

# KOVÁK

TÝDENÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO

● ČÍSLO (1041)  
● ROČNÍK XXXVIII  
● CENA 3 Kčs  
● 8. LEDNA 1993

1

## Jaký bude?

Konec roku, nebo začátek roku nového, bývá často mnohým z nás podnětem k zamýšlení co v těch uplynulých 365, případně 366 dnech, jsme udělali dobře, či špatně, co mohlo dopadnout jinak, kdyby... a také, čeho se v tom novém roce vystříháme, v čem budeme lepší, aby se neopakovaly chyby jako v roce minulém.

Tento čas sebekritiky a plánů je dobrým důvodem k ohlédnutí zpět i pro všechny odborové funkcionáře stejně jako pro řadové členy, na to, co a jak se vydati nebo nevydati. Tento záměr v letošním roce inspirovali k zamýšlení nad tím, co nás v příštích dnech nového roku čeká, jaký nadcházející rok bude.

Nedá se říci, že uplynulý rok 1992 byl snadný. Naopak, při obhajobě zájmů členské základny a zaměstnanců, kteří dosud stojí mimo odbory, proběhlo nejedno náročné a tvrdé jednání jak v závodech, tak i na vyšší úrovni. Podle všech příznaků — očekávané nepříznivé dopady rozdělení ČSFR na dva samostatné státy, nové daňové zatížení, předpokládané zvyšování cen životních potřeb a služeb, energie, nájemného, očekávaná vlna bankrotů podniků s následným růstem nezaměstnanosti — to vše ještě ztíží nejen život mnohých z nás, ale také mnohonásobně zvýší náročnost na jejich řešení odborovými funkcionáři. Zvládnout to, znamená neustálé vzdělávání se odborových funkcionářů, aby byli hospodářským „sokám“ rovnocennými partnery, znamená to obětovat mnoho času pro ty, kteří jim dali svou důvěru.

Je snadné uvažovat o tom, jak má odborový funkcionář jednat a co všechno by měl dělat a udělat. Nesnadné je však tyto úvahy naplnit. Nesnadné proto, že odměnou za to, pokud se to tak dá nazvat, bývá jen vlastní uspokojení, když se dosáhne toho, co bylo předpokládaným záměrem.

Od vedoucích hospodářských pracovníků, kterým jsou v jedné věci soupeři, se jim velmi často dostává jen záporného ocenění, pokud to neochceme nazvat přesněji. Ani ti, kteří si funkcionáře zvolili za své zástupce, nedokážou mnohdy jejich práci ve své prospěch ocenit, i když jsou si vědomi obtížnosti jejich práce. Proto se také do odborářských funkcí příliš lidé nehrnou.

I když žádná sláva a ani výhody odborových funkcionářů ani v tomto roce nekynou, věřme, že k těm, kteří obětavě bojují v přední linii, přibudou další. Věřme, že se jim v jejich konání dostane plně podpory členské základny, která nesmí ztratit z paměti, že nic nepříjde samo, že za lepší mzdy, sociální a další podmínky je třeba bojovat. Ke každé bitvě je zapotřebí řadového mužstva i velitěle. Nejinak je tomu v odborovém životě. Budeme-li spojení jednotlivých myšlenkou, uspějeme.

Rok 1993 bude takový, jak se dokážeme vypořádat s problémy se kterými se setkáme. Výsledky budeme znát až za rok, kdy budeme opět čas na bilancování.



Kolektivní smlouva mezi Odborovým svazem KOVO a Sdružením automobilového průmyslu na rok 1993 podepsána. Snímky z podpisového aktu nás sice vracejí do závěru minulého roku, ovšem výhody a nároky vyplývající z uzavřené smlouvy budou mít platnost pro zaměstnance v automobilovém průmyslu po celý letošní rok. Nelze si nechtít přát, aby podobných příležitostí ke stisku ruky měl předseda OS KOVO J. Uhlíř jako v případě s V. Deverou ze SAP, po podepsání vyšších kolektivních smluv se zástupci zaměstnavatelů, co nejvíce.

## PODPIS PŘIBLIŽIL EVROPU

PODEPSÁNA SVAZOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA MEZI ODBOROVÝM SVAZEM KOVO A SDRUŽENÍM AUTOMOBILOVÉHO PRŮMYSLU

Jan Uhlíř a Vlastimil Devera. Dvě jména, dva podpisy. Inkoust, který 21. 12. 1992 zasychal po podpisování aktu svazové kolektivní smlouvy, přináší pro tento rok užitek pro odboráře svazu KOVO a zároveň zaměstnance, kteří svůj pracovní život zasvětili práci v automobilovém průmyslu.

Svazová kolektivní smlouva uzavřená mezi Odborovým svazem KOVO a Sdružením automobilového průmyslu zastupujícím příslušné zaměstnavatelské organizace je první, kterou náš odborový svaz pro tento rok se zástupci zaměstnavatelů uzavřel. Podpis této smlouvy přináší užitek nejen pro řadové zaměstnance, ale i pro podnikatelské subjekty samotné. Plošně působící vyšší kolektivní smlouva, je pro celou oblast automobilového průmyslu garancí toho, že by celý tento rok mohl probíhat za podmínek zaměstnavatelského a sociálního smíru. A sociální smír je pro drtivou většinu zahraničních potenciálních investorů a partnerů jednou ze základních podmínek, za

kterých s našimi podniky a podnikateli jednájí.

Na tiskové konferenci, která se uskutečnila těsně po podpisování aktu řekl:

Jan Uhlíř, předseda Odborového svazu KOVO: „Skupiny vyjednávačů obou stran měly pro jednání široké kompetence, které však zároveň znamenaly velkou a konkrétní zodpovědnost. Tato vyšší kolektivní smlouva zahrnuje nejen přímé automobilové výrobce, ale zároveň i jejich subdodavatele, ve kterých je zaměstnáno přes 120 000 zaměstnanců. Profesionální způsob jednání obou stran a výsledný efekt, který se promítá do obsahu kolektivní smlouvy, nás zcela konkrétně přiblížil Evropě.“

Vlastimil Devera, prezident Sdružení automobilového průmyslu: „Uzavřená kolektivní smlouva má pro rok 1993 velký význam. Znamená vytvoření stolu, při kterém mohou probíhat vzájemně výhodná jednání za vzájemně uznaných a respektovaných pravidel a man-

žlů. Celé kolektivní vyjednávání provázely následující atributy: vstřícnost, korektnost, profesionalita a tvrdost.“

Milan Stěch, Česká rada Odborového svazu KOVO: „Přebíráme zkušenosti ze zemí, kde odbory demokraticky působí již řadu let. Generální dohoda v roce 1992 nebyla v této oblasti plněna, neboť rozšíření kolektivních smluv vyššího stupně, nepokrýlo všechny podniky, ve kterých působí naše odborové organizace. Pouze tam, kde platí vyšší kolektivní smlouvy, bude Odborový svaz KOVO vystupovat při případných jednáních se zájmem o zachování sociálního smíru.“

O tom, že zaslulé podpisy, nejsou pouze pro ozdobu a splněním formálních podmínek, svědčí i kladná odpověď V. Deveru na náš dotaz, zda zástupci SAP pomohou představitelům OS KOVO, při případných sporech a s tím spojeného hledání kompromisů provázejících kolektivní vyjednávání na podnikové úrovni.

—jen—

## UZAVŘENÁ SVAZOVÁ KOLEKTIVNÍ SMLOUVA MEZI OS KOVO A SAP MJ. GARANTUJE:

- ZKRÁCENÍ TÝDENNÍ PRACOVNÍ DOBY NA 40 HODIN
- ZVÝŠENÍ ZÁKLADNÍHO VÝMĚRU DOVOLENÉ O JEDEN TÝDEN
- PRACOVNÍ VOLNO S NÁHRADOU MZDY NAD RÁMEC ZÁKONA
- VYTVOŘENÍ FKSP ČI OBDOBNEHO FONDU V MINIMÁLNÍ VÝŠI 2,5 % VYPLACENÉHO OBJEMU MZDOVÝCH PROSTŘEDKŮ ZA ROK 1993
- MINIMÁLNÍ MZDU VE VÝŠI 2500 KORUN
- PRÁVA ODBOROVÉ ORGANIZACE NA SPOLUROZHODOVÁNÍ A PROJEDNÁNÍ

## Pracovně mezi vánočními

Ani vánoční čas nezasmažal přerušení práce svazu KOVO v České republice. Po úspěšném podepsání vyšší kolektivní smlouvy se Sdružením automobilového průmyslu pokračují jednání s dalšími partnery. Důležitým aktem bylo setkání s představiteli jednotlivých podniků Hutnictví železa, kde se hledal kompromis ve sporných bodech projedávané vyšší kolektivní smlouvy. Tuhoto jednání jsem se zúčastnil vzhledem k dalším důležitým záležitostem jen z části, velká tíže byla na JUDr. Podhájském a ing. Jungmannově. Je jeden výrazný rozdíl mezi zaměstnavatelským

svazem automobilového průmyslu a hutního průmyslu, jestliže SAP jde cestou reprezentativního moderního zaměstnavatelského svazu, Hutnictví železa zatím velmi obtížně přechází formu pouhého přenosu názorů jednotlivých podniků, což znamená pro nás nepřijatelnou metodu tvorby vyšší kolektivní formy dle neapřipravených představ jednotlivých podniků. Myslím, že cesta k uzavření této vyšší kolektivní smlouvy nebude snadná.

