany už bylo dost. V podstatě se tím dostáváme do situace, kdy my škemříme, aby nám přijali v nějakém podniku odboráře, kteří nejsou schopni specifikovat, co je konkrétně zajímá a co potřebují.

Pokud bude zachtít po třicíte o přijetí autobusu odborářů, dostáváme se do poměrně tuhnoucí problémy. Tady mám na mysli nejrůznější problémy, co nám do toho zlezou. Pak svým nemůžeme čekat, že s nám budou spolupracovat jako s partnery. Nemůžeme to je to, co potřebují a co se snažíme."

Snímek L. Zábranské z elektrické a elektronické konference IMF v thajském Bangkoku ve dnech 15.-17. 11. 1994 (snímku IMF jsou z levé)

Jen si vybrat smět

Jste v kontaktu s partnery z kovářských odborových svazů ze zahraničí. Se kterými se vám nejlépe spolupracuje?

„Spolupracujeme téměř se všemi evropskými centrálami a s řadou zámořských centrálních sdružení v oblasti dobré mínění a geografického ohledu s našimi sousedy. Přesněji a jsnejde spolupracujeme s svazy Rakouska a Německa, se kterými sdílíme řadu společných problémů (například problémy přihraničních regionů).

Specifické postavení má samozřejmě, spolupráce se slovenským OZ KOVO. Ta je vždy konkrétní a v řadě případů se nám daří vyjasnit se s vlivovými rukkaly na sluhovém centrálu - Zde e spolužitné Copyright. Uznáváme, přestože, že trochu paradox, že svazy Bratislava - Praha jsou termíně na stejné úrovni jako vztahy se kterýmkoliv jiným partnerem ve světě. A i logicky se směr a poměry v mezinárodní firmové radě(c) trochu tíhne.

Velmi dobré vztahy máme s Britty, Slovy, Belgičany, Francouzi...

Není problém se obrátit s prosbou při řešení konkrétního problému téměř na kterýkoliv svaz a funguje to dobře. Více, to je jedna z pozitivních stránek našeho členství v mezinárodních organizacích, jak v IMF, tak EMF. Mám možnost získat, že nazýtkl lidé v Dánsku to cílují tak, ve Španělsku tak to ocatá, a vybrat si z toho pro svůj zájem nejvíce vhodné. Jen si smět, který mi takové vstupy a takové vyšší.

Důvěryhodnost svazu roste

Jaké mezinárodní akce na vrazové úrovni zabezpečuje a zprostředkovává?

„Rozdělili bych to. Jsou to akce pravidelné a příležitostné. Ty pravidelné lze opět rozdělit na pracovní skupiny a zasedání vyšších orgánů, která jsou pravidelná. Tyto akce mají velmi konkrétní výsledky, zejména v získávání informací a kontaktů a je to de facto naše efektivování do evropského kontextu.

K příležitostným akcím řadíme spektakulárnější semináře a konference, které mají nemalé důležitou úlohu. Těžko se dovolíte informace o to které certain kde, neb kdy strávíte čtyři dny na jejich zjednání, kde máte možnost vnímat zámořskou, vzakce dělající, způsob projednávání například zmín stanov, další strategii do budoucna, postoj a přístup soudních partnerů.

Konference a semináře k obecnějším tématům neznají mít konkrétní výstup ihned. Často říkám, že je to trochu jako v OSN - je to báječná organizace, ale de facto nemá na konkrétní řešení problémů žádný vliv. Je ale důležité, že tyto problémy vůbec nastolují a provádí se tak diskusi a nám a posun jejich vnímání zadaacém sítem.

Velmi příjemný postřeh ze všech těchto akcí je tento. Zahraniční partneři si velmi cení, že OS KOVO je stabilní organizace, která nemění vojí orientaci a reprezentaci. Pro nás to znamená stále zvyšování důvěryhodnosti v zahraničí."

Tlumočníce, nebo tajemnice?

