

Faktografie



IV. SJEZD

Odborového svazu KOVO
23. - 25. června 2005

IV. CONGRESS

of the
Metalworkers' Federation
June 23 - 25, 2005



Faktografie



OBSAH

Historie OS KOVO	3
Členská základna OS KOVO	9
Postavení odborů	13
Povodně 2002.	26
Kolektivní vyjednávání.	28
Vývoj mezd	32
Nezaměstnanost v ČR.	37
Protestní akce OS KOVO 2001 - 2004	41
Zapojení OS KOVO v mezinárodních organizacích	47
Vybrané mezinárodní akce OS KOVO	49
Nemovitosti OS KOVO	51

IV. SJEZD

Odborového svazu KOVO
23. - 25. června 2005

IV. CONGRESS

of the
Metalworkers' Federation
June 23 - 25, 2005



Publikace je vydána u příležitosti IV. sjezdu Odborového svazu KOVO, který se koná ve dnech 23. - 25. června 2005 v Hradci Králové. Klade si za úkol stručnými prostředky prezentovat činnost a postoje OS KOVO v mezisjezdovém období 2001 - 2004 v jeho základních sférách činnosti. S ohledem na limitovaný rozsah této publikace byla v některých oborech použita dílčí nebo zjednodušená data. Zájemci o podrobnější údaje se mohou podrobněji informovat na intranetu nebo v interních materiálech OS KOVO a dalších institucí.

Historie OS KOVO

Tradice kováckého odborového hnutí patří, po Typografické besedě, k jedné z nejstarších tradic na území Čech a Moravy. Kovácké dějiny začínají již v předminulém století v Rakousko-Uhersku, pokračují Československou republikou, účastí kováků v boji proti nacistům. Ale i po roce 1945 lze najít připomínky kováckého odporu, např. vystoupení kováckých fabrik v roce 1953 v souvislosti s měnovou reformou.

O historii se říká, že je učitelkou života. Například přímých účastníků a pamětníků mimořádného kováckého sjezdu v roce 1990 začíná být stále méně. Proto vám předkládáme velmi stručný historický přehled kováckých dějin v českých zemích. Širší seznámení s historií kováckých odborů by zabralo celou jednu publikaci. Rozhodující je uvědomit si kontinuitu demokratické linie kováckých odborů a snažit se v ní pokračovat.

Pracovat v odborech, a to na jakékoli úrovni, je úděl. Úděl, který jsme si dobrovolně vybrali. Posláním odborů je být vždy v čele snažení za lepší podmínky těch, kteří prodávají svoji práci. Ocenění tohoto snažení přinese nikoli přítomnost, ale až historie, která je však v mnoha případech anonymní. Berte proto tento historický přehled jako poděkování všem těm bezejmenným členům a funkcionářům odborů, kteří stáli v čele hnutí za spravedlivé ocenění práce, ať to bylo v počátcích odborového hnutí v předminulém století nebo třeba včera.

Jaromír Endlicher

Rakousko-Uhersko

Před rokem 1870 je velmi diskutabilní hovořit o odborech, protože tehdejší legislativa pro ně nevytvářela prostor. První zmínka o „kováckých odborech“ je z roku 1863, kdy vznikla „Ústřední pokladna ku podpoře dělníků strojnických“. Její charakter byl podobný jako charakter jiných spolků těchto let, podpůrný a osvětový.

Změnu přineslo po roce 1867 přijetí zákonů o právu spolčovacím a zákon koaliční. V roce 1871 na základě těchto zákonů vznikl v Liberci „Odborový spolek dělníků v železe a kovu“, následně vznikly tyto spolky v Chomutově a v Brně. V roce 1879 byla v Praze úředně povolena „Strojnická beseda“.

V 90. letech 19. století se tyto místní spolky seskupovaly do spolků regionálních nebo dokonce celorakouských. Vzhledem k tehdejšímu rozložení průmyslu v českých zemích a Rakousku-Uhersku se přirozeným centrem kovodělníků stalo Brno. Bylo proto logickým vývojem, že se 26. - 28. prosince 1890 v Brně uskutečnil I. rakouský sjezd kovodělníků a hutníků. Ze závěrů tohoto sjezdu stojí za povšimnutí rezoluce k hájení spolčovací a shromažďovací svobody, k pracovní době, mzdě, práci žen a dětí. V neposlední řadě to byla tisková rezoluce - vydávání vlastního listu, kterým se stal časopis „Rakouský kovodělník“.

V srpnu 1892 vznikl na základě závěrů tohoto sjezdu „Odborový spolek kovodělníků a jejich spolupracovníků v Čechách“.

Paralelně vzniká obdobný spolek i na Moravě a následně v říjnu 1892 všichni organizovaní kovodělníci z českých zemí spoluzakládají ve Vídni „Jednotu zemských spolků kovodělníckých“ a o Vánocích roku 1893 potom I. celorakouskou všeodborovou centrálu. Je historickou skutečností, že v této době a následujících třech letech není žádná zmínka o zaregistrování spolků na Slovensku.

V roce 1894 (25. - 26. března) se konal sjezd označený jako II. sjezd kovodělníků odborových organizací a spolků v Rakousku. Mimo jiné tento sjezd řešil vztah k všeodborové centrále, výši podpor a přijal usnesení o tiskovém orgánu, kterým se stal časopis KOVODĚLNÍK.

V roce 1896 (28. - 30. června) se konal sjezd označený jako III. sjezd svazu veškerého kovodělnictva v Rakousku. Přijal rezoluci ke stávkám a hlavním bodem závěrů bylo usnesení o sloučení veškerých spolků do centralizované „Unie kovodělníků v Rakousku“. Toto usnese-

ní bylo nepřijatelné pro český spolek (nikoliv pro moravský, protože brněnské centrum mělo v té době blíž k Vídni než k Praze), který si i nadále chtěl udržet určitou autonomii. Z podnětu pražských kovodělníků byla proto v lednu 1897 založena samostatná česká odborová ústředna „Odborové sdružení československé“. To se postupně stalo nejsilnějším centrem českého a po roce 1918 i československého odborového hnutí. Odborová organizovanost byla v té době nízká, ve vyspělých centrech kovoprůmyslu, jaké představovala Praha a Brno, nepřesáhla 30 %.

Z historického hlediska stojí za připomenutí ještě následující mezníky pro život kováckých odborů:

- Rok 1900 - diskuse o výhodách centralizace, zejména v koncentraci podpůrných a stávkových fondů; požadavek na ochranné zákonodárství (8hod. pracovní doba, zlepšení pojištění)
- Rok 1908 - otázka uzavírání tzv. „ceníkových smluv“ - zárodek kolektivní smlouvy
- 26. prosince 1908 - založení samostatného „Svazu českých kovodělníků v Rakousku“ všeodborově zastřešeného Odborovým sdružením československým. Tento český svaz vykazoval 6 724 členů
- Rok 1911 - zavedení nemocenských podpor, mzdová hnutí a zřízení obranného fondu
- Rok 1913 - poslední sjezd v rámci Rakouska-Uherska

Československá republika 1918 - 1939

Je zcela evidentní, že prvorepublikový vývoj u odborově organizovaných kováků určovalo sociálnědemokraticky ovlivněné Odborové sdružení Československé a jeho svaz pod novým jménem „Svaz kovodělníků v Československé republice“.

Na sjezdu (1. - 3. listopadu 1919), který byl označen jako IV. řádný sjezd (pro udržení kontinuity s dobou před 1. světovou válkou), byl schválen výše uvedený název, byla přijata zásada „jeden závod - jedna odborová organizace“.

V roce 1926 se začíná hovořit o tzv. středoevropské krizi. Tato situace měla dopad i na kovácké odbory. Kováci v tomto roce na svém VI. sjezdu požadovali v rámci zákona o zprostředkování práce postavení odborových zprostředkovatelen na úroveň veřejných. Byla přijata rezoluce k možnému sloučení všech kováckých organizací v republice.

V roce 1929 se konal sjezd označený jako VII. řádný sjezd. Jeho hlavní náplní byly mzdové boje, úprava kolektivních smluv a požadavek nahradit právo poradní při propouštění zaměstnanců právem spolurozhodování.

V roce 1932 se konal VIII. řádný sjezd a mezi jeho hlavní požadavky patřil požadavek 40hodinového pracovního týdne, požadavek jednotného kodexu pracovního práva a reforem sociálního zákonodárství.

Na IX. řádném sjezdu konaném v září 1935 bylo uloženo představenstvu jednat s partnery ostatních kováckých svazů o vytvoření jednotné organizace kovodělnictva. Snahou bylo hlavně dosáhnout vyšší právní závaznosti kolektivních smluv. Současně spojit své síly pro zřízení dělnických komor jako protiváhu existujících komor obchodních a živnostenských. Bohužel toto sjednocení se nepodařilo. Je věcí diskuse, zdali to bylo vinou v té době tradičně silných „rudých kováků“, nebo elitářstvím sociálně demokratických odborových „bossů“, např. tehdejší předseda Hampl ve své osobě kumuloval funkci předsedy české sociální demokracie, poslance, vůdce kováků a předsedy Ústřední sociální pojišťovny. Nebo to bylo vinou nacionalistů z České obce dělnické (ČOD).

Ke konci existence první republiky bylo proto odborové hnutí stále roztržité, např. v roce 1937 byli kováci organizováni v osmi svazech či ústředích:

OSČ - Svaz kovodělníků v ČSR	97 819 členů
- německý svaz kovodělníků	27 553 členů
ČOD - sdružení kovopracovníků	50 123 členů
Svaz dělnictva v kovoprůmyslu („rudí kováři“)	18 033 členů
Republikánské ústředí zaměstnanců	11 436 členů
Kováři v 3 křesťanských ústřednách (celkem)	10 138 členů
Národní sdružení odborových organizací	8 317 členů
Ústředna „Střed“ - kovoúřednictvo	3 068 členů

Vedle těchto velkých ústředí existovala ještě další malá profesní, či regionální seskupení, v nichž byly další tisíce odborově organizovaných kovářů. Přes toto vše byla odborová organizovanost stále nízká. Na počátku 30. let byla propočítána na pouhých 20 % a odhaduje se, že se v roce 1937 příliš nelišila.

Závěry posledního řádného prvorepublikového sjezdu, který se konal v červenci 1937, nám ukazují, jak se dařilo některé požadavky prosadit či uskutečnit. Částečná podobnost se současnou dobou je čistě náhodná. Opětovně byl vznesen požadavek na spolurozhodování při propouštění (viz rok 1929), znovu byla diskutována možnost a podoba jednotné organizace kovodělníků.

Něco se však posléze přece jen podařilo. 17. prosince 1938 byl svolán mimořádný sjezd Svazu kovodělníků, který ukončil činnost svazu, a druhý den 18. prosince 1938 se ve smíchovském Národním domě (jeho dnešní majitel je OS KOVO) konal ustavující sjezd „Sdružení kovoprůmyslového dělnictva v republice Česko-slovenské“, který vznikl sloučením s kováři z ČOD, druhé největší všeodborové ústředny.

Po 15. březnu 1939 byla odborová činnost a struktura řešena z moci úřední. Kováři byli soustředěni do „Jednoty kovoprůmyslového dělnictva“. Následně v roce 1941 byly likvidovány i tyto odborové jednoty a existovala pouze jedna všeodborová „Národní odborová ústředna zaměstnanecká“ (NOÚZ).

Československá republika 1945 - 1989

Kováři se odborově organizovali opět jako jedni z prvních ihned po květnu 1945. Tehdejší celospolečenská atmosféra spatřovala jediný akceschopný model fungování odborů v jednotném odborovém hnutí. Vzniklá Ústřední rada odborů (ÚRO) rozhodla, aby členy jednotlivých průmyslových odvětví řídily příslušné ústřední komise. Kovácká komise vznikla již 23. června 1945 a 8. července téhož roku se přetvořila na ústřední výbor vznikajícího Svazu zaměstnanců kovoprůmyslu. Do čela svazu byl od počátku postaven Augustin Kliment. Jeho žluťácké působení v čele svazu plně zastínilo jeho činnost v odboji a věznění v Dachau. Byl totiž současně předsedou kováckého svazu i ministrem průmyslu.

Další vývoj do poloviny 60. let byl ovlivňován a řízen na základě měnícího se postoje stranického a odborového centra. Proto jen několik z historického hlediska zajímavých údajů:

- V roce 1952 na základě rozhodnutí Plenární schůze ÚRO se kovácký svaz dělí na 4 menší svazy:
 1. Svaz zaměstnanců závodů těžkého strojírenství
 2. Svaz zaměstnanců závodů všeobecného strojírenství
 3. Svaz zaměstnanců energetiky
 4. Svaz zaměstnanců hutí a rudných dolů
- Na konci roku 1953 rozhodlo ÚRO o sloučení Svazu zaměstnanců závodů těžkého strojírenství a Svazu zaměstnanců závodů všeobecného strojírenství v jeden odborový svaz „Svaz zaměstnanců strojírenství“.

- V prosinci 1966 se na základě rozhodnutí ÚRO konal ustavující sjezd sloučených OS zaměstnanců strojírenství (viz rok 1953) a OS zaměstnanců hutí a rudných dolů. Byl vytvořen Odborový svaz pracovníků v kovoprůmyslu.
- V roce 1968 došlo k rozdělení celostátního Odborového svazu pracovníků v kovoprůmyslu na samostatný svaz český a slovenský. Následně v listopadu 1968 byl v Bratislavě ustanoven Odborový svaz pracovníků kovopriemyslu a v prosinci 1968 byl vytvořen Český odborový svaz pracovníků kovoprůmyslu. V diskusi na tomto prosincovém sjezdu se mimo jiné projednávala otázka Rad pracujících a žádost o jejich legalizaci.
- Následně byla podepsána dohoda obou uvedených svazů o vytvoření federálního výboru.

Euforie období let 1968 - 1969 měla příliš krátké trvání. Články ve svazovém časopise KOVÁK již od letních měsíců 1969 naznačují měnící se atmosféru. V říjnu 1969 byla zahájena likvidace „pravičáctví v odborech“. Důsledkem tohoto rozhodnutí je 5. plenární schůze kováků konaná ve dnech 22. - 23. října 1969. Jejím výsledkem bylo odvolání 22 členů vedení svazu včetně tehdejšího předsedy Tomana, který představoval skutečnou autoritu. Následuje další období 20 let normalizační éry.

V roce 1972 (15. - 16. prosince) byl na základě VIII. všeodborového sjezdu ROH znovu vytvořen jeden celostátní „OS pracovníků kovoprůmyslu“.

V březnu 1987 se konal poslední sjezd kováků ve struktuře ROH. Tento sjezd reprezentoval členskou základnu 1 353 000 členů. Není pochyb o tom, že to bylo jen díky téměř povinnému členství v odborech.

Od mimořádného sjezdu v roce 1990 po dnešek

Listopad 1989 znamenal zásadní změny v celé společnosti. Byl startovacím mechanismem celospolečenských změn a odbory nestály bokem. Rozhodující úlohu ve vývoji společnosti, ať se to líbí či nikoliv, sehrály stávkové výbory ustavované v jednotlivých podnicích a závodech. Byly to ony, kdo přivedl lidi z fabrik na náměstí, byly to ony, kdo v té době nesl svou kůži na trh. Jejich členové se stávali přirozenými zakladateli nových odborů. Jejich zásluhou bylo rychlé svolání všesvazového (všeodborového) sjezdu v dubnu 1990, ukončení činnosti tzv. Akčního výboru ROH a přechod odborů na zcela novou odpolitizovanou podstatu.

Hned na počátku roku 1990, ve dnech 7. a 8. února, se v Praze v tehdejšímu Parku kultury a oddechu Julia Fučíka konal mimořádný sjezd kováků. Jeho příprava po listopadové revoluci probíhala v rušném období. Rozhodující roli hrály stávkové výbory a Koordinační centrum stávkových výborů. Je namístě poděkovat zde všem, kteří se na obnově demokratických principů nově vznikajícího svazu podíleli. Je těžké vyjmenovat jen někoho, jen pár příkladů. A proto patří poděkování všem, kteří něco dělali, ať to bylo ve stávkových výborech, v nově vznikajících odborových organizacích, v Koordinačním centru stávkových výborů nebo na centrále OS KOVO.

Delegáti mimořádného sjezdu, reprezentující všechny organizace, které se přihlásily k Odborovému svazu kováků, vyjádřili nedůvěru Akčnímu výboru ROH. Zvolili nový ústřední výbor Odborového svazu KOVO, novou revizní komisi a delegáty na všesvazový (všeodborový) sjezd.

Sjezd schválil nový název svazu: „Československý odborový svaz pracovníků kovoprůmyslu“, nové samostatné Stanovy Odborového svazu (do té doby existovaly pouze stanovy ÚRO), nové přerozdělení členských příspěvků: 75% pro základní organizaci, 25% pro odborový svaz. Ustavil první profesní sekce a přijal mnoho dalších podmínek a zásad pro činnost

svazu. Rozhodl, aby se další, tentokrát již řádný sjezd konal v roce 1991. Do čela svazu, který byl budován na dvoukomorové (národní) struktuře, byl zvolen ústřední výbor složený z volených členů předsednictev obou národních komor.

Předsedou svazu byl zvolen Igor Pleskot, předsedou Slovenské komory byl zvolen Alois Engliš, předsedou České komory byl zvolen Josef Brábník. Oba současně vykonávali funkci místopředsedů Odborového svazu.

O vysoké úrovni a zodpovědnosti delegátů tohoto sjezdu svědčí i skutečnost, že OS KOVO byl jeden z mála odborových svazů, který se nerozpadl na malé svazy hájící jen zájmy úzkých profesních skupin.

Na základě rozhodnutí mimořádného sjezdu kováků se v roce 1991 uskutečnil řádný sjezd. Ten se konal v Praze v „Paláci kultury“ (dnešní Kongresové centrum) ve dnech 3. - 4. května 1991. Sjezd schválil nový název svazu na „Odborový svaz KOVO v ČSFR“, principy výstavby svazu, které v podstatě jsou platné dodnes - základní organizace - Mandátový obvod - Sdružení mandátových obvodů - Sjezd.

Schválil vytvoření republikových rad:

- Česká rada
- Moravsko-slezská rada
- Slovenská rada

Členové republikových rad byli členy Federální rady a členové předsednictev republikových rad byli členy Federálního předsednictva.

Předsedou svazu byl zvolen Alois Engliš, předsedou České rady byl zvolen Jan Uhlíř, předsedou Moravsko-slezské rady byl zvolen Vladimír Komárek, předsedou Slovenské rady byl zvolen Jozef Krumpolec. Všichni předsedové republikových rad byli současně i místopředsedy celostátního svazu.

V roce 1992 rozhodla Poslanecká sněmovna o rozdělení ČSFR od 1. ledna 1993 na dvě samostatné republiky, Českou republiku a Slovenskou republiku. Toto rozhodnutí mělo i dopad na Odborový svaz KOVO v ČSFR. I když se nějakou dobu uvažovalo o svazu, který by působil v obou zemích, vše nakonec vyústilo v rozhodnutí svolat mimořádný sjezd. Ten se konal 2. dubna 1993 v Brně. Ukončil činnost Odborového svazu KOVO v ČSFR, stanovil podmínky a pravidla pro rozdělení majetku a právního nástupnictví nově vzniklých svazů.

Čeští delegáti pokračovali v Brně ustavujícím sjezdem Odborového svazu KOVO, který proběhl ve dnech 2. - 3. dubna 1993. Od tohoto sjezdu se také datuje současné číslování sjezdů OS KOVO. Slovenští delegáti se přesunuli do Piešťan, kde od 3. dubna 1993 proběhl jejich ustavující sjezd Odborového svazu KOVO.

Předsedou Odborového svazu KOVO byl zvolen Jan Uhlíř, místopředsedy Milan Štěch, Lubomír Štencl a Josef Středula, hlavním pokladníkem Václav Rajdl.

V květnu 1994 odstoupil Milan Štěch z funkce místopředsedy OS KOVO z důvodu jeho zvolení místopředsedou ČMKOS a místopředsedou OS KOVO byl zvolen Jaroslav Zavadil.

II. sjezd Odborového svazu KOVO se konal ve dnech 19. - 21. června 1997 v Ostravě v Domě kultury Vítkovice.

Zabýval se situací v českém průmyslu, průmyslovou politikou vlády, rolí státních orgánů při malé pomoci pro zvyšování exportní výkonnosti podniků a tím celé ČR. Dále se zabýval situací v učňovském školství a již tehdy poukazoval na hrozící nebezpečí poklesu kvalifikovanosti v dělnických profesích. Požadoval změnu legislativy v oblasti zaměstnanosti, a to především v oblasti zaměstnávání osob se změněnou pracovní schopností a ve zpřísnění podmínek pro zaměstnávání cizích státních příslušníků. Přijal z dlouhodobého hlediska zásadní rezoluci „Služba základním organizacím - priorita OS KOVO“.

V průběhu jednání sjezdu se uskutečnilo zasedání Rady OS KOVO, které zvolilo do funkce předsedy OS KOVO Jana Uhlíře, do funkcí místopředsedů byli zvoleni Lubomír Štencl, Josef Středula a Jaroslav Souček. Hlavním pokladníkem byl zvolen Václav Rajdl.

V Praze v Národním domě na Smíchově se ve dnech 21. - 23. června 2001 konal III. sjezd Odborového svazu KOVO.

Ve svých závěrech konstatoval pokračování platnosti programových dokumentů I. a II. sjezdu OS KOVO. Požadoval iniciovat pojištění peněz členů vložených do penzijních fondů. Dále pak, aby při jednání v tripartitě zástupci odborů prosazovali náhradní řešení za zrušení důchodových kategorií. Rozhodl o novém principu členění OS KOVO, a to podle velikosti členské základny, s cílem, aby hlasy jednotlivých zmocněnců Mandátových obvodů (členů Rady OS KOVO) měly stejnou váhu. Stejný princip schválil i pro zmocněnce SMO (členy Předsednictva OS KOVO).

Přijal „Prohlášení k restrukturalizaci českého ocelářského průmyslu“, ve kterém požadoval, aby restrukturalizace byla řešena komplexně, aby rušení pracovních míst v ocelářském průmyslu bylo vyváжено včasnou tvorbou nových pracovních příležitostí, zejména výstavbou nových provozů navazujících na hutní prvovýrobu. Tím zabezpečení zvýšené přidané hodnoty ocelářských výrobků a konkurenceschopnosti českého ocelářského průmyslu na světových trzích.

Přijal také „Prohlášení III. sjezdu OS KOVO“ k Zákoníku práce, ve kterém mimo jiné vyzval k integraci odborových svazů s cílem vytvořit silné a akceschopné odbory.

V průběhu jednání sjezdu se uskutečnilo zasedání Rady OS KOVO, které zvolilo do funkce předsedy OS KOVO Jana Uhlíře, do funkcí místopředsedů byli zvoleni Josef Středula, Jaroslav Souček a Miroslav Kosina. Hlavním pokladníkem byl zvolen Václav Rajdl.

Toto byl zatím poslední sjezd Odborového svazu KOVO. Dnes jste účastníky dalšího, IV. sjezdu Odborového svazu KOVO. Bude hodnotit, kam se odbory ve své práci dostaly, zdali se nám podařilo káru o kousek poposunout. Je to mnohdy práce velice těžká, mnohdy hraničící s prací antického Sisyfa. Vždyť o požadavcích na vyšší právní závaznost kolektivních smluv se poprvé začalo hovořit v roce 1935 a první zárodky kolektivních smluv vznikaly v roce 1908. Na to, jak tato informace vypadá ve světle dnešního přístupu ke kolektivním smlouvám a k vymáhání závazků z nich ze strany některých představitelů podniků a zaměstnavatelských svazů, si odpovězte sami. Problematika pracovního práva, dnešního Zákoníku práce, je také problematika, která se na kováckých sjezdech projednávala již od počátku třicátých let minulého století, např. v roce 1932 ve formě požadavků na vytvoření kodexu pracovního práva.

Zpracováno na základě podkladů Všeodborového archivu ČMKOS a usnesení kováckých sjezdů.

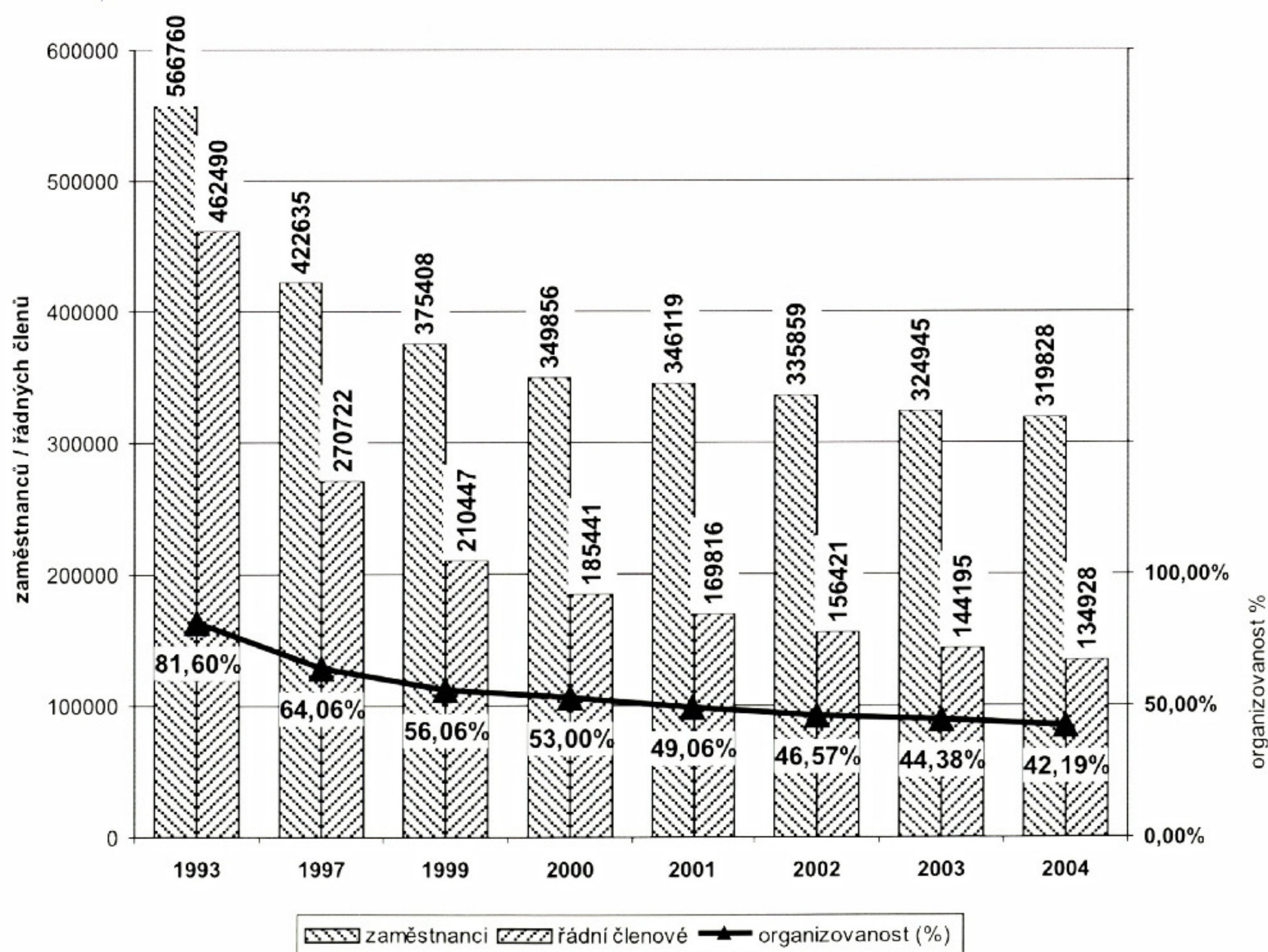
Členská základna OS KOVO

Údaje o členské základně jsou zpracovány na základě výkazů, které ZO OS KOVO každoročně zpracovávají k 31. 12. běžného roku a výstupy následně projednává Rada OS KOVO