Další informace nejsou rovněž příznivé. Vládní zástupci na RHSD ČR (jmenovitě místopředseda vlády ČR ing. Kočárník a ministr práce a sociálních věcí ČR ing. Vodicka) nespínalo svůj závazek vyřešit do konce roku náhradu za zrušení evidence pracovních kategorií při stavu, kdy z důvodu legislativního skluza není možné kompenzovat zrušení pracovních kategorií doplňkovými dýchacími systémy. Je samozřejmé, že se s tímto konstatacím nespokojíme a budeme i ve rozběhu jednání o generální dohodě vyvíjet na vládu tlak. Události posledních týdnů však navzdory tomu, že dosáhnout uspokojivých výsledků ve prospěch zaměstnanců bude obtížnější než v minulosti. Pokračování na str. 2

## Dnes v čísle:

- VÝKLAD STANOV OS KOVO (STR. 3)
- DANĚ, DANĚ A ZASE DANĚ (STR. 4)
- PRÁVNÍ PORADNA (STR. 4)

## Slovo předsedy

Vážené kolegyně, vážení kolegové,

do základních organizací dostáváte žádost a podklady k volbě vašich delegátů na mimořádný sjezd OS KOVO v dubnu 1993. O důvodech svolání tohoto sjezdu je snad zbytečně mluvit — náš odborový svaz, zatím společný pro území České republiky a Slovenské republiky se musí přizpůsobit státoprávnímu uspořádání. Je však nezbytné informovat vás o tom, které základní otázky musí sjezd rozhodnout a k tomu slouží seznam speciálních mandátů, kterými má členská základna vyjádřit své delegáty pro rozhodování na sjezdu. Pod pojmem „mandát“ samozřejmě nerozumíme úzké pověření delegáta svojí základní organizací odpověď na jednotlivé otázky pouhým „ano“ nebo „ne“, rozumíme tím vybavení delegáta takovou znalostí názoru členské základny, která ho pověří a současně mu umožní na sjezdu pracovat, správně zvažovat všechna pro a proti a samostatně rozhodovat a vědomím, že rozhoduje v souladu s většinovým názorem členů ZO, kterého na sjezd vysílá.

v ČSFR“ a „rozhodovat o majetkovém vypořádání mezi nástupnickými odborovými svazy OS KOVO v ČSFR“. Dosažení konsensu na mimořádném sjezdu o těchto otázkách je nutným předpokladem pro vznik a zajištění společné funkce nových vzniklých nástupnických svazů v obou republikách. Majetkové vypořádání je předmětem práce zvláštní komise, ustavené Federální radou OS KOVO a potvrzené konferencí OS KOVO dne 12. 12. 1992. Klíčem k dělení je počet členské základny a do sjezdu bude nutné připravit definitivní řešení v rovné Federální radě OS KOVO, event. konferencí OS KOVO. Tady považují za nutné, aby ZO i delegáti sjezdu dali důvěru orgánům OS KOVO o spravedlivém rozdělení. V opačném případě by totiž nedohoda na sjezdu silně uškodila nástupnickým odborovým svazům a mohla by být i podnětem k faktické likvidaci kováckých odborů v obou republikách. Třetí společný mandát „rozhodovat o dohodě o spolupráci s nástupnickými odborovými svazy v druhé republice“ by měl řešit budoucí spolupráci kováckých odborů v obou republikách, což je důležité nejen z hlediska vnitřní odborové práce, ale i z hlediska našeho budoucího postavení v mezinárodních odborových centrálech.

Zatím bohužel o mimořádném sjezdu OS KOVO. To je poněkud nepřesná. Ve skutečnosti půjde o sjezdů několik. Sjezd OS KOVO, společný pro Českou i Slovenskou republiku jako nejvyšší orgán právnícké osoby (občanského sdružení ve smyslu zákona č. 83/1990 Sb. ve znění zákona č. 30/1990 Sb.), nazývaný v souladu s platnými stanovami „Odborový svaz KOVO v ČSFR“ může tuto právníckou osobu zrušit a převést její práva i závazky (především majetková, ale i jiná, např. z kolektivních smluv vyššího stupně) na nástupnické odborové svazy republikové. Tyto nástupnické odborové svazy však vytvořit nemůže, proto bude samozřejmě nutné (podobně jako na všeoborném sjezdu na jaře v roce 1990, kdy jsme rušili ROH) mimořádný sjezd OS KOVO v ČSFR přerušit, delegáti po republikách zasednou odděleně jako delegáti ustávajících sjezdů republikových odborových svazů zástupců právníckých osob, občanských sdružení) a po ustavení těchto nástupnických republikových odborových svazů, může na ně teprve mimořádný sjezd současného OS KOVO v ČSFR převést nástupnická práva a závazky. Jen takovým způsobem je možno zajistit právní i faktickou kontinuitu nástupnických republikových odborových svazů vůči OS KOVO v ČSFR. Aby sjezdy rozhodly opravdu demokraticky a z vůle členské základny, je vyspecifikováno 6 speciálních mandátů, z nichž 3 jsou určeny pro společný zrušovací mimořádný sjezd OS KOVO v ČSFR, 3 zbývající pro ustávající sjezdy republikových nástupnických odborových svazů. Uvědomte si přitom, že vysíláte delegáta na dva sjezdy (oba ve dnech 2. a 3. 4. 1993 v Brně) — na mimořádný sjezd OS KOVO v ČSFR a současně na ustávající sjezd republikových nástupnických odborových svazů.

Mandáty pro sjezd, který by měl zrušit OS KOVO v ČSFR jsou to především mandáty „rozhodovat o zániku OS KOVO“ a „rozhodovat o majetkovém vypořádání mezi nástupnickými odborovými svazy OS KOVO v ČSFR“. Dosažení konsensu na mimořádném sjezdu o těchto otázkách je nutným předpokladem pro vznik a zajištění společné funkce nových vzniklých nástupnických svazů v obou republikách. Majetkové vypořádání je předmětem práce zvláštní komise, ustavené Federální radou OS KOVO a potvrzené konferencí OS KOVO dne 12. 12. 1992. Klíčem k dělení je počet členské základny a do sjezdu bude nutné připravit definitivní řešení v rovné Federální radě OS KOVO, event. konferencí OS KOVO. Tady považují za nutné, aby ZO i delegáti sjezdu dali důvěru orgánům OS KOVO o spravedlivém rozdělení. V opačném případě by totiž nedohoda na sjezdu silně uškodila nástupnickým odborovým svazům a mohla by být i podnětem k faktické likvidaci kováckých odborů v obou republikách. Třetí společný mandát „rozhodovat o dohodě o spolupráci s nástupnickými odborovými svazy v druhé republice“ by měl řešit budoucí spolupráci kováckých odborů v obou republikách, což je důležité nejen z hlediska vnitřní odborové práce, ale i z hlediska našeho budoucího postavení v mezinárodních odborových centrálech.

## Mandáty pro ustávající sjezdy nástupnických odborových svazů

Tyto mandáty jsou velmi důležité pro nezapochybněnou demokratickou vznik nástupnických odborových svazů z vůle členské základny. Mandáty „rozhodovat o ustavení nástupnického odborového svazu včetně schválení Stanov“ a „souhlas členů, registrovaných v ZO, s členstvím v nástupnickém odborovém svazu“ jsou nezbytným předpokladem pro pokračování silných kováckých odborů v obou republikách a jsou přitom vlastně spojenými nádobami. Struktura a stanov nástupnických svazů dle potřeb členské základny jsou přece základním předpokladem souhlasu s členstvím. Proto budou tyto otázky předmětem předsjezdové diskuse i přičemž je možné, že se podoba i struktura v obou republikách budou lišit.

Poslední mandát „rozhodovat o členství nástupnického odborového svazu v republikových odborových centrálech, majetkových sdruženích a mezinárodních odborových centrálech“ znamená rozhodnout, zda nástupnické odborové svazy zůstanou členy Konfederace odborových svazů (ve Slovenské republice) a Českomoravské komory odborových svazů (v České republice), republikových majetkověprávních a delimitačních unií a majetkových sdružení (tam je spravován především nemovitý majetek po ROH obtížně rozdělitelný na jednotlivé svazy). Světová federace kováků a Evropské federace kováků. Osobně si myslím, že nesouhlas s členstvím v těchto orgánech by sile kováckých odborů velmi uškodil.

Závěrem mi dovoluji vyslovit přání, aby základní organizace vysílaly do Brna delegáty s cílem udržet v obou republikách silné a jednotlivé kovácké odborové svazy. Opačný výsledek by nejvíce uškodil zaměstnancům, jejichž zájmy odbory obhájí.

J. Uhlíř

## Otázka pro:

Jaromíra Endlichera, výkonného tajemníka České rady OS KOVO

Také nejčastěji kladené otázky jsou před Českou radou OS KOVO v období do sjezdu Federálního svazu? Důležitým úkolem je dokončení kolektivního vyjednávání. Tento úkol však nebude jednoduchý. Dále je to pochopitelně zajištění našeho kompletního servisu, a to jak pro funkcionáře, tak i pro členskou základnu našich odborových organizací. Je sice pravda, že došlo ke změně ve státoprávním uspořádání, které se promítá i do života a struktury našeho svazu, ale tento fakt nesmí mít vliv na kvalitu našich poskytovaných služeb členům svazu KOVO. Zájmy našich členů v tomto přechodném období nesmí v žádném případě zůstat stranou.

[Jez]

**Faxujte, telefonujte:**  
REDAKCE KOVÁK  
(02) 236 97 67  
nám. W. Churchilla 2  
113 59 Praha 3

# Sdružené základní organizace - ano či ne

V současné době dochází v naší republice k zásadním změnám, které od nás musí do jisté míry reflektovat a přizpůsobit jim svou činnost, nejen strukturálně, ale i metodami své činnosti. Zdá se, že v případě reflexe na státoprávní uspořádání se OS KOVO přizpůsobí především strukturálně — tj. rozdělením na samostatnou část v budoucí Slovenské republice, tak i k zatím neefektivnímu útvaru na území nynější České republiky.

**— privatizace —** zcela jasná tendence přechodu k systému soukromého podnikání na nejvyšší možné úrovni, tzn., že podniky ve státním vlastnictví bude minimum. Zdá se, že nebude daleká doba, kdy bude soukromá firma převažující (již nyní tvoří soukromé firmy 24 % hrubého domácího produktu v ČR). Nemusíme zapomenout, že těmto privátním podnikům budou většinou vládnout kapitalisté — začátečníci.

**— politické prostředí —** volební preference nás a našich spojů (a tedy i odborů) celkem jasně v ČR vytvořily prostředí, jež by se dle názorů kompetentních lidí (koalicičních parlamentních stran a vlády) mělo blížit spíše systému v USA a Anglii než našim sousedům SRN, Rakousku či Francii. A samozřejmě jsou v tomto směru tyto kompetentní osoby také

začátečníky. Navíc se zdá, že toto prostředí bude preferovat základní systém co nejvolnějšího tržního hospodářství. Zdá se totiž, že k systému výběrání perspektivních a neperspektivních odvětví nemá vláda dost sil a zřejmě asi nedost zkušeností a vědomostí (nejsou dostatečně zanalyzovány ekonomické kategorie poměrových efektivity — tzn. vlády neví, které výrobky je efektivnější vyrábět v porovnání mezi sebou, z toho extrapolovat porovnání odvětví mezi sebou a pak ta vhodná odvětví, která by měla alespoň šanci v mezinárodní konkurenci uspět daňově zvýhodnit a případně provádět proexportní politiku. Bohužel naše vláda nebude zřejmě moci provádět ještě důmyslnější politiku, a to podporu růstové ekonomiky založené na znalostech, což si mohou dovést hlavně vyspělé země, které mají kapacitu jak mozkové, tak finanční na podporu rozvoje cenových myšlenek — tj. podporovat ty, kteří tvoří inovace a již teď tvoří špičku technologií, rozšiřování nových technologií a budování nové infrastruktury včetně technického vzdělávání.