Proč se vám jeví počínat obnazení mezinárodním odborem OS KOVO zdůvodnitelné?

Věděl čtení mít práce v souhlasnosti zdroje informací a předkládání materiálů. Ze 37 zahraničních výjezdů v roce 1994, kde jsme zajišťovaly tlumočení (za Slovenskú zatím zatímnoučíme) jich 24 odtlumočil zástupce mezinárodního odboru. Pokud to nemete financně, je to pro OS KOVO vynaanna úspora prostředků (jeden den tlumočníka stojí 3 900 Kč, za rok to je tedy nejméně 450 000 korun.

Tlumočení úspora by ale asi neměla být jediným criterem. Obrazovou situaci nince je vnější efekt. Ta bych měla pro zahraniční partnery vystupovat jako mezinárodní tajemnice. V zahraničí je mezinárodní tajemník chápán jako osoba zodpovědná za mezinárodní aktivity, zmiuje na mezinárodním poli svůj svaz a vytvářt mezinárodní politiku.

Pokud funguji jako tlumočnice, nejen úza profesionální tlumočníky, kteří tlumočí v minimálně ve dvou, ale zejména avidím da nejstarší svaz zahraniční partnery. Mají na mě jaké jsou tlumočníka? Beba ení zajímat jako rovnoho partnera pro jednání?"

Lovci bršlihu

Naši svaz rok ke zvykem blancovat. Má hodnotitz pracovní aktivity odborářů v loňském roce?

„Jsou úspěch bera skutečnost, že se nám nepodařilo dělat vešlí práhlv, vlastně ani tahy. Ne, zcela vážně. Technicky a organizačně fungujeme, myslím, bez problémů, problém s opravdu v nedostatku čas.

Zatím se práce cítky nedostatku časa nedostávám a práci, kterou bych chtěla a měla dělat - to je jeden koncepční a širší informovanost dlouhodobé a zahraniční problematice. A dodám, že to se nám v letošním roce 1995 podařilo. Kyp."

Paula se ŠANA POTUZÁKOVÁ

(Dokončení ze str. 1)

Slušnost nic nestojí

Zní to zdánlivě, ale podle soudu pana Havlíky v tom není nic kacířského, ale prosty pragmatismus. *„Jejich přístup je vyšší kapitalistický. Snaží se zakázat z prostředků, které vkládají, maximální zisk."* Ovšem proti takovémuto pojetí nes ožádné riky tím opravdu nic nenastane.

Ostatně, jak poslankyně pan předsedá, slušnost vůči lidem jim nejde. *„Za to doba, co u Francouzů jsou, jsem zvykal tím chci jenom říct na to, jak jinak je možno řídit podnik, jak jinak je možno se zbavit k zaměstnancům, jak jinak s nimi hovořit, než tomu bylo dříve. Jsou to zdánlivě malé, ironii, ale u jejich kancelářů jsou neustále dveře otevřeny. Je to okolo 10 managerů. Po jejich zaměstnání mám kdokoliv přijde a pak-li že ten řídící pracovník má v tu dobu čas, tak nebude projednat záležitosti, kterou jsem čti o onen má."*

Takže kdyby nějakého ředitele napadlo zaděkpat na ředitelovy dveře...

„... tak se seberu a normálně v sekretářce počkám a rozhovor."

A dějte se to?

„Myslím, že ať se to stalo."

Bordelář jako Češi

Management nedělá vždy svým podřízným nějaco žádnou radnice.

„Francouzi nedělají nějaco nadřízeným, ale obecně u mladých pracovníků je zákaz nikoliv pracovního, což se nazývá okamžité likvidovat v zárodku. Ale nikdy se to nesaho na osvědčení ředitele. Například generální ředitel mes bordel, že ředitel nad na temi hlaupy, hloupé máte být jen odpovědný pro theh dat se přehnal Klausovi."

Jak se s nimi domluvit?

„Všemi možnými řečmi, anglicky, francouzsky, a pouze je to ředa tlumočníka. A oni se też snaží uši se čemy."