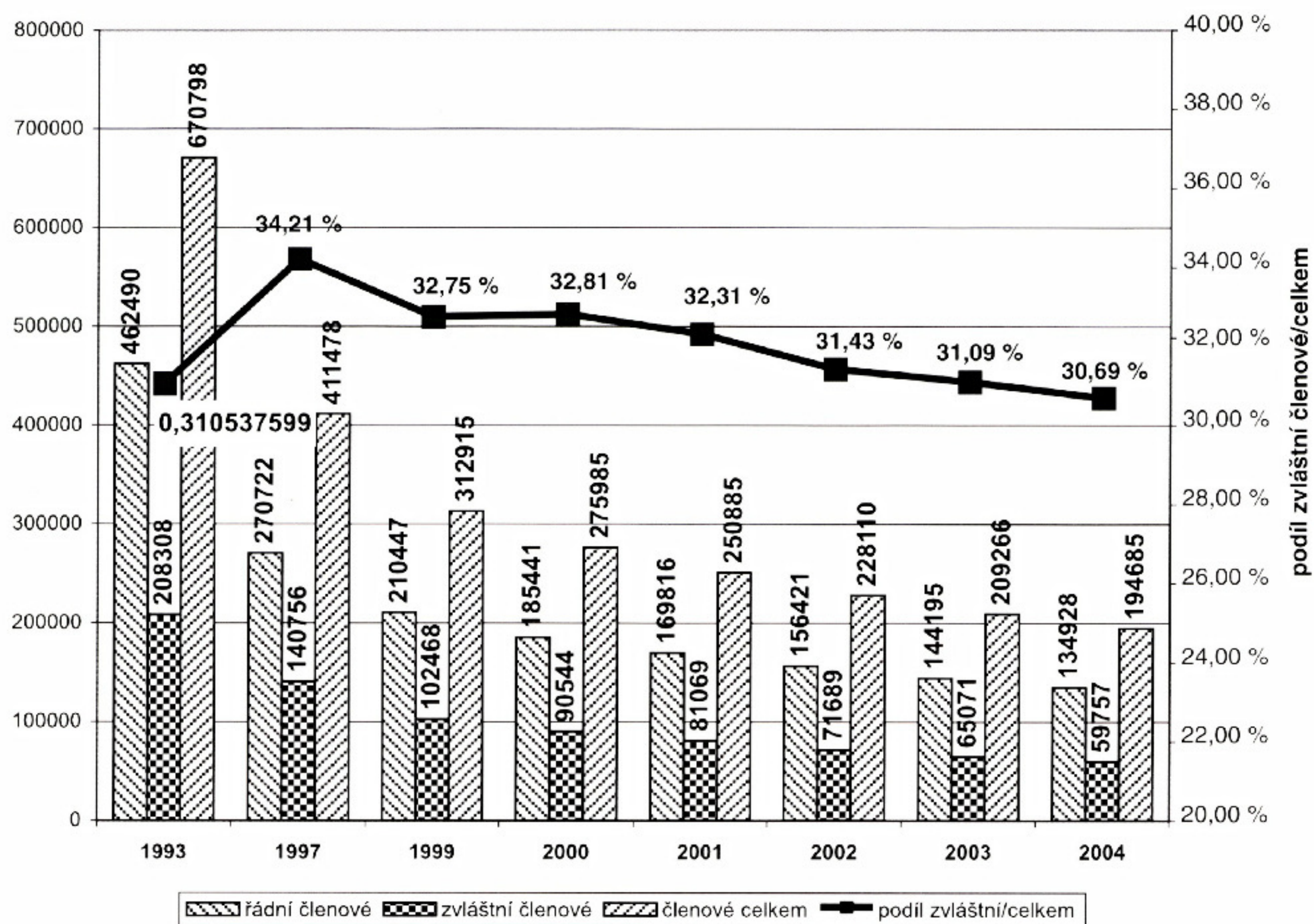
1993 - 2004 Členská základna OS KOVO

rok	zaměstnanci	řádní členové	zvláštní členové	členové celkem	organizovanost (%)	podíl zvláštní /celkem	podíl řádní/celkem
1993	566 760	462 490	208 308	670 798	81,60 %	31,05 %	68,95 %
1997	422 635	270 722	140 756	411 478	64,06 %	34,21 %	65,79 %
1999	375 408	210 447	102 468	312 915	56,06 %	32,75 %	67,25 %
2000	349 856	185 441	90 544	275 985	53,00 %	32,81 %	67,19 %
2001	346 119	169 816	81 069	250 885	49,06 %	32,31 %	67,69 %
2002	335 859	156 421	71 689	228 110	46,57 %	31,43 %	68,57 %
2003	324 945	144 195	65 071	209 266	44,38 %	31,09 %	68,91 %
2004	319 828	134 928	59 757	194 685	42,19 %	30,69 %	69,31 %

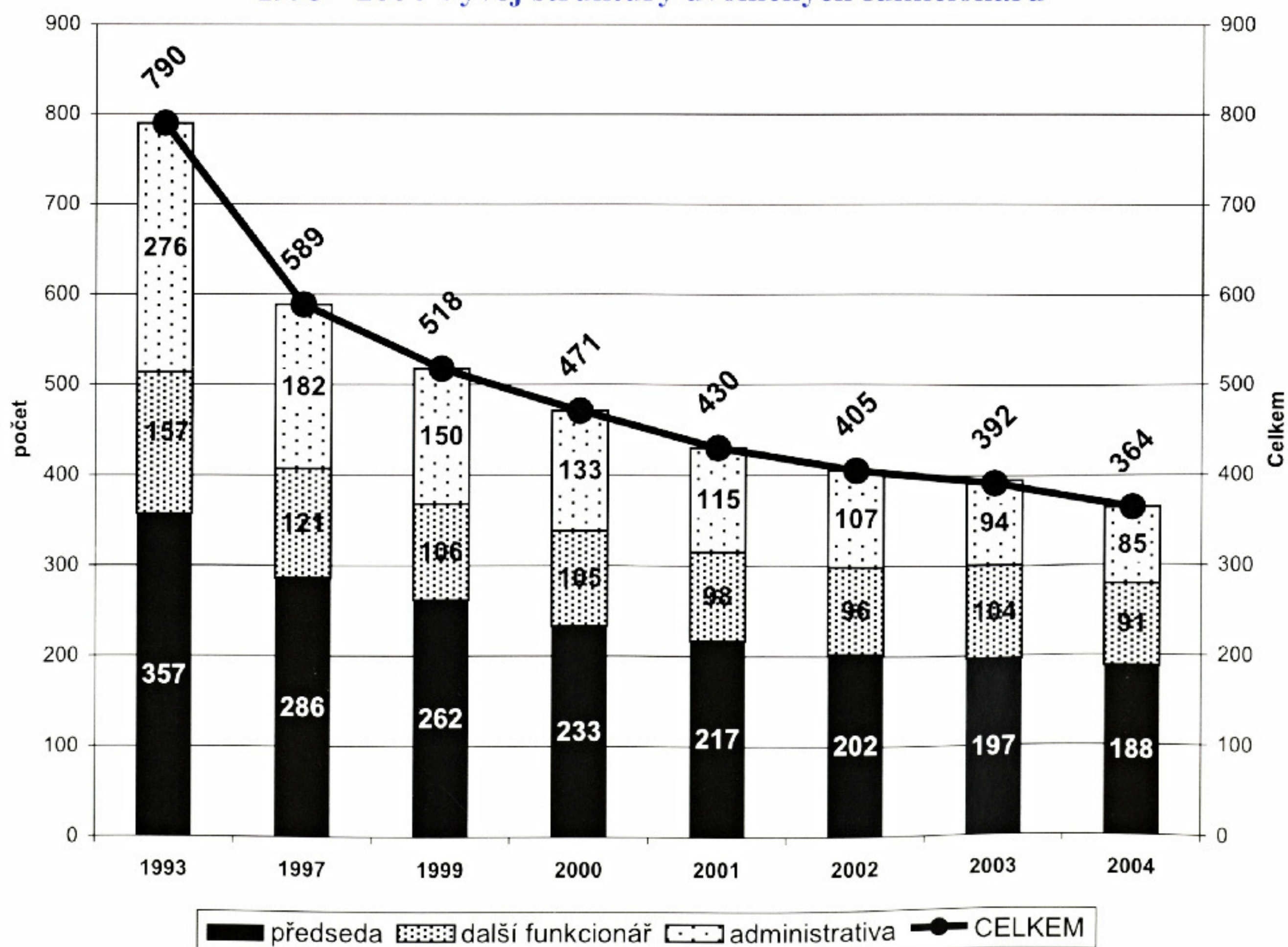
1993 - 2004 Vývoj počtu pracovníků, zaměstnanců, členů; organizovanost



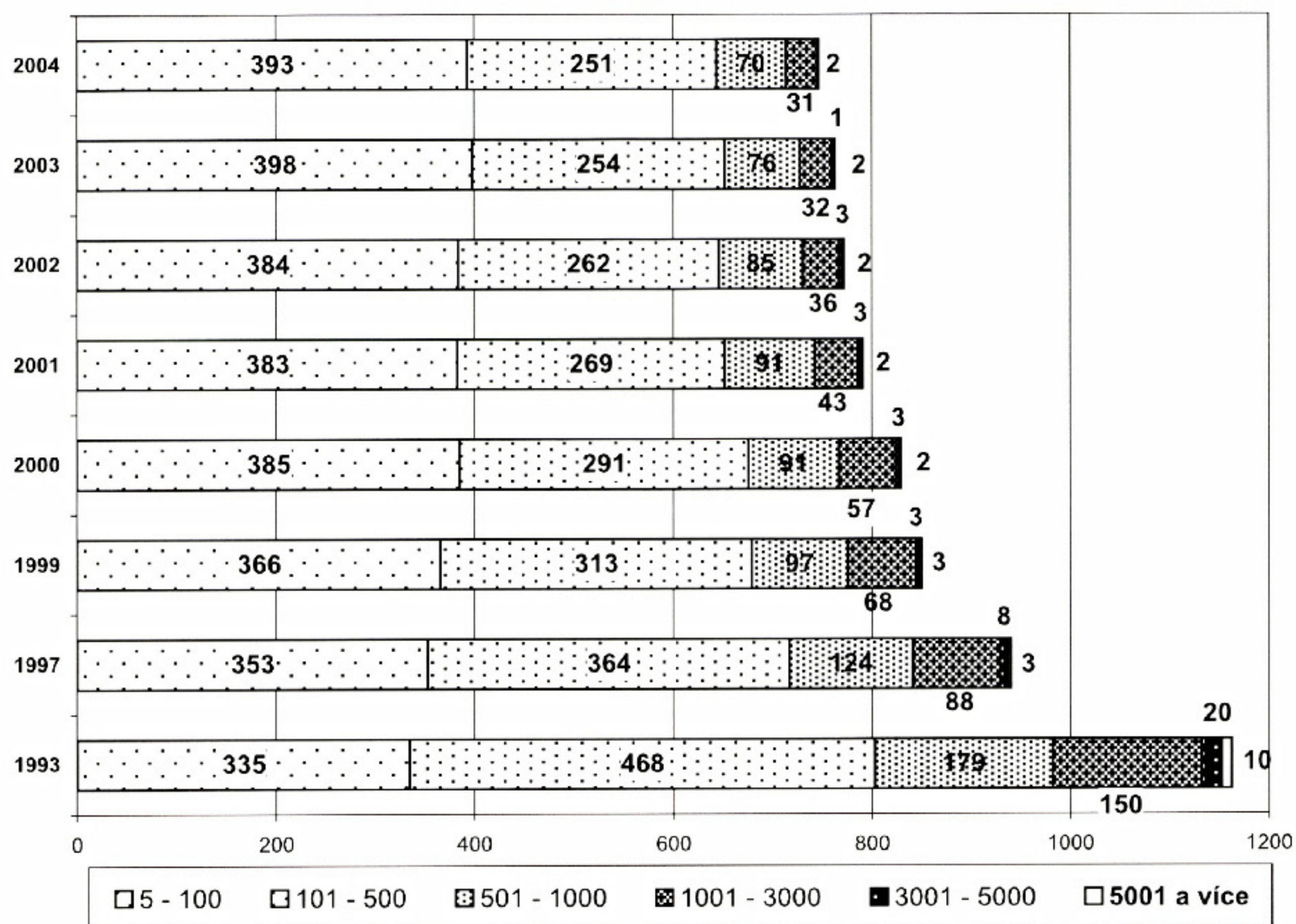
1993 - 2004 Vývoj podílu pracovníků, zaměstnanců, členů



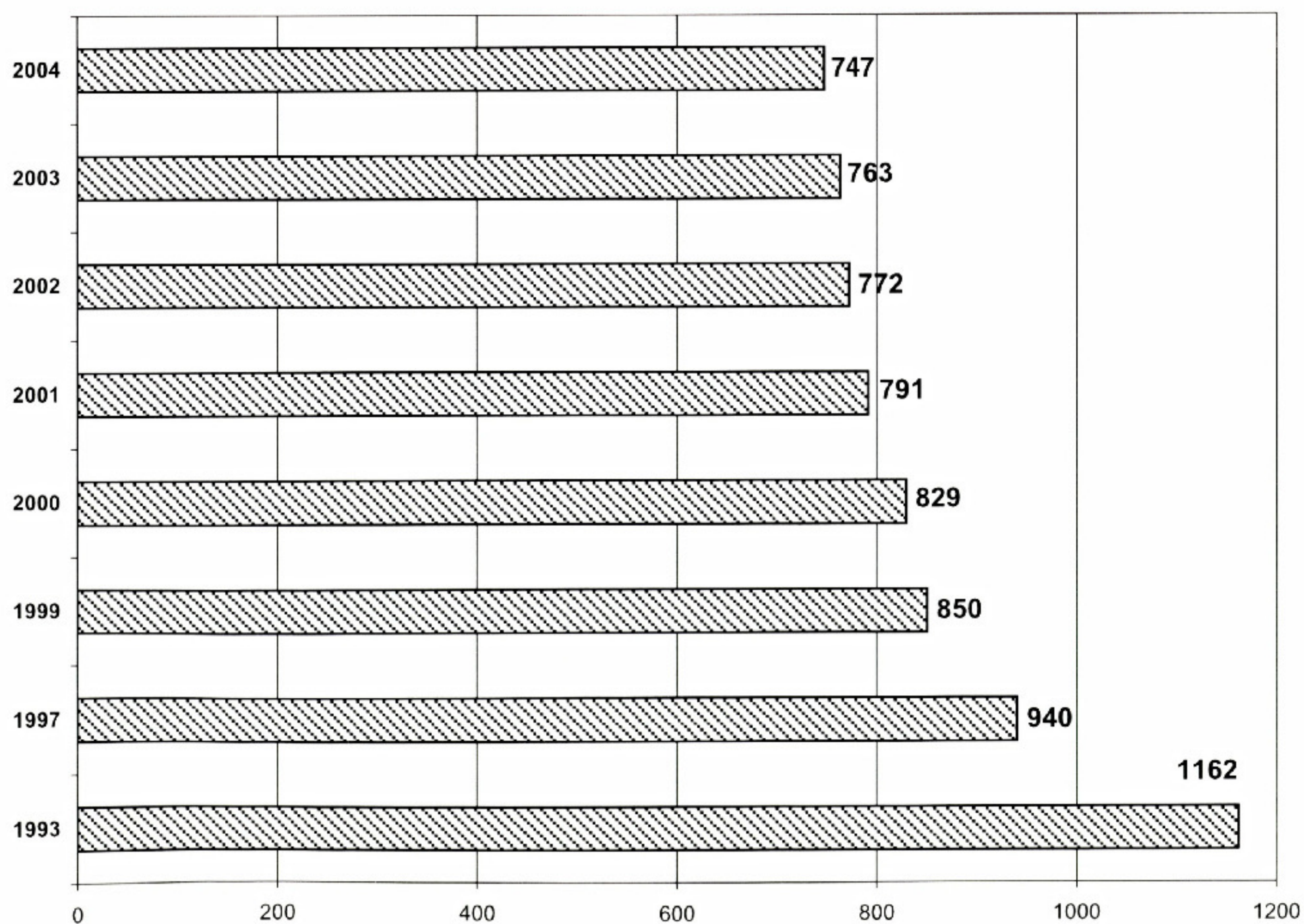
1993 - 2004 Vývoj struktury uvolněných funkcionářů



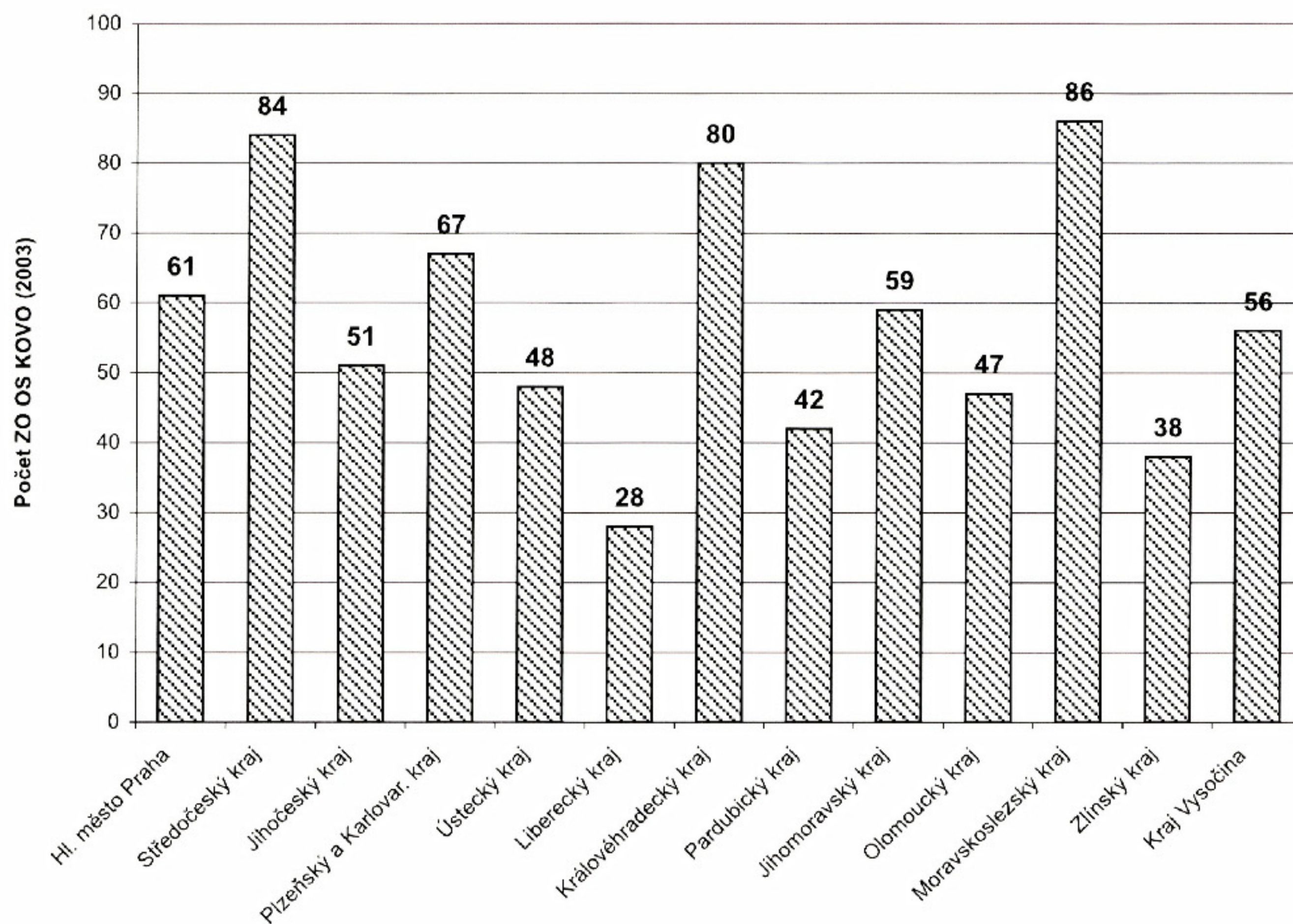
1993 - 2004 Vývoj struktury ZO OS KOVO podle počtu členů



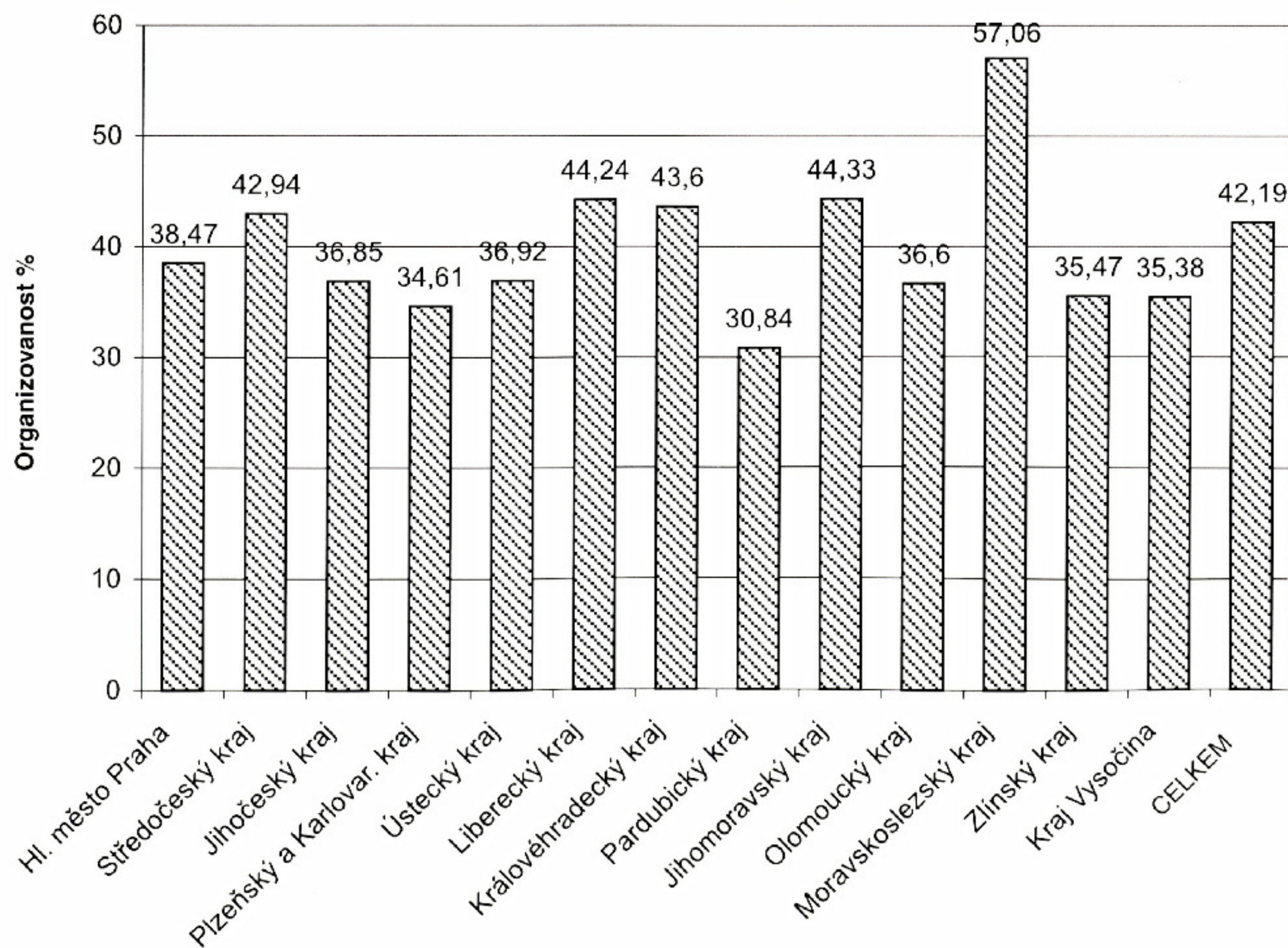
1993 - 2004 Vývoj počtu ZO OS KOVO



2004 Počet ZO OS KOVO dle regionů



2004 Odborová organizovanost podle regionů



Postavení odborů

Výběr z materiálu Výzkumná zpráva kolektivu autorů Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí a Sociologického ústavu Akademie věd ČR „Odbory, zaměstnavatelé, sociální partneři - odborová organizovanost v ČR a hlavní faktory jejího vývoje“ z projektu „Způsoby a efektivnost zprostředkování zájmů mezi jedinci, sociálními skupinami a státem“ financovaného na základě podpory Ministerstva práce a sociálních věcí z prostředků státního rozpočtu v rámci programu „Moderní společnost a její proměny - MS5“

Vnímání odborů obecně

Vnímání odborů ze strany zaměstnanců je značně diferencované. Ocenění role odborů v podniku nesouvisí ani tak s členstvím v odborech, jako spíše s osobní zkušeností s fungováním závodní organizace: „Záleží, jestli ty odbory na to mají finance. My máme největší organizaci ve stavebnictví, takže nás přehlédnout nemůžou.“ „Strašně záleží na tom, kdo odbory vede, co je to za člověka. Pokud je to inteligentní člověk znalý věci, tak to určitě k něčemu je, pokud je to nějaký buran...“

Odbory jsou pouze částečně využívány při řešení vážných konfliktů se zaměstnavatelem. Respondenti uváděli následující konfliktní situace, které se snažili řešit prostřednictvím odborů:

- opakovaný spor o zvýšení mzdy (využití rad odborového právníka)
- tlak zaměstnavatele na práci 6 dnů týdně (odbory to vyřešily)
- hygienické podmínky na stavbě (dokáží to vyřešit odbory, mají vliv a dokáží to protlačit výš)
- stravování při práci v noci (zajistily odbory)
- hrozba propouštění (obrátil se na odbory, odbory se zastaly sociálně slabších zaměstnanců)

Důvody, proč se při sporech se zaměstnavateli obražejí zaměstnanci na odbory méně často, než by se očekávalo, jsou nejčastěji následující:

- strach z postihu ze strany zaměstnavatele („Nenapadlo nás to a navíc jsme se báli.“; „Dneska je na Ostravsku tak velká nezaměstnanost, tak je to těžké dovolávat se odborů.“; „Když odmítneme vykonávat práci, jak chce zaměstnavatel, tak nám vyhrožují propouštěním.“)
- neexistence odborů většinou na přání zaměstnavatele („Odbory tam nebyly a ani nesměly být.“; „Zkoušeli jsme založit odbory, ale neprošlo to, protože se lidé bojí - firma vyhrožovala, že když založíme odbory, tak nám vezmou jiné zaměstnanecké výhody.“)
- slabá pozice odborů - nedůvěra v odbory („Odbory jsou u nás špatný, je tam pouze 12 členů a nemají čím motivovat zaměstnance.“; „My jsme žádný problém neměli, dokud se neobjevily odbory, do odborů vstoupili lidé z vypočítavosti, aby byli krytí a nikdo je jako předáky nemohl vyhodit.“; „Mám pocit, že jsou jedna ruka, to co zaměstnanec řekne v odborech, se dozví vedení.“)

První asociace, které **slovo odbory** u zaměstnanců vyvolává, jsou velmi různorodé a mají pozitivní i negativní konotaci. Spontánně se objevily reakce poukazující na následující pojmy:

- 😊 Zastání pracovníků
- 😊 Síla
- 😊 Kolektivní vyjednávání
- 😊 Sociální fond
- 😊 Schopnost rozhodovat ku prospěchu ostatních

- 😞 Spolupráce s vedením podniku, přísluhovači
- 😞 Dobrá živnost pro někoho
- 😞 Placení příspěvků
- 😞 Někteří senátoři
- 😞 Bezmocnost

Častěji než mezi personalisty a funkcionáři odborů zazněly poznámky na jakousi formální roli odborů, která do jisté míry souvisí s přetrvávajícími stereotypy z doby ROH. Tyto poznámky se týkají především:

- 😞 Rekreačí
- 😞 Výročí (různé dárky), Vánoc (kolekce)
- 😞 Lístků na kulturu
- 😞 Permanentek na bazén

Konflikt mezi tradičním vnímáním odborů a novým přístupem k jejich roli v podniku se odráží i v názorech na užitečnost odborů. Podle diskutujících jsou odbory užitečné především:

- v kolektivním vyjednávání (vyjednaly např. fond sociální pomoci, odstupné, penzijní připojištění)
- v zastání se zaměstnanců, jejich práv a pracovních podmínek (právní poradenství, pracovní jistoty)
- pro organizování rekreací a táborů (nesouhlas některých: „*Rekreace je už vedlejší, hlavně aby byly peníze.*“)

Okolnosti členství v odborech

Vstup do odborů byl u velké většiny diskutujících členů jakousi samozřejmostí, často spojenou s tradicí členství v odborech.

- ✓ „Já jsem teď v odborech spíš ze setrvačnosti a vstoupila jsem tam, protože tam byli všichni a byly ty zájezdy a různé akce, dneska z toho nemám nic, protože rekreace už nejsou.“

Někteří diskutující vstupovali do odborů pod tlakem ostatních členů, kteří je přemluvili s poukazem na výhody v oblasti pracovních jistot:

- ✓ „Přemluvili mě, řekli mi, že je to velmi dobré. I že se propouští.“
- ✓ „Mě tehdy přemluvili, abych vstoupila, tak pojd'. Zatím jsem je nepotřebovala, ale kdyby došlo k lámání chleba, tak bych se na ně nejspíš obrátila.“
- ✓ „Já nevím, proč tam vstupují, já jsem tam byla tak trochu dotlačená, když jsem nastoupila, velká agitace tam byla.“

Naopak, jako hlavní důvody vlastního **nezájmu o vstup do odborů** nečlenové uváděli:

- přechod k jinému zaměstnavateli
- přesvědčení o nefunkčnosti odborů v podniku
- nezájem ze strany odborů (nikdo je neoslovil)
- nedůvěra v odbory a jejich zástupce v podniku

Ve velkých průmyslových podnicích je odborová organizovanost poměrně vysoká, obecně platí, čím větší podnik, tím větší procento zaměstnanců je odborově organizováno.