Ať chceme nebo ne, realitou bude perspektiva prosazená se těch

fírem v oborech, které vydrží zahraniční i domácí konkurenci a v nichž pak dojde k dlouhému, pomalému a těžkopádnému vzrůstu. Ale to se předpokládalo a nikdo snad už nemá růžové brýle na nose. Navíc již hodně lidí zapomnělo, co jsme tu 40 let měli a jen málokdo si uvědomí, jaké nesměrné ztráty nám to způsobilo.

**— přechod od socialistického k tržnímu prostředí**

Většina podniků v rámci OS KOVO žije doposud v socialistickém prostředí, navíc s komunisticko-kapitalistickým managementem, který se snaží rozkrást co může, s tichým souhlasem moci. To brzy skončí — jednak už nebude co rozkrást, jednak začne kapitalistické uvědomování si vlastnícké odpovědnosti vůči svému majetku, spolu s všeobecnou snahou vyřídit co nejvíce. (V této souvislosti, kdy současná vláda se rozhodla ponechat volnost mařím, má napadá analogie se vznikem kapitalismu. Tehdy se prvními velkými kapitalisty stali piráti — například Francis Drake, který dokonce za svou činnost obdržel i šlechtický titul). To se samozřejmě projevuje i na stavu nynější zvláště — na bázi bankrotujícího podniku okamžitě vyrůstají nové společnosti (především s. r. o.), složené z těch, co převedli svým vedením podnik do konkursu, a což je v zahraničí legislativně nemožné, — navíc získají podnik podstatně levněji a za výhodnějších podmínek, než kdy-

by se zúčastnili například velké privatizace, a to BEZ ZAVAZKŮ! (tj. bez dluhů, bez povinností k zaměstnancům, bez povinnosti ke KS aid.). Tak nám rychle vyroste nová vrstva vlastníků, kteří, jak doufá vláda, se umravní a zapadnou do systému. Snad tomu tak bude, bohužel my odbory, nejsme schopni tento proces nijak výrazně ovlivnit.

**— rozpad podniků na malé**

Calosvětovou tendencí v zemích se svobodnou a tržní ekonomikou (ke které jak doufám spějeme, a která nás jediné může, přičinivem-li se o to, vytáhnout z brandy) je vysoký podíl malých podniků na tvorbě HNP (hrubého domácího produktu) a tím i defakto v jejich vysokém počtu ve vztahu k velikým koncentracím (ve světě až 95 %). Ani naše obory se tomuto nevyhnou, dojde k rozpadu velkých nemožných podniků na malé, progresivní a hlavně ovladatelné podniky. Tím dojde k snížení počtu zaměstnanců v jednotlivých podnicích. Tato tendence nepochybně urychlí aplikace zákona o konkurzním řízení (bankrotu). Není tedy daleko doba, kdy drtivá většina podniků v naší působnosti bude pod hranici 400 zaměstnanců. Velké podniky většinou nepřežijí, pouze výjimečně, když se spojí s vhodným zahraničním kapitálem.

Za těchto podmínek pokládám za nemožné a za nejvýš tragické pokračovat v trendu neustálého kopírování podnikového uspořádání na stále menší odborové jednotky, a to dokonce se snahou při sebemenší změně podnikové struktury (což se v některých případech děje velice často) ihned měnit odborovou strukturu, například vytváření nových třídních organizací, či dokonce nových základních organizací. Za zvlášť odstrašující příklad mohou uvést Chotěbořské strojíny, kde došlo k rozdělení na šest základních organizací, aniž ještě bylo jasné, zda se podnik rozdělí odpovídajícím způsobem. To, že v tomto případě nedošlo ani k majetkovému srovnání těchto organizací jen dokresluje absurdnost situace!

Podíváme-li se na tendence do zahraničí, uvidíme přímo opačnou tendenci. Například ve SRN jsou odbory organizovány místně, bez nutnosti vázat se na jednotlivé zaměstnavatele. Tam existuje systém závodních rad, kam zaměstnanci samozřejmě volí své odboráře. Odboráři jsou v podniku pouze ve funkcích důvěrníků, kteří přenášejí informace a kolektivní vyjednávání je zajišťováno nezávislými experty z místní svazové organizace, které nemůže vedení podniků nijak existenciálně ohrozit.

Dříve, za komunistů, bylo zcela jedno, jak byla odborová organizace uspořádána — to, že byla většinou uspořádána do větších celků nebyla nutnost, ale vhodnost pro lepší ovládnutí z mocenského centra. Organizace nebyla vystavena tlaku ze strany zaměstnavatelů — což je nyní zásadní a rozhodující změna. Je třeba si uvědomit, že nyní musíme hledat cestu k přežití — pouze silná odborová

organizace, která bude mít sílu a odvahu ke kolektivnímu vyjednávání, bude finančně zajištěna, aby odolala protitlaku vedení a bude mít především neovlivnitelné vyjednávače, tak ta přežije.

Za současného stavu vidím tyto možné varianty:

a) ZO přetrvá transformací podniku a i když nebude mít volnější odhůr, bude korektní vztah vedení versus odbory — zejména v počátcích to bude velmi málo pravděpodobné.

b) ZO přetrvá transformací podniku, nebude si však moci dovolit uvolnit a dostatečně platit svého zástupce, čehož využije vedení k postupné či okamžité likvidaci nebo sterilizaci odborů — což je pravděpodobné a už nyní časté.

c) ZO se v důsledku transformace podniku rozpadne.

Je třeba si uvědomit zásadní rozdíl mezi výhodou podniku s malým počtem zaměstnanců a odborovou organizací s malým počtem členů. Z hlediska podniku je to samozřejmě výhodné — menší počet se lépe učí, je flexibilnější a přizpůsobivější — ne však z hlediska odborů — následkem tlaku vedení lze velmi snadno oslabit odbory a výsledkem bude v lepším případě slabá kolektivní smlouva a nespokojenost lidí.

Je nutno počítat na změny myšlení v našich organizacích. Jednotlivce většinou nebude sám schopen (pokud není superhvězda — nepostradatelnou a konkurenci přetahovanou) si vymoci podstatně vyšší mzdu a podmínky k práci. Odbojně to však nemožnou ani malé skupinky lidí, ba dokonce ani velké, pokud budou slabé. Pouze silní si budou moci vymoci lepší podmínky — nikdo nedá ze svého více, než musí (zvláště ne naši komunisto-kapitalisté).

Naši zaměstnavatelé se především zpočátku nebudou chovat jako partneri, nýbrž jako absolutistické autority. To značí, že se budou snažit potlačit odpor odborů, aby jednoznačně převládli, zaměstnavatelé ovládli tak, aby je ani nenapadlo ohrozit sociální smír. A zůstanou-li vůbec odbory v podniku, tak jen jako polštík, aby při případné divoké stávce bylo možno obvinít odbory z porušení zákona (což vylučuje z velmi slabé kolektivní smlouvy na nejnižší možné úrovni — i za takovou totiž odbory garantují sociální smír). A možnost nespokojenosti zaměstnanců pak bude vyvolána například malou mzdou, špatnou bezpečností, nedostatečnou hygienou či špatným zacházením. Je jasné, že management se bude snažit naplnit přísloví **Rozděli a panuj**, což ve snaze rozbiti ochoty na malé, snadno ovladatelné kousky, neschopné odporu bude platit dvojnásob.

Je jasné, že tato politika ze strany managementu je přinejmenším krátkozraká, myslí-li si, že bez odborů nebo s poslušnými odbory se jim bude lépe a snadněji vlá-

dout. Samozřejmě si neuvědomují ve světě ověřenou realitu: pouze v naložení společného souladu a zájmu, v sociálním smíru, kdy bude spokojen jak zaměstnavatel, tak zaměstnanec lze dosáhnout vysoké výkonnosti a dlouhodobé prosperity.

Bohužel velká část našich nezkoušených podnikatelů se řídí jinou filosofií — tj. potlačení odporu zaměstnanců, burcování výkonů zaměstnanců přes nátlak a atmosféru zstrašování. Často i přes tlak na co nejvyšší možné mzdy (aby co nejvíce zbylo na majitele). Což ovšem přinese pouze přechodný efekt, který nevede k perspektivní vysoké výkonnosti a prosperitě, ale k úbytku kvalitních zaměstnanců, k demotivaci zaměstnanců angažovaných se nad své úkoly, k utlumení konstruktivnosti.

Rovněž tragickým omylem pro podnikatele je vytváření neopravených privilegovaných pracovníků, což sice může krátkodobě přispět k rozbití jednoty zaměstnanců, k jejich rozdělení. Doufáme jen, že už dlouho nebude přetrvávat situace, jež je nyní ve státních podnicích či akciových společnostech v majetku FNM (který tvoří 30 úředníků) zcela běžná — neschopný management má pokud možno co nejvyšší smluvní plat a to samozřejmě bez jakékoli hmotné odpovědnosti. To vše ovšem rovněž působí na demotivaci a únik pracovníků (pokud je kam).

Za tohoto stavu vidím nutnost zcela zásadní změny — bude nutné především tvrdě prosazovat ze strany OS KOVO povinnost zaměstnavatelů organizovat se v podnikatelských sdruženích, která za ně budou vyjednávat vyšší svazové smlouvy. To značí mj. tlačit na vytvoření daňových zvýhodnění pro takovéto sdružení (jako je to například v SRN).

Na druhé straně se budou zaměstnavatelé sdružovat, když je k tomu zlápa přinutíme. A jednou z cest je vytváření sdružených základních organizací OS KOVO (SZO), působících u více zaměstnavatelských subjektů. Jakmile se budou cílit zaměstnavatelé chování, začnou přemýšlet o spolupráci těch zaměstnavatelů, u kterých působí SZO. A to bude prvním krokem k posílení významu vyšších kolektivních smluv.

