

44

TÝDENÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO, ČÍSLO 1132/3, ROČNÍK XLIII., 3. PROSINCE 1998, CENA 3 Kč

## V Královopolské to jde dále z kopce

### Odboráři vyzvali vládu k plnění slibů

Neutěšnou hospodářskou situací firmy Královopolská, a. s., se 24. 11. 1998 zabývala konference základní organizace Odborového svazu KOVO Královopolská. Konference se zúčastnil místopředseda OS KOVO Lubomír Stencl, který podpořil otevřený podpis zaslaný účastníky konference předsedovi vlády Miloši Zemanovi, z něhož citujeme (v téměř celém znění).

(...) Tíměř před rokem odsouplí FNM od kopce umokry se společností KINAF, v t. a. Tíměř králem se stala Královopolská, a. s., znovu majetkem státu. Za této situace jsme očekávali, že dojde k reorganizaci zvalou směr jako vlastní Královopolská, a. s., k přechodu majetku a zrušení smlouvy nevyhovujících pro Královopolskou, a. s.

Na špatnou ekonomickou situaci a seřazení základních problémů Královopolská, a. s., jsme opakovaně upozorňovali jako minuta přírůstků a ekonomů pana Miroslava Čigra, šéfa i ministerstva financí - předseda FNM Ivo Svoboda.

Právě dnešního dne jsme se do důležitosti dne

řešení situace v Královopolské, a. s., nedokázali. Naprák hospodářská situace Královopolské, a. s., se nadále zhoršuje, hrozí další propuštění zaměstnanců, kteří již obdrhávají technologickou přichodnost výroby.

Více než pět let přemýšlí o ústupu z podniku zřetelně dopředu a vyzývá vládu, aby začala plnit své sliby k řešení nešťastného hospodářského situace v Královopolské, a. s., která je v majetku státu!

JAN SLAVÍK, předseda ZO OS KOVO Královopolská, a. s.  
(zrychlená textu a stávkou redaktor)



Má pravdu, že si práce je droga. Proto bude lepší, když se jí zaleká vyhledáním!

## Zdraví není zásluha

### Nezapomínejme na spoluobčany se změnou pracovní schopnosti

V zákoně o zaměstnanosti chybí důležitá oblast - zaměstnávání občanů se změnou (sníženou) pracovní schopností. Zákon sice odkazuje na nařízení vlády, ale protože tato problematika přímo neřeší, květy, které jsou dnes stanoveny, nejsou zaměstnavateli dodržovány. Ze stejného důvodu jsou prakticky nulové vyhledatelnost, popřípadě sánka opatření, a zaměstnavatelé jsou si toho vědomi. Proto připravujeme návrh na změnu:

Kvůli pro zaměstnavatele lidí se změnou pracovní schopnosti by měly být upraveny zákony, a pokud za měn (v úvahu) tato květa motivace, měla by automaticky následovat sankce ve výši minimální mzdy pro každé takové místo. Tuto sankce by

zaměstnavatel automaticky v pravidelných časových intervalech (třeba jednou za čtvrt roku) ohládal do pokladny při úvodu práce. Ze získaných prostředků by pak byli podporováni napoktá, kteří květy plní, popřípadě přetáží. Mělo by to být určité množství. Mělo by ovšem, že tento návrh vyvolá nějakou zaměstnavatelskou, je zaměstnavatelé lidé se sníženou pracovní schopností bude záležet. Mělo by však

(Překladování na str. 3)

## Jsou odbory zbytečné?

### Nesmysl, jsou nutné!

V Čísloře Slovsky č. 46 z 10. 11. se v ankety ptal autor - AV - nřodných respondentů, jestli si myslí, že když je zaměstnavatel propuštěn, zda jim odbory pomohou. Již formatace této otázky není příliš vyvážená a podle toho také vypadalý odpovědi. Jestliže totiž zaměstnavatel nějakou propuštění, může mu pomoci už jediné něco, křev rozhodne o nepatřnosti této výpovědi. Seriřování odpovědi na anketní otázku tudíž nemůže zmň jinak než „ne“.