Opět platí, že **lidé od středního stupně řízení na členství v odborech rezignují buď zcela dobrovolně nebo na výzvu-doporučení zaměstnavatele**: „U nás v podniku dostali nařízení od vrcholu až po mistra, ať vystoupí z odborů.“; „Ti lidi už se do odborů nevrátí, jsou už někde jinde - mají služební auta a mobily a jiné výhody.“

Odborovou organizaci proto většinou tvoří manuální pracovníci, dělnické profese, nižší řídicí pracovníci a část THP zaměstnanců.

Pokud v podniku odborová organizace neexistuje, je to většinou důsledek tlaku vedení podniku. Dalším přirozeným důvodem je pasivita zaměstnanců, kteří neprojevují o vznik odborů zájem. Významným důvodem je i velikost firmy, v malých podnicích není pro odbory dostatečný prostor.

- ✓ „U nás jsou odbory nevitány.“
- ✓ „Myslím, že kdybychom u nás odbory založili, tak máme jasně červenou.“
- ✓ „My jsme menší firma, a tak nikdo nenavrhoval, aby vznikly odbory. Začínali jsme se 4 zaměstnanci a rozrůstáme se na téměř 100.“

Ve výčtu výhod, které členství diskutujících v odborech přináší, se znovu promítá **dvojakost vnímání odborů - na jedné straně jako vyjednávacího partnera zaměstnavatele a obhájce práv a potřeb zaměstnanců, na druhé straně jako organizace zajišťující rekreace, oslavy a kulturní akce pro své členy.**

Ve vzájemné diskusi se však členové **spíše přiklánějí k první, nové roli odborů** a řada z nich poukazuje na praktické kroky, které již v tomto směru u nich nastaly.

- ✓ *„Byla schůze a tam se odhlasovalo, že se na tyto výhody přispívat nebude a budou se peníze dávat do fondu, když bude chtít někdo půjčku bezúročnou do 20 000 Kč. Myslím, že je to pomoc hlavně pro ty mladé. A část peněz je kdyby byl někdo nemocný a má v tu dobu malý plat, vesměs to jsou svobodné matky, takže takhle se jim pomáhá.“*
- ✓ *„U nás příspěvky na rekreaci jsou pořád na dobré úrovni, ale spíš by někteří odboráři přivítali větší shodu s vedením a managementem.“*
- ✓ *„Ta role odborů by měla spíš být na kolektivním vyjednávání než ostatních sociálních činnostech. Jako je to v západních zemích, až vstoupíme do EU, tak by se to mělo taky přiklánět na tuto stranu. Důležité je, aby odbory zastupovaly zaměstnance.“*
- ✓ *„Jsou zaměstnanci, kteří jsou v podniku od začátku, tj. 30 až 40 let, kteří brblají nad tím, že se některé příspěvky odbourávají. Já jsem se po 10 letech podnikání vrátila do podniku a já jsem nevěřila svým očím. Tam to bylo nebe, kam jsem se vrátila, a divila jsem se těm zaměstnancům, že brblají. Je to taková setrvačnost v těch lidech.“*

Odbory se potýkají především s **nezájmem mladých nastupujících zaměstnanců a vysokoškolsky kvalifikovaných lidí**. Ti podle diskutujících vstupují pouze v případě, že je někdo přesvědčí o materiálních výhodách členství.

- ✓ *„Mě to dost zarazilo, já mám synovce ve věku 21 let, ten nastoupil v nějaký fabrice a ten se mě zeptal, co ty odbory, co to vlastně je, nikdo mu nedokázal vysvětlit, co to je.“*
- ✓ *„To je přesně u nás, když přijde někdo mladý k nám, tak já mám svých starostí dost.“*
- ✓ *„Když k nám přijde mladý manager po škole, tak taky opovrhne odbory už dopředu.“*
- ✓ *„Většina lidí, kteří jdou do odborů, tak se ptají na hmotný statky a nikoli, proč tam jdou, neptají se, jestli se ho zastanou proti zaměstnavateli, spíš se ptají, jestli dostanou rekreaci zadarmo, a to se u nás zrušilo a já jsem jediné pro.“*
- ✓ *„Mladých lidí tam opravdu je málo, vytýkali jsme úsekovým důvěrníkům, že ty mladý lidi neinformují anebo se jich vůbec nezeptají, jestli chtějí vstoupit. A nepřesvědčí ho ani tím, že by si mohli vzít bezúročnou půjčku 20 000 Kč.“*

Důvody odchodu členů z odborů spatřují zaměstnanci ve více oblastech, které bychom mohli logicky rozčlenit, podobně jako v případě personalistů a funkcionářů, do dvou skupin:

1. Objektivní důvody:

- restrukturalizace podniků, celkový pokles zaměstnanců
- možnost zjistit výši platu při platbě členských příspěvků

2. Subjektivní důvody:

- odbory nedokáží zaujmout
- špatná komunikace ze strany odborů, málo informací pro zaměstnance
- nutnost angažovat se, veřejně se vyjadřovat k problémům
- potlačení tradiční angažovanosti odborů v rekreacích, výročních apod.
- placení členských příspěvků

Pozice odborů v podniku, kolektivní smlouva

Pozice odborových organizací ve svých podnicích považují zaměstnanci většinou za **výrazně slabší než v Německu či Rakousku**. Často se objevuje názor, že odbory jsou slabé nebo jdou „na ruku“ managementu podniku. Z toho pak pramení i častá skepse k možnosti odborů úspěšně řešit problémy zaměstnanců.

- ✓ *„Když to čtu v novinách, třeba v Německu tam ty odbory mají nějakou moc, což tady není. Zvláště si myslím, že tam něco zmůžou s tím zaměstnavatelem. U nás, kde většina máme Rakušáka nebo Němce jako zaměstnavatele, tak jako Češi s nimi nezmůžeme nic.“*
- ✓ *„Vím, že třeba v Německu byl problém v jedné firmě a odbory tam jsou natolik silný, že pohrozily, že od té firmy nevezme nikdo jejich výrobky, dokud se v tomhle nepoleví. To pak nějakou sílu má, ale zase na druhou stranu, jestli je to moudrý...“*
- ✓ *„Když porovnáte odbory se světem, tak u nás jsou na daleko nižší úrovni. Když to porovnáte například s Rakouskem nebo Francií.“*
- ✓ *„Odbory řeknou: v první řadě je zájem podniku a pak teprve to ostatní, a když dojde konec měsíce a když se ptáme na odměny, tak bohužel nejsou a přitom víme, že oni funkcionáři je dostávají.“*
- ✓ *„Já si myslím, že u nás není zvykem třeba jako v Německu, aby se postavily za jednotlivého zaměstnance, tady to funguje spíš na těch rekreacích, na těch sociálních výhodách než na těch právních věcech. Tak celkově, že si netroufají na toho zaměstnavatele.“*

Jako příklady podniků či oblastí, kde odbory fungují dobře, uváděli dotázaní České dráhy, učitelské či lékařské odbory, což může být však způsobeno větší medializací těchto oblastí a příslušných odborových svazů.

Nejednotný názor mají zaměstnanci **na poskytování zaměstnaneckých výhod zaměstnavatelem**. Zhruba polovina z nich považuje firmu, která poskytuje široké spektrum výhod zaměstnancům, za jakýsi ideál, který ve skutečnosti jen stěží najdeme. Většinou vycházejí v tomto hodnocení ze své praxe.

- ✓ *„To je nějaký ideální příklad. Taková firma snad neexistuje ani na Západě.“*
- ✓ *„Taková firma, kdyby pracovala u nás v České republice, tak našim zaměstnancům ty výhody nedá.“*

Druhá část zaměstnanců připouští, že takové firmy existují a že pak odbory přirozeně ztrácejí pro zaměstnance svoji atraktivitu. Avšak zaměstnanecké výhody podle jejich mínění neposkytuje zaměstnavatel sám od sebe, ale je k tomu většinou dotlačen okolnostmi.

- ✓ „Ale ano, u zahraničních firem to tak je. Já když to viděla, tak jsem valila oči, pak jsou odbory zbytečný, pokud to tak je, ale u nás je to ještě hudba budoucnosti.“
- ✓ „Dělá všechno možný, výlety na kolech, rodinný dny. To organizuje přímo majitel, platí to ze svého. Jak říkal pán, taky bylo u nás teplo na halách, dal nám vody, zařídila se klimatizace.“
- ✓ „Sám od sebe, bez toho, aby to prosadily odbory, nám zaměstnavatel žádné výhody nedá.“
- ✓ „Pokud k tomu zaměstnavatel není dotlačený, on o těch možnostech ví, pokud na něj někdo netlačí, tak nemá zájem.“

Podle některých diskutujících by stačilo, kdyby majitel a management naslouchal zaměstnancům a byl s nimi ochoten diskutovat. Někteří to považují dokonce za důležitější než zaměstnanecké výhody. Ve skutečnosti je však tato praxe spíše ojedinělá než běžná.

- ✓ „Já myslím, že by stačilo, kdyby naslouchal, kdyby výhody nebyly a zaměstnavatel by byl ochotný naslouchat, tak pak by vlastně ty výhody byly.“
- ✓ „U nás majitel není vidět, my máme Němce. Chodí pouze management. Ale myslím, že je nám to k ničemu. Vyslechnou nás sice, ale okamžitě, jak zajdou za roh, všechno zapomenou.“
- ✓ „U nás je majitel taky Němec a chodí s předkladatelem mezi lidi, prostě jde, vytvoří se u něho hlouček, každý řekne svůj názor a on si z toho něco vezme.“
- ✓ „Majitelé v něčem naslouchají a v něčem ne.“

Z některých výpovědí je zřejmé, že pokud to situace umožňuje, je pro zaměstnance mnohem efektivnější jednat přímo s majitelem než s managementem. Zaměstnanci pociťují mezi těmito dvěma skupinami vedení podniku značný rozdíl ve vstřícnosti a schopnosti řešit problémy.

- ✓ „Já jsem se chtěl dohodnout spíš s majitelem než se svým nadřízeným. To jsem se naučil já, protože nadřízený nemá přímé jednání.“

Mezi zaměstnanci často vzniká dojem, že **funkcionáři odborů v podniku straní vedení**, snaží se mu zalíbit a mít z toho výhody pro sebe, nikoliv pro ostatní zaměstnance.

- ✓ „Teď mi to připadá, že se spřáhnou s vedením a že se ti předsedové bojí.“
- ✓ „U nás je to propojený, předseda hraje s vedením, když za ním přijdete s problémem, tak říká: to já nemůžu, to by mi dali.“

Zaměstnanci mají většinou dobré informace o obsahu **kolektivní smlouvy**, a to bez ohledu na to, zda jsou či nejsou členy odborů. Ta bývá v jejich podnicích volně přístupná, někteří dokonce podepisují, že se seznámili s jejím obsahem. Většinou zaměstnanci oceňují roli odborů při vyjednávání kolektivní smlouvy.

Z kolektivní smlouvy nejlépe znají ustanovení o platech (13. plat, růst mezd) či zaměstnaneckých výhodách (dovolená navíc apod.).

- ✓ „Je dobře, že to odbory vyjednávají za všechny zaměstnance, někdo jiný by to nebyl schopen se zaměstnavatelem vyřídit.“
- ✓ „Já jsem si tam přečetla, co jsem potřebovala, že bych ji znala celou, to ne. U nás je taky volně přístupná.“
- ✓ „U nás všichni pracují na počítači, takže nám přijde upozorňující mail, že je nová kolektivní smlouva.“
- ✓ „U nás je kolektivní smlouva podepsaná každým zaměstnancem, každý ji dostane a je s ní srozuměn. Odboráři za ni bojují a myslím, že bez odborářů by vypadala kolektivní smlouva jinak.“

Zaměstnanci jsou si až na výjimky vědomi skutečnosti, že se kolektivní smlouva vztahuje na všechny zaměstnance, nikoliv pouze na odboráře. Pouze však menší části členů odborů tato skutečnost vadí. Ostatní poukazují na to, že odboráři mají dost dalších výhod, které nečlenové nemohou využívat. Spíše je mrzí, že jim neodboráři občas vyčítají malou akceschopnost a průraznost při vyjednávání.

- ✓ „Ne, kvůli tomu ne, ale že nám to vyčítají, vy nic nevyřídíte a k čemu jsou ty odbory. Pořád nadávají.“
- ✓ „Zase když se něco povede vyjednat, tak to třeba povzbudí ostatní, aby do odborů vstoupili.“

Odborová organizace (funkcionáři, komunikace)

Vztah diskutujících zaměstnanců k odborovým funkcionářům v podniku je vlažný až odtažitý. Přispívá k tomu nepochybně převládající představa o úzkém propojení funkcionářů odborů s vedením firem. Odborovým funkcionářům podle některých diskutujících **schází nezávislost na vedení podniku**. S nezávislostí souvisí i způsob placení odborových funkcionářů, které často může vést ke konfliktu zájmů. Někteří jim vyčítají i jistou nadřazenost vůči ostatním zaměstnancům.

- ✓ „Měli by být nezávislí, placení z jiných zdrojů, aby nebyli spjati s tou firmou.“
- ✓ „Já si konkrétně myslím, že odbory by měly být v jiné budově, než je management.“ - (bývalý předseda ZO - Ostravsko)
- ✓ „Je problém, když kamarádi s vedením, tak asi drží spolu.“
- ✓ „U nás je majitel cholerik, tak se s ním špatně vychází. Oni s ním musí být trochu kamarádi, musí to umět, jinak by s nimi vyběhl.“
- ✓ „Myslím, že by měl být mimo firmu a svoje názory prosazovat, otázka je, jestli je prosadí. Když je mimo firmu, může vystupovat nezávisle a vedení mu nemůže pohrozit.“
- ✓ „Já jsem se nikdy neptal, kdo platí předsedu, ale myslím, že by to měly dělat odbory.“
- ✓ „Mohl by být placen z nějaké odborové centrály.“

Přes výhrady k nezávislosti funkcionářů na podniku, považují někteří zaměstnanci za důležité jejich členství v dozorčích radách podniků. Spatřují v něm možnost kontroly vedení podniku a včasnou reakci ve prospěch zaměstnanců.

- ✓ *„Měl vědět, co ta dozorčí rada dělá, já myslím, že by měl být, aby mohl včas něco dělat. Nejedná se vždy ve prospěch zaměstnanců.“*

Diskutující zaměstnanci většinou **preferují, aby byl předseda odborů uvolněný** a dělal svoji práci v odborech na plný úvazek. To by jim zároveň mělo zaručovat dostatečnou ochranu proti reakcím managementu i jistou míru nezávislosti. Zároveň by to mělo zvětšit prostor pro vzdělávání se, vyšší profesionalizaci.

- ✓ *„Nelze sloužit dvěma pánům.“*
- ✓ *„Měli by být nezávislí, placení z jiných zdrojů, aby nebyli spjati s tou firmou.“*
- ✓ *„Podnik ho nemůže sesadit, on je volený z něčeho jiného, jeho volí řadoví odboráři.“*

Diskutující zaměstnanci se vyjádřili opakovaně i k otázce volby odborových předáků. Někteří by uvítali výběr z více kandidátů při volbách, což nebývá z různých důvodů běžné (malá ochota ucházet se o funkci). Členům odborů také vadí, že předsedu organizace nevolí přímo, ale prostřednictvím zástupců.

- ✓ *„My ho nevolíme vůbec, jenom se dozvíme, kdo jím je.“*
- ✓ *„To je jako v parlamentu.“*
- ✓ *„Ona už byla zvolená a pořád je volená, protože to nikdo nechce dělat.“*

Zaměstnanci mají konkrétní **představu o ideálním odborovém předákově**, o jeho schopnostech a vlastnostech. Ty lze zjednodušeně shrnout do třech oblastí - **profesionalita, autorita, komunikativnost**. Všechny tři uvedené charakteristiky současní funkcionáři podle diskutujících často postrádají. Vůbec největší problém však spatřují v nízké odbornosti, kvalifikovanosti předsedů ZO. Pro přehlednost uvádíme výčet vlastností ideálního funkcionáře podle názoru zaměstnanců.

- ✓ *„Měla by to být autorita.“*
- ✓ *„Obětavý, odvážný a komunikativní člověk.“*
- ✓ *„Vzdělaný, inteligentní.“*
- ✓ *„Měl by být zásadový.“*
- ✓ *„Musí umět vycházet a jednat s lidmi, komunikativní člověk.“*
- ✓ *„Aby měl humanitnost, lidskost, skromnost pro sebe, ale ne pro ty druhé. Pro ty druhé vybojovat co nejvíc.“*

Zaměstnanci kladou velký důraz na určitou zkušenost předáka se životem podniku, na znalosti vnitrofiremní problematiky. Jednoznačně odmítají představu, že by to byl někdo dosazený z venku.

- ✓ „Nemůže to být někdo, kdo tam začíná nasazený odjinud, musí tam dělat třeba těch 15 let.“
- ✓ „Funkcionář musí znát problematiku toho podniku, jinak to nejde.“
- ✓ „Měl by projít všemi pracemi, měl by mít odvalu a měl by se vypracovat do toho předsedy a tam jako zaměstnanec skončit. A měl by být placen z odborových peněz.“

Problematická je **nízká odbornost a vzdělanost funkcionářů**. Ti by se podle diskutujících měli jako profesionálové vzdělávat především v oblastech:

- pracovně právních (Zákoník práce, kolektivní vyjednávání)
- jazykových (nutnost jednat se zahraničními vlastníky)

Jejich vzdělání by měla zajišťovat odborová centrála, nikoliv podniky.

Velkým problémem současnosti a patrně i do budoucna je podle diskutujících **věk funkcionářů**. Většinou na těchto místech jsou lidé kolem padesátky a perspektiva jejich nahrazení mladými je špatná. Podle respondentů mladí lidé o práci v odborech nemají velký zájem, berou to jako velkou časovou i psychickou zátěž. Proto panuje jistá setrvačnost a do funkcí jsou voleni opakovaně stejní lidé staršího věku.

- ✓ „Ona už byla zvolená a pořád je volená, protože to nikdo nechce dělat.“
- ✓ „Já to těžko ovlivním, protože mladých nás je v odborech málo, takže se volí ten, koho volí ti starší, oni ho znají.“
- ✓ „Pokud by mladého inženýra ukecali, tak to bude dělat krátce, když bude chtít sám růst, tak s tím skončí.“
- ✓ „Já bych to zkusil, ale musel bych dělat jen tohle bez jiné práce.“ (mladý bankovní úředník)

Sami zaměstnanci přiznávají, že určitým handicapem pro práci funkcionářů je často přítomný **strach ostatních členů odborů**. Funkcionář je podle nich alespoň částečně chráněný, ale řadoví zaměstnanci nikoliv. A v atmosféře hrozby ztráty zaměstnání si každý rozmyslí být aktivní a kritický (velký problém na Ostravsku i Vysočině).

- ✓ „Řadoví zaměstnanci mají strach.“
- ✓ „Odboráři mají strach. Já jsem tam 15 let, já bych si ještě práci našel, ale tam je 90 % lidí kolem 50 let a více a těžko by našli jiné zaměstnání. Je to smutný, ale je to tak.“
- ✓ „Naráží to na problém kvůli nové personální politice. Lidé kolem 50 let výše, tak i když nějaký problém je, tak na něj ani nechtějí poukazovat, protože se bojí, nechtějí ukazovat na sebe. On pak předseda má tu pozici těžkou, spousta lidí mu ji ani neusnadní.“

Úroveň **komunikace mezi členy a funkcionáři** ve sledovaných podnicích je značně diferencovaná. Někde existuje osobní kontakt s funkcionářem a zaměstnanci nemají problém se na něj obrátit přímo. Jinde osobně funkcionáře neznají, informace o činnosti organizace přijímají často zprostředkovaně (skrze nástěnky, informační věstník, jiné zaměstnance). Problém osobních kontaktů je patrný zejména v podnicích s velkým počtem zaměstnanců.

- ✓ „Je to kolegyně, znám ji, má moji důvěru. Můžu za ní kdykoliv zajít.“
- ✓ „Komunikujeme prostřednictvím schůze na pracovišti a vychází i věstník, který přijde na každé pracoviště.“
- ✓ „My vyplňujeme dotazníky a předseda si dělá názor na základě průzkumu, on je na základně a podle toho vyjednává.“ (bankovní úřednice)
- ✓ „Když něco chceme, musíme jít za nimi, že by se ptali sami a přímo, to ne.“
- ✓ „My jsme měli na nástěnce, že se něco děje kolem kolektivní smlouvy, jestli se k tomu chceme vyjádřit.“
- ✓ „Funkcionáře znám jen od vidění.“

Řada zaměstnanců vyzvedává i jakousi společenskou roli odborů, tzn. **existenci neformálního kolektivu lidí**, který spolu tráví nejen pracovní dobu, ale i volný čas. To co se obecně nazývá „dobrá parta“. Diskuse ukázaly, že pro některé zaměstnance je to jeden z hlavních důvodů členství v odborech.

- ✓ „U nás v odborech funguje i klub důchodců a oni jsou možná čínorodější než my ostatní.“
- ✓ „U nás do odborů vstupují spíš takový ty družný lidi, zatím, co jsem se s odbory setkala, tak spíš na takový ty bázi, že spolu někam jedem.“
- ✓ „Drží to kolektiv, lidi se stmelí.“
- ✓ „Už je to tak trochu tradice, i přes rodiče. Když jsem byla mladší, tak jsme s rodiči jezdili s dalšími odboráři.“

Budoucnost odborů (odbory po vstupu ČR do EU)

Očekávání spojená se vstupem ČR do Evropské unie nejsou mezi zaměstnanci tak **pozitivní** jako u funkcionářů a personalistů. Zaměstnanci obtížně formulují svá očekávání a často mluví spíše o současných problémech podniku. Respondenti očekávají následující změny:

- **větší prostor pro svobodné vyjádření názorů** (odbourání strachu z následků)
- **personální a generační výměnu ve vedení odborů** (omlazení a profesionalizace)
- **zvýšení informovanosti, nové formy komunikace se členy** (systémovost komunikace)
- **definitivní odpoutání se od komunistické minulosti odborů**
- **spolupráce na úrovni odborů, svazů** (předávání informací, solidarita)

Podle zaměstnanců existuje stále nevyužitý prostor pro **nové příležitosti působení odborů na podnikové úrovni**. V této souvislosti jsou nejčastěji zmiňovány:

- být více ve spojení s lidmi, chodit mezi ně, přiblížit se lidem, přicházet s iniciativou („*odborový předák, to je služba, to je servis pro zaměstnance*“)
- zviditelnění práce odborů v médiích i mezi zaměstnanci (pozitivní informace - „*co vše bylo vyjednáno v kolektivní smlouvě*“)
- upozorňovat včas na špatnou práci managementu
- bezpečnost práce
- každodenní komunikace uvnitř podniku
- podmínky práce, pracovní řád, pracovní doba
- větší angažovanost a pomoc při propouštění zaměstnanců
- prosazovat zájmy odborů na odvětvové úrovni (např. „*omezit přísun cizí pracovní síly do stavebnictví - podobně jako v Německu*“)

Diskutující zaměstnanci se pokusili prostřednictvím krátkého dotazníku (viz příloha) provést výčet největších problémů v jejich podnicích. Pro přehled uvádíme výčet zmíněných problémů.

Problémy odborů na podnikové úrovni:

- nekompetentnost lidí v odborech
- nízký vliv na vedení podniku, nedostatečný nátlak
- velká vstřícnost vůči vedení na úkor hájení zájmů zaměstnanců
- nedůvěra zaměstnanců v odbory
- komunikace mezi odboráři, nízká informovanost
- komunikace mezi odbory a vedením podniku
- stagnace členské základny, málo členů
- nezájem mladých o vstup do odborů
- malá aktivita většiny členů
- línost při projednávání pracovních a finančních otázek





Povodně 2002

V srpnu 2002 zasáhla Českou republiku další vlna povodní. Oproti první vlně roku 1997 byla tentokrát zasažena ta území, která byla tehdy „ušetřena“.

VV OS KOVO se na svém zasedání dne 19. 8. 2002 zabývalo otázkou podpory členům OS KOVO z oblastí postižených povodněmi. Dne 28. 8. 2002 se sešli navržení zástupci povodňové komise a následně ještě ten den se touto situací zabývalo P - OS KOVO a přijalo následující postup:

Postiženým členům OS KOVO bude poskytnuta sociální výpomoc ve stejném režimu jako v roce 1997, to znamená

- **17 000 Kč** na zaplavený nebo vytopený byt.
- **33 000 Kč** na zničený byt, k němuž má člen OS KOVO nájemní vztah a na bytový objekt byl vydán demoliční výměr.
- **50 000 Kč** na zničený rodinný dům člena OS KOVO nebo byt ve vlastnictví člena OS KOVO a na který byl vydán demoliční výměr.