Shrme si proto některé základní důvody nutnosti vytváření SZO: — **materiální** — SZO zajistí lepší činnost odborů, z toho vylučuje zákonitě lepší KS a lepší zaplacení zaměstnanců, vyšší mzdy a větší bezpečí. — **hospodářské** — SZO bude aktivním protitlakem vůči majitelům, což vyústí v dotčení kol. vyjednávaná na vyšší úrovni a dosáhne se sociálního smíru za kvalitních podmínek. Když nebude silná SZO, ale slabá ZO, tak nic nenutí management, aby pracovníky motivoval vyšší mzdou k vyšším výkonům — dá jen to, co je nezbytné, nikoliv to, co je možné. [Pozor na taktiku — někteří se snaží podbízet — nabízejí přidání na mzdu, za požadavek vystoupení z odborů. R. Samánek (Dokončení příště)]

# Pracovně mezi vánočními

Dokončení z 1. str. lém roce, že bude také asi nutná intenzivnější podpora přímo ze základních organizací. Absolvoval jsem dvě jednání na MPSV ČR jako jeden ze zástupců ČMK OS (je to výraznější postup, než jednat jen jménem OS KOVO) a přišel spokojen být nemohu. V návrhu zákona o doplňkových důchodových systémech, které by měly umožnit zaměstnancům za spolupráce zaměstnavatelů postarat se o vlastní vyšší důchod (to by mělo sloužit právě i jako náhrada pracovních kategorií) vládní návrh požaduje dvojití i vícenásobné zdanění plateb tohoto pojištění, což je činí neradikálním — kdo by spojil na důchod, když to pro něho bude ještě méně výhodné, než ukládat příslušnou částku v bance — a co je i v příkrém sporu z praxi demokratických pracovně orientovaných tržních ekonomik. Prostě, vláda si představuje, že zaměstnavatelé budou ukládat z čistého platu (tj. po odvedech na pojištění a po zdanění), zaměstnavatelé že bude přispívat ze zisku po zdanění (a možná to ještě plní úředníci ministerstva financí jedinou zdaně jako naturální mzdu) a při platbách takto „uspořádané“ důchodu se bude znovu zdanovat 15 %! Odbory zde nechtějí žádnou daňovou úlevu, chceme

jen, aby stát neodíral zaměstnance několikrátšobným zdaněním. Prosazujeme možnost zahrnutí příspěvku zaměstnavatele do výšky 5 procent objemu mezd do nákladů a příspěvek zaměstnance jako odpovídající položku z daňového základu (nebo snížení daně při výplatě důchodového nadlepení na 7,5 %). Otázka doplňkových důchodových systémů je i předmětem sporu při tvorbě generální dohody. Dalšími vážnými rozspory, které se objevily ve vládním protinávrhu je záměr vlády zrušit v zákoně o kolektivním vyjednávání institut rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně, odmítnutí závazku vytvořit vyhovující systém úrazového pojištění, odmítnutí závazku konkrétního podílu z fondu zaměstnanosti na aktivní politiku zaměstnanosti. Zaměstnavatelé si přidali svoje, nechtějí se zavázat ke konkrétní tvorbě FKSP nebo sociálního fondu, růst mezd zaměstnanců chtějí podmínit ekonomickou prosperitou své firmy (tj. tím, na co mají vliv oni a ne zaměstnanci — zavádějí nám tedy do kapitalismu socialistické principy). Na jednání na MPSV ČR jsem byl nucen sdělit zástupcům vlády i zaměstnavatelům, že jejich požadavky na redukci generální dohody pro nás mohou znamenat roz-

hodnutí generální dohody na rok 1993 nepodepsat. Mám takový dojem, že si vláda i někteří zaměstnavatelé začínají přestávat smlouvu s potlačováním všech zájmů zaměstnanců. Nečeká nás lehký rok. Myslím, že bych měl objasnit důvody našeho tlaku na systém úrazového pojištění, tj. na pracovní úrazy a nemoci z povolání. Vláda bude od 1. 1. 1994 řešit tuto záležitost povinným pojištěním zaměstnavatelů u dvou pojišťoven (České pojišťovny a Kooperativy) na bázi běžného komerčního pojištění. To by znamenalo dostat se plně pod diktát monopolu dvou pojišťoven, stejně jako jsou nyní automobilisté u povinného ručení. Pojišťovny by začaly dle své svůlce zvyšovat platby na toto pojištění (stejně jako to dělají u aut) a měnit podmínky plnění pojistky. Výsledkem by byl stav, kdy by se pojištění stalo pro zaměstnavatele ekonomicky neúnosné a v plnění pojištění větší postíženým zaměstnancům (úrazem nebo nemocí z povolání) by bylo tolik klídek a dřev, že by část zaměstnanců (a právě ty ohrožené skupiny) nebylo patrně de facto pojištěna. Takovou skutečnost považujeme ve druhé polovině dvacátého století pro civilizovaný stát za neúnosnou. J. Uhlíř

# Strípky ze závodů

Do nového roku vstupujeme bez kolektivní smlouvy. Za měla být podepsána 21. prosince tohoto roku. Tento týden probíhá intenzivní jednání, ale na skutečnou dohodu to zatím nevypadá a na dalším postupu se dohodne podniku odborová rada v pondělí 21. prosince na svém zasedání. V jiných zemích vstup do nového roku bez kolektivní smlouvy vytváří stav, kdy je oběma stranám dovoleno vše. Odbory přestávají dávat záruku sociálního smíru, možnosti u nás dává zákon o kolektivním vyjednávání oběma stranám. Ze to bude i u nás obdobně nejistoty — to je jasně oběma stranám. Proto by mělo být snahou obou partnerů zkrátit toto období na minimum. Je naivní představa o tom, že se Nová huť bez uzavřené kolektivní smlouvy obejde. Karel Macura, předseda POR NH — Týden v NH 17. 12. 1992

o tom, že v případě neuzavření KS pro rok 1993 zůstává KS roku 1992 platná, a to až do uzavření nové kolektivní smlouvy. **Teslácký svět — Lanskroun 4. 12. 1992** Mladoboleslavská Škoda má asi 16 tisíc zaměstnanců, organizovanost v odborech činí 83 procent a nadále vzrůstá. Podle slov pana Kadlece, předsedy odborové organizace Škoda, a. s., zaměstnanci konečně po dvou letech od vstupu zahraniční firmy pochopili podporu a zastoupení ze strany odborů. Jedná se především o zvýšení mezd, neboť toto jednání vedení firmy neustále odkládá. Dokonce již jednou odbory ve Škodově přistoupily k radikálnímu opatření — stávce. V kolektivní smlouvě vyjednaly dobrý sociální fond. Za tím vším ale stojí těžká práce odborů, neboť jednání se zahraničním partnerem bývají tvrdá a zdolupavá. **Jana Chytilová, taj. VZO OS KOVO, Hlas MEZU — Mohelnice 2/12 1992** ... přišel odevzdat členský průkaz jeden z dlouholetých členů s tím, že za celých dvacet let nedostal žádnou rekreaci. O tom, co pro něho i ostatní odboráře a za-

městnace odbory dělají, vůbec nevědí a řadu věcí snad ani dodnes nepochopí. Ostatně asi není sám. I někteří další hodnotí odborovou práci podle velikosti a množství kolekcí ... Co jsme pro vás v tomto roce vyjednali a dohodli? — kolektivní smlouva na rok 1992 — vyšší přidělu FKSP a jeho použití ve prospěch zaměstnanců (odměny, půjčky, rekreace, stravování aj.) — zkrácení pracovní doby na 40 hodin týdně — prodloužení řádné dovolené o jeden týden — vyšší příplatky — vyšší mzdy než stanoví zákon o mzdě — poskytování jak placeného tak i neplaceného pracovního volna — delší placené volna při závazných událostech v rodině — ustavení paritní komise pro řešení mzdových otázek pracujících — navýšení mezd v průběhu roku (za prvních 9 měsíců roku v průměru o více jak 13 %) — další navýšení mezd ve IV. čtvrtletí — mimo uvedené, dále odbory spolupracují o poskytování půjček a přidělování bytů atd. [Pak následuje ještě výčet dvaceti bodů obsahujících další výhody poskytnuté z členských příspěvků]. **Luboř Třeshák, Jiskra — LIAZ Jablonec nad Nisou 26/11 1992**

# Žádám valorizaci...

„Nastal čas,“ řekl jsem ženě, když jsem jí vysázel výplatu na stůl, „abych vznesl požadavek na valorizaci kapesného!“ Jak jsem očekával, zvolila pasivní rezistenci. Proto jsem zdůraznil: „Na svém oprávněném požadavku musím trvat! Navrhují ti zasednout ke stolu a celou záležitost projednat!“ Snažil jsem se být maximálně vstřícný. Nejen, že si provokativně neseďla, ale dál provokativně pokračovala v přípravě oběda, myji nádobí, vysávala koberce a pečení buchty. Zbývala jediná cesta — seznámit ji s mým spotřebním košem. Zatímco provokativně krájela knedlíky, provedl jsem předem připravené srovnání mých současných výdajů s výdaji v době poslední úpravy mého kapesného. Rozdíl v nákladech byl přímo záporný. Takové argumentace nemohl vzdorovat nikdo. Nikdo, ale má žena ano. Po hodině mě logické argumentace se zeptala: „Nechceš jít s košem? Nevidíš, že to již nemám kam dát?“ Vytáhl jsem poslední tajnou zbraň. V rychlosti jsem jí vypracoval přehled všeho, co v poslední době bylo nebo mělo být valorizováno. Od starobních a invalidních i dalších důchodů až po maximální výši čistě denní mzdy pro výpočet dávek nemocenského po-

jištění. Nezapomněl jsem ani na odstupné ve výši pětinásobku platu a na prodloužení základní výměry dovolené o jeden týden. Zároveň jsem jí upozornil, že valorizace je ze zákona povinná, když se životní náklady zvýší alespoň o 10 % nebo mzdy o 5 procent. „To se týká důchodů,“ upozornila mne rovněž. „Ne kapesného.“ „Vše nelze upravit. Zákonů nemohu se vším pochtit,“ namítl jsem. „Je revoluční doba. Jsou důležitější věci než je zákon o kapesném. Dnes by jej ostatně již ani nepřijali Federální shromáždění, ale musely by jej samozřejmě schválit národní rady podle spotřebních košů v jednotlivých republikách. To jsou věci složité. Nicméně zákony o valorizaci některých dávek lze aplikovat i na kapesné!“ bránil jsem se. Zjevně se mnou nesouhlasila. „Jsem právník státem. Až bude kapesné a jeho valorizace upraveno zákonem, přijď,“ řekla. „Dívej se.“ Měl mozek pracovat na jiné obrátky. A vyplatilo se to. Našel jsem argument: „Co není zákonem upraveno, je dovoleno, miláčku!“ „Dovoleno snad,“ odvětila s úsměvem. „Ale ne přikázáno.“ Když nerozumí česky, utluču ji cizími výrazy, napadlo mne náhle. Třeba zrovna to bude účinné.