Je to zazvon? O Francouzích se traduje, že jsou nacionalisty, odmítajícími mluvit jinak než svou řečnou a milovanou francouštinou?

„Pravda je, že nacionalisty jsou, velice nerádi mluví německy."

Jak se vůbec lidi francouzský management od německých?

„Francouzi mají takový drí pěčlivosti jako Němci, jsou člověčtější, impulsivnější. Ale dovedou být důslední tak, že mají své priority - a to jsou mzdy, technologie, výzkum k odborům. A že jsou vůči lidem velmi, velmi přívětivi, tak i improvizují než Němci. A v něčem jsou spíše bordelářští jako Češi."

Nakonec jste vztah vedení francouzského konzerna a odborové organizace. Jaký je? Zatím vše navzdálejc tomu, že to je výhlka.

„Ne, to v žádném případě není pouzičkýzkýrovním soubor nebo spíšaja lidé. Přesto jde o vztah kverkluu, na strážcích, o vzájemné řešení, jak se mohlo na, že by mi vedení zaisjovalo informace k dříčí je získávám i z zisku, je jsem závoreň členem dozorčí rady). Vzájemné jednání se mezi - pozice argumentů a ne emoci. A pokud dojde k dohodě, je to zaplaceno, což je nějaco jiného než kolaborační." vyznává se pan předseda.

„Spolupráce je s nimi dost náročná. Oni vědí, co chtějí. My stav taky, ale spíš vinu. kolik chceme. A tak musíme pouhými všechny argumenty, abychom je dokázali přesvědčit, že to naše jsou lepší."

Až po us!

Velmi náročná jednání podle pana Havlíky provázela přípravu nového (vlastně koncernového) mzdového systému. *„Byli jsme do toho zatažení až po us, Tvoříme v pak-li že ten řídící pracovník má v tu doba čas, tak nebude projednat záležitosti, kterou jsem čti onen má."*

Takže kdyby nějakého ředitele napadlo zaděkpat na ředitelovy dveře...

„... tak se seberu a normálně v sekretářce počkám a rozhovor."

A dějte se to?

„Myslím, že ať se to stalo."

Bordelář jako Češi

Management nedělá vždy svým podřízným nějaco žádnou radnice.

„Francouzi nedělají nějaco nadřízeným, ale obecně u mladých pracovníků je zákaz nikoliv pracovního, což se nazývá okamžité likvidovat v zárodku. Ale nikdy se to nesaho na osvědčení ředitele. Například generální ředitel mes bordel, že ředitel nad na temi hlaupy, hloupé máte být jen odpovědný pro theh dat se přehnal Klausovi."

Jak se s nimi domluvit?

„Všemi možnými řečmi, anglicky, francouzsky, a pouze je to ředa tlumočníka. A oni se też snaží uši se čemy."

Je to zazvon? O Francouzích se traduje, že jsou nacionalisty, odmítajícími mluvit jinak než svou řečnou a milovanou francouštinou?

„Pravda je, že nacionalisty jsou, velice nerádi mluví německy."

Jak se vůbec lidi francouzský management od německých?

„Francouzi mají takový drí pěčlivosti jako Němci, jsou člověčtější, impulsivnější. Ale dovedou být důslední tak, že mají své priority - a to jsou mzdy, technologie, výzkum k odborům. A že jsou vůči lidem velmi, velmi přívětivi, tak i improvizují než Němci. A v něčem jsou spíše bordelářští jako Češi."

Nakonec jste vztah vedení francouzského konzerna a odborové organizace. Jaký je? Zatím vše navzdálejc tomu, že to je výhlka.

„Ne, to v žádném případě není pouzičkýzkýrovním soubor nebo spíšaja lidé. Přesto jde o vztah kverkluu, na strážcích, o vzájemné řešení, jak se mohlo na, že by mi vedení zaisjovalo informace k dříčí je získávám i z zisku, je jsem závoreň členem dozorčí rady). Vzájemné jednání se mezi - pozice argumentů a ne emoci. A pokud dojde k dohodě, je to zaplaceno, což je nějaco jiného než kolaborační." vyznává se pan předseda.