Rekapitulace pomoci členům OS KOVO při povodních roku 2002:

SMO OS KOVO	Počet žádajících ZO OS KOVO	Počet žádostí			Celkem vyplaceno
		celkem členů	z toho		
			zamítnuto	schváleno	
SMO Praha	18	39	3	36	606 000 Kč
SMO Středočeského kraje	7	27	1	26	501 000 Kč
SMO Jihočeského kraje	21	103	1	102	1 853 000 Kč
SMO Plzeňského a Karlovarského kraje	18	49	5	44	736 000 Kč
SMO Ústeckého a Libereckého kraje	14	30	1	29	493 000 Kč
CELKEM povodně 2002	78	248	11	237	4 189 000,- Kč

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA VYŠŠÍHO STUPNĚ

uzavřená mezi



Odborovým svazem KOVO
zastupujícím základní organizace KOVO
a zaměstnance příslušných zaměstnavatelů



Kolektivní vyjednávání OS KOVO

Přehled o rozsahu kolektivního vyjednávání na vyšším stupni

Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Počet uzavřených KSVS celkem	5	5	5	5	4	4
Počet zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřené	60	62	69	76	73	75
Počet odborových organizací, pro které byly KSVS uzavřené	53	61	70	74	68	62
Počet zaměstnanců celkem, za které byly uzavřené KSVS	64 454	59 592	56 635	60 201	33 467	27 787
Počet odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatelů, za které byly KSVS uzavřeny	44 683	38 922	33 861	39 233	15 402	9 332
Počet zaměstnavatelů, na které byla závaznost KSVS rozšířena	0	315	327	390	0	0
Počet zaměstnanců, na které byla závaznost KSVS rozšířena	0	61 220	70 514	70 600	0	0
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím zprostředkovatele	0	0	0	1	1	1
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím rozhodce	0	0	0	0	0	0

Poznámka: V hodnoceném období byly uzavírány KSVS s těmito zaměstnavatelskými svazy:
Odvětvovým svazem hutnictví železa (do roku 2003)
Ceskomoravskou elektrotechnickou asociací
Svazem sléváren CR
Asociací leteckých výrobců
Sdružením učňovských zařízení

Odvětvové sekce OS KOVO – k 15. 3. 2005

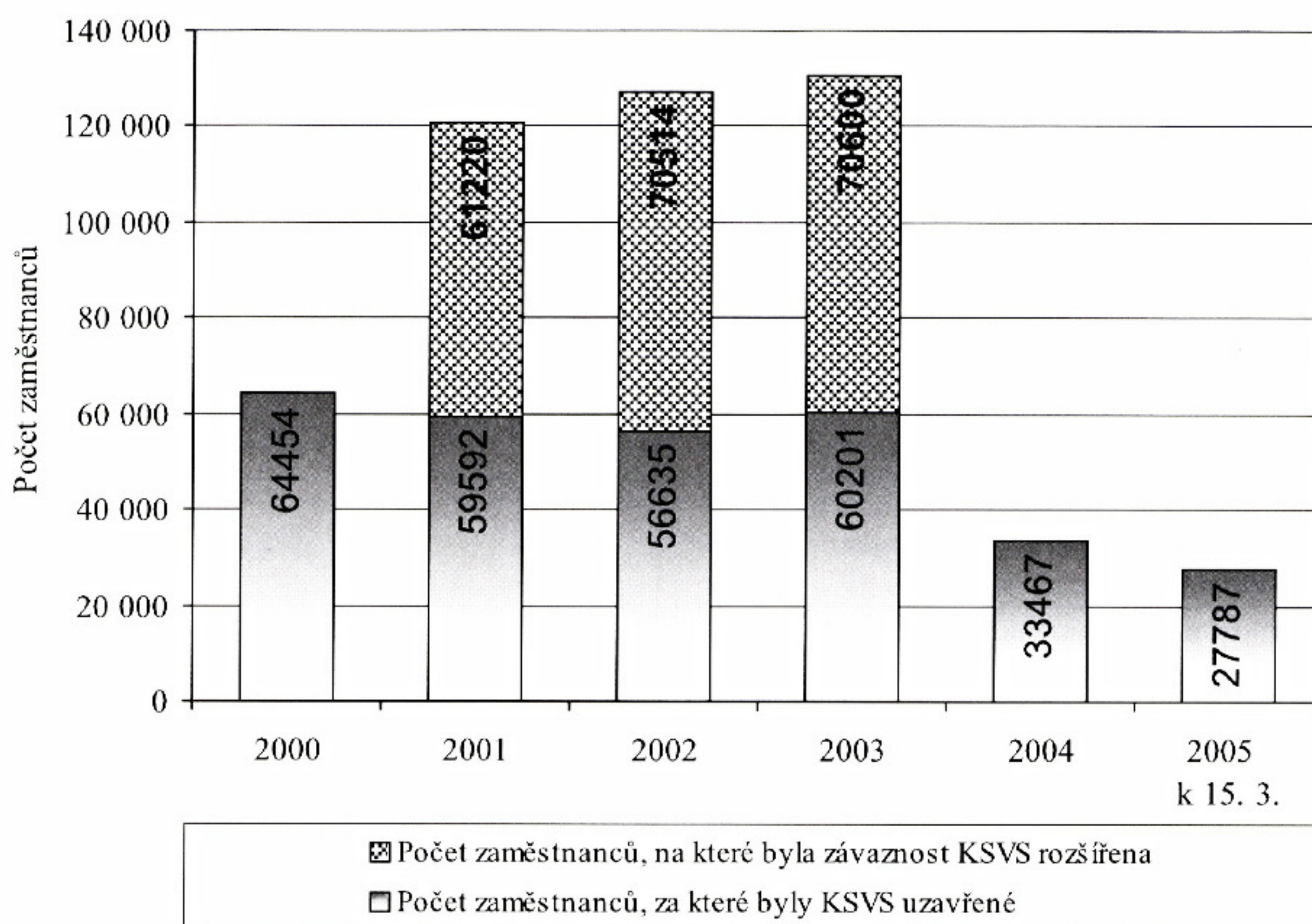
Název sekce	Počet ZO OS KOVO	Počet zaměstnanců	Počet stálých členů
Sekce automobilového průmyslu	46	62 364	30 164
Hutnická odvětvová sekce	21	28 232	16 139
Sekce učňovských zařízení	18	2 383	766
Sekce elektrotechnického průmyslu	29	20 264	5 904
Sekce leteckého průmyslu	15	7 517	2 891
Metalurgická sekce	25	31 265	15 733

Přehled o rozsahu kolektivního vyjednávání na podnikové úrovni

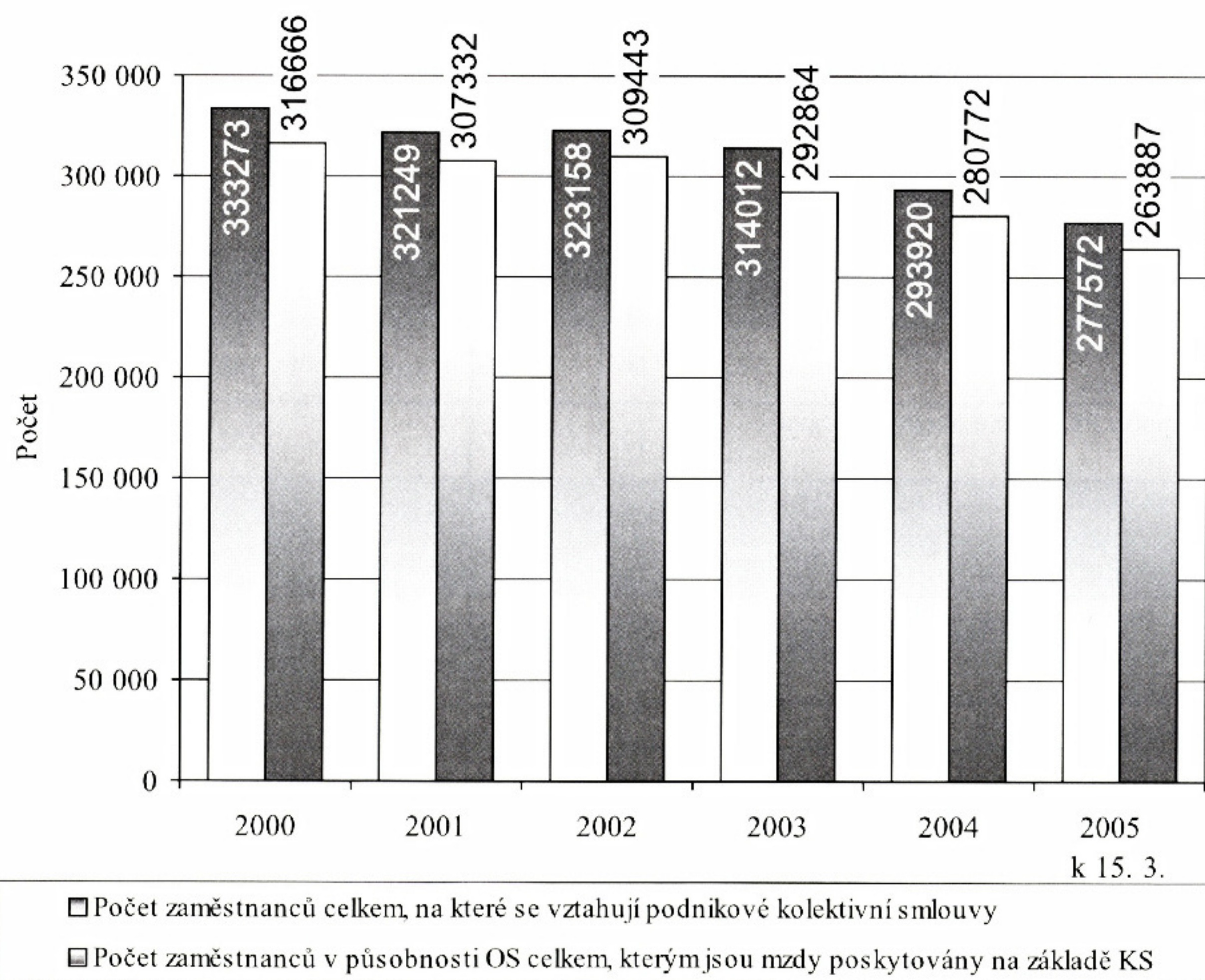
Rok	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Počet zaměstnavatelů, kde působí ZO	1 048	1 048	1 109	1 102	1 077	1 019
Počet zaměstnanců celkem u zaměstnavatelů, kde působí ZO	418 655	373 214	370 183	335 939	346 004	323 560
Počet odborově organizovaných zaměstnanců u zaměstnavatelů, kde působí ZO	228 048	211 536	181 389	156 408	158 464	155 565
Počet uzavřených podnikových kolektivních smluv u zaměstnavatelů, kde působí ZO	722	859	858	816	804	757
Počet zaměstnanců celkem, na které se vztahují podnikové kolektivní smlouvy	333 273	321 249	323 158	314 012	293 920	277 572
Počet podnikových kolektivních smluv, které obsahují úpravu mezd přímo nebo formou přílohy těchto kolektivních smluv	674	756	756	723	726	672
Počet zaměstnanců v působnosti OS celkem, kterým jsou mzdy poskytovány na základě kolektivní smlouvy	316 666	307 332	309 443	292 864	280 772	263 887
Počet odborových orgánů, které neuzavřely podnikovou kolektivní smlouvu	196	162	144	137	139	189
Počet zaměstnavatelů, kde působí ZO , kteří mají zcela nebo z části zahraničního vlastníka	171	169	204	220	237	246
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	125	147	174	189	193	203
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	123	130	167	177	181	182
Počet zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců do 50, kde působí ZO	158	198	166	194	176	148
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	91	122	121	121	113	93
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	82	99	104	108	102	84
Počet zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců od 51 do 100, kde působí ZO	209	239	177	191	164	180
Počet uzavřených PKS u těchto zaměstnavatelů	145	182	140	148	136	120
z toho: počet PKS, které obsahují úpravu mezd	129	162	117	132	124	105
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím zprostředkovatele při uzavírání PKS	7	13	6	14	7	3
Počet kolektivních sporů řešených prostřednictvím rozhodce při uzavírání PKS	0	0	0	5	2	0
Počet vyhlášených stávkových pohotovostí při uzavírání PKS	1	2	1	5	14	0

Poznámka: Údaje za rok 2005 - stav k 15. 3. 2005

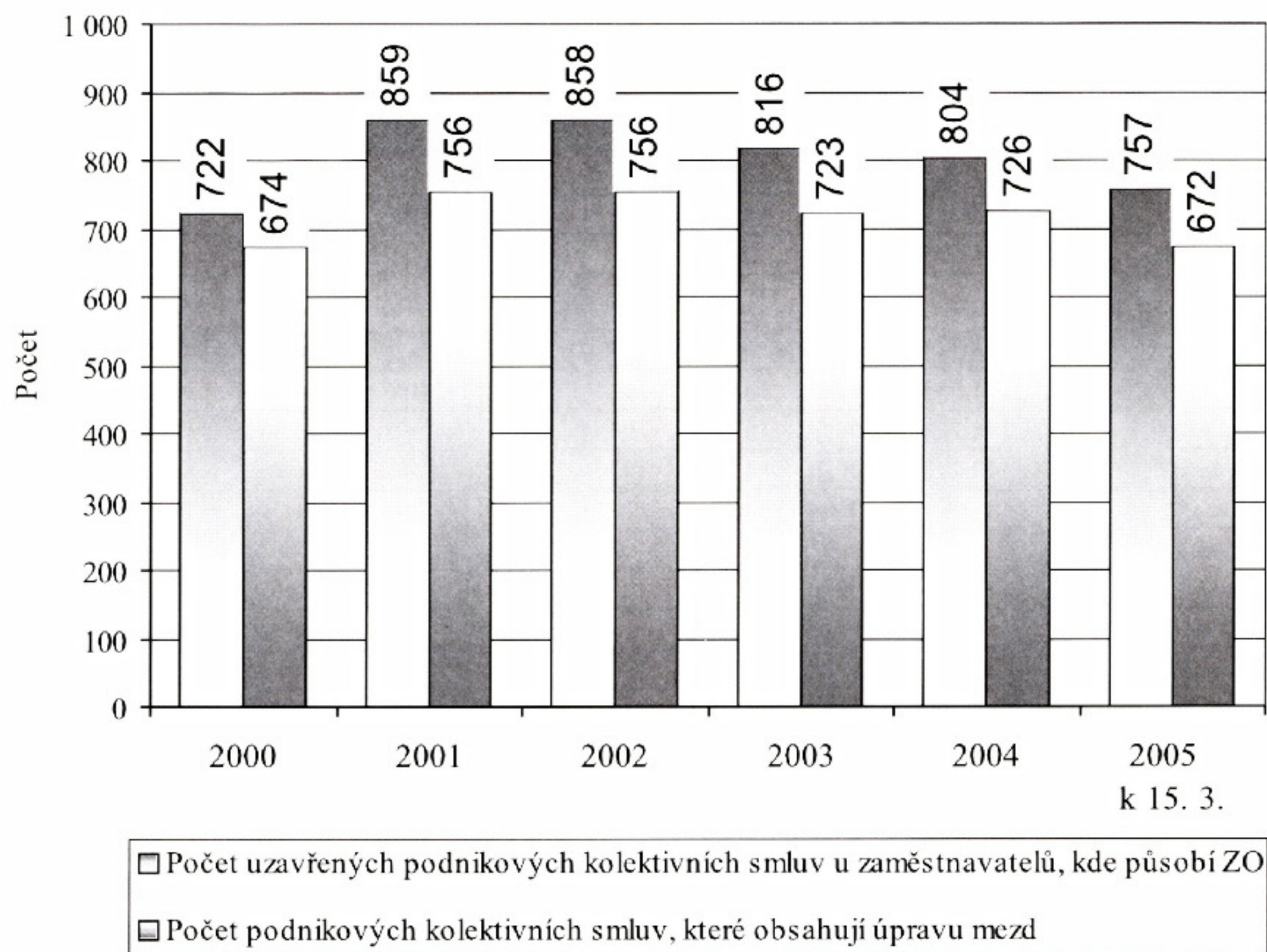
Počty zaměstnanců pokrytých KSVS



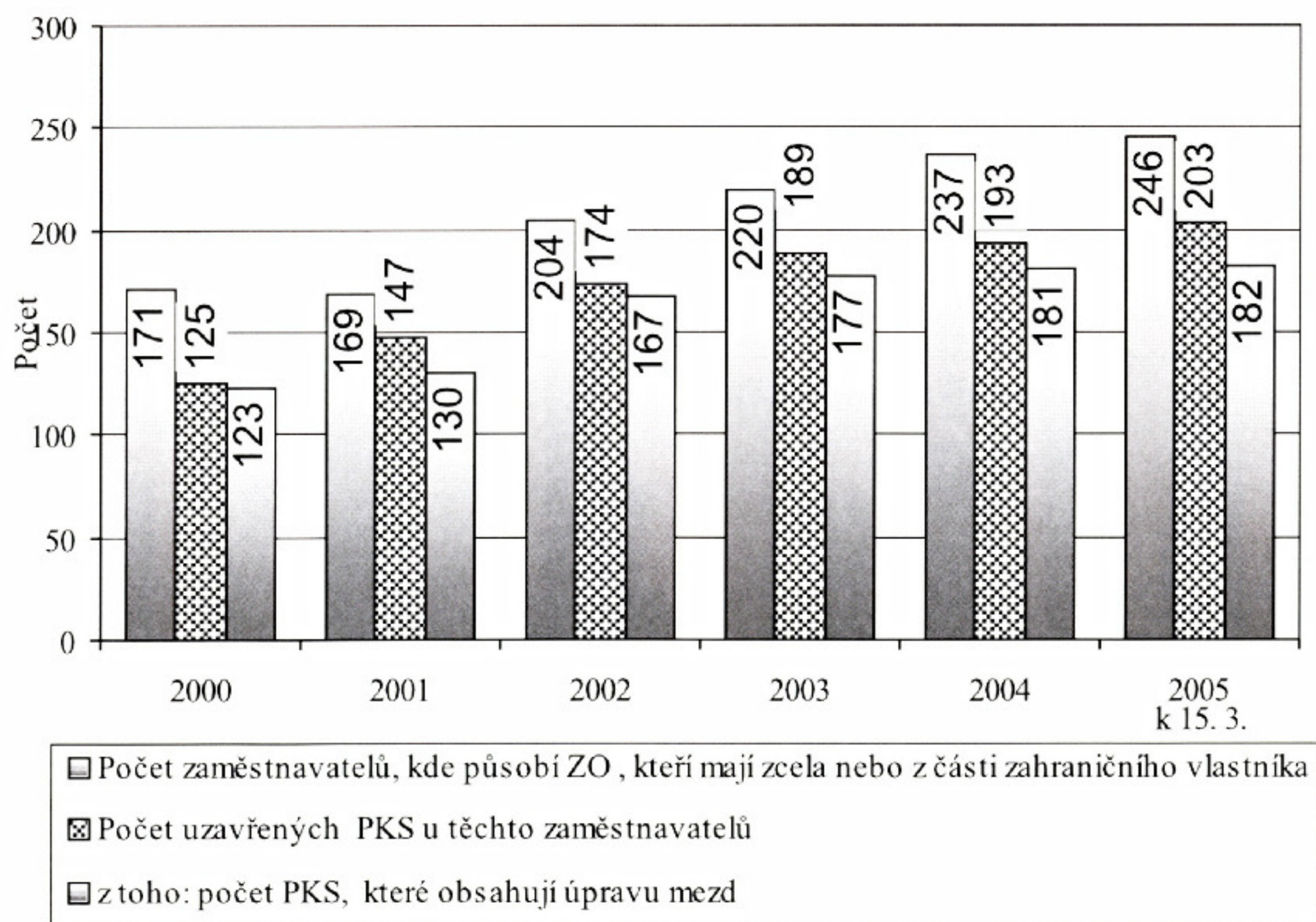
Počet zaměstnanců, na které se vztahují závazky z PKS



Počet uzavřených podnikových kolektivních smluv



Kolektivní vyjednávání u zaměstnavatelů s cizí majetkovou účastí



Poznámka: Údaje jsou čerpány ze statistiky OS KOVO

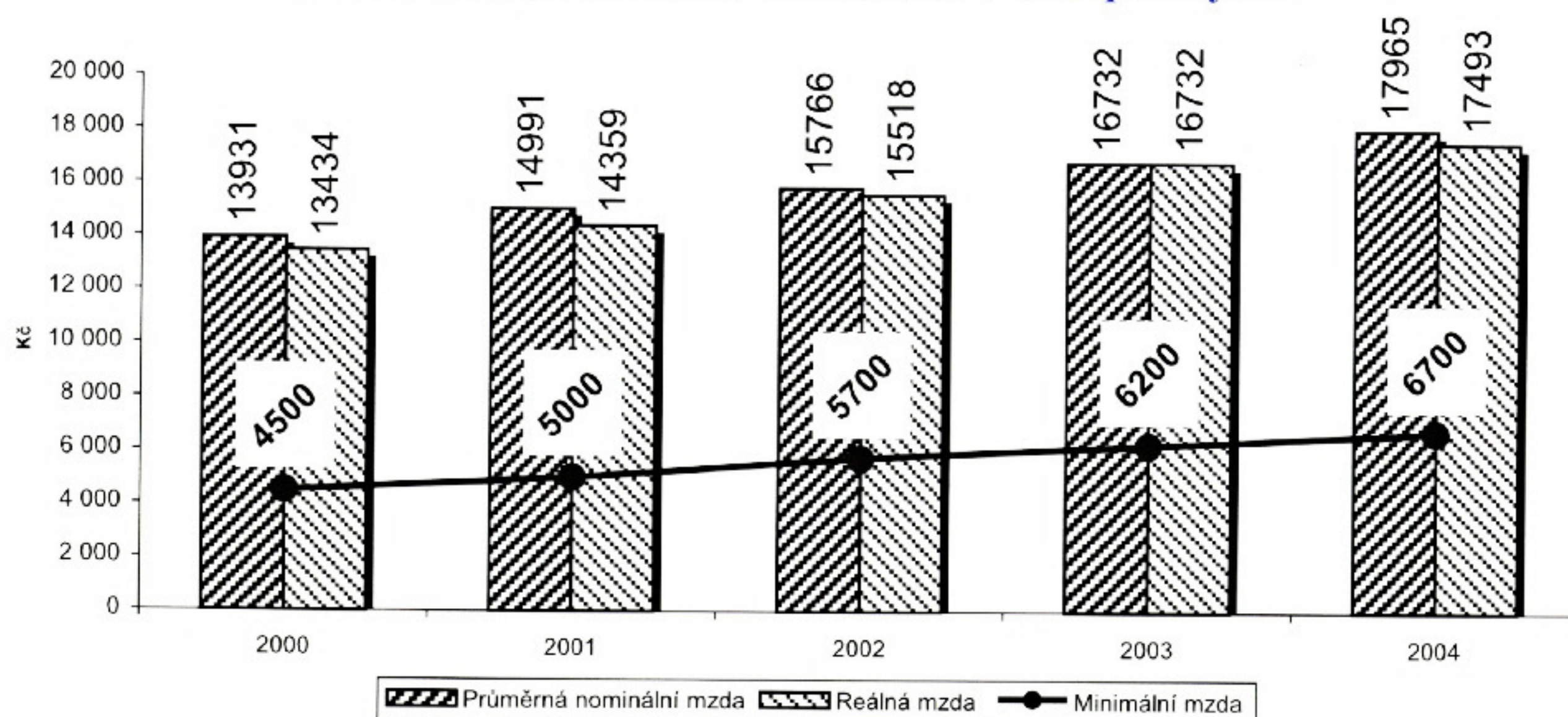
Vývoj mezd v kovoprůmyslu

Období	2000		2001		2002		2003		2004	
Počet zaměstnanců	518 570		528 311		527 498		521 779		539 964	
	Kč	%	Kč	%	Kč	%	Kč	%	Kč	%
Průměrná nominální mzda	13 931	107,1	14 991	107,6	15 766	105,2	16 732	106,1	17 965	107,1
Reálná mzda	13 434	103,3	14 359	103,1	15 518	103,5	16 732	106,1	17 493	104,6
Minimální mzda	4 500		5 000		5 700		6 200		6 700	
Indexy spotř. cen zaměstnanců (průměrná roční hodnota)		103,7		104,4		101,6		100,0		102,7
Průměrná nominální mzda v kovoprůmyslu dosažená v regionu										
Hlavní město Praha	15 054	104,1	16 941	112,5	17 976	106,1	19 448	108,2	21 128	108,6
Středočeský kraj	16 144	106,5	16 798	104,1	17 319	103,1	18 501	106,8	19 856	107,3
Jihočeský kraj	13 741	106,1	14 574	106,1	15 624	107,2	16 282	104,2	17 434	107,1
Plzeňský kraj	13 129	104,0	14 707	112,0	15 392	104,7	16 342	106,2	17 210	105,3
Karlovarský kraj			13 545	0,0	14 327	105,8	14 835	103,5	15 609	105,2
Ústecký kraj	13 877	109,0	14 425	103,9	15 031	104,2	15 893	105,7	17 019	107,1
Liberecký kraj			14 929	0,0	15 881	106,4	16 950	106,7	18 731	110,5
Královéhradecký kraj	12 953	109,1	14 338	110,7	14 987	104,5	15 856	105,8	17 138	108,1
Pardubický kraj			13 286	0,0	14 225	107,1	15 157	106,6	16 228	107,1
kraj Vysočina			14 407	0,0	15 144	105,1	16 239	107,2	17 894	110,2
Jihomoravský kraj	12 881	107,7	13 987	108,6	14 736	105,4	15 793	107,2	17 180	108,8
Olomoucký kraj			13 775	0,0	14 498	105,2	15 179	104,7	16 553	109,1
Zlínský kraj			13 514	0,0	14 429	106,8	15 061	104,4	15 766	104,7
Moravskoslezský kraj	14 163	107,8	15 961	112,7	16 727	104,8	17 817	106,5	18 929	106,2
KOVO CELKEM	13 931	107,1	14 991	107,6	15 766	105,2	16 732	106,1	17 965	107,4

Poznámka: Údaje týkající se průměrné nominální mzdy v regionech za rok 2000 odpovídají údajům podle starého státoprávního uspořádání.

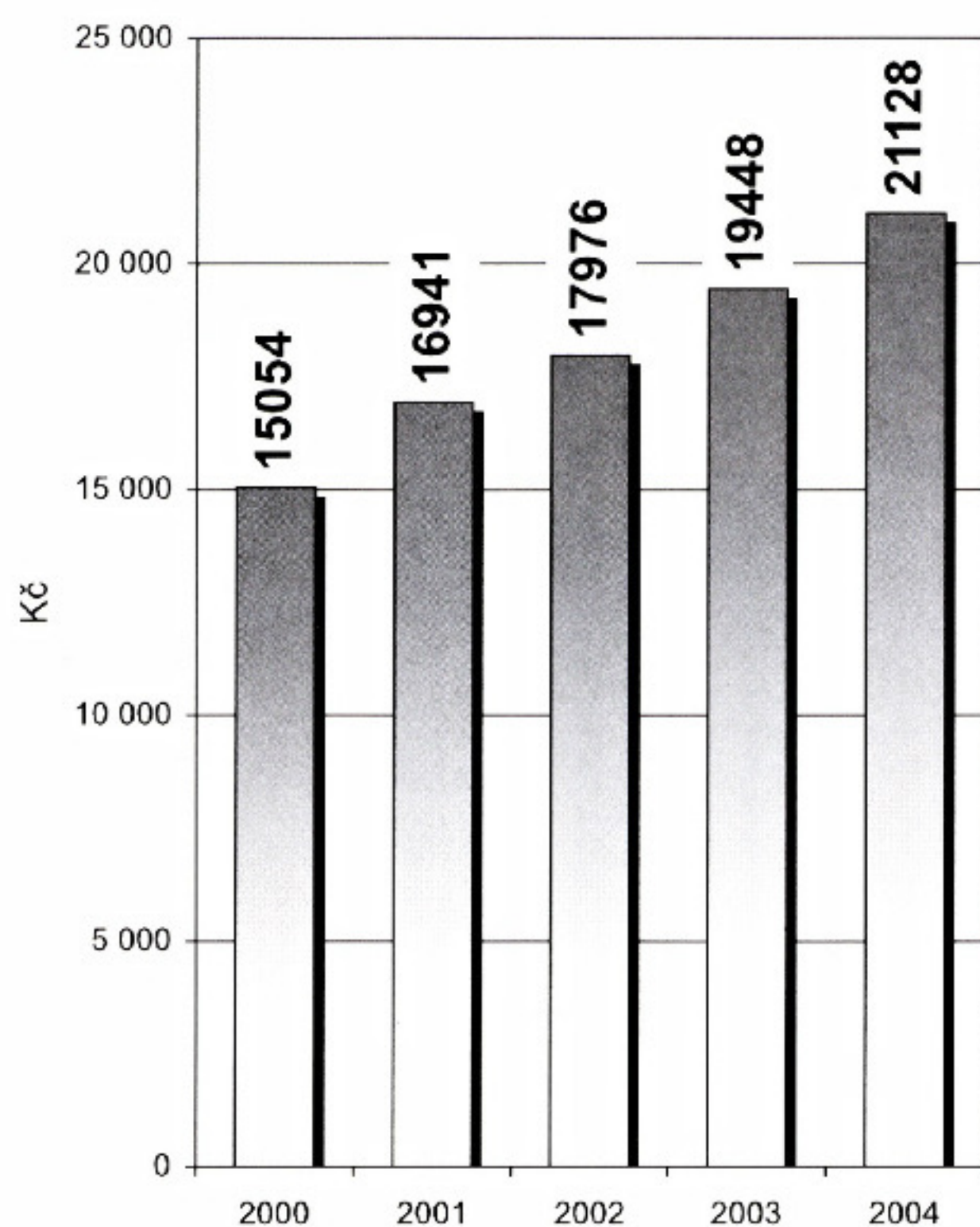
Vývoj minimální mzdy dle nařízení vlády ČR č. 303/1995 Sb.										
	Platí od	Kč	Platí od	Kč	Platí od	Kč	Platí od	Kč	Platí od	Kč
317/1998 Sb.	1.1.1999	2 650								
131/1999 Sb.	1.7.1999	3 250								
313/1999 Sb.	1.1.2000	4 000								
162/2000 Sb.	1.7.2000	4 500								
429/2000 Sb.	1.1.2001	5 000								
436/2001 Sb.			1.1.2002	5 700						
559/2002 Sb.					1.1.2003	6 200				
463/2003 Sb.							1.1.2004	6 700		
700/2004 Sb.									1.1.2005	7 185