„Liberalizace cen v intencích strategie ekonomické reformy,“ vyrazil jsem do ústku, „s sebou logicky přináší kulminaci cen a následně i růst nezbytného životního minima!“ Opět jsem nepochodil. Dokonce jsem měl pocit, že mne neposlouchá. Odmítl jsem se a kapituloval. Ale nadějí v mém srdci zatekla ona, když se ustílně ozvala: „Takže ty chceš vlastně mít kapesné jako soused.“ A dodala: „Se svým platem!“ „Ano,“ zajásal jsem. „Tisíckrát ano!“ Prece jen mne pochopila! „A ty si myslíš, že jsi jako on?“ zeptala se. Slabě jsem přikývl, ale věděl jsem, co bude následovat. Nemýlil jsem se. Výčet zůstatků soustava — domácího kuřila, který vše v domácnosti opravil, ženě nosí pravidelně křtiny, k tomu ještě rád vaří a má o 50 % vyšší plat než já! „Ale to přece nesouvisí,“ namítl jsem zoufale. „Nesouvisí?“ zeptala se. „Tak ono to nesouvisí! A nemyslíš si, že kdybyste měli stejné kapesné za nespolečné kapesné, byla by to nulizace kapesného? A to bys chtěl?“ Nulizaci bych nechtěl. A tak mi nezbylo než to vzdát... —Zdek—

# VÝKLAD STANOV OS KOVO

PARAGRAF 5, ODST. 2: ČLENSKÉ PŘÍSPĚVKY

PARAGRAF 9: PRÁVA A POVINNOSTI

V souvislosti s předpokládanou změnou daňové soustavy v ČR považujeme za potřebné k zabezpečení kontinuity při placení členských příspěvků podat výklad k § 5 odst. 2 Stanov OS KOVO — členské příspěvky.

V současné době uplatňovaná daň ze mzdy byla zaměstnanci sražená pravidelně měsíčně z hrubé mzdy. Po jejím sražení zůstala zaměstnanci tzv. čistá mzda, která se rovnala rozdílu mezi hrubou mzdou a sraženou daní a byla zkladem pro odvod příspěvku na odhody ve výši 1 %.

Změnou daňové soustavy k 1. 1. 1993 se daň ze mzdy nahrazuje daní z příjmu fyzických osob (zákon č. 286/1992 Sb., o dani z příjmů). Ze znění zákona je patrné, že dochází k některým zásadním změnám, a to především tím, že již nebudou nadále užívány pojmy hrubá a čistá mzda, ale tyto jsou nahrazeny pojmy příjmy, základ daně aj.

Pro placení členských příspěvků považujeme za nutné vymezit základnu, ze které by se nadále (tj. po 1. 1. 1993) odvádělo 1 % příspěvků na odhody. Základnu by tedy byl úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků (viz dále) zúčtovaný a vyplacený poplatníkovými (zaměstnanci) za kalendářní měsíc snížený o částku sražené na pojistné sociálního pojištění za-

městnanosti a zdravotního pojištění a zálohu na daň z příjmů (viz § 61 odst. 1 zákona ČNR č. 337/1992 Sb., o správě daní a poplatků). Záloha na daň se určuje sazbou daně předpočtenou na měsíční období podle tabulek (tyto má vydat ministerstvo financí ČR).

Příjmy ze závislé činnosti jsou především příjmy z činnosti vykonávané na základě současného, nebo dřívějšího pracovního poměru anebo poměru obdobného, v němž je poplatník (zaměstnanec) při výkonu práce pro plátcе daně (zaměstnavatele) povinen dbát jeho příkazů. Funkčními požitky jsou odměny za výkon funkce mj. i v občanských sdruženích v. náhrad ušlého příjmu.

Nadále tedy předpokládáme, že by členové OS KOVO odváděli příspěvek na odhody ve výši 1 % z takto vypočítané částky: příjmy ze závislé činnosti a funkční požitky zúčtované a vyplacené za kalendářní měsíc

mínus  
základna pojistné [sociální pojištění, zaměstnanost, zdravotní pojištění] mínus  
záloha na daň (za měsíční období) =  
základna příspěvek na odhody = 0,01 X základna.

V souladu s § 9 Stanov jsou práva a povinnosti všech členů OS KOVO stejné. Tento princip je univerzální a zásadně platí. Nikomu nemůžou být práva ani povinnosti zvyšovány ani snižovány.

V praxi však může docházet k reálné situaci, kdy by jeden člen, využívaje svého okamžitého postavení v pracovních vztazích, mohl být ve výhodě vůči jinému členu, anebo by mohl uplatňovat práva jiného členu.

Docházelo by tak ke střetu (kolizi) zájmů, a tedy i práv a povinností.

Takový případ zpravidla nastává, je-li člen ustanovený (pověřený, volený, jmenovaný) do funkce vedoucího pracovníka.

V okamžiku, kdy tento člen má přijmout určité rozhodnutí, může toto rozhodnutí být v kolizi se zájmy členů, vůči kterým je nadřazený pracovníkem. Takovéto přitřechání mohou být např. je-li takový člen z titulu své pracovní funkce jmenován za člena pracovní skupiny pro kolektivní vyjednávání za zaměstnavatelskou stranu. Rozporuplnost této jeho funkce a zájmů členů OS, za které vyjednává odborová organizace, kde on sám je organizován, je evidentní.

Účelem § 9 Stanov je vymezit způsob uplatňování práv a povinností členů právě v takové kolizní situaci. Vychází se přitom ze zásady, při které se suspenzuje (neomezí) právo toho členu, který by uplatňováním svého práva zneškodnil uplatnění práva jiného členu.

Proto v situacích (ne tedy trvale), kdy by jeden člen mohl zneškodnit realizaci práva druhého, nemůže tento člen své právo vykonat. Všechna ostatní práva tohoto členu jsou v daném okamžiku realizovatelná. Může se proto kdykoliv domáhat jejich plnění (např. bezplatná právní výpomoc, nárok plynoucí z KS, ochrana před výpovědí, jestli byl před výkonem funkce funkcionářem ZO), respektive může se ucházet o fakultativní výhody plynoucí z členství v OS KOVO.

Z uvedeného výkladu je zřejmé, že v žádném případě nejde o diskriminaci člověka v možnosti členství v OS KOVO. Na druhé straně není možné v průběhu členství připustit principiální rozpor v uplatňování práv členů a ohrožování jejich oprávněných zájmů tak, aby jeden člen uplatňováním svých práv limitoval práva druhého.

## Čtyři otázky - pět odpovědí

Ve 44 čísle Kováka byl v minulém roce zveřejněn obsáhlý dopis předsedy VZO OS KOVO a. s. ČZ Strakonice E. Lískovce, který obsahoval výzvu naší redakci položit vedením podniků čtyři otázky:

1. Jak management řeší řadu přetrvávajících nedostatků?
2. Jaké máte připravené alternativní výrobní programy, když i stávající nejsou ekonomicky rentabilní?
3. Jak jste připraveni na nové tržní mechanismy?
4. Jaká jste učinili opatření ke zlepšení ekonomických výsledků vaší fabriky?

Předseda VZO OS KOVO a. s. Eska Cheb zmínil čtyři otázky rozšířil ještě o pátou „Jaký význam a postavení pro management znamená odborová organizace?“ a předložil je řediteli podnik Ing. Josefu Jungovi k vyjádření. Po jejich zodpovězení je zaslá naší redakci.

Ing. Josef Jung má slovo:

1. Nedostatků, které přetrvávají z minulého systému, jsou příliš zakofeny ve většině z nás. Téměř všechny mají společného jmenovatele — lhostejnost, pohodlnost, nevíšimost a především to, že pokud možno co nejméně adresně odpovědnosti. Mimo to u hospodářských pracovníků přetrvává snaha zalíbit se a vzd ukázovat mimo sebe.

Snahou každého managementu musí být vytvoření fandovství pro vyráběný výrobek, simplifikace (pozn.: zjednodušení) všech problémů včetně účinných řešení, dobrá a aktivní obchodní politika. Tyto záležitosti jsou věci celé řídící struktury. Eska a. s. redukovala nadbytečné THP i režijní články, proces probíhá průběžně dále. Přes sezónnost prodeje jízdních kol se situace pro období 91/92 zlepšila a tuzemský i exportní odbytl hledá svou ol jektivní proporcí.

2. Alternativní program lze uplatnit jen zčásti. Nedomníváme si že bychom jízdní kola neuplatnili.

3. Tržní mechanismy začaly fungovat v oblasti odbytu našic výrobků velice tvrdě od 1. 1. 91. Podnik si musel vytvořit odbytovou síť velkoobchodníků, protože OPZ a DP byly liberalizací ce v rozpadu. První polovina roku 1991 a počátek roku 1992 znamenaly dva doteky ekonomického dna. Opatření, učiněná v době pr nás nejhorší, měla podle našeho mínění správný odraz a domníváme se, že jsme naše rozhodnutí vedli správným směrem.

4. Flexibilita, inovace, redukce zbytečných režijních nákladů, dobrá obchodní politika, konkurenceschopnost, produktivita, preference kvality, zodpovědnosti, účinná a správná mzdová politika v rámci možnosti.

5. Odbory pro celý podnik znamenají spolupracovníka ve vytváření podnikového vědomí, hrlosti na značku. Důležitá je funkce odborů jako zpětné vazby pro cílenou mzdovou a sociální politiku. Důležitá je i forma spolupráce (u nás oboustranně korektní), vzájemná důvěra. Vědomí odpovědnosti vůči pracovníkům u obo partnerů by měla eliminovat rozporu vážnějšího rázu vedoucí k konfrontacím, které zejména v našem regionu by mohly zpedit proces růstu ekonomiky.

Takový je stav v a. s. Eska Cheb, kde odbory jsou vedené zřejmě brány jako rovnocenný partner, neboť odpovědi ředitel ne byly předsedou VZO OS Vlastimilem Koulou nijak komentovány. Ta jeho pátá otázka byla zcela na míře.