Vyvážení a ze stromů

V Elektroprůmyslu pracují většinou (symptomické) ženy

tom, co je jeho přednostem. My pak organizujeme pro naše zaměstnanec třeba rekreace, pro děti tábory a v konečné fázi vynaložené náklady fakturujeme. Cílí oni nedají fond a fungujeme jako obchodní partneři."

Zajímavé novinky, kyl je Franti to má tak firma Schreider ržeine zavedené. Ale pisé se v vaněm bezpečnosti. Ale tu, když sociální náklady jsou vlhe důvodu ovlivnit?

„V mzice je nemalá částka, kterou tím, že není přidáponenina do sociálního fondu jako zvláštní účes, kde by ležela, ale zůstává na účetním účtu podniku, se nesnáže kapitalizuje."

O jaké vysokou částku se jednáš.

„V Jinlaném roce dosáhla 8 miliónů Kč a z věčší část nebyla vyčerpána."

Proč?

„Protože ty peníze byly zázna za zbytkou ena - v zásadě, kdy jsme pulli nemel zisk, proto bylo třeba s nimi nakládat velice obezretně."

A jak to bude ještě?

„Podnik se v kolektivní smlouvě zavázal připlácet zaměstnancům na penzijní připojištění 35 % z poloviny částky. A je to velmi záležitá politika, kterí z třeba prostředků - sociálních nákladů - udělaja dost peněz."

Přesgnáládám, že se ani zájemci

Asi zůstanou

o zaměstnání do Elektroprůmyslu jen hrnou. *„Když bych to tak: Podnik nemá problém najít zaměstnance."* Pro firmu to není špatná vizitka, vzemem-li v potaz, že Přick je primárně mužské místo s fadou vonin.

Stačí-li vonnem - a nás zajímají dobré mzdy a sociální podmínky, ženské takové, které by ji jinde ve světě asi potramotivovaly.

Ale aby to nebylo tak jednoduché: Lidi z ptscekého Elektroprůmyslu dokázali finančně mnohé management v krátké době přesvědčit, že je nemají, zundáivat se stromů. Modrá jej přinoděli ji, nemá. Ne s zaskání lepší financích ocenění, jinde na mzdovou regalaci je i firma Schneider mos. Kráčí, Schneider, to ti už tak rozpadlé firmy, když do Čech vlastní kvůli nízkým mzdovým nákladům přisla.

A pakliže se v budoucnosti prostřednictvím evroskóz tady prace v počečkém podniku mzdy nezvedá na úroveň ostatních asi 200 závodů, které koncern vlastní, zmizí tedy vyhoda levné pracovní síly, co pak? Může se stát, že Elektroprůmysl zapadne?

„Je to akademická otázka, co by bylo za tích dvou - pateesa let. Ale pam přesvědčen, že by uvodeéi, a no kvůli kvalifikované pracovní síle. Ta poroste, a věřím, že to zase bude jako za pana mojeho otce."

Optimismus pana předsedy zní dobře. Jenom ta pýlka se v budoucnosti prostřednictvím evroskóz tady prace v počečkém podniku mzdy nezvedá na úroveň ostatních asi 200 závodů, které koncern vlastní, zmizí tedy vyhoda levné pracovní síly, co pak? Může se stát, že Elektroprůmysl zapadne?

„Je to akademická otázka, co by bylo za tích dvou - pateesa let. Ale pam přesvědčen, že by uvodeéi, a no kvůli kvalifikované pracovní síle. Ta poroste, a věřím, že to zase bude jako za pana mojeho otce."

Optimismus pana předsedy zní dobře. JANA ZATOPKOVÁ

Snímky autorova

Vysoká zaměstnanost má svá rizika

Změní se ČR v zemi bez průmyslu?