Průměrná nominální a reálná mzda v kovoprůmyslu

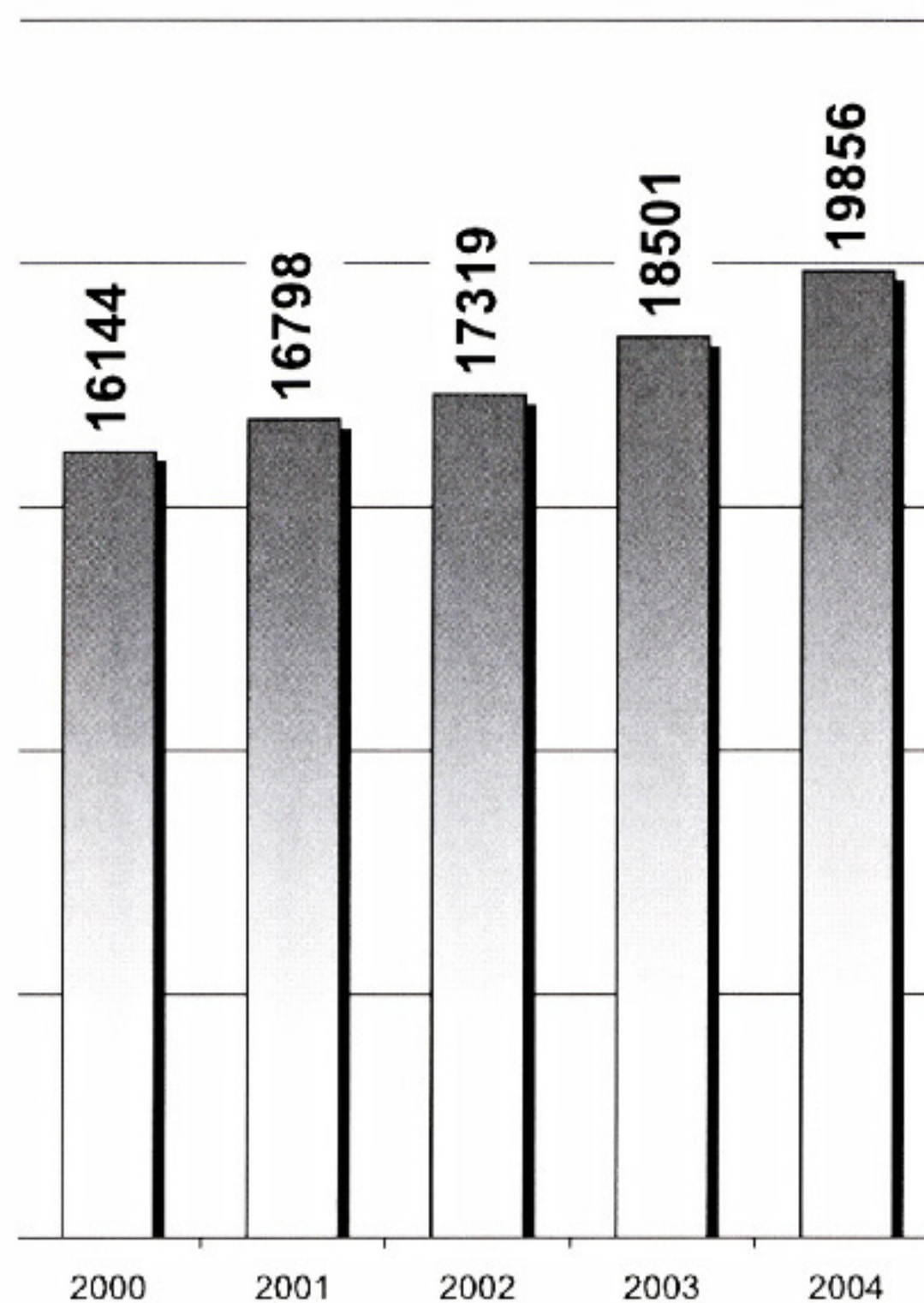


Vývoj nominální mzdy v kovoprůmyslu 2000–2004

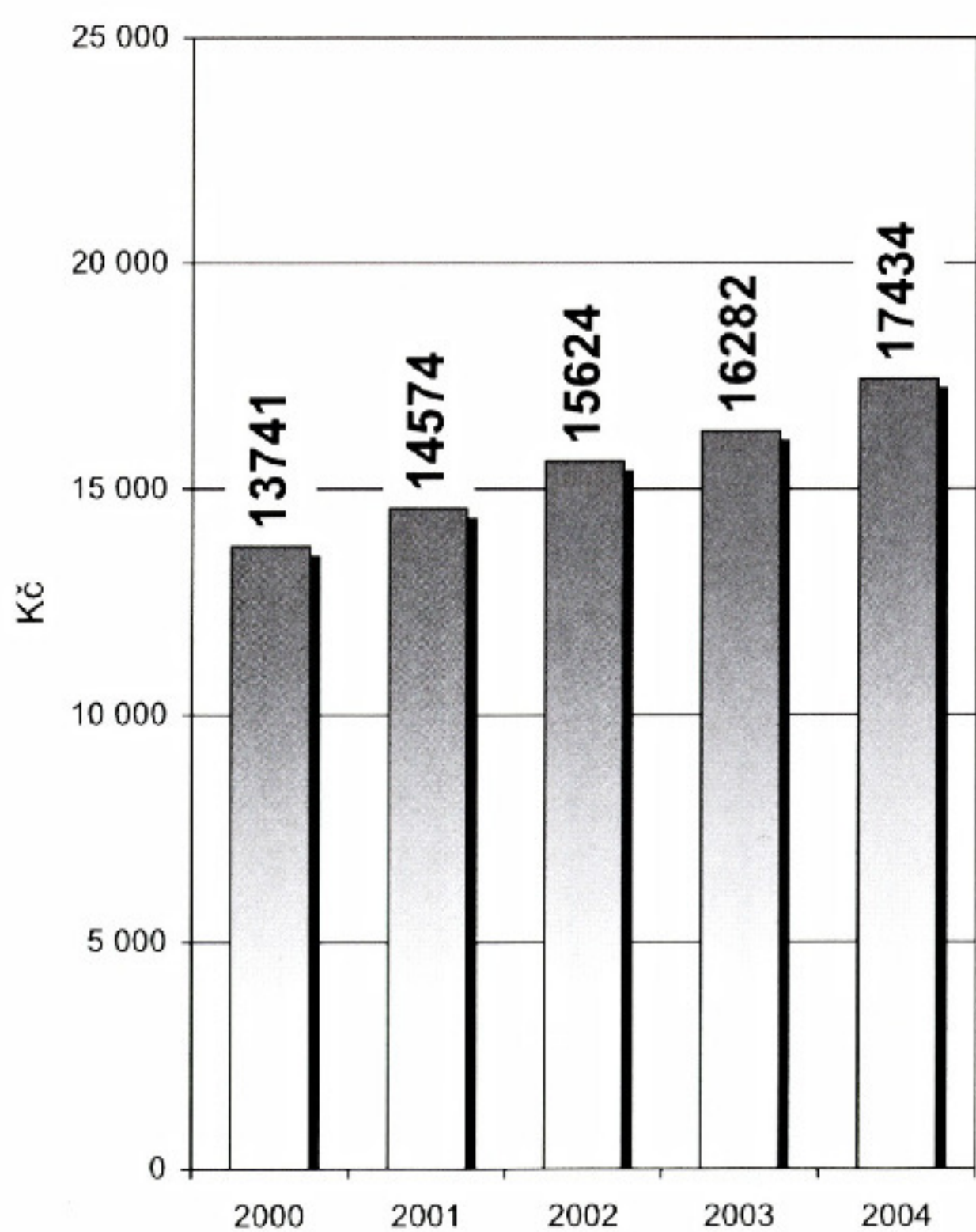
Hlavní město Praha



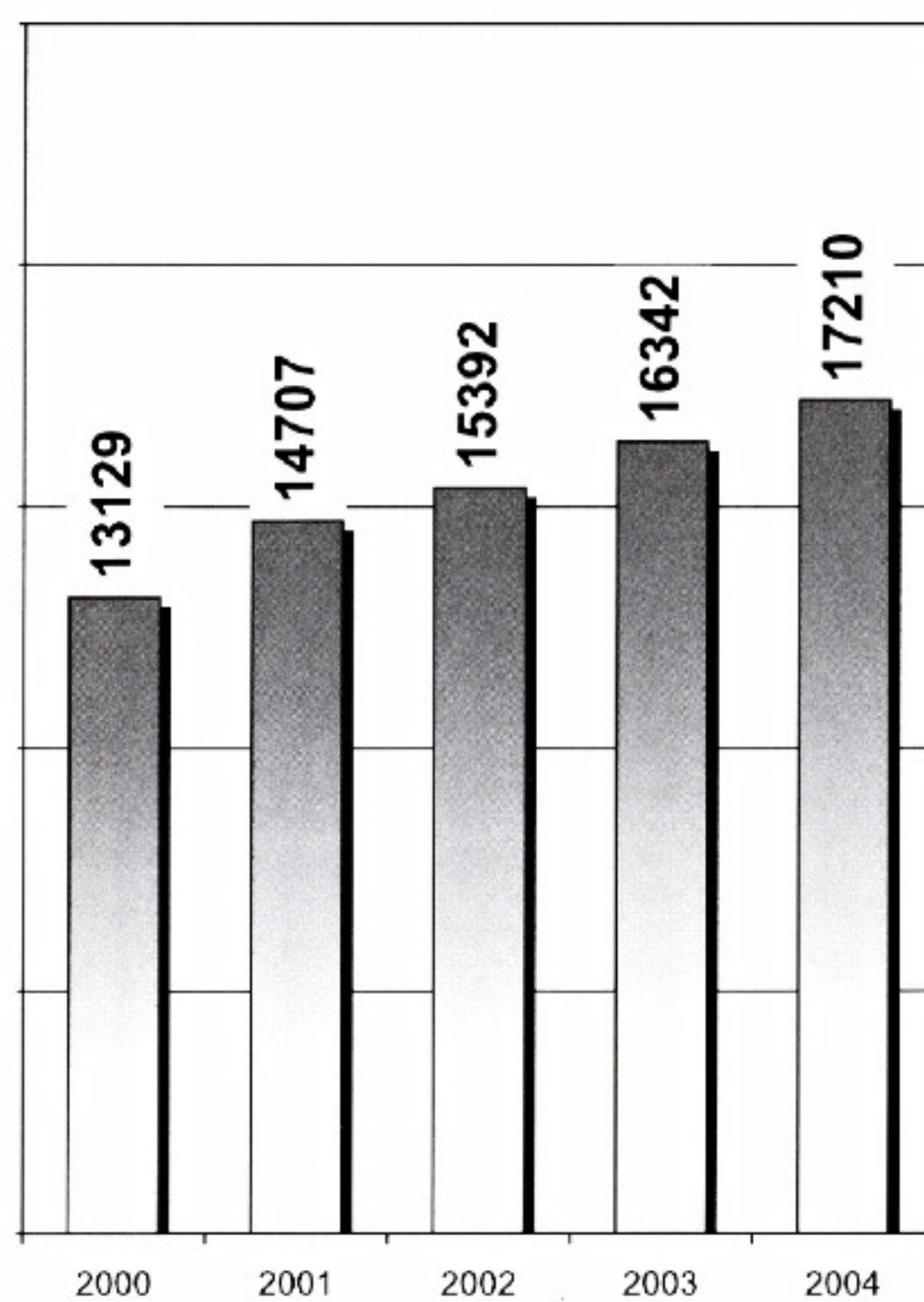
Středočeský kraj



Jihočeský kraj

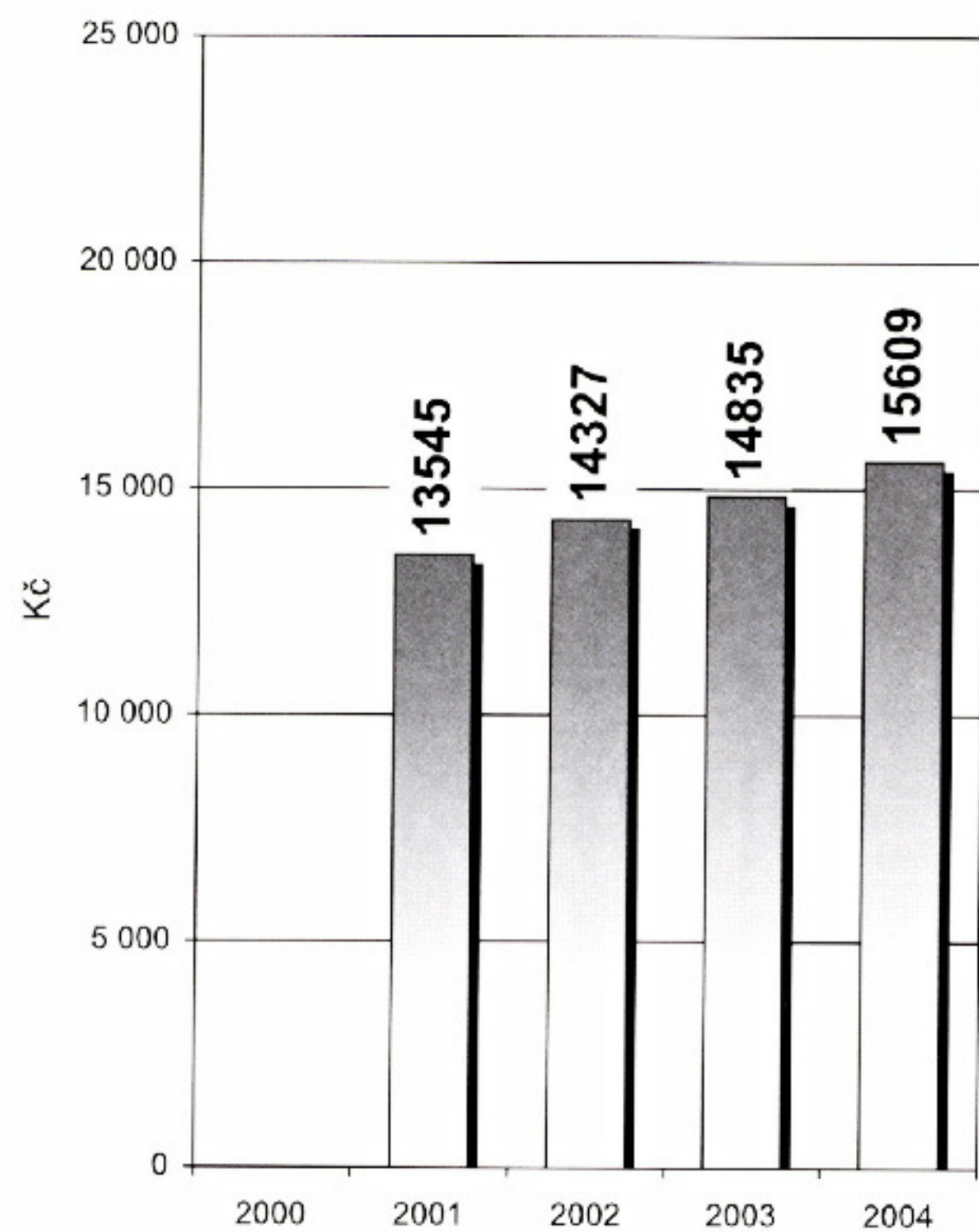


Plzeňský kraj

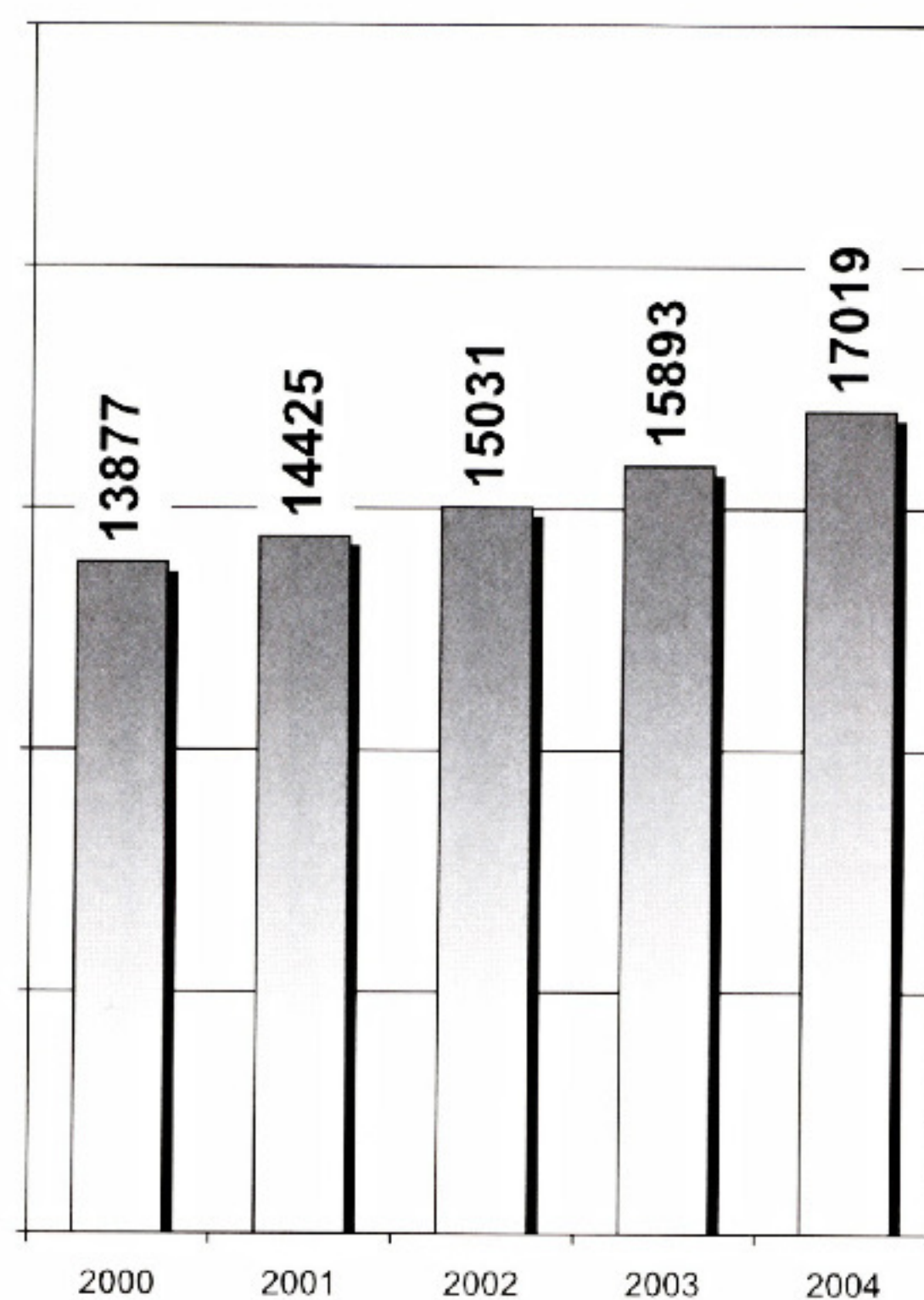


Vývoj nominální mzdy v kovoprůmyslu 2000–2004

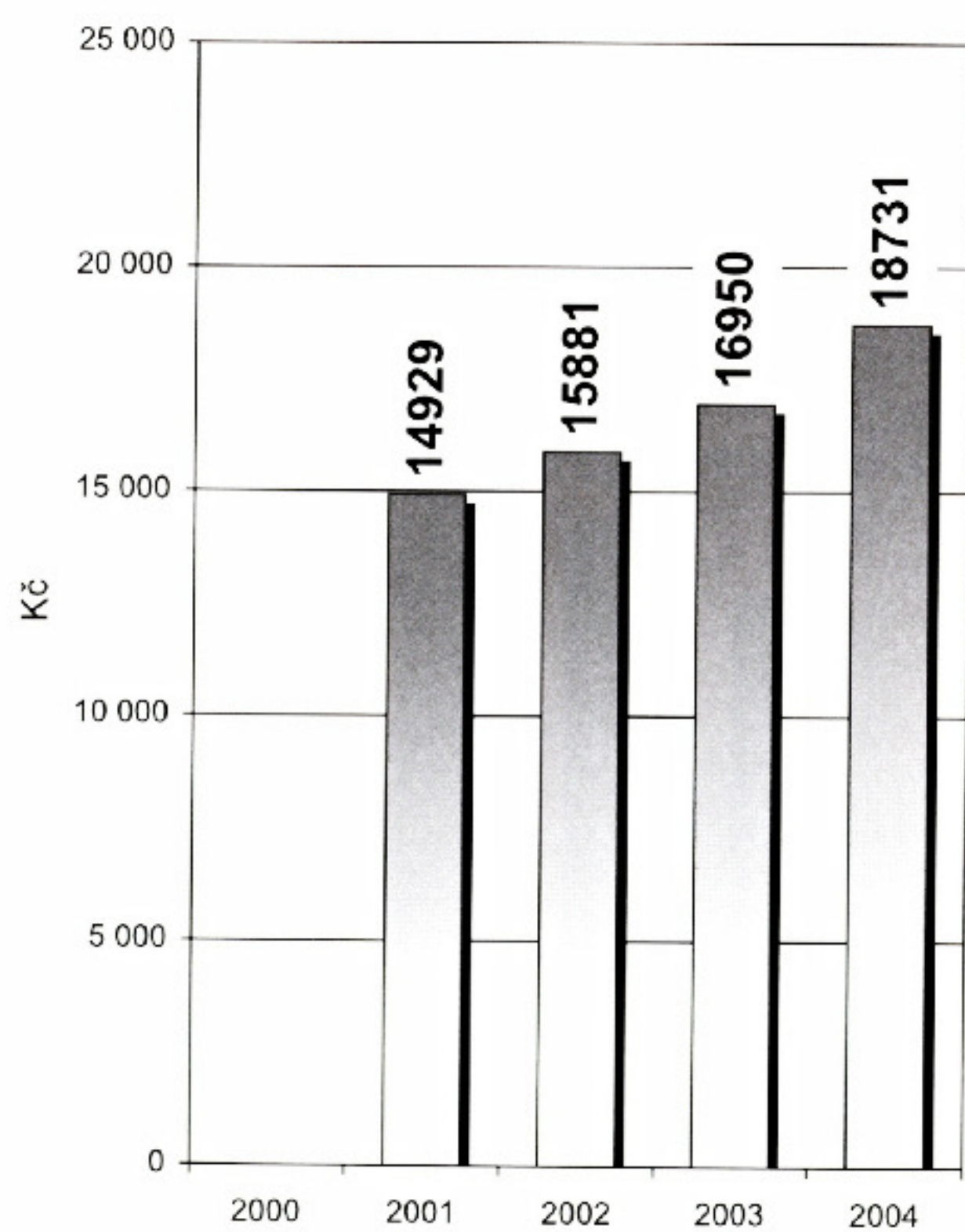
Karlovarský kraj



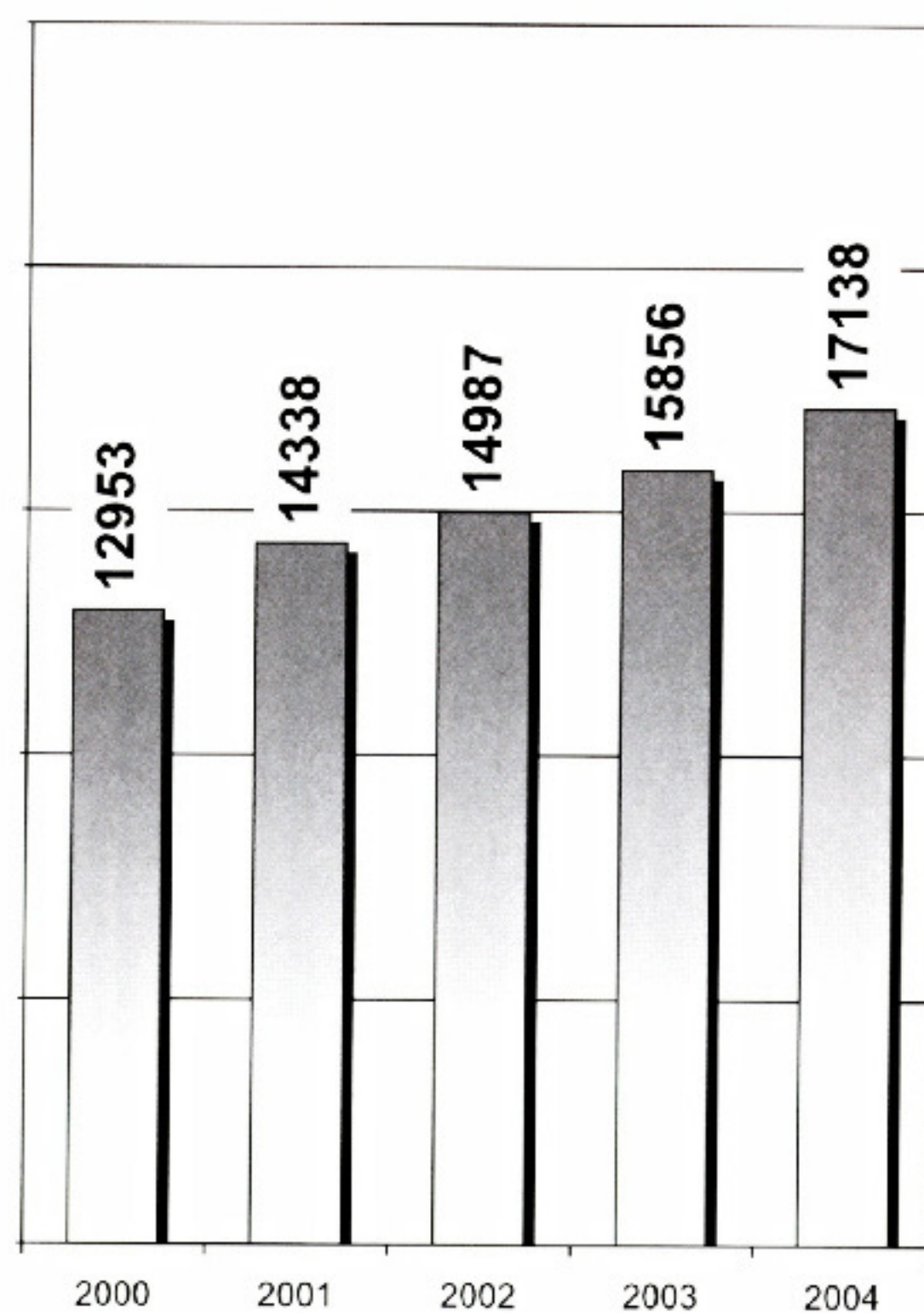
Ústecký kraj



Liberecký kraj

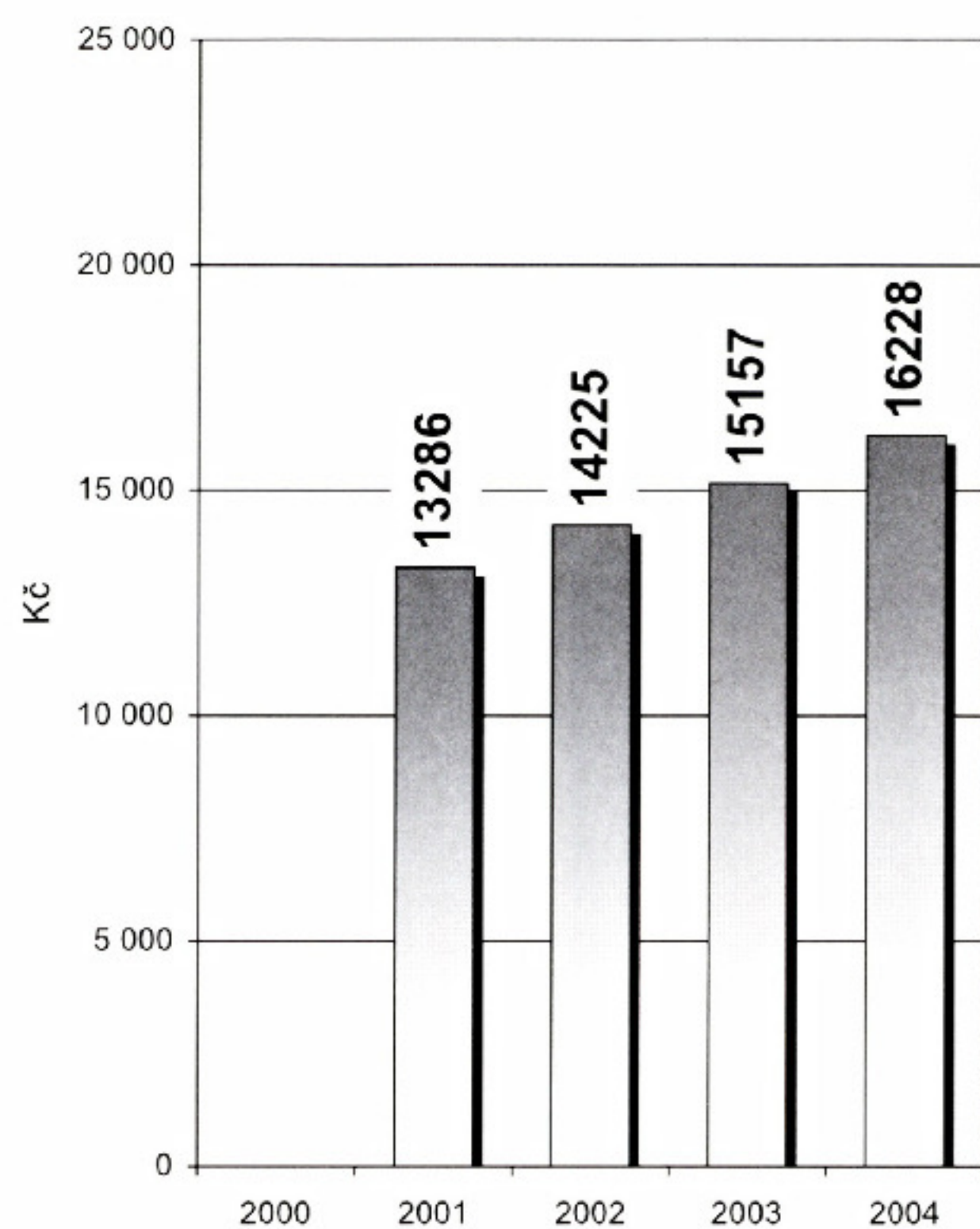


Královéhradecký kraj

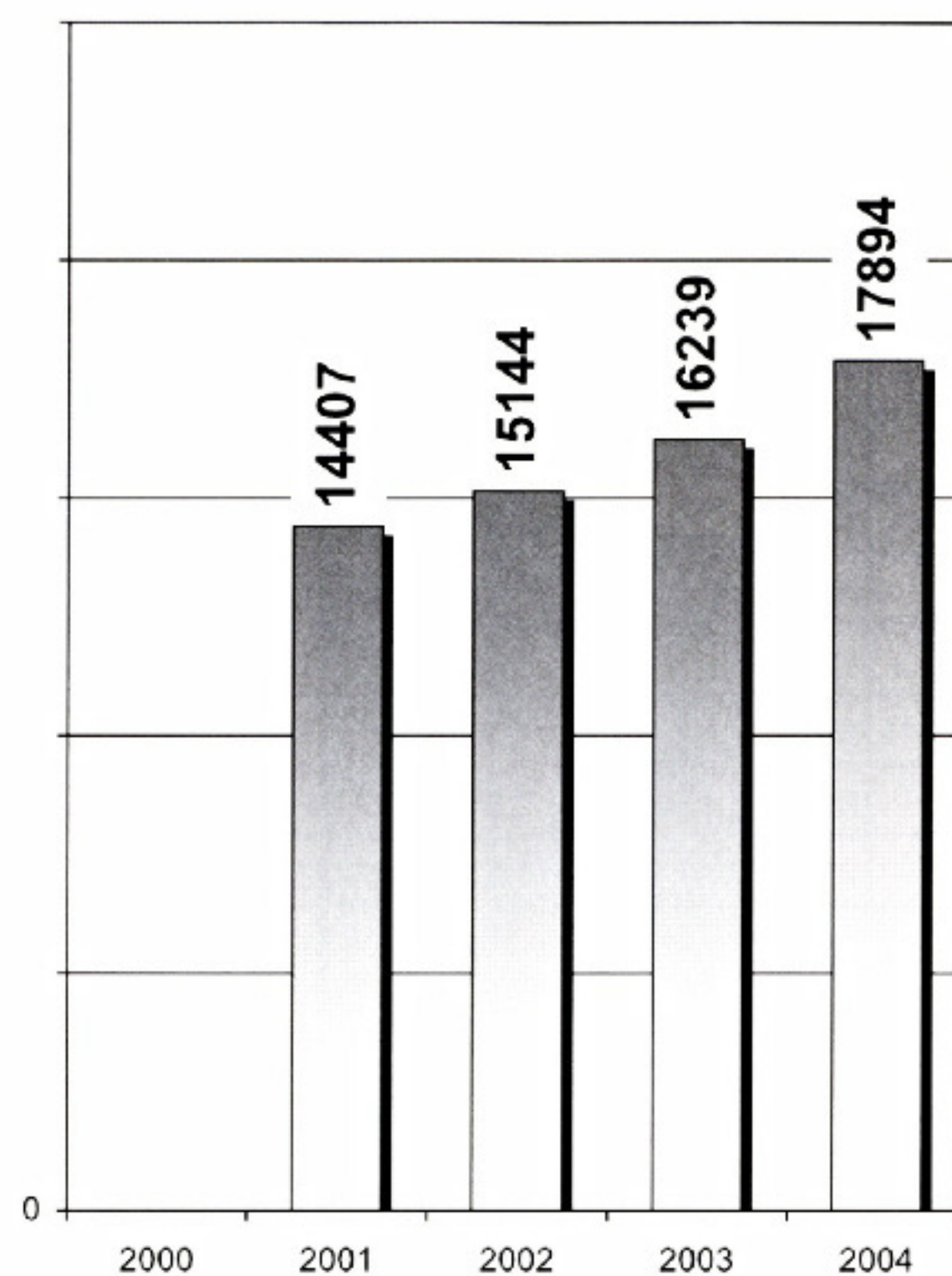


Vývoj nominální mzdy v kovoprůmyslu 2000–2004

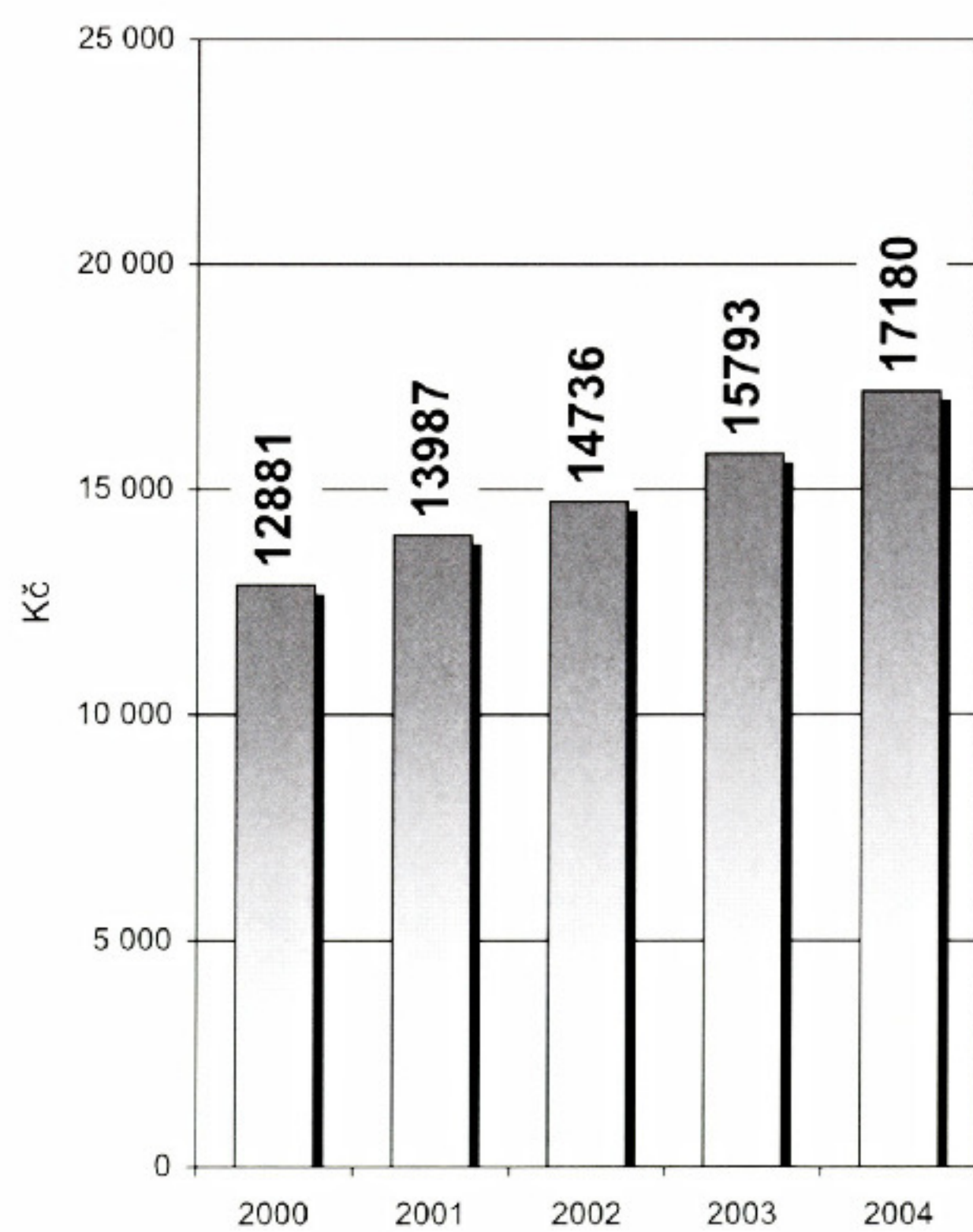
Pardubický kraj



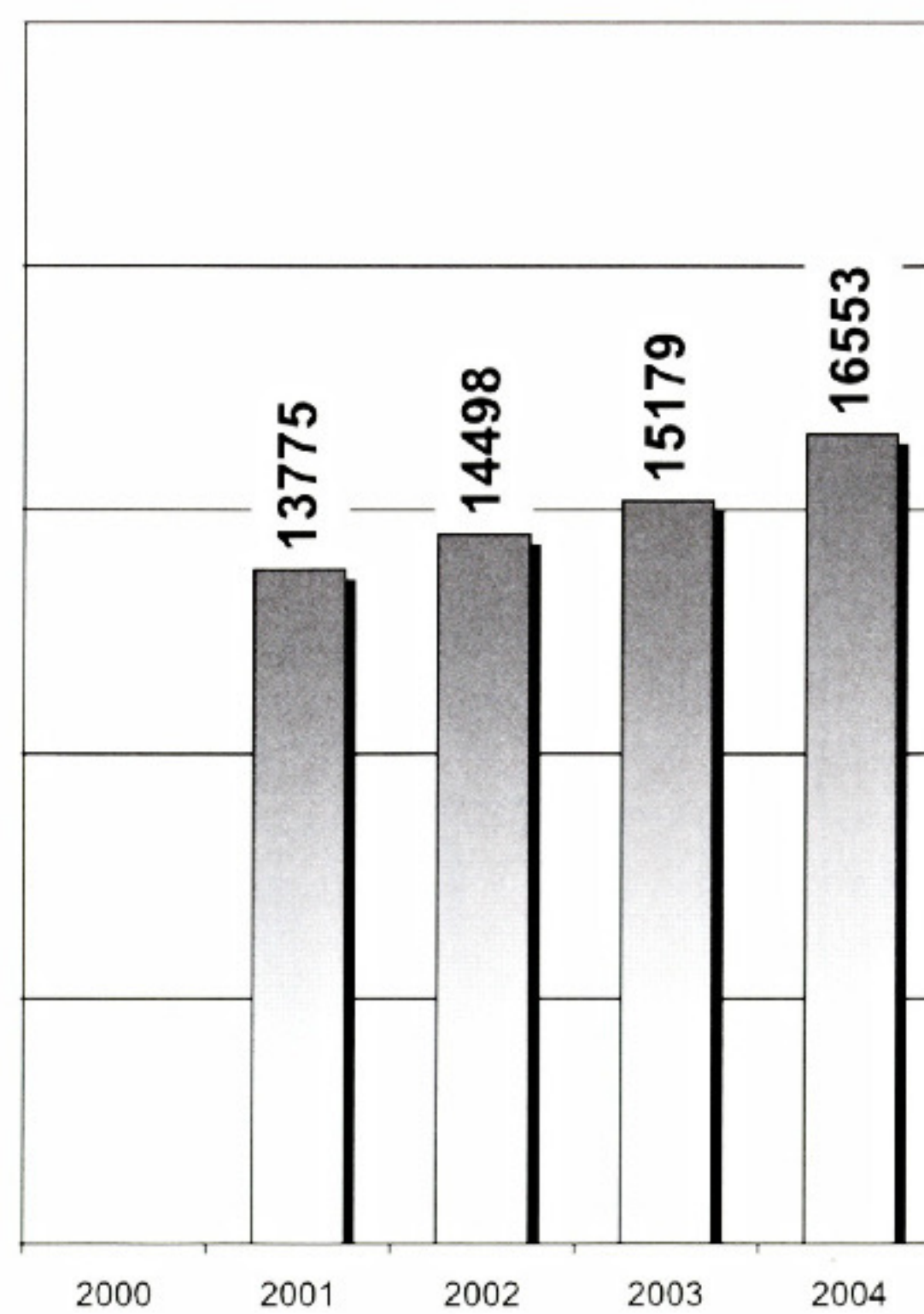
kraj Vysočina



Jihomoravský kraj

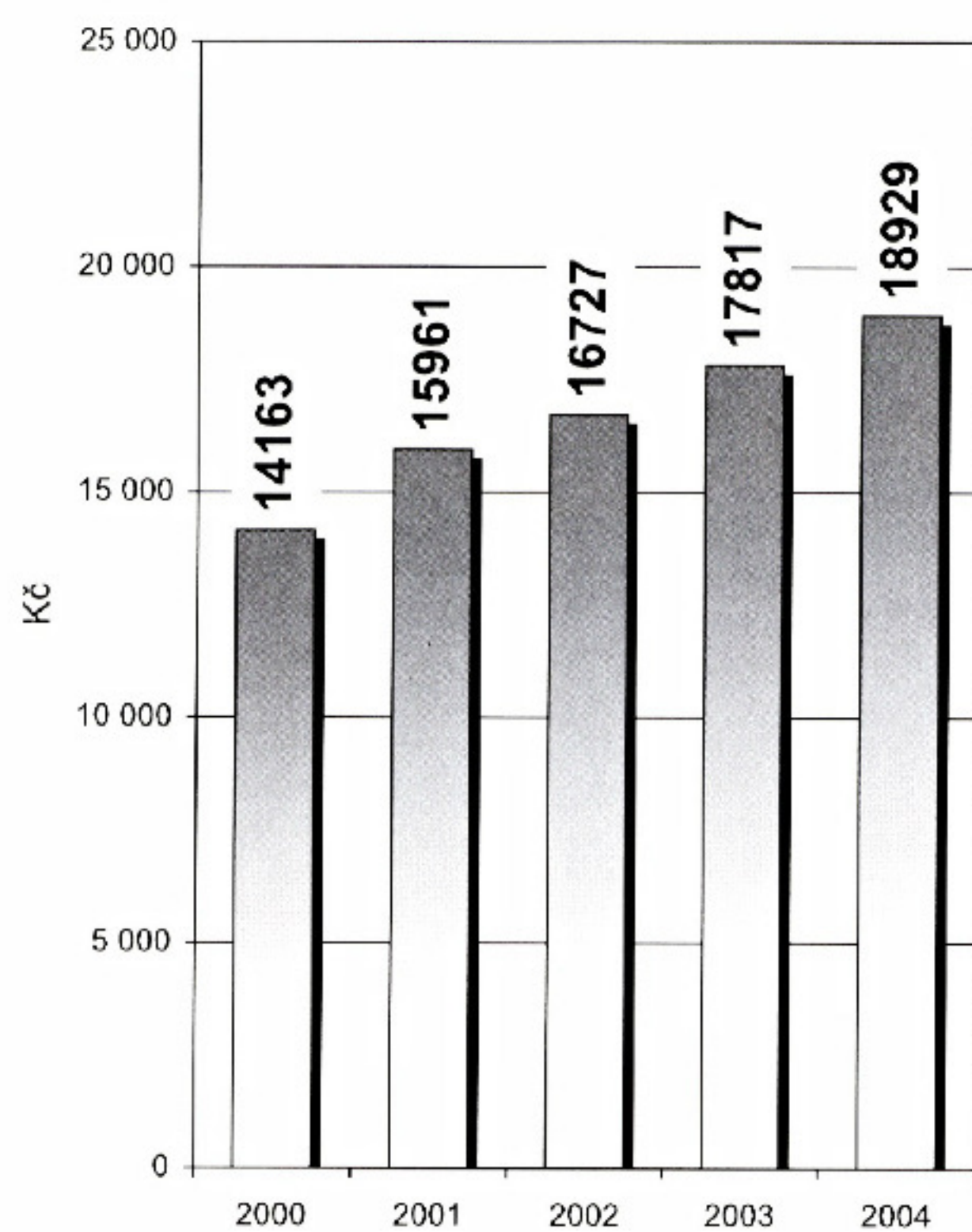


Olomoucký kraj

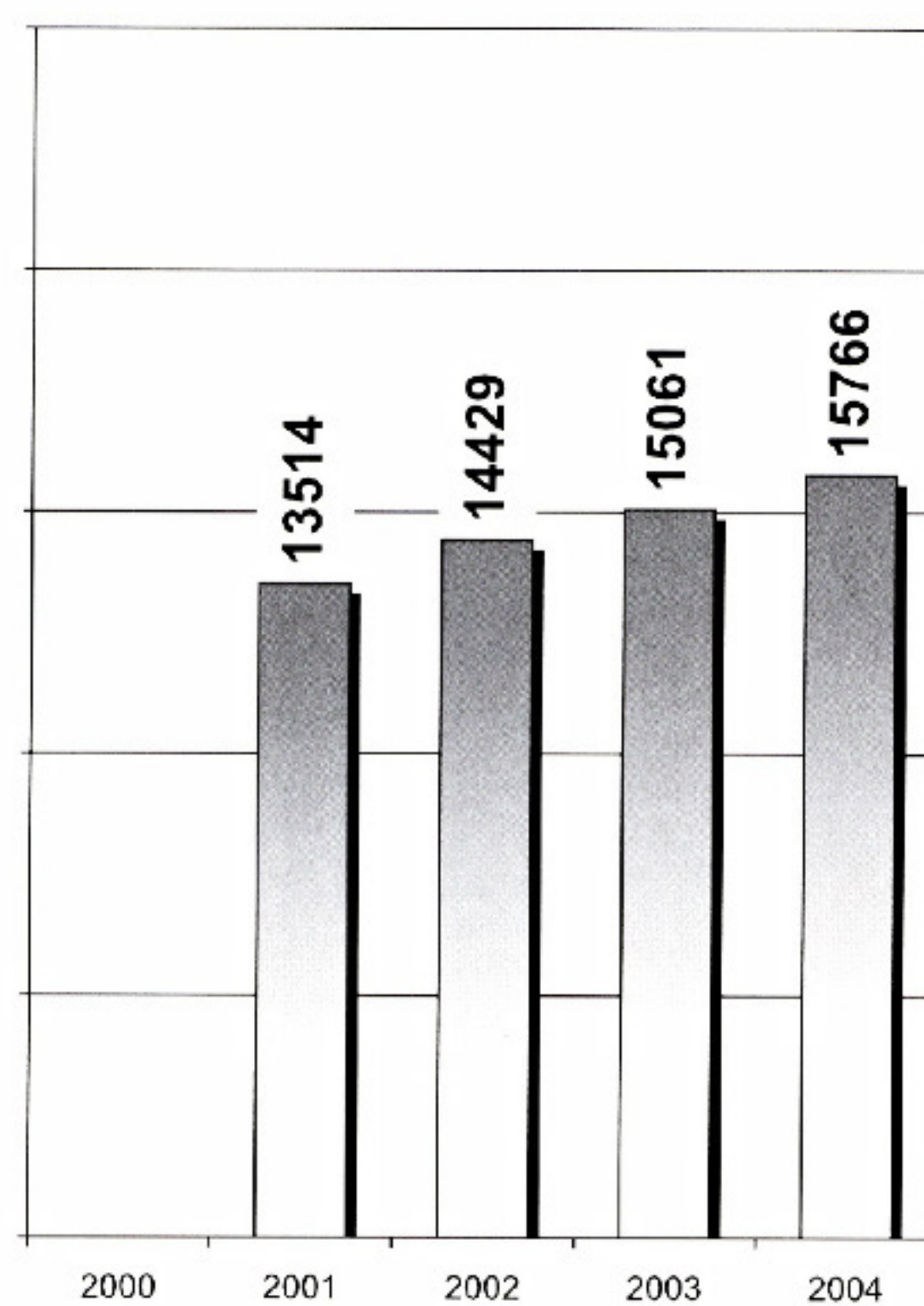


Vývoj nominální mzdy v kovoprůmyslu 2000–2004

Moravskoslezský kraj



Zlínský kraj

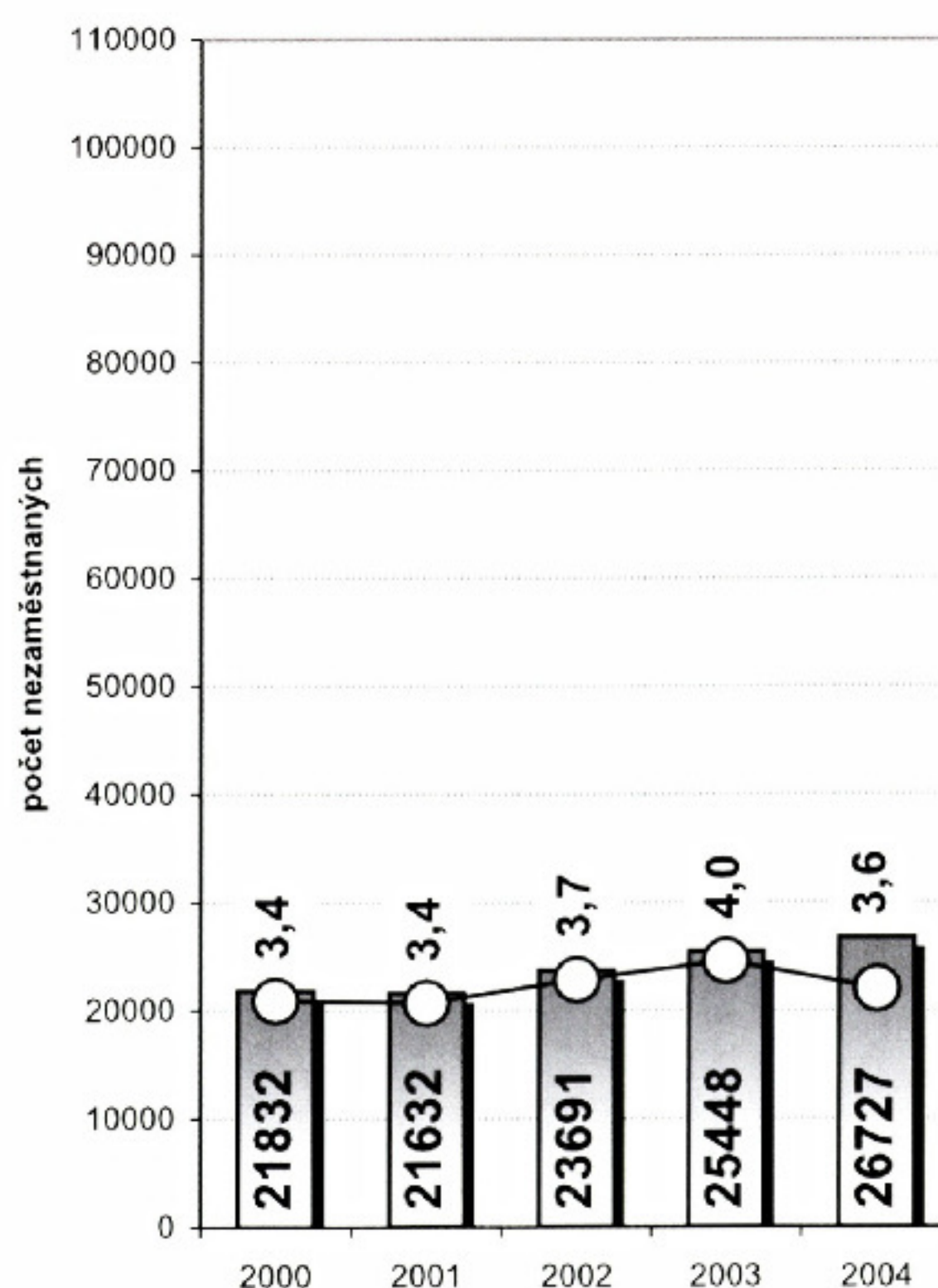


Poznámka: Údaje jsou čerpány ze státní statistiky zpracované Českým statistickým úřadem

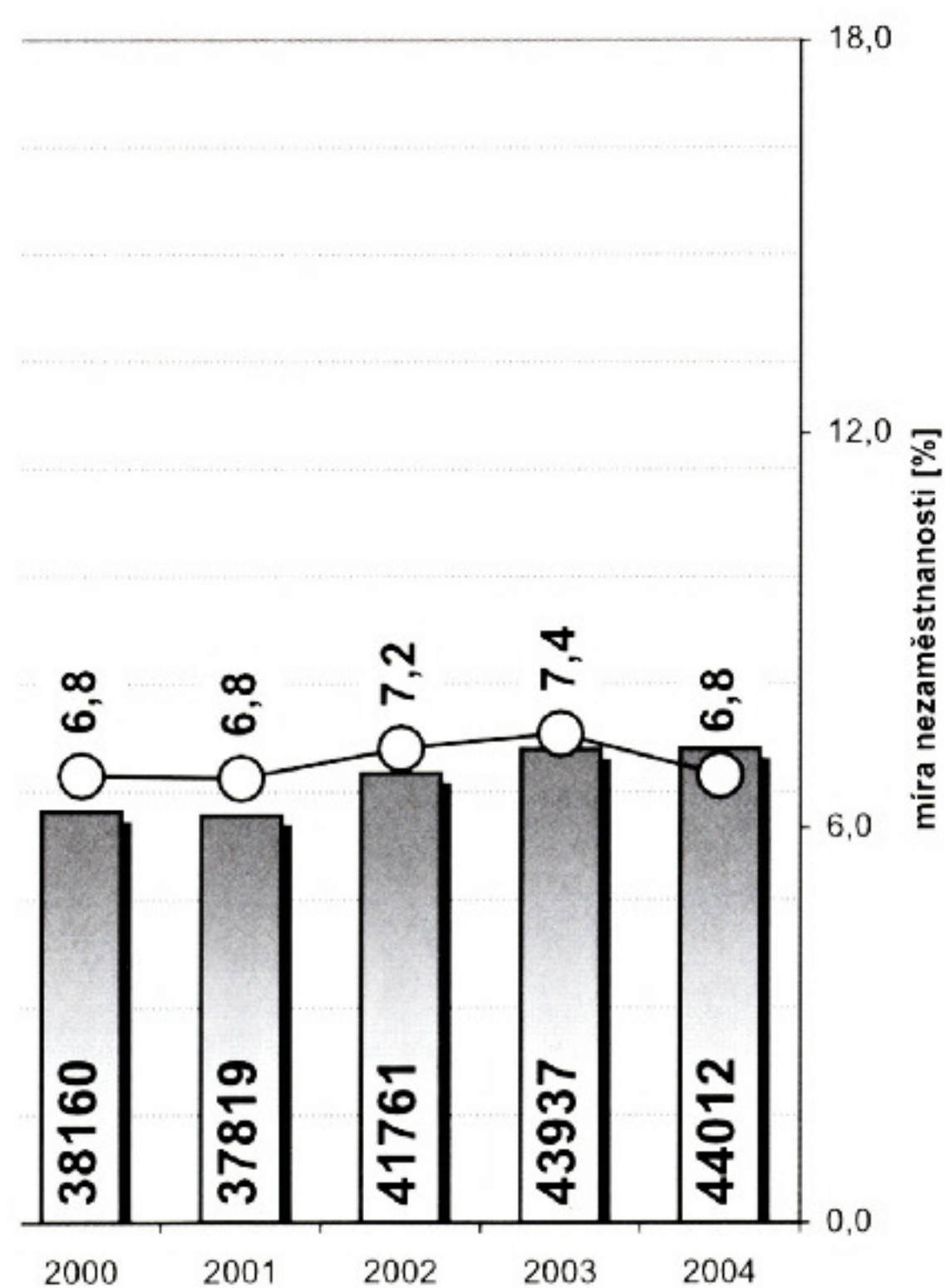
Nezaměstnanost v České republice