## PRIVATIZAČNÍ OČEKÁVÁNÍ

Jednání kolem prodeje s. p. LIAZ Modelárna Liberec zneklidňují základní odborovou organizaci KOVO, neboť ve hře je další osu 115, vesměs vysoce kvalifikovaných, zaměstnanců. Toto zneklidňující stouplu po vyhlášení veřejné soutěže tohoto závodu Fondem náro ního majetku České republiky s vyhlášením ceny 23 727 000 korun která je minimální hodnotou nabídky.

Výsledkem zneklidňující se stalo prodej, který by odstranil trvajíc přijetí „Stanoviska“ se kterým se odborová organizace KOVO obrátila na OS KOVO se žádostí o pomoc, ze kterého vyjímáme:

Na podzim roku 1991 vypracoval vedení Modelárny privatizační projekt na a. s. Modelárna Liberec. Ten byl zakázatelem, ministerstvem průmyslu, zaměstnut. Odborová organizace, která tento privatizační projekt podporovala, na svůj požadavek sdělené důvodu zamítnutí, dostala odpověď, že ministerstvo navrhuje veřejnou soutěž. Ta ovšem měla v té době jiné podmínky než v současnosti.

Nelze pochybovat o tom, že modelárna a slévárna k sobě patří. A tak další možnost společné a. s. Modelárny se závodem s. p. LIAZ Oslavská Liberec je přirozená, laik by řekl, že pro oba závody potřebná, a odborník by to asi potvrdil. Jednání o tomto záležitosti ztroskotalo, byť byl zaměstnanci kladně přijat, a to na ultimativním přístupu vedení slévárny, která požadovalo okamžitý podpis dokumentu v době, kdy z vedení modelárny k tomu oprávněný nebyl nikdo přítomen, a s posečkáním neuvažovalo. Vedení slévárny pak podalo samostatný projekt na a. s. Slévárna Liberec.

Modelárna Liberec je od 1. 5. 1992 součástí zbytkového s. p. LIAZ Jablonec nad Nisou, kde je, jak je uvedeno ve „Stanovisku“, jedinou ziskovou jednotkou.

V roce 1991 byly podány i další privatizační projekty se zábrnem přímého prodeje, a odhodřím modelárny se představili pánové Kozák a Michoň, a německá firma MOFO Lipsko, která je součástí firmy Eckel.

Za nynější situace se odborová Modelárna Liberec domnívá, že nejlepší řešením by byl přímý

## Diskutujeme nad Stanovami

Předseda federální rady Odborového svazu KOVO v prosincovém čísle týdeníku KOVÁK vyzval k diskusi o Stanovách Odborového svazu KOVO, neboť jejich přepracování, snad správněji nové znění, se stane mj. předmětem mimořádného sjezdu 2.—3. dubna 1993 v Brně. Ve své výzvě říká dále, že pro tuto diskusi je aréna KOVÁKA otevřena. Vstupují do této arény s následujícími příspěvky:

Vltavem rozdělení ČSR na samostatné republiky ČR a SR ve Stanovách bude muset být vše, co se týká federální rady ve Stanovách v některých případech vyškrtáno, v jiných nahrazeno novým názvem vrcholného orgánu, Ano, jestliže zůstaneme u dosavadní organizační struktury — ZO, MO, SMO, výkonná rada v Čechách a výkonná rada na Moravě a Slezsku, pak to bude republiková rada nebo s jiným názvem, např. Rada České republiky OS KOVO, která bude završovat organizační strukturu svazu. Názory jsou na toto uspořádání různé — jedni si myslí, že by stačila jedna výkonná rada pro celou republiku, druhí nevidí jiné řešení než dosavadní. Jestliže se dosavadní uspořádání osvědčilo, není žádný důvod provádět jeho změnu, a navíc se dá tak předejít možným hlasům o přehlížení Moravy a Slezska.

K současnému § 12 Stanov: Zdrázněním právní subjektivitě základních organizací mají tyto „volnou ruku“ ve svém jednání. Právě ta volnost o svolávání člen-

ka volebního období i v základních organizacích. Toto profesionálně si mohou dovolit jen početné silné organizace, jinak je to záležitost ryze amatérů.

K § 13 současných Stanov: Důvod o složení mandátových obvodů rozhodovala federální rada, nyní to bude snad republiková, či jinak označený vrcholný orgán. V celém znění je postrádáno kdo svolá předsedy nebo zástupce ZO k ustavení nějakého výboru tohoto orgánu, jaké bude jeho složení a o čem vůbec bude rozhodovat. Chybí např. i když se dá snad odvodit, ale fantazie je různá. To už v následujícím paragrafu čirně nechybí, neboť: „Sdružení mandátových obvodů federální rada vytváří... za účelem tvorby a provádění regionální svazové politiky... SMO koordinuje a zabezpečuje odborovou činnost atd.“ Je tam také rozhodnutí, kdo je představením SMO, jsou to členové PR z příslušných mandátových obvodů. Avšak ani u MO a ani u SMO se neříká nic o jejich setkání, či schůzování, zda je to třeba jednou za tři roky, nebo dokonce za pět, i když jistě bylo myšleno podle potřeby. Sice myšleno, ale nenapsáno a také tam by měla být nejzávažnější mez, např. opět ty tři měsíce.

Tyto připomínky se dají odmítnout s mávnutím ruky, že přece ti lidé mají také hlavu k myšlení a vědí, co a jak. To je pravda, ale tím méně samostatným, nebo pohodlnějším je tím dán „rozvrh“ natic je jednat a nezpochybnit. Vzdělání PR i VR, kde jistě jsou výspolejší funkcionáři, takový „rozvrh“ mají.

K samotné sestavě Stanov: Jako § 3 by bylo snad vhodné zadat práva a povinnosti členu, dnes zařazené jako § 8, neboť nezávisle na něčem stane členem svazu měl by tato svá práva i povinnosti znát. Pak vyplní přihlášku, je přijat a dostane legitimaci. Dosavadní § 22 — Právní poradenství a zastoupení před soudy by bylo vhodné zadat hned za práva a povinnosti členu. Jedná se v něm skutečně o práva členu, a ten, kdo napíše Stanovy celé, ani o této možnosti neví, navíc je to velmi účelná reklama pro získání členů.

Jistě se ozvou námitky, že Stanovy si každý může přečíst celé, že nelze vést každého za rucečku a do takových podrobností jít je zbytečné. K tomu je třeba říci, že členství je masové, bez ohledu na stupeň znalosti každého členu a není stanovená ani žádná lafka pro funkcionáře na závodech. To mu by měly být Stanovy podřízeny. (EE)

## Zaujalo nás

Rektor Univerzity Karlovy Radim Palouš předal včera v pražském Karolinu dekrety 83 novým docentům, mezi nimiž byl i Václav Klaus, který byl spolu s Karlem Dybou a Josefem Zelencem habilitován pro obor ekonomie.  
LN 15. 12. 1992

V ekonomii s Klausem víc souhlasím než nesouhlasím, ale v důležitých finančních věcech jsem rozhodně kapitalističtější než on. Osobně si myslím, že je to člověk velice nepřipravený, přestože jednu dobu jsme byli velcí kamarádi — ne, to slovo kamarádi bych vzal zpátky, byl jsem si názorově blízko. Je to člověk, který roste tím, že slápe na lidi shora, to je můj názor.  
Jiří Věšal Kolaš, kandidát na prezidenta ČR, Respekt 50/92

Koncem listopadu schválilo zastupitelstvo hlavního města Prahy jednorázovou odměnu členům své rady. Primátor, jeho čtyři náměstci a šest radních dostali částku v úhrnné výši jeden milión sedmadesát tisíc korun... 158 000 pro primátora, 87 000 pro náměstky a průměrně 60 000 pro radci. „Prostým jdem se sice statistická odměna může zdát příliš, ale ve skutečnosti je minimální. Za takové peníze by určitě primátora nebo radní dělat nechťeli“ — řekla Jiřina Micháliková, osobní tajemnice M. Kondra redaktorovi Respektu, Respekt 50/92

...od 1. ledna budou zvýšeny maximální ceny pevných paliv (o 15 procent), tepla (15 procent), léků (13 procent) a od 1. dubna se počítá se zvýšením tarifů osobní železniční dopravy o 50 procent, pravidelné autobusové dopravy o 40 procent, ceny elektrické energie pro malospotřebitele o 40 procent, plynu o 25 procent, telekomunikačních poplatků o 6,5 procenta, a konečně maximálních cen čistého nájemného o 40 procent.  
Jan Klak, fed. min. fin., MF Dnes 18. 12. 1992

Chaos na trhu a pokrývající legislativu si vždy odnesla spotřebitel. Doslava výsmechem je z tohoto pohledu aj zavedení dane z přidané hodnoty. Co myslíte, kdo ju zaplatí? Opáčí iba spotřebitel. Vraj všetko vyrieši trh? Možno niekde inde, ale nie u nás. Alespoň aspoň nie tak skoro.  
Práca, 17. 12. 1992

Potravinny se zdražily v průměru o 45 %, benzín o 116 %, voda o 733 %, plyn o 136 %, elektřina o 75 %, poštovní poplatky se zvýšily o 184 %, noviny podražily o 200 %, zákonné pojištění motorových vozidel bude od ledna dražší o 333 %, ... Důchod jsem po všech třech valorizacích zvýšil o 22 %! A v novinách právě tu, že rozpočtový výbor ČNR navrhuje zvýšení základního platu českého poslance ze sedmi na šestnáct tisíc, jde tedy o zvýšení o 128 %, LN 23. 12. 1992

Existence České a Slovenské konfederace odborových svazů je opodstatněná i po zániku federace, opětovně prohlásil prezident Richard Falbr. Počítají s tím i republikové odborové centrály a členská odborová svazu. Podle Richarda Falbra však bude pro budoucnost ČSKOS rozhodující, zda bude pro své členy užitečná. Je přesvědčen, že se zetižením aparátem 25 lidí může ČSKOS poskytovat odborářům dobré služby, nežli jde o analytické informace a expertní i další činnost, aniž by se narušila autonomie národních centrál.  
Práca, 17. 12. 1992

Z dobře informovaných kruhů se LN dozvěděly, že v případě rozpadu našej největší odborové ústředny nehodlá MKSO (zatím pouze do konce roku 1993) přijmout do svých řad kteroukoliv z nástupnických centrál.  
LN 17. 12. 1992