Ne všude je přestavba socialistického plánovitého hospodářství na tržní ekonomiku provázena explozivním růstem nezaměstnanosti. Zatímco Polsko, Maďarsko a východní Německo hrozí vysokou nezaměstnanostmi, v ČR je podstatně nižší, konstatovala německá tisková agentura DPA.

Podle zpravodajství expertů k tomu přispěly především nízké mzdové náklady kvalifikovaných sil ve středoevropském teritoru Prahy od počátku provádění. Průměrné měsíční mzdy kolem 7 000 korun (asi 112 marek) umožňují mnohým podnikům udržovat tuzemským zásobu pracovních sil. Navíc jsou 50 000 pendlerů k vydělání v Německu nebo Rakousku.

Velmi důležitým faktorem je zákon o zaměstnání pracovníků v podnikatelských subjektech, předvídavém v turistice, řídí ČR, vedoucím k zaměstnání v Praze, jedbocky Nadace Friedricha Ebherta, který se tomto problematickou zabývá přes dva roky.

Zvláště ve velkých městech vznikl mnohonásobný nárůst počtu vyvážek dravců vydělání umožňuje Českým pracně mění zaměstnání.

Podle statistiky z letech 1980 - 1993 změnilo místo více než 25 procent lidí.

Politiky plánovitosti zaměstnanosti však přinesl vlídě takte riziko. Podle studie londýnské skupiny JP Morgan rostou nelíně přímy v průmyslu mnohem rychleji než produktivita práce. Vzájemný pokyn, kyl je Franti to má tak firma Schreider ržeine zavedené. Ale pisé se v vaněm bezpečnosti. Ale tu, když sociální náklady jsou vlhe důvodu ovlivnit?

„V mzice je nemalá částka, kterou tím, že není přidáponenina do sociálního fondu jako zvláštní účes, kde by ležela, ale zůstává na účetním účtu podniku, se nesnáže kapitalizuje."

O jaké vysokou částku se jednáš.

„V Jinlaném roce dosáhla 8 miliónů Kč a z věčší část nebyla vyčerpána."

Proč?

„Protože ty peníze byly zázna za zbytkou ena - v zásadě, kdy jsme pulli nemel zisk, proto bylo třeba s nimi nakládat velice obezretně."

A jak to bude ještě?

„Podnik se v kolektivní smlouvě zavázal připlácet zaměstnancům na penzijní připojištění 35 % z poloviny částky. A je to velmi záležitá politika, kterí z třeba prostředků - sociálních nákladů - udělaja dost peněz."

Přesgnáládám, že se ani zájemci

o dalších mělcvéh postupné klesala. Ke konci loňského byla 6 % 50; volných pracovních míst, z nezaměstnaných 6 % 48 a 16-485 ostatních. Na jedno volné pracovní místo připadala ke konci listopada 2,1 nezaměstnaného.

Míra nezaměstnanosti v ČR se proti lipnu neprimír zvýšila na 3,5 procenta. Nyní nezaměstnanost než celostátní průměr byla v Severomoravském (5,50 procenta) a Severočeském kraji (4,70 procenta). V severních Čechách byla nejvyšší míra nezaměstnanosti v okresu Teplice (8,0 procenta) a Teplice (6,02 procenta) a nad pět procent ještě v okresech Děčín, Chomutov a Most.

Na severní Moravě byla nezaměstnanost ve čtyřech okresech vyšší než pět procent - Bruntál (6,56 procenta), Karviná (6,71 procenta), Přerov (6,08 procenta) a Nový Jičín (5,27 procenta), kde byla nejvyšší z celé ČR. Volná místa nezaměstnanost, do jednoho procenta, byla v hlavním městě Praze a v okresech Praha-východ, Praha-západ, Karlovy Vary a Jablonec nad Nisou.

Kolik je v nás lidí bez práce?