Role odborů však nastupuje daleko dříve, než dojde k propuštění zaměstnance. Zaměstnavatel má totiž povinnost projednat s příslušným odborovým orgánem každou výpověď

nebo okamžitě zrušit pracovní poměr. Odborové organizace samy pečlivě posuzovávají, a kromě toho dostanou v Rakousku určité stipendium. Znamená

(Překladování na str. 3)



Zaměstnaný Úřadu práce v Otravě vyplňuje registraci uchazeče o místo

## Jak na nezaměstnanost?

### Rozhovor s K. Pumbergerem z EuroProfis

Chemopetrol Litvínov, přední český výrobce petrochemických výrobků, zahájil činnost rekvalifikačního centra pro zaměstnance, kteří firmu opustí v rámci připravovaných organizačních změn. V českých poměrech netradiční řešení. Existuje rovněž možnost jak pomoci stále většimu množství zaměstnanců kovoprůmyslu, kteří přicházejí o práci? Na odpověď se Kůváček zptal představitel konzultantské firmy EuroProfis dr. Klause Pumbergera, který právě v těchto dnech seznamuje české zainteresované křuby s koncepcí řešení nezaměstnanosti, která se již řadu let uplatňuje v sousedním Rakousku.

**Firma EuroProfis medáváno vzednámla laké Odhovorový svaz KOVO v projektem na řešení nezaměstnanosti, v čem spočívá?**

Tento projekt vznikl v Rakousku na konci 80. let, kdy měly především hutní podniky řešit nadbytečnou pracovní sílu. Strukturálním změnám se v dnešní době globalizace mělo vyhnout, ale no druhé straně - a v tom spočívá velký rozdíl proti liberální koncepci - nesmí být postižení lidé zbít sami. Musíme jim něco nabídnout. A právě tehdy vznikla v Rakousku první organizace, jejíž cílem bylo nalezání pracovních míst pro propuštěné při restrukturalizaci ve firmě Voest-Alpine.

**Kdo tuto organizaci založil?**

Vznikla na základě dohody mezi vedením firmy a podnikovými radou, respektive odbory. Jde o konsenzuální model - když chybí konsenzus mezi vedením podniku a odbory, tak taková organizace nemůže vzniknout. Bylo to s podporou tamního úřadu práce, neboť ten plati lidem podporu v nezaměstnanosti, pokud se v rámci takové organizace rekrutují lidé, a kromě toho dostanou v Rakousku určité stipendium. Znamená

to, že lidé dostanou nakonec více peněz, než kdyby byli jenom na podpoře. Úspěch těchto organizací v Rakousku je velký - působí jich tam asi 20.

**Všly na půdě určitého podniku?**

V podstatě ano. Je ovšem rovněž možné, že nějaká státní subjekt na okraji úrovně národní účelny podnik, který akrahou. V rámci integrace Rakouska do Evropské unie vznikaly tyto organizace také na půdě jednoho konkrétního odvětví, které bylo zapojením do evropských struktur velice zasaženo.

**O jaké odvětví šlo?**

Bylo především potravinářský průmysl, protože ten byl dříve velice chráněný a nebyl otevřený. Potom se trh měl otevřít. Byl negativní dopady na zaměstnanost se částečně vyrovnávají založením takových organizací. Týkalo se to rovněž celniční.

**Co podnik účast na takové organizaci?**

Bylo je právě věc, která se musí vyjádřit. V Rakousku máme čtyři zdroje pro takovou organizaci: ze strany podniku, státu, respektive úřadu práce (v některých případech z evropských prostředků), dále od lidí, kteří se rekvalifikují. Také oni přispívají určitou sumu. Ve většině případů jde o úlohy z jejich odstupného, které leží v hance na účtu. Po ukončení rekvalifikace odpůdné s možností dostanou. A poslední zdroj pochází od zůstávajících zaměstnanců podniku. Oni si dejme tomu

řeknou: Jsme šťastni, že můžeme zůstat v podniku, a proto zaplatíme například jedno procento naší čisté mzdy pro takovou organizaci, aby ti, kteří nemohou zůstat, dostali trochu šanci.

Nám je samozřejmě jasné, že v České republice to funguje trochu jinak. Lidé mají velice špatné zkušenosti s příspěvky, které zaplatili se svých měch do státního fondu nezaměstnanosti. Kdože zaplatí četní zaměstnanci do tohoto fondu asi 20 miliard korun, ale z toho se jen 3 miliardy použily pro potřeby zaměstnanosti a z toho pouze 10 miliónů na aktivní politiku zaměstnanosti.

Určité preventivní programy za zaměstnanosti fungují ve všech členských zemích EU. A nám jde o to, aby tady vzniklo něco českého. Chceme nabídnout zkušenosti jiných zemí, ale ty musí být příslušnými českým podnikům. Očarka financování takového projektu je velice důležitá.

**Který z čtyř uvedených finančních zdrojů je nevhodný?**

V Rakousku plati největší problém. V případě masového propuštění musí podnik vyjádřit užitkový sociální plán s podrobnou nabídkou řešení. V případě propuštění jsou prostředky na zmíněnou organizaci měří se na sociální plán.

**Musí číst podnikateli je se ale**

(Překladování na str. 2)