Na závěrečné recepci, kterou uspořádal k ukončení činnosti FS jeho předseda M. Kováč, projevil naplno své emoce řada poslanců. Mnozí z nich v nemalé míře živilí svůj stesk či radost sklínkami alkoholu, které si společně se spotřebovaným jídlem vyžádaly finanční krytí ve výši 120 000 Kčs.  
ČMŽN 18. 12. 1992

„Budvar je řádově sice 300X menší než menší koncern Anheuser Busch, ale křídí Američanům světové marketingové plány. Jakmile mu nabídnete počáteční třicetiprocentní podíl, za chvíli vás schrástne celé a už se nebudete ohlížet na tradice.“  
Jaris Dobson, výkonný ředitel Hnutí britských pivářů, Práca, 18. 12. 1992

„Musíme být připraveni.“ řekl Vladimír Dlouhý, že někdy budeme muset provozy prodat i za symbolickou cenu. České hutnictví je dnes díky nižším výrobním vstupům či směnnému kursu v evropském měřítku konkurenceschopné. Otázkou je, zda po ztrátě těchto komparativních výhod bude efektivní.  
MF Dnes 15. 12. 1992

Je tedy lépe hovořit o konceptu [pozn.: státního] rozpočtu a čísla, která ministr Kočárník ČNR předložil, jsou nutné pouhými hřebíčky odhadů. Neopak priority rozpočtu jsou až příliš jasné. Utluční rozpočtový šok, připraví se na blízkou vlnu bankrotů a zabraňuje dominovému efektu, kterým hrozí, udržet rozpočet alespoň rámcově vyrovnaný a především zvládnout hrozbu nekontrolovatelné inflace. Budoucnost ukáže, nakolik smesot čísla předložena ministrem Kočárníkem souboj s realitou a zda vláda odolá tlakům, které na ni budou vytvořeny.  
MF Dnes 22. 12. 1992

Podle odhadů bank by mohlo v prvních dvou měsících [pozn.: platnosti] zákona o bankrotu] zkrachovat až 200 podniků a řetězové reakce by pak ohrozila i finanční sféru. Největším rizikem však jsou možné sociální a politické dopady, zejména v těch regionech, které jsou odkázány na existenci jen několika málo zaměstnavatelů.  
HN 23. 12. 1992

# Daně, daně a zase daně

V Kováku č. 45/1992 byl zveřejněn článek pojednávající o tom, jak to bude se srážkou daně ze mzdy po novu. Bylo dobře, že byl doprovázen přehlednou tabulkou měsíčních zálohových srážek. Po přečtení článku, asi tak ja-

ko mnoho dalších čtenářů, jsem si v duchu řekl: „No dobře, tak se odečte z hrubé mzdy 1700 Kčs měsíčně na domácnost, 200 nebo 300 Kčs na dopravu, 750 Kčs na jedno dítě, nejvýše však na čtyři, ten kdo má částečný invalidní

důchod tak si odečte ještě 500 korun, s plným invalidním důchodem 1000 Kčs, invalida s průkazem ZTP/P 3000 Kčs, a na konec roku ještě 12 000 Kčs ten, kdo má manželku, která si nevzdělá za rok více jak 20 400 Kčs. Na první

pohled vše v pořádku. Každému stejně. Na druhý pohled se zjistí, že už to tak v pořádku není. Kdo má malý plat, dostane snížením daně od státu méně, než ten, kdo má plat větší. -MM-

## Právní poradna

### ● Který předpis řeší otázku uvolňování volených funkcionářů pro činnost odborové organizace?

Uvolňování volených funkcionářů pro výkon činnosti v odborové organizaci je řešeno v obecně závazných právních předpisech, může však být podle našeho názoru i předmětem smluvního vztahu mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací.

Zákoník práce v § 124 (Překážky z důvodů obecného zájmu) stanoví povinnost organizace poskytnout pracovníkovi pracovní volno k výkonu jiných úkonů v obecném zájmu. Toto volno se poskytuje v nezbytném nutném rozsahu a v případech nelze-li tuto činnost provést mimo pracovní dobu, vyhláška č. 18/1991 Sb. o jiných úkonech v obecném zájmu, resp. odkaz 2), řadí mezi jiné úkony v obecném zájmu mj. i činnosti v odborovém hnutí. Současně je v této vyhlášce i odkaz na další právní předpisy.

Takovým předpisem je v současné době stále platná, i když s určitými změnami, vyhláška ČRO a FMF č. 172/1973 Sb. o uvolňování pracovníků ze zaměstnání k výkonu funkce v odborech. Z této vyhlášky vyplývá, že

- funkce může být vykonávána v pracovní době vyžaduje-li to povaha, naléhavost nebo rozsah plnění úkolů; vedení organizace v tomto případě na základě usnesení příslušného odborového orgánu poskytne pracovníkovi volno;
- na základě usnesení členské schůze nebo konference ZO poskytne organizace pracovníkovi volno dlouhodobě na celé funkční období (či jeho část), a to na celou pracovní dobu či na stanovené dny; obdobně poskytne organizace volno pro výkon administrativní a technické činnosti;
- uvolnění pracovníci zůstávají v pracovním poměru k organizaci a organizace tak vůči nim plní veškeré povinnosti vyplývající z pracovníprávních a dalších předpisů.

Otázku uvolňování by bylo možno řešit i v rámci kolektivního vyjednávání, a to nejenom v podnikových kolektivních smlouvách, ale i v kolektivních smlouvách vyššího stupně. Umožňuje to odst. 5 § 124 zákoníku práce, který stanoví, že u podnikatelských subjektů lze v kolektivních smlouvách zvýšit nároky na pracovní volno, rozšířit jejich okruh o další případy a stanovit příznivější podmínky poskytování pracovního volna a náhrady mzdy.

Na závěr ještě pro připomenutí základní úprava této oblasti:

- zákoník práce - § 124
- nařízení vlády č. 223/1988 Sb. - § 22 až 24a
- vyhl. č. 18/1991 Sb. - § 2
- vyhl. č. 172/1973 Sb. - zejm. § 2.

[ANO]

### ● Jsme výrobní organizace. Je u nás možno prodloužit řádnou dovolenou jinak než v kolektivní smlouvě?

Odpověď na uvedenou otázku by mohla být velmi stručná. „Ne.“ Ale rozvedme ji poněkud sřípěji. Zákoník práce v § 102 stanoví délku základní výměry dovolené na zotavenou (3 týdny) a výměru dovolené u pracovníků, kteří po 18. roce věku dovrší minimálně 15 let pracovního poměru (4 týdny). Současně § 102 ZP v 3. odstavci připouští u organizací provozujících podnikatelskou činnost prodloužit nárok na dovolenou o jeden týden, a to v kolektivní smlouvě. Takže pouze v kolektivní smlouvě lze nárok na dovolenou na zotavenou prodloužit. V případě, že v organizaci není odborová organizace, nedošlo k uzavření kolektivní smlouvy nebo nedošlo k dohodě o této otázce, nelze výměru platně prodloužit. Výše uvedená „pravdivo“ se vztahuje na organizace, které provozují podnikatelskou činnost. U organizací neprovozujících podnikatelskou činnost přísluší pracovníkům dovolená prodloužená u jeden týden přímo ze zákona (novela zákoníku práce č. 231/1992 Sb.). [ANO]

● Dne 30. 11. 1992 jsem na základě dohody ukončila pracovní poměr. V kolektivních smlouvách (na rok 1992, resp. 1991) bylo stanoveno: 1. Přídavek na dovolenou a vánoční odměna bude vyplacena při vytvoření dostatečných zdrojů ve fondu odměn, a to zaměstnanec, který bude v pracovním poměru k 31. květnu 1992 a 30. 11. 1992 nejméně 60 dnů a u kterého nedošlo k dání výpovědi z pracovního poměru, na jejímž základě počala běžet výpovědní doba. 2. Zaměstnavatel se zavazuje poskytnout pracovníkům finanční příspěvek v plné výši na jazykové kursy, kteří znalost jazyka potřebují pro výkon své funkce. 3. Organizace poskytne pracovníkům příspěvek na reprezentační společenské obléčení ve výši Kčs 3000,-. Při dohře mzdy mi však zaměstnavatel nevyplatil doplatek přídavku na dovolenou, nepřiznal vůbec vánoční odměnu a současně mi strhnul určitou částku za jazykové kursy a „obléčení“. Postupoval zaměstnavatel správně?

Není vždy možno úplně zodpovědět stručný dotaz bez znalosti dalších údajů, příp. bez předložení potřebných písemností. Proto jsme v tomto případě uvítali, že jste nám zapůjčila všechny potřebné materiály, zejména uvedené kolektivní smlouvy. Po jejich prostudování lze k jednotlivým dotazům uvést: ad 1. V kolektivní smlouvě platně uzavřené na rok 1992 jsou jednoznačně stanoveny podmínky pro vyplacení přídavku na dovolenou a vánoční odměny. Vzhledem k tomu, že zaměstnavatel vytvořil dostatečné zdroje ve fondu odměn a váš pracovní poměr k datům uvedeným ve smlouvě trval, máte nárok na vyplacení celého přídavku na dovolenou a vánoční odměny v celém rozsahu. Pracovní poměr byl ukončen dohodou, a tak zaměstnavatel nemůže uplatnit ani podmínku platnou v případě dání výpovědi, resp. běhu výpovědní doby.

ad 2. Podle výše uvedených kolektivních smlouv se zaměstnavatel dále zavazuje poskytnout zaměstnancům finanční příspěvek na jazykové kursy, a to v plné výši. Přitom nikde není řešena otázka náhrady poměrné části příspěvku v případě, že pracovník neprojde v organizaci po celou dobu jazykového kursu. S ohledem na § 12 odst. 1 zákona č. 1/1992 Sb. o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, je organizace oprávněna provádět srážky ze mzdy pouze na základě dohody s pracovníkem nebo v případech taxativně stanovených. Uvedené podmínky však splněny nebyly a organizace tak i v tomto případě postupovala v rozporu se zákonem.

ad 3. Obdobně protiprávně jednala organizace i při srážce ze mzdy v případě „společenského obléčení“. Ani kolektivní smlouva pro rok 1991, kdy vám byl příspěvek poskytnut, neřeší otázku náhrady či vrácení alikvotní části příspěvku. Při ukončení vašeho pracovního poměru organizace, podle našeho názoru, porušila jak kolektivní smlouvu, tak i zákon o mzdě. Celou záležitost doporučujeme řešit spolu s výběrem vaší základní organizace OS KOVO, případně na porušování pracovníprávních předpisů upozornit příslušný úřad práce, který je oprávněn dozorovat pracovníprávních předpisů kontrolovat. Současně se domníváme, že dohodou s organizací se dá předjet případnému vymáhání vašich nároků soudní cestou. [ANO]