Počet evidovaných uchazečů o zaměstnání činil loni k 30. listopadu celkem 1 197 osob, z nichž 106 604 dělníků, 34 590 THP a 20 52. absolventů škol. Proti listopadu 1993 byl počet evidovaných uchazečů o 3,6 tisíce nižší. Uvedl se to v publikaci Českého statistického úřadu Vybrané ukazatele hospodářství na území ČR za listopad 1994.

Nabídku volných pracovních míst dosáhla nejvyššího počtu v srpnu (87 025).

Právní poradna

Při výpočtu renty se k některým částkám nepřihlíží, jak je uvedeno v zákonku práce. Zajímá mě bližší vysvětlení těchto částek.

Jaroslav V., Skoda Plzeň

Nahráda za zrtátu na výrobku po stanovení pracovní neschopnosti náleží poskitovaným ve výši nejdříve mezi jeho příznivci vydělkem před vznikem škody, případně ve výši nejvyšší pracovní mzdy (zejména zákon č. 297/1990 Sb., nařízení vlády č. 191/1993 Sb. a nařízení vlády ze dne 12 prosince 1994), a mezi jeho vydělkem po pracovním úrazu nebo po zjištění nemoce z povolání s přihlédnutím nepřihlíží mnohdíhodo nebo Ostatní invalidním důchodu. Dříve se napřihlédlo ke výpočtu nebo k výpočtu podle právních předpisů o sociálním zabezpečení, po novele zákonníku práce č. 74/1994 Sb., účinné od 1. 6. 1994, se k tomuto výpočtu důchodu přihlíží:

Poslední věta § 195, odst. 1) zákonníku práce (ZP) hovoří o tom, k jakým částkám *se nepřihlíží při výpočtu náhrady* za ztrátu na výdělku nadále nepřihlíží. *Přitom se nepřihlíží ke zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, ke snížení tohoto důchodu podle pravidel přiznání o sociálním zabezpečení, ani k výdělku zaměstnanců* přiměřené úhrnu nesprávné. Dosti mohou mírní invalidního důchodu by přihlédl o finéhu, pokud by se zdravotní stav důchodce jemně bylo příznaky zvýšení invalidního důchodu pro bezmocnost, zlepší a zvýšení pro bezmocnost na snížené nemoh.

Dostávám se k výdělku zaměstnance, téměřho doslu zvýšeným pracovním úsilím. Uvedeme příklad takového výdělku. Je to práce přesluha, pokud zaměstnance před vznikem škody nevykonával přednáscovní práci, výdělky dosahované na základě jiných pracovněprávních vztahů (dohoda o pracovní činnosti, dohoda o provedení práce, vedlejší pracovní poměr) vznikl tedy od prvního kroku.

Za výdělek dosahovaný zvýšeným pracovním úsilím lze považovat i výdělek, kterého dosahuje zaměstnanec, jemuž byl přiznán invalidní důchod, a škody - přesto vstoupil do pracovního poměru. Podstatné je, že k tomu, jeho dosahovaní výdělku, musí vyjít zvýšené pracovní úsilí spočívající v samostrém výkonu práce, v dopravě do zaměstnání apod.

V některých výjimečných případech pracovní úsilí nebo nerozz e povolání mnemnaji tak blahých zásob do fyzické nebo psychické síry postiženého (nebo do obou těchto oblastí). Ze výkon jakéholi práce zaměstnání je spojen s vynaložením takovéto síly, při nemž musí zdůrazňovat mimořádné obtíže, vyvolané nepříznivým zdravotním stavem (alepoň). V těchto případech se při stanovení výdělku za ztrátu na výdělku nepřihlíží k celému výdělku.

Ing. MARCELA DIBDALOVÁ
právní a sociální odbor OS KOVO

Vzroste počet stávek?

Češi vidí rok 1995 pesimističtěji než Západoevropané

Obyvatelé České republiky hledí do nového roku střízlivě: Optimistická a pesimistická očekávání jsou v rovnováze (1,07 procent dotázaných), Zajímá mě bližší vysvětlení (43 procent) si myslí, že rok 1995 bude stejný jako loňský.