Období	2000		2001		2002		2003		2004	
	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %	Počet nezaměstnaných	Míra nezaměstnanosti v %
Hlavní město Praha	21 832	3,4	21 632	3,4	23 691	3,7	25 448	4,0	26 727	3,6
Středočeský kraj	38 160	6,8	37 819	6,8	41 761	7,2	43 937	7,4	44 012	6,8
Jihočeský kraj	18 499	5,8	19 162	6,0	21 118	6,7	22 158	7,0	23 021	6,6
Plzeňský kraj	18 535	6,5	18 580	6,5	20 226	7,1	21 650	7,6	21 051	6,7
Karlovarský kraj	13 174	8,0	14 062	8,7	16 115	10,1	17 362	10,6	18 726	10,7
Ústecký kraj	66 572	16,1	67 720	15,8	74 135	17,1	76 499	17,9	73 493	15,8
Liberecký kraj	14 016	6,4	15 987	7,4	19 334	8,7	21 065	9,5	20 299	8,2
Královéhradecký kraj	16 644	5,9	17 433	6,3	20 497	7,3	22 146	7,9	22 526	7,7
Pardubický kraj	19 896	7,9	19 911	7,9	21 865	8,7	24 165	9,4	24 399	8,9
Vysočina	19 402	7,5	18 196	7,0	21 548	8,3	23 841	9,2	24 531	8,8
Jihomoravský kraj	54 003	9,3	55 139	9,7	63 777	11,2	65 454	11,5	66 207	10,7
Olomoucký kraj	38 092	11,9	37 215	11,8	39 395	12,2	40 770	12,5	39 591	12,0
Zlínský kraj	23 935	8,1	24 841	8,5	29 759	10,2	31 621	10,6	31 606	9,5
Moravskoslezský kraj	94 609	15,1	94 226	15,1	101 214	15,9	106 304	16,8	105 486	15,6
Celkem ČR	457 369	8,8	461 923	8,9	514 435	9,8	542 420	10,3	541 675	9,5