	Příjem v Kčs					
	do 5 tis.	5-10 tis.	10-15 tis.	15-45 tis.	45-90 tis.	90 tis. a více
	Zdanění v %					
	15 %	20 %	25 %	32 %	40 %	47 %
	Ušetřená daň v Kčs					
Odpočitatelná částka						
1 700 Kčs nezdanitelné	155	340	425	544	680	799
200 Kčs doprava	30	40	50	64	80	94
300 Kčs doprava	45	60	75	96	120	141
750 Kčs na dítě	112	150	187	240	300	352
500 Kčs část. invalidní důch.	75	100	125	160	200	235
1 000 Kčs plný invalidní důch.	150	200	250	320	400	470
3 000 Kčs inval. s průk. ZTP/P	450	600	750	960	1 200	1 410
12 000 Kčs ročně ne ženu	1 800	2 400	3 000	3 840	4 800	5 640

## POPLATKY ZA PREVENTIVNÍ PROHLÍDKY

Některá zdravotnická zařízení vybírají poplatky za preventivní prohlídky v rámci závodní preventivní péče. Tyto poplatky vybírají za administrativní úkon - za vydání lékařské zprávy nebo potvrzení. Ani v tomto případě nejsou oprávněni poplatky vybírat a tímto postupem porušují dohody Mezinárodní organizace práce. Zveřejňujeme proto rozklad, který nám k tomuto problému poskytlo ministerstvo zdravotnictví ČR.

o zdraví lidu s působností pro ČR, je s výjimkou nákladů na preventivně zaměřenou hygienickou činnost (podle § 8 nařízení vlády ČR č. 216/1992 Sb., kterým se vydává Zdravotní řád a prováděcí některá ustanovení zákona ČNR č. 550/1991 Sb. o všeobecném zdravotním pojištění) hrazena na Všeobecnou zdravotní pojišťovnu.

Preventivní prohlídky v rámci závodní preventivní péče se rozumějí vstupní, pravidelné, mimořádné, výstupní a následné prohlídky. Jsou součástí potřebné zdravotnické péče. Nejedná se tedy

o výkony v zájmu fyzických nebo právnických osob a lékařská zpráva z tohoto vyšetření, byť pro zaměstnavatele, je hrazena VZP, protože je nedílnou součástí a posudkovým závěrem celého vyšetření. Pracovník nesmí být organizací zařazen k pracovní činnosti v rozporu se závěry preventivních prohlídek (vyplývá ze zákoníku práce a směrnice MZ ČR č. 49/1987 Věst. MZ ve znění směrnice č. 17/1990 Věst. MZ ČR o posuzování zdravotní způsobilosti k práci).

Vzhledem k tomu, že preventivní prohlídky v rámci závodní preventivní péče nejsou výkony

v zájmu fyzických nebo právnických osob, nelze postupovat podle vyhl. č. 467/1992 Sb. o zdravotní péči poskytované za úhradu. Nebylo možné v tomto případě postupovat ani podle směrnice č. 3/1987 Věst. MZ ČSR, protože v této směrnici v § 2 odst. 2 a) je stanoveno nebo ověřeno zdravotní způsobilosti k práci taxativně uvedeno jako výkon, který není prováděn v osobním zájmu občanů nebo v zájmu organizací, a podle odst. 3 § 2 téhož předpisu se lékařské potvrzení bez současně lékařské prohlídky žadatele vydává bezplatně. Lubomír Štencl

### UPOZORNĚNÍ PRO ZO

FEDERÁLNÍ RADA OS KOVO ZASLALA VŠEM ZÁKLADNÍM ORGANIZACÍM V ČESKÉ A SLOVENSKÉ REPUBLICE MANDÁT PRO VOLBU DELEGÁTŮ PŘIPRAVOVANÉHO SJEZDU OS KOVO. ZÁKLADNÍ ORGANIZACE, KTERÉ DO 15. 1. MANDÁT NEODRŽÍ SI JEJ BUDOU MOCI PO TOMTO DATU ZAJISTIT NA PŘÍSLUŠNÉM METODICKÉM PRACOVÍŠTI.

## NOVĚ VE VÝŠI DŮCHODŮ

Každým dnem se přibližujeme k datu, které pro nás znamená odchod do starobního důchodu, kulturně řečeno na zasloužený odpočinek. To platí jen v těch případech, že nemoc nebo úraz toto datum zřetelně nepřiblíží, ale to pak již nejde o důchod starobní, ale o invalidní, nebo částečně invalidní. S přibližujícím se datem, kdy se rozlučíme se svými spolupracovníky se zvyšuje zájem o důchodové podmínky. Pokud by v informovanosti o změnách, které přijdou v příštím roce, byla ještě nějaká mezera, pak k jejímu odstranění slouží následující řádky.

Zvýšen důchod o 10 % jen z částky 2280 Kčs (2500 Kčs - 220 Kčs st. vyt. přísp. = 2280 Kčs). Deseťprocentní zvýšení činí 228 Kčs. Od březnové výplaty 1993 důchodu tedy bude „brát na ruku“ 2728 korun (2280 Kčs dosavadní důchod + 228 Kčs 10% zvýšení + 220 Kčs státní vyrovnávací příspěvek = 2728 Kčs).

Vdovecké důchody (vdovec pečující alespoň o jedno nezaopatřené dítě) se od 1. 3. 1993 zvýší ze 650 Kčs na 750 Kčs.

Pokud vznikne nárok na vdovský a srovnávací důchod až po zvýšení důchodu, tj. po březnové splátce 1993, a důchod zemřelého byl již zvýšen, příznáním pozůstalostního důchodu již další zvýšení nenáleží.

Zvýšení důchodu náleží i nad nejvyšší výměru důchodu, nebo úhrnu důchodu a zvýšení důchodu pro bezmocnost, nesmí však přesáhnout částku 4200 Kčs. Znamená to, že např. při důchodu 3800 korun se při zvýšení o 10 % dojde k částce 4180 Kčs, a při 22 % zvýšení, i když by bylo dosaženo částky 4500 Kčs, bude činit důchod 4200 Kčs, neboť tato částka je maximální hranicí důchodu.

Nedotčený zůstávají hranice důchodu z důvodu jediného zdroje příjmu - 1780 Kčs pro jednotlivce, 2920 Kčs pro manželskou dvojici. U důchodů vyplácených ve výši jediného zdroje příjmu bude

zvýšen vlastní důchod občana. Pokud takto přesáhne hranici důchodu jediného zdroje příjmu bude mu důchod upraven na tuto výši. Nebude-li ani při zvýšení o 10 % nebo 22 % (pokud se na

takový případ bude toto zvýšení vztahovat) dosaženo hranice částky jediného zdroje příjmu, pak bude náležet nadále jen důchod 1780 Kčs nebo 2920 Kčs. (KK)

## MARODĚNÍ JINAK

Poslanci ČNR při projednávání návrhu vlády ČR na změnu dávek v nemoci v tom smyslu, že za první tři dny nemoci by bylo nemocenské vypláceno za kalendářní dny ve výši 40 % a za čtvrtý a každý další den 67 % hrubé mzdy, podali několik pozměňovacích návrhů. Nakonec byl přijat ten, který navrhoval vyplácet za první tři dny nemoci nemocenské ve výši 50 % a od čtvrtého dne 67 % hrubé mzdy z denního výměrovacího základu nejvýše 190 korun (dosud 180 Kčs). Rozhodným obdobím pro zjištění započítatelného příjmu je nově stanovená poslední čtvrtletí kalendářního roku (dosud roční), ve kterém se operativněji promítne zvyšování mezd. Roční propočtení by bylo pro pojistěnce oproti čtvrtletnímu nevýhodný.

Toto opatření je jen dočasné. Již v prvním pololetí t. r. se počítá s jeho změnou tak, že první

den nemoci by byl bez náhrady mzdy, tedy z kapsy pojistěnce, druhý a třetí den by pojistěně hradil zaměstnavatel, a teprve od čtvrtého dne by započala pojistěnovna s jeho výplatou.

Podpora při ošetřování člena rodiny bude vyplácena nejvýše za devět kalendářních dní ve výši 69 % výměrovacího základu (dosud 7 dnů), u osamělých za 16 kalendářních dnů (dosud 13 dnů).

Zároveň dochází i ke změně hlediska na částečnou invaliditu. Za částečně invalidního bude považován občan, jestliže pro dlouhodobě nepřiznivý zdravotní stav je schopen vykonávat zaměstnání jen za zvlášť ulehčených pracovních podmínek nebo jen jiné než dosavadní zaměstnání s podstatně menšími požadavky na fyzické nebo psychické schopnosti, a jeho výdělek podstatně poklesl. -KK-

## KOVÁK

Týdeník Odborového svazu KOVO ● Vychází čtyřikrát v měsíci ● Úzávěrka vždy v pondělí ● Copyright 1993 ● Vydává Svazem českých a moravskoslezských rad OS KOVO ve Vydavatelství a nakladatelství PRÁCE ● Tiskne Liberecká tiskárna Liberec ● Redakční rada: předseda Ing. Zdeněk Škromach, tajemník Jan Bobek, členové - Vítězslav Pospíšil, Jaromír Dočkal, Petr Hána, Alois Jedlička, František Jenčík, Bohumil Moravec, Radko Samánek ● Šéfredaktor: Vítězslav Pospíšil ● Redaktor: František Jenčík ● Sekretariát redakce: Milada Mašinová ● Adresa redakce: nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 ● Telefon a fax: 02 - 235 97 67 ● Cena výtisku 3 Kčs ● Předplatné ročně 144 Kčs ● Rozšiřuje se objednávkou příjmů Vydavatelství a nakladatelství PRÁCE, administrace, Vláclavské nám. 17, 112 58 Praha 1, telefon 235 40 08, 235 37 32, linka 333 nebo 552 ● Redakci neryžované rukopisy, fotografie a kresby se nevracují ● Dohlédla pošta Praha 07, snížený poplatek povolen MSP Praha, č. j. zn. P/1 6196 ze dne 9. 11. 1970. ● Podávání novinových zásilek povoleno Ředitelstvem pošt Praha č. j. 1302/92-NP ze dne 6. 11. 1992 ● ISSN 0332 - 8270. 46751