Češi pou sice optimističtější než Slováci a Maďaři, ale skeptičtější než obyvatelé západní Evropy a Británie. Vyplývá to z výzkumu veřejného mínění, který provedl v prosinci Institut Gallup ve spolupráci s 26 zemích všech kontinentů.

V odpovědi na otázku, jaké je v příštích deseti letech pravděpodobnost vypuknutí světového konfliktu, prospěti naopak respondenti z České republiky nejvíčí optimismus ze všech, následovám Slovaky a Maďaři. Celé se přibližně 8 procent z nich zmínila Slovaci tak třináctiprocentní mezi všech zvolili celkem vždy. V Norsku v západoevropských zemích se tato hodnota pohybovala kolem 20 až 25 procent.

V kádě není se letech zacatulo asi 100 osob, v Čr. Jen Slovenské republice tuto agentura pro výzkum trhu a veřejného mínění ASA.

V zemích Evropské unie převažuje optimistický pohled do nového roku: 40 procent se domnívá, že bude lepší než loňský, 32 procent očekává stejný a jen 15 procent si myslí, že bude horší.

Na Slovensku má 54 procent dotázaných zato, že nový rok bude horší než starý, 23 procent si myslí, že bude lepší a jen 14 procent očekává lepší rok. Skeptičtější než Slováci jsou v této otázce už jen Maďaři. Odpovídá Zrtthmou, Gallup Institut pro rok 1995 se velmi podobají výsledkům Eurogallu. Česká republika.

Pokud jde o stávky a sporty ve sytémí Evropské unie, 45 procent dotázaných si myslí, že jejich počet v novém roce vzroste. V České republice je situace obdobná jako v západní Evropě. Z Českých respondentů 45 procent říká stávka a sporů a jiné protestní akcí budou. Na Slovensku je očekávání stávek mírné: vyšlá 49 procent Slováků uvedla, že jejich počet vzroste a 11 procent si myslí, že jeho bude menší.

Respondenti ze všech zemí se v závěrů shodly v tom, jaký bude v příštím roce vývoj mezinárodní situace. Převládá názor, že bude stejný, přibližně jako v loňském. V České republice v roce nez poloviny obyvatel (51 procent) si myslí, že mezinárodní situace bude stejná jako loni, 25 procent se domnívá, že se zlepší vesoší; a jen 14 procent uvádí, že nový rok bude klidnější.

Časopis OS KOVO ● Uzávěrka vždy v pátek ve 12 hodin ● Copyright 1993 ● Vydává OS KOVO ve Vydavatelství a nakladatelství Práce ● Sazba: Pragopress Praha ● Tisk: ČTK REPRO ● Redakční rada: předseda Ing. Zdeněk Sirovatka, tajemník Jan Bobek, členové: Josef Barka, Alois Jedlička, František Jeníček, Radko Sanánek ● Redaktor: šéfredaktor Mgr. Martin Beneš, redaktorka PhDr. Jana Petuchová, tajemnice redakční Zdeňka Jelínková ● Adresa redakce: Olšanská 54/3, 130 80 Praha 3 ● Telefon: 02/22 63 06 10 ● Telefax: 02/22 63 06 11 ● Telex: 122 480 ● Poštovní adresa: Olšanská 54/3, 130 80 Praha 3 ● Rozšiřuje a objednávky přijímá Vydavatelství a nakladatelství Práce, administrace, Václavské nám. 17, 112 58 Praha 1, telefon 24 00 55 69-71 ● Reklamní nevyžádané rukopisy, fotografie a kresby se nevracejí ● Autorsky nezaměřené články jsou převzaty ze serveru ČTK ● Podávání novinových zásilek povoleno Ředitelstvím pošt Praha č. j. 1302/92 – NP ze dne 11. 1992 ● ISSN – 0332-6270 ● 46757