Hlavní město Praha

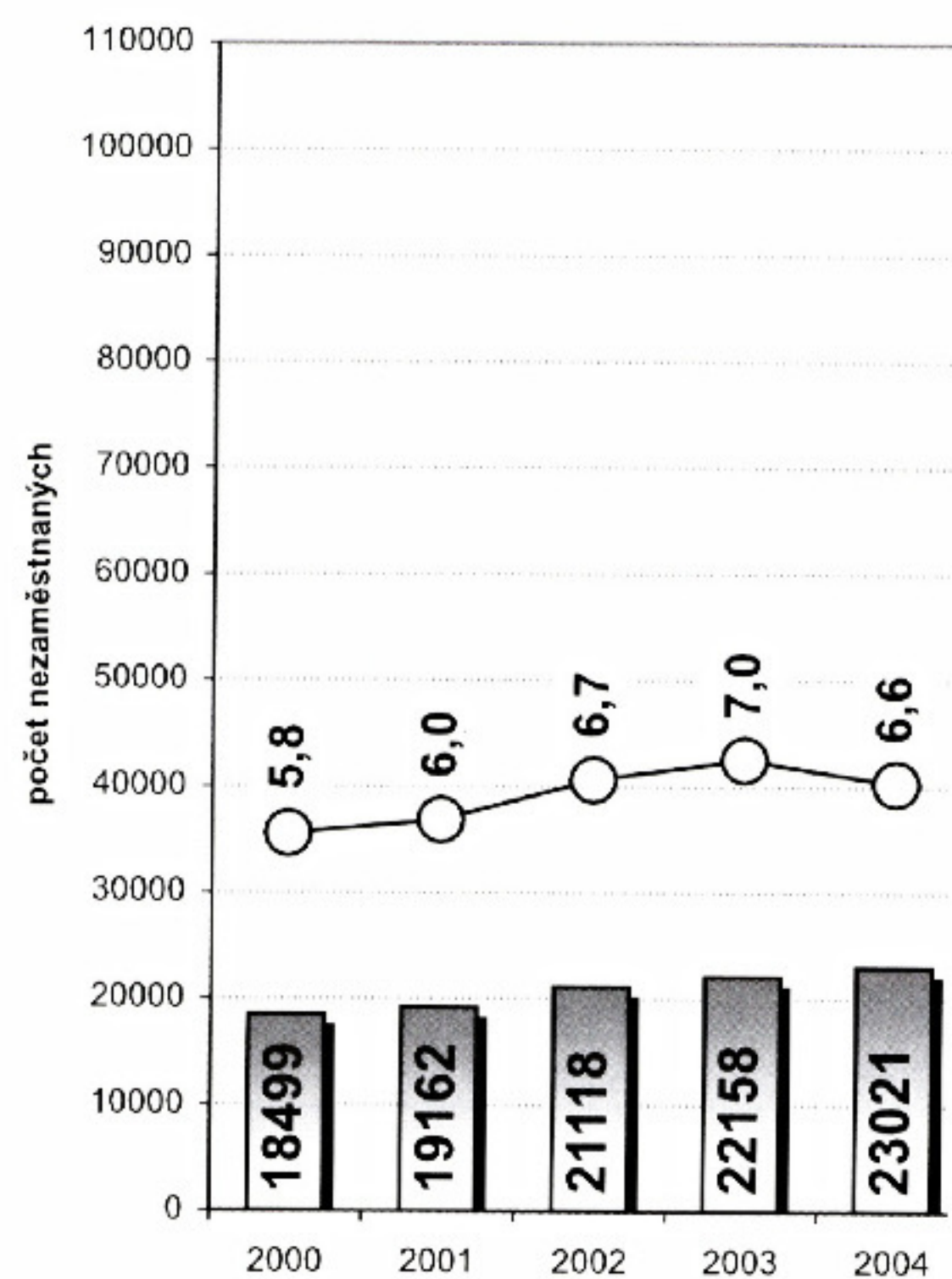


kraj Středočeský

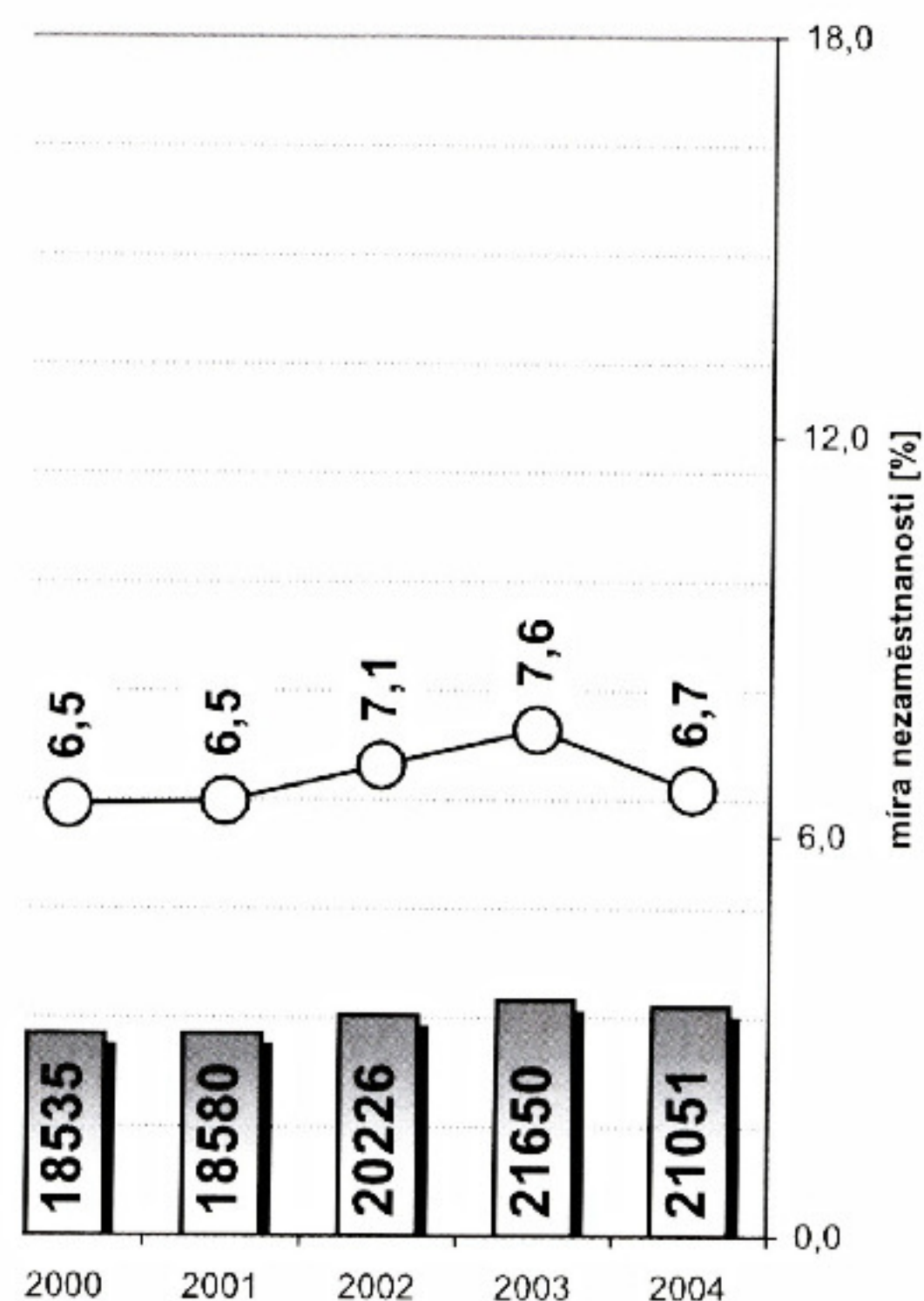


Nezaměstnanost v České republice

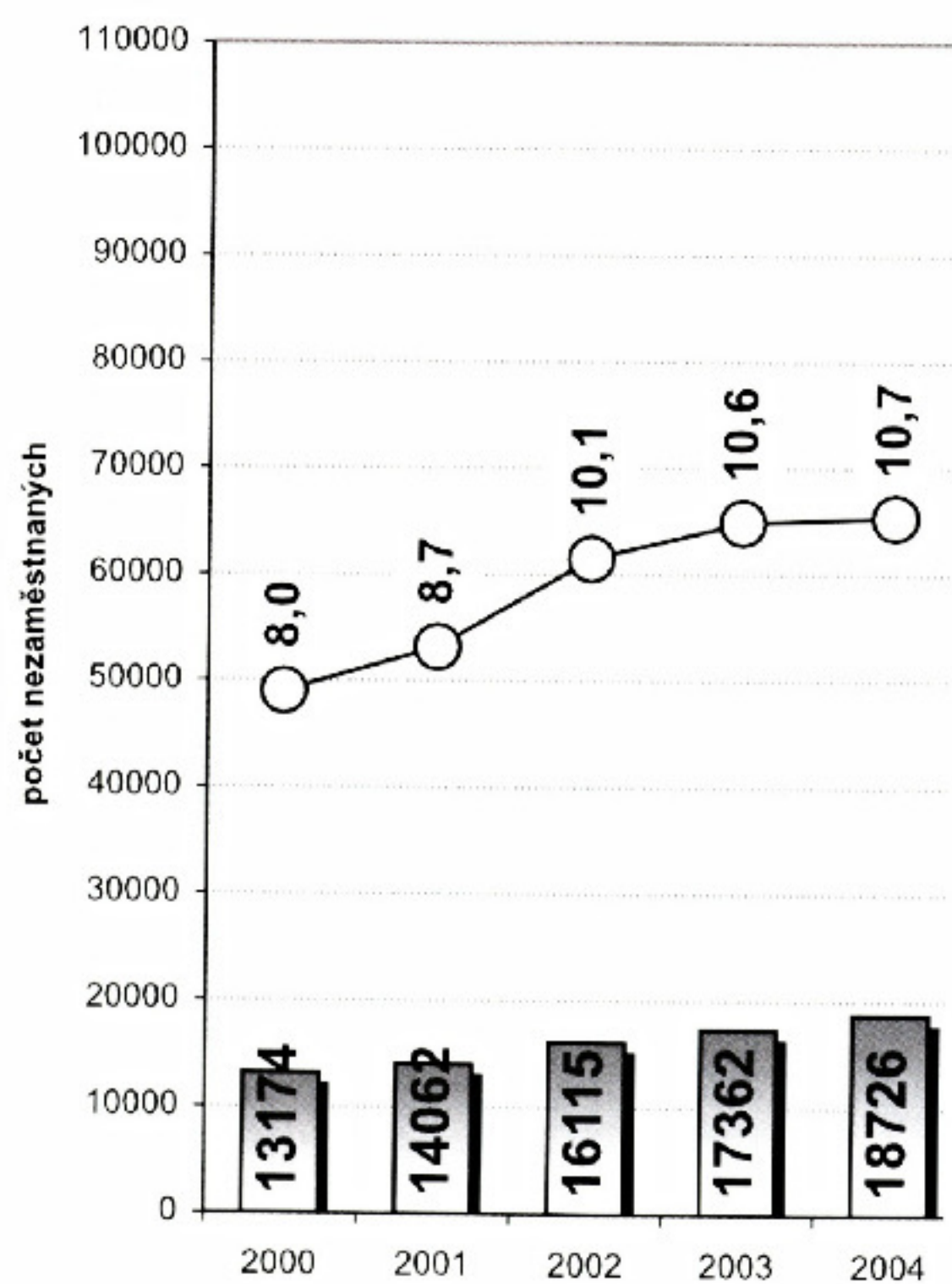
kraj Jihočeský



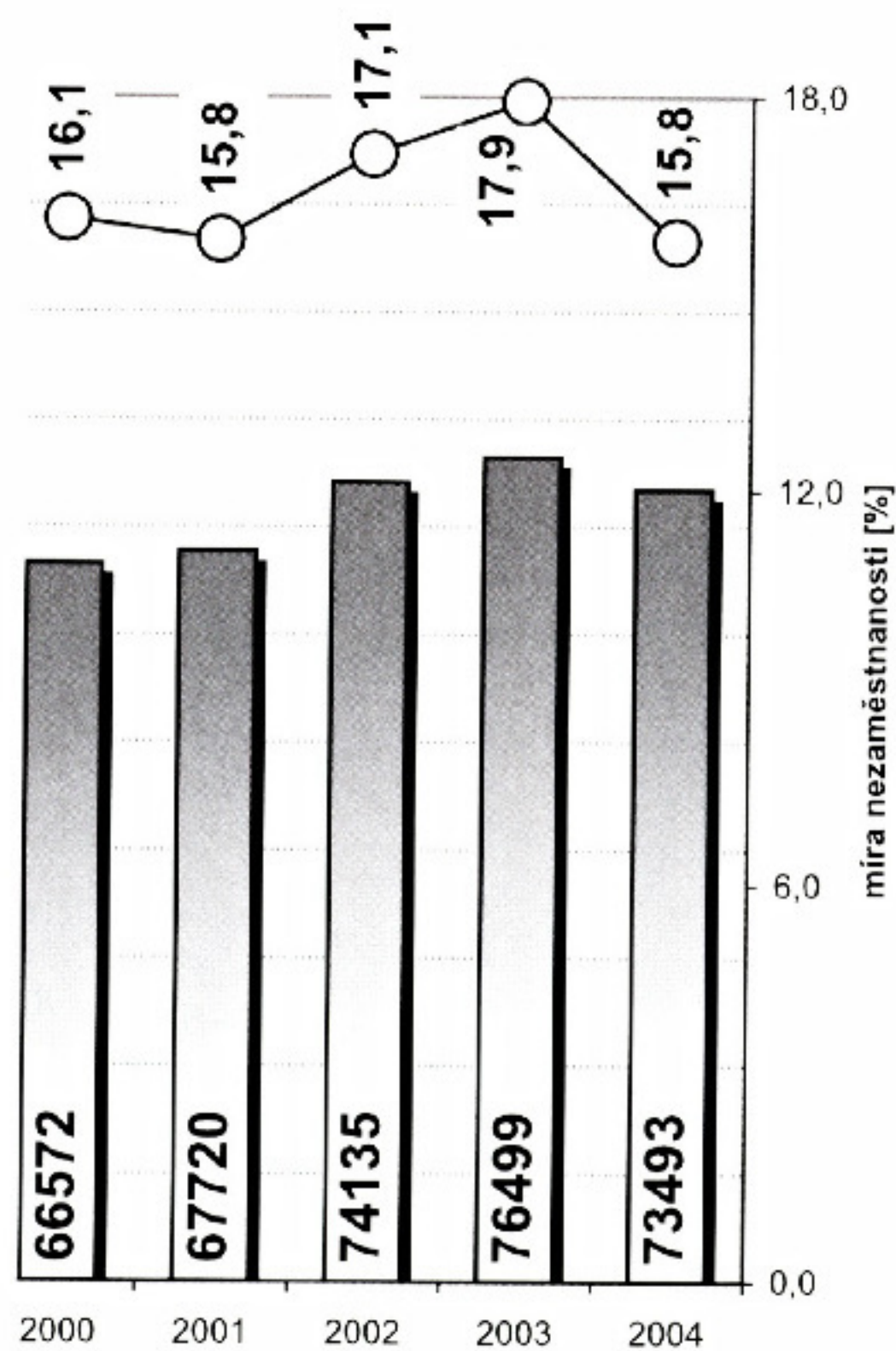
kraj Plzeňský



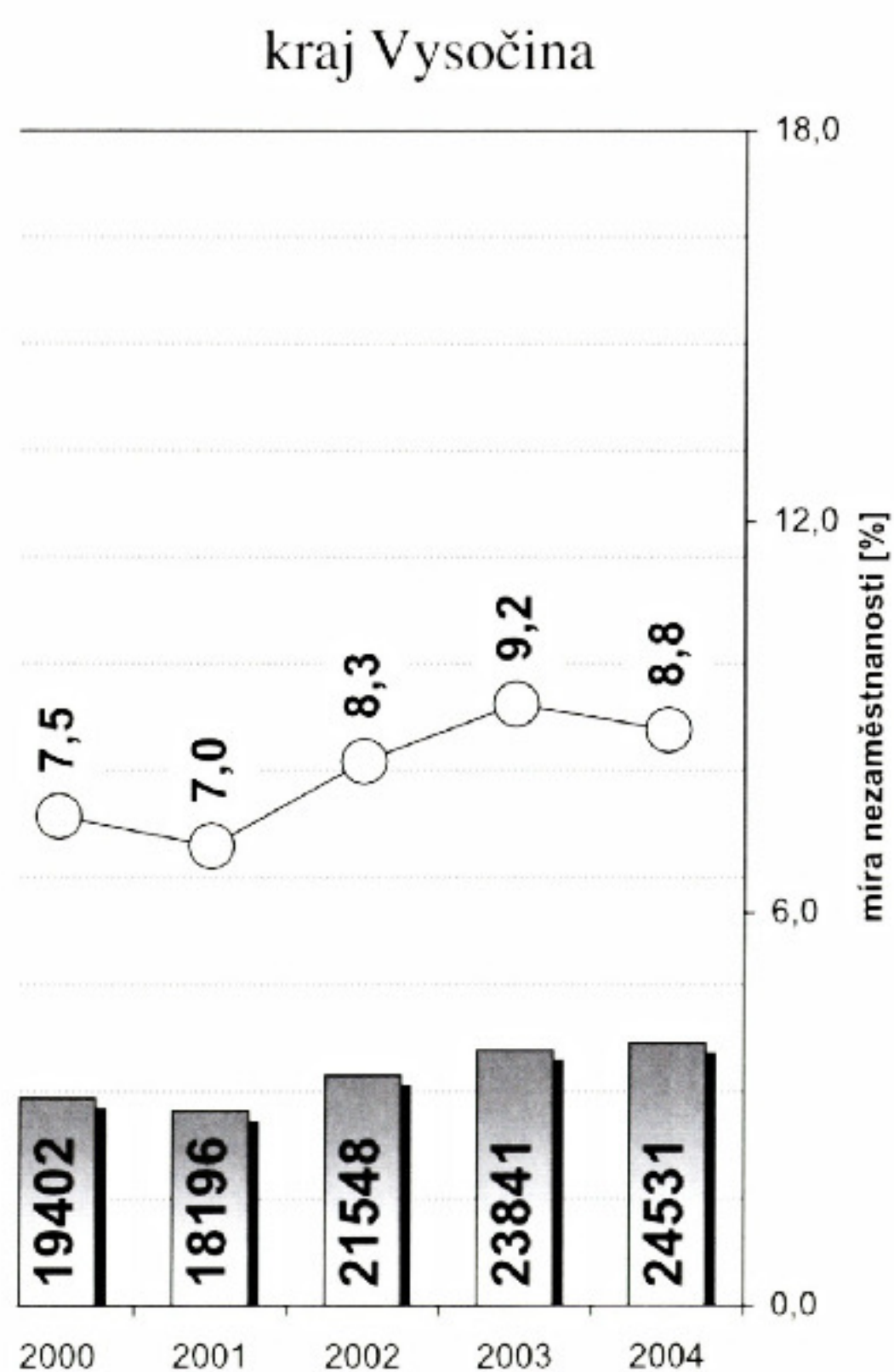
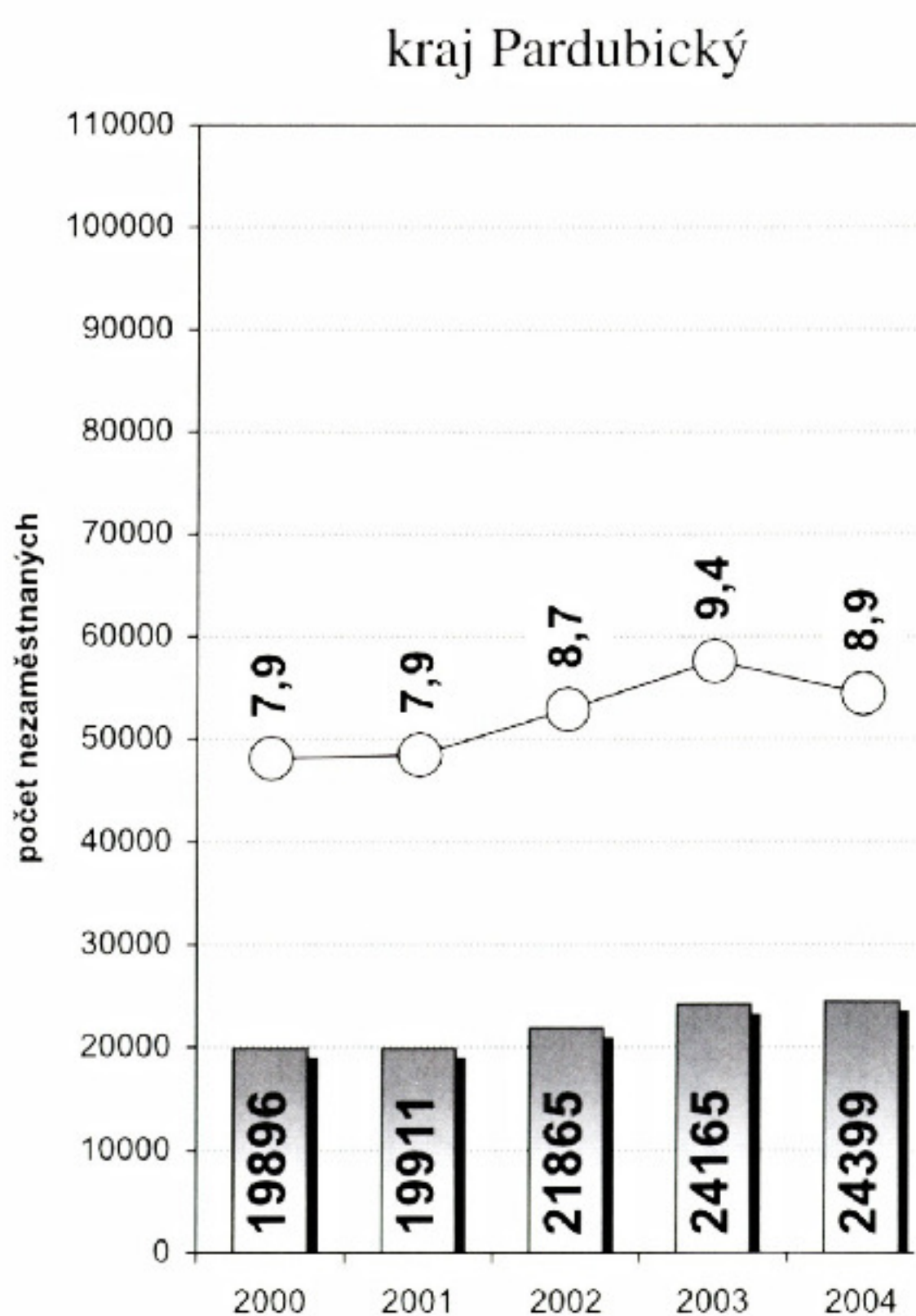
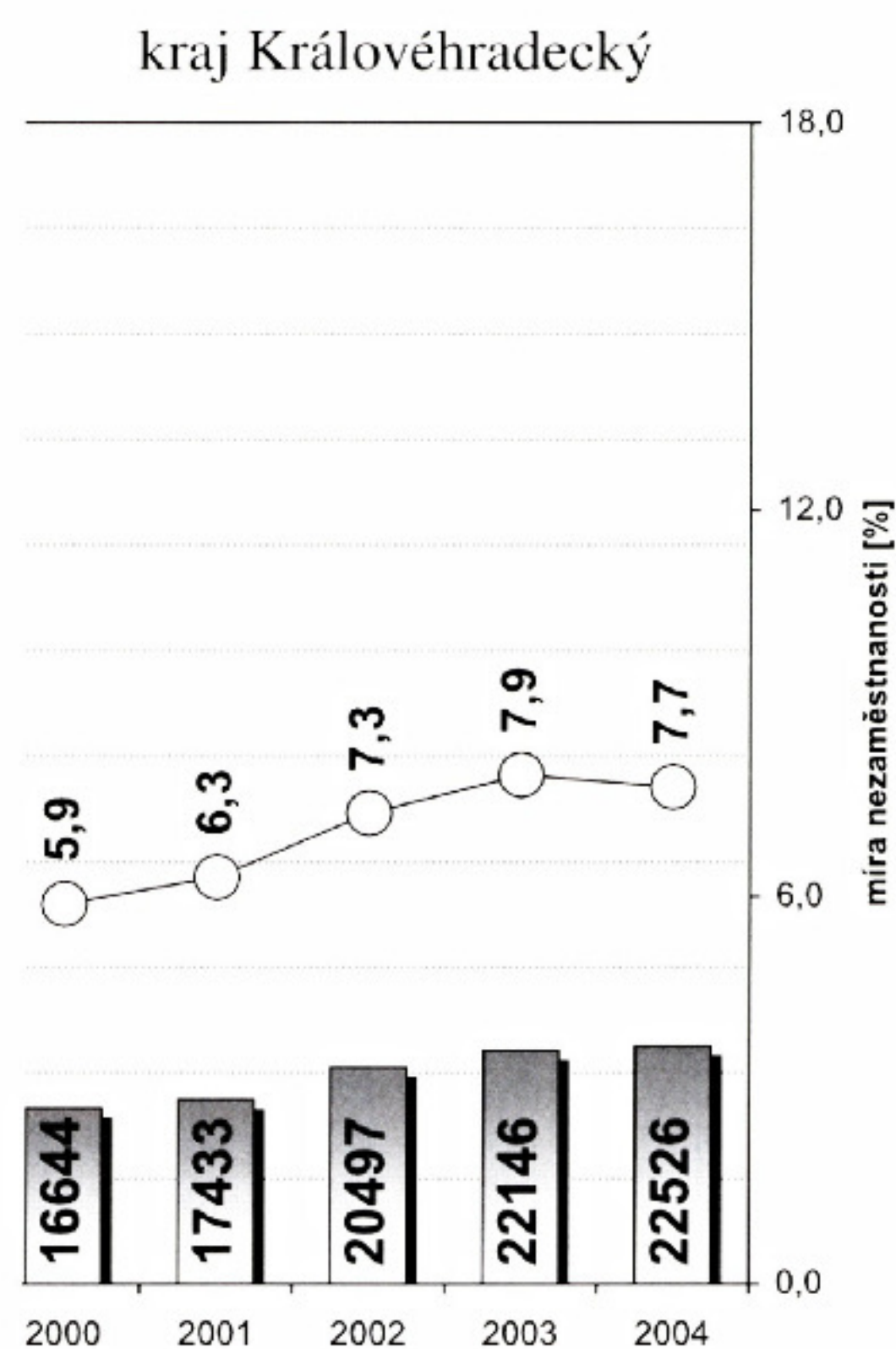
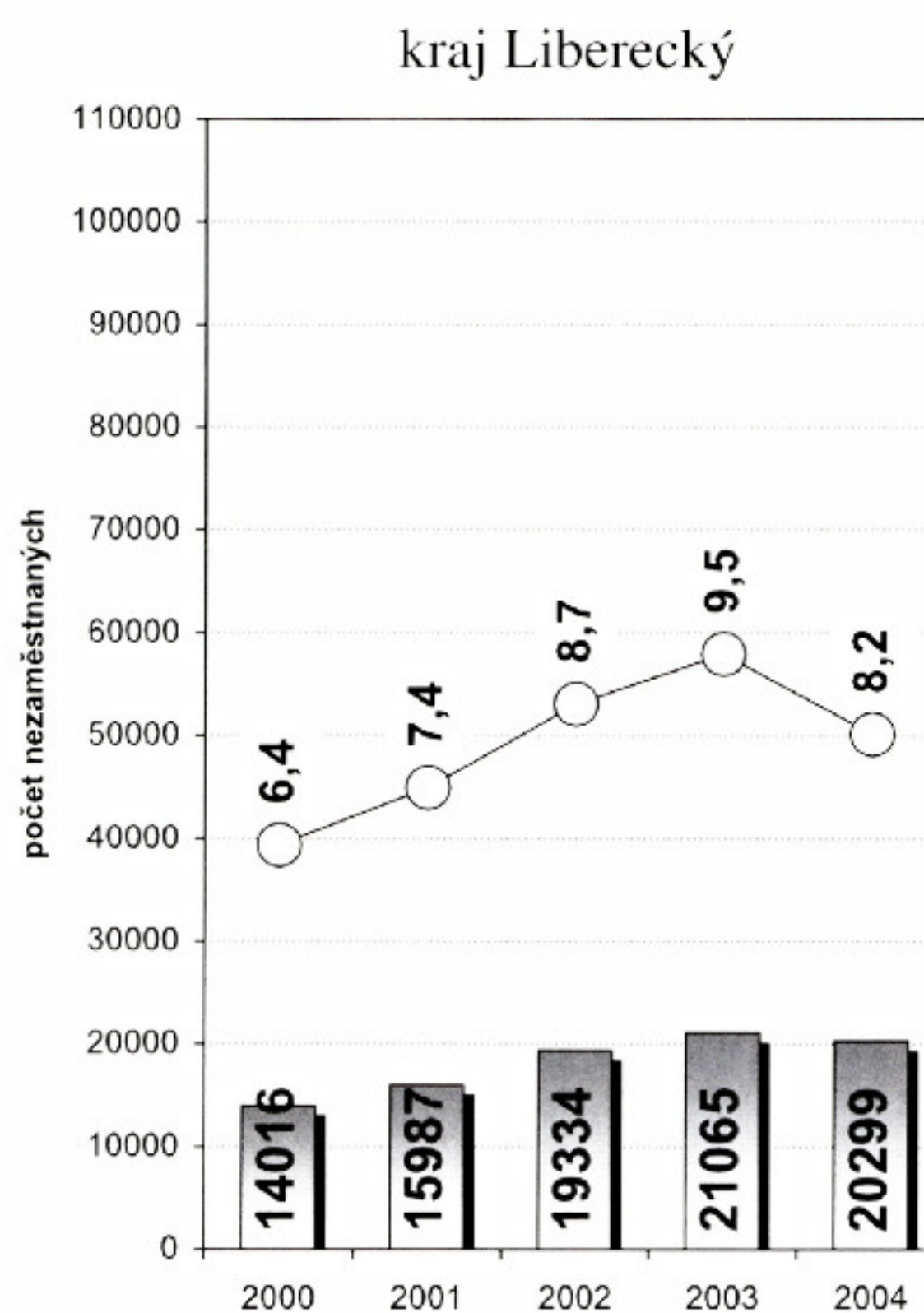
kraj Karlovarský



kraj Ústecký

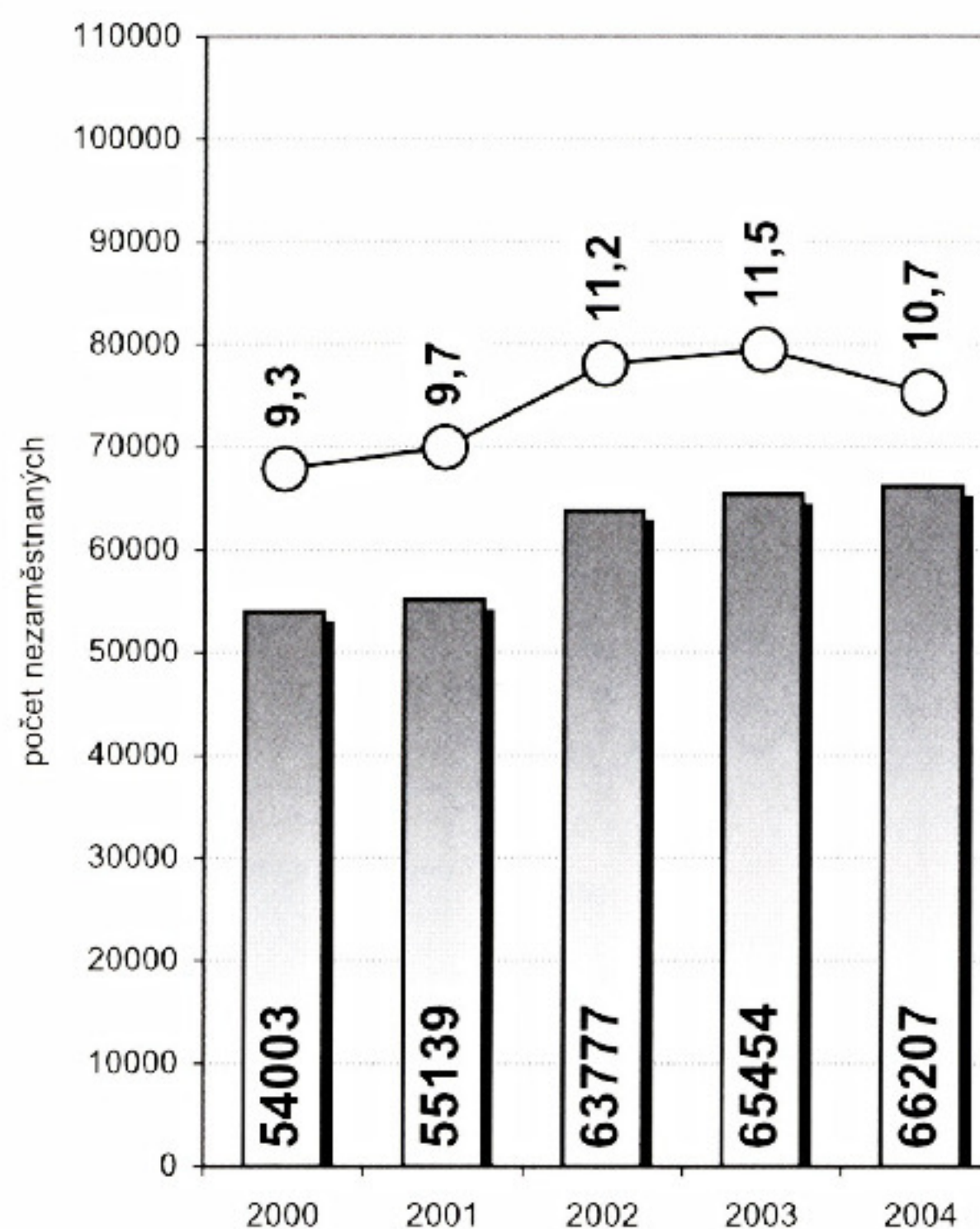


Nezaměstnanost v České republice

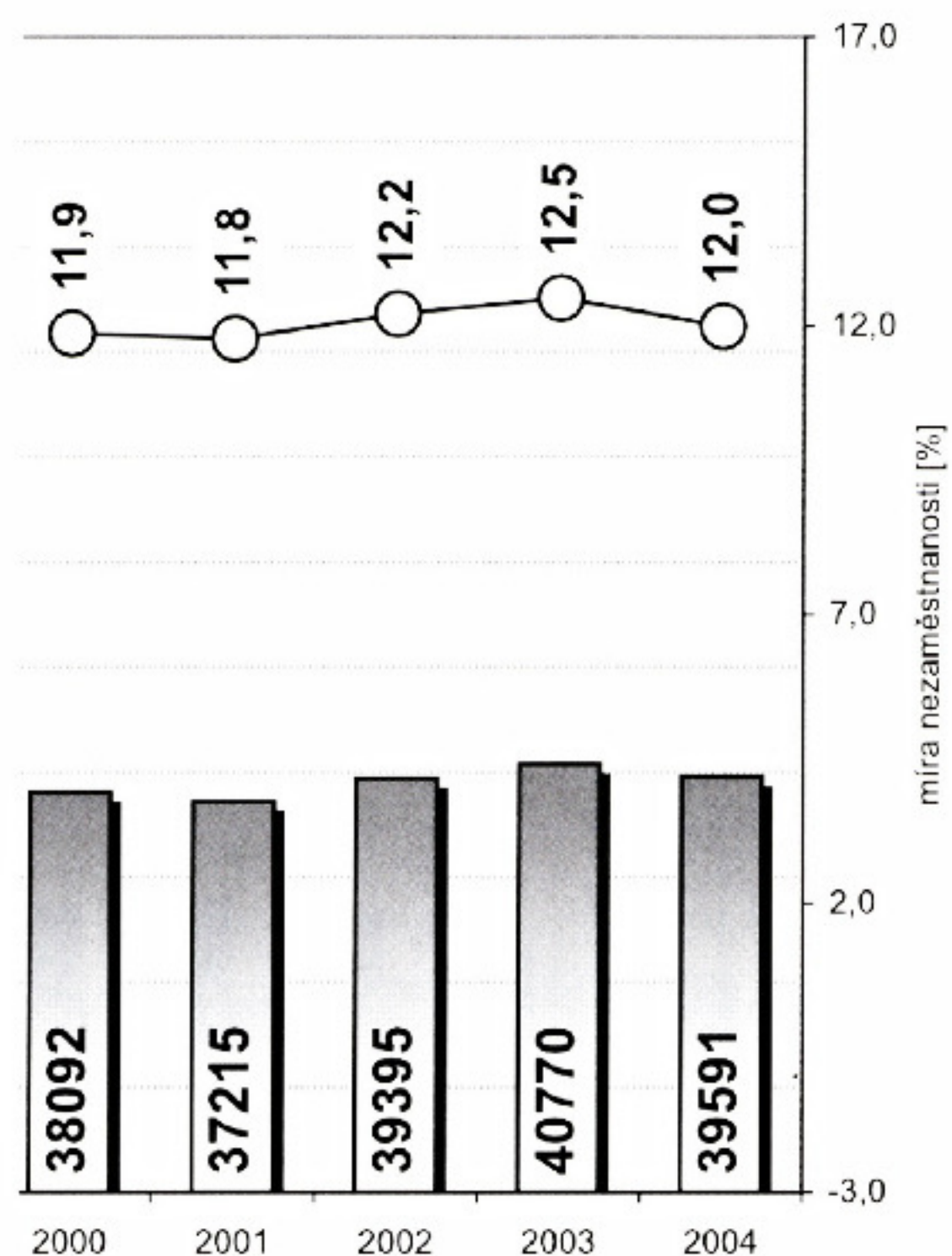


Nezaměstnanost v České republice

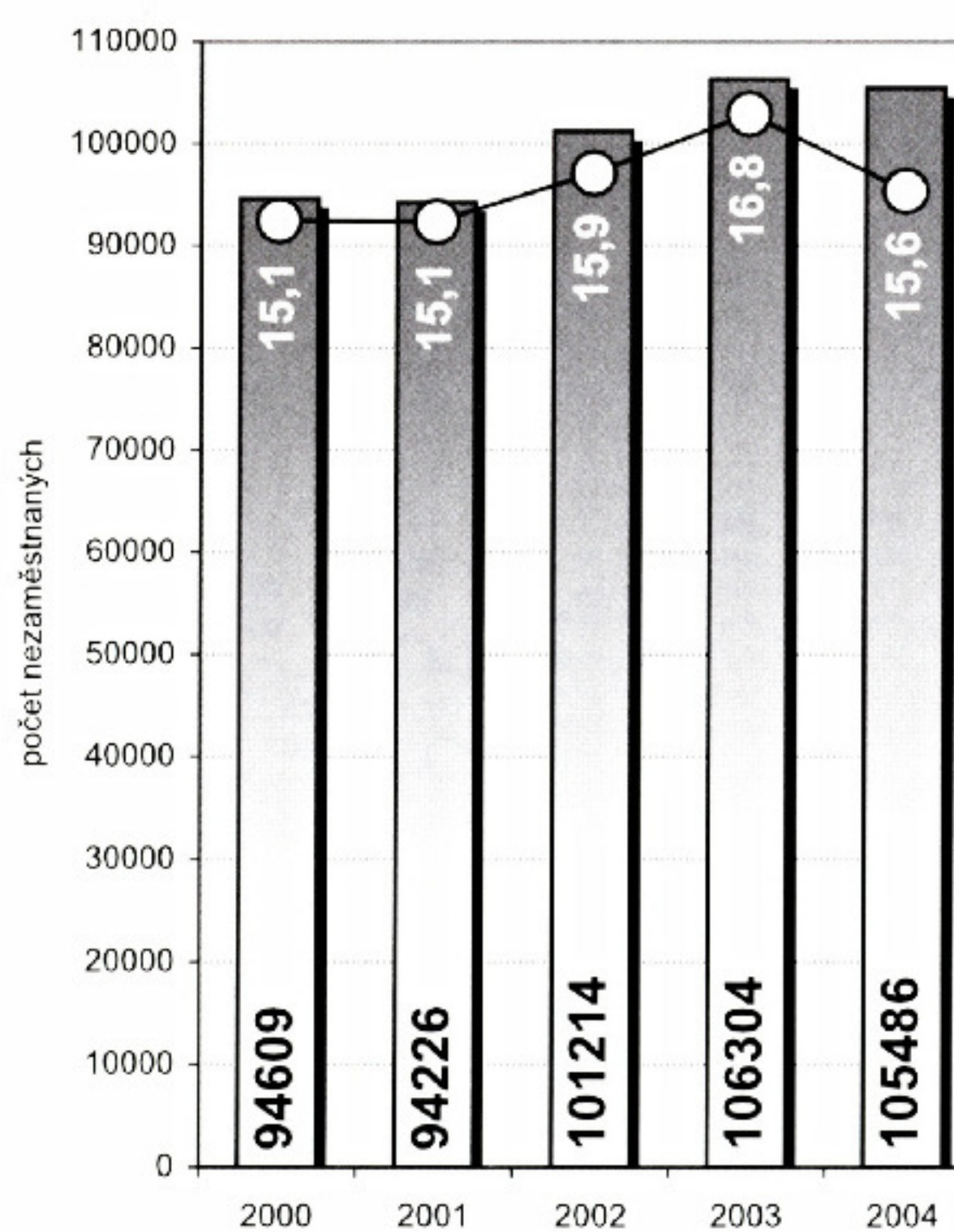
kraj Jihomoravský



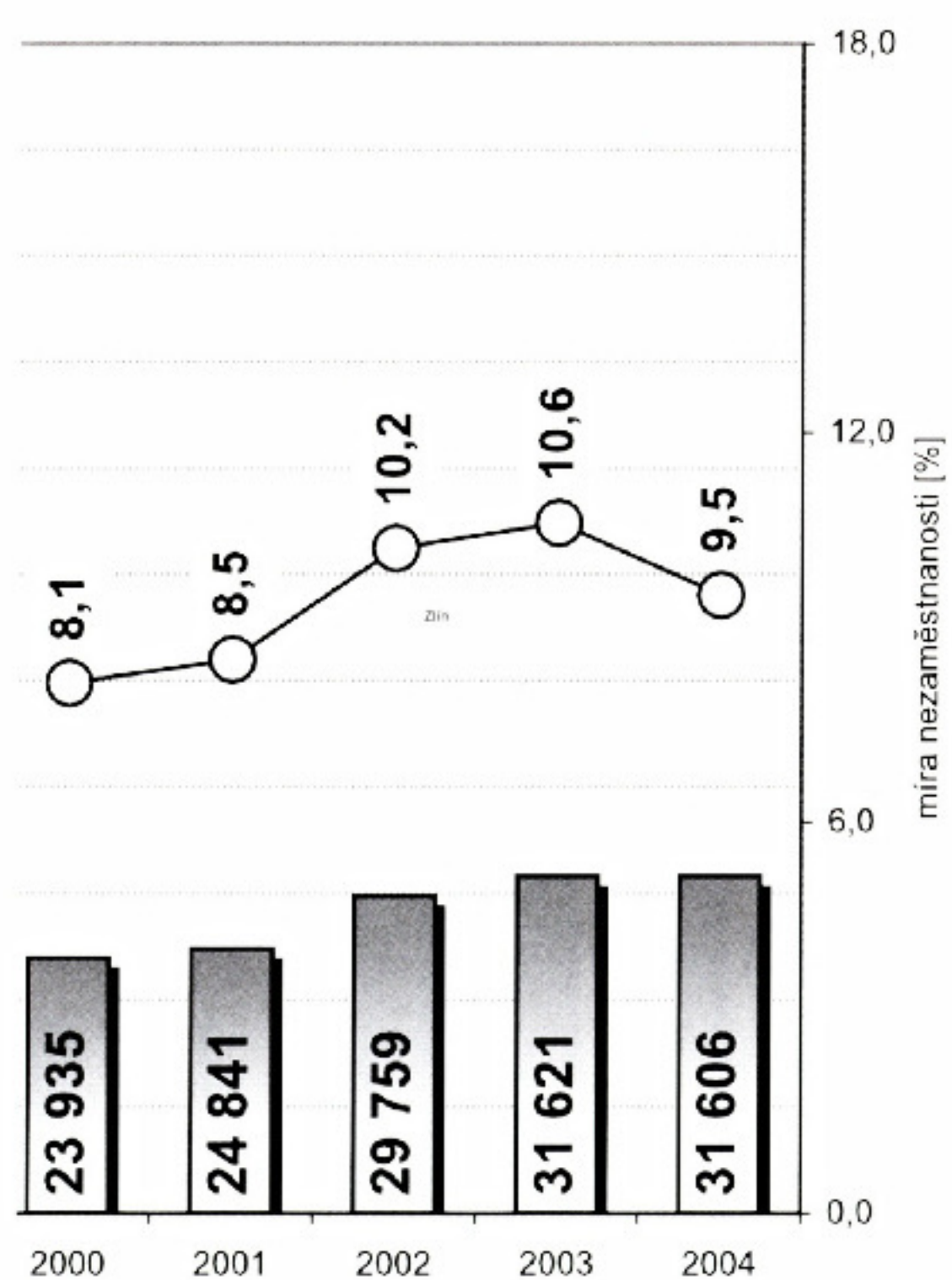
kraj Olomoucký



kraj Moravskoslezský



kraj Zlínský



Poznámka: Údaje jsou čerpány ze statistických zpracování MPSV ČR. Míra nezaměstnanosti za rok 2004 je vypočtena již podle nové metodiky – z tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání. Jedná se o uchazeče o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při nabídce vhodného pracovního místa.

Vybrané protestní akce OS KOVO od roku 2001 do roku 2004

2001

19. března 2001; ZO OS KOVO Škoda Ostrov: Protestní pochod odborářů pod okny managementu Škody Ostrov na podporu požadavků odborů v průběhu kolektivního vyjednávání KS na rok 2001. Účastníků cca 100.

29. března 2001; ZO OS KOVO Železářny Hrádek u Rokycan: Mítink odborářů a zaměstnanců na podporu požadavků odborů týkající se včasného vyplácení mezd a urychleného řešení ekonomické situace podniku. Účastníků cca 400.

18. dubna 2001; Praha, Koloděje: Mítink zaměstnanců Praga Čáslav proti diskriminační politice výběrových řízení před Úřadem vlády ČR a vládním zámekem v Kolodějích.

10. května 2001; ZO OS KOVO Magnety CZ Světlá Hora: Mítink zaměstnanců firmy proti protiodborové politice vedení firmy.

3. června 2001; ZO OS KOVO Škoda Ostrov: Vyhlášena stávková pohotovost proti rozhodnutí vedení společnosti o snížení osobního ohodnocení zaměstnanců.

6. června 2001; ZO OS KOVO Hodonín: Mítink zaměstnanců Jihomoravské armaturky Hodonín na podporu mzdových požadavků v rámci kolektivního vyjednávání.

26. července 2001; ZO OS KOVO ŠKODA AUTO, a. s., Mladá Boleslav: V provozech montáže a výpravny Fabie 30minutové zastavení výroby z důvodu prosazení požadavku zajištění plánovaného počtu pracovních sil na těchto pracovištích. Akci podpořili prakticky všichni zaměstnanci pracovní směny za plné součinnosti celé Podnikové rady odborů KOVO ve ŠKODA AUTO.

13. říjen 2001; ZO OS KOVO Škoda Ostrov: Protestní mítink ZO OS KOVO v Ostrově nad Ohří proti zamýšlenému hromadnému propouštění. Mítinku se zúčastnilo asi 300 zaměstnanců.

2002

21. ledna 2002; Podniková odborová rada Nová huť, a. s., Ostrava-Kunčice: Vyhlášena stávková pohotovost na protest proti návrhu programu restrukturalizace hutnictví ČR, který byl předložen ke schválení vládě ČR pro jednání dne 23.1.2002. Na základě závěrů jednání vlády ČR ze dne 29. 5. 2002 o prodeji NH, a. s., konkrétnímu investorovi - společnosti LMN Holdings N.V. byla dne 30. 5. 2002 stávková pohotovost odvolána.

7. února 2002; Podniková odborová rada Nová huť, a. s., Ostrava-Kunčice: Protestní mítink zaměstnanců NH, a. s., na podporu požadavků POR OS KOVO při NH, a. s., na dokončení privatizace NOVÉ HUTI, a. s., a ostatních hutních podniků v Moravskoslezském kraji. Mítinku se zúčastnilo asi 4 000 zaměstnanců NH a zástupců dalších hutních podniků.

13. února 2002; Podniková odborová rada Nová huť, a. s., Ostrava-Kunčice: Podpisová akce na podporu požadavků Podnikové odborové rady.

20. února 2002; Podniková odborová rada Nová huť, a. s., Ostrava-Kunčice: Protestní demonstrace odborářů NH, a. s., v Praze před Úřadem vlády na podporu kroků, které povedou k průhledné privatizaci firmy ve vazbě na restrukturalizaci českého hutnictví a proti dosavadnímu postupu FNM.

5. března 2002; Základní organizace Škoda Kovárny Plzeň: Mítink cca 100 zaměstnanců na podporu požadavků odborů při vyjednávání KS. Mítink změnil postoj managementu a KS byla podepsána. Za OS KOVO.

25. března 2002; Železniční opravny a strojírny Ostrava, Krnov, Šumperk: Protestní akce předsedů ZO železničních opraven Ostrava, Krnov a Šumperk před budovou Krajského úřadu v Ostravě - těsně před zasedáním vlády, na které požadovali odpověď k problému dlužné částky Českých drah těmto opravnám ve výši cca 780 mil. korun, včetně řešení.

9. dubna 2002; KOMAS spol. s r.o.: Vyhlášená stávková pohotovost v 6.00 hod. ráno z důvodů:

- a) ohrožení existence a sociálních jistot členů OS KOVO a zaměstnanců firmy
- b) ohrožení životních jistot členů, zaměstnanců a jejich rodinných příslušníků

(neodpovědné jednání jednoho ze dvou společníků, rozpory v řízení firmy a v prioritách ve firmě, nemožnost nových zakázek z titulu zastaralého strojního vybavení, atd.)

11. dubna 2002 ve 14.00 hod. členská schůze odvolala stávkovou pohotovost v plném rozsahu - pominuly důvody, pro které byla stávková pohotovost vyhlášena (jeden ze dvou společníků odstoupil z vedení firmy).

6. května 2002; Železářny Chomutov, a.s.: Protestní mítink, zúčastnilo se cca 300 zaměstnanců, a následně vyhlášena stávková pohotovost proti situaci ve firmě a opožděně vypláceným mzdám zaměstnanců. Mítinku se zúčastnil mimo jiných i předseda OS KOVO p. Uhlíř.

2. července 2002; BIKE TECHNOLOGY & PUBLIC RELATONS - Sobotín: Protestní mítink v Sobotíně na podporu funkcionářů ZO OS KOVO BIKE TECHNOLOGY & PUBLIC RELATONS (dříve Velamos Sobotín). Současně proti metodám, jakými zaměstnavatel likviduje základní organizaci OS KOVO. Akce se zúčastnilo celkem cca 730 účastníků z celé republiky. Jedná se o první celosvazovou akci na podporu jedné (malé) ZO OS KOVO.

24. září 2002; Rada předsedů ZO OS KOVO Škoda Plzeň: Protestní demonstrace asi 400 zástupců základních organizací OS KOVO v Plzni (před hotelem Cizinecký dům) v den konání dozorčí rady Škoda Holding, a.s., proti zhoršující se situaci jednotlivých společností a vzhledem k neustálým odkladům konečného řešení (nalezení nového strategického vlastníka) Škoda Holding. Protestující požadovali urychlené řešení majetkových vztahů ve společnosti ŠKODA HOLDING, a.s., žádali členy představenstva a dozorčí rady ŠKODA HOLDING, a.s., aby jednali s péčí řádných hospodářů, jak jim ukládá zákon, a konstatovali, že nechtějí za nového majitele překupníka, ale silného investora.

6. listopadu 2002; Prachatice: Demonstrace na podporu tří ZO OS KOVO: Protestní demonstrace na podporu organizací: M-Technik, Klima Prachatice, Vishay Electronic

- M-Technika, s.r.o., Průmyslová II. čp. 917, Prachatice. Lidé se bojí vyjádřit svůj postoj. Chování vůči představitelům odborové organizace.
- Klima, a.s., Krumlovská 38, Prachatice - důvodem protestní akce v této firmě je neřešení situace firmy ze strany vedení závodu, problémy s výplatou mezd a to jak v objemu, tak i termínech, dlouhotrvající špatný stav a vývoj firmy.
- Vishay Electronic, s.r.o. - důvodem protestní akce v této firmě je vyjádření podpory proti chování zaměstnavatele vůči představitelům odborů jako zástupcům zaměstnanců, dále neochota vedení závodu uzavřít podnikovou KS, která trvá již od března 2001.

Účast cca 150 účastníků. Zahájení před M-Technik, následně průvod cca 1,5 km před Klima Prachatice, tam pokračování mítinku a ukončení.

Listopad 2002; Mítink ZO OS ŠKODA Ostrov ve firmě SWISS MECHANIKA s.r.o. na podporu vyplácení mezd, kterého se zúčastnilo 190 lidí.

Prosinec 2002; Mítink ZO OS ŠKODA Ostrov ve firmě SWISS MECHANIKA s.r.o. na podporu vyplácení mezd. Zúčastnilo se 160 lidí.

2003

Prosinec 2002 - únor 2003; ŠKODA AUTO, a.s.: Stávková pohotovost ve všech závodech ŠKODA AUTO Mladá Boleslav, a.s. Spor podle zákona o KV za uzavření KS (mzdová část). Neshoda ve výši mzdového přídání. Konány faktické kroky v přípravě stávky včetně nákupu vybavení. Problém ve velikosti organizace - předpoklad účasti cca 10 - 14 tisíc účastníků.

Na konci února dohoda v podstatě podle varianty odborů. Stávková pohotovost odvolána.

Listopad 2002 - březen 2003; FAB Rychnov nad Kněžnou: Vyhlášena stávková pohotovost. Spor o uzavření KS ve mzdové části. Rozdíl mezi odbory a vedením ve výši nárůstu mezd (5 % - 2,5 %). Od února 2003 členem vyjednávací skupiny zástupce OS KOVO - posun v chování vedení závodu. Mzdová část a tím celá KS dohodnuta 13. 3. 2003. Následně na konferenci 18. 3. 2003 odvolána stávková pohotovost.

19. února 2003 a 5. března 2003; Železářny Hrádek u Rokycan: Mítinky zaměstnanců proti nevyplácení mezd a dlouhodobé špatné situaci podniku. Po obou mítincích mzdy vyplaceny. Mítinky se konaly v areálu závodu. První bez účasti sdělovacích prostředků - požadavek vedení organizace. Účast na prvním cca 200 lidí, na druhém cca 500 lidí.

3. března 2003; TATRA Kopřivnice: Na prostranství před „Kulturním domem“ v Kopřivnici mítink zaměstnanců proti propouštění, sociálním dopadům, neschopnosti managementu dlouhodobě řešit situaci. Účast cca 1000 lidí. Organizováno závodem METALLURGIE ve spolupráci s Podnikovým výborem.

31. března 2003; Podniková odborová rada Nová huť, a. s., Ostrava-Kunčice: Mítink zaměstnanců a odborářů proti způsobu řešení zaměstnanosti v podniku. Proti propouštění. Účast cca 2 500 lidí. Není namířeno proti majiteli, ale proti způsobu řešení problému ze strany managementu.

31. března 2003 a 23. dubna 2003; Základní organizace OS KOVO Škoda Kovárny Plzeň: Mítinky zaměstnanců (100 + 150) na podporu požadavků odborů při vyjednávání KS 23. 4. 2003, účast za OS KOVO Rajdl. KS podepsána 30. 4. 2003.

23. dubna 2003; Podniková odborová rada Nová huť, a. s., Ostrava-Kunčice: Jednohodinová výstražná stávka.

Vzhledem k tomu, že po protestním mítinku konaném dne 31. 3. 2003 nedošlo ke změně stanoviska zaměstnavatele k řešení sporů o uzavření kolektivní smlouvy NH, a. s., na období let 2003 - 2005, a v souladu s usnesením Konference delegátů ZO OS se konala jednohodinová výstražná stávka zaměstnanců NH, a. s., proti záměru vedení NH neúměrně snižovat počet pracovních míst v období restrukturalizace NH, a. s. Stávka se konala dne 23. dubna 2003 od 9.00 do 10.00 hod.

Dne 29. dubna 2003 od 11.00 hod. svolala POR mimořádnou Konferenci delegátů ZO OS sdružených v POR, která rozhodla připravovat podmínky pro stávku v souladu se Stávkovým řádem NH.

15. května 2003; Protestní mítink ve Vítkovicích, Strojírenství: Tohoto protestního shromáždění proti propouštění zaměstnanců se zúčastnilo na 500 zaměstnanců, kde pískotem vyjádřili nespokojenost se současným stavem firmy, za který nese zodpovědnost současný management firmy. Letos má být propuštěno až 730 zaměstnanců, což je více než 21 %.

22. května 2003; Demonstrace v Ostravě „Proti nezaměstnanosti“: Oficiálně organizováno RR ČMKOS severní Moravy, ve skutečnosti vše dělal OS KOVO. Účast cca 10 000 lidí s 80% účastí z OS KOVO. Původně organizovaná demonstrace „Proti nezaměstnanosti“ byla vzhledem k přijatým návrhům reformy veřejných financí rozšířena i o toto téma.

Srpen 2003; V průběhu srpna se konaly dva mítinky na podporu vyplácení mezd ZO OS ŠKODA Ostrov ve firmě GENUA, s.r.o. Ostrov, kterých se zúčastnilo celkem 240 lidí.

28. srpna 2003; Stávková pohotovost v MORAVANU Otrokovice: Zpoždování výplat mezd. ZO OS KOVO MORAVAN Otrokovice vyhlásila stávkovou pohotovost z důvodu zpoždování výplaty mezd. Nadále se bude pokračovat v jednáních o řešení kritické situace a zajištění pravidelného vyplácení mezd. Pokud jednání nepovedou k uspokojivému vyřešení situace, jsou odboráři připraveni k vyhlášení výstražné stávky. Ke dni 31. 12. 2003 stávková pohotovost stále trvá. Mzdy nevyplaceny ještě za měsíce říjen a listopad 2003.

Září 2003; V průběhu září se konaly tři mítinky na podporu vyplácení mezd ZO OS ŠKODA Ostrov ve firmě GENUA, s.r.o. Ostrov, kterých se zúčastnilo celkem 360 lidí.

1. září 2003; Stávka, kterou vyhlásil Odborový svaz školství - přidalo se 5 učilišť ZO OS KOVO Moravskoslezského kraje.

13. září 2003; Demonstrace ČMKOS proti návrhům reformy veřejných financí pod heslem: Potřebujeme reformu. Odmítáme deformu.

Účast cca více než 20 000 tisíc, z toho OS KOVO 10 000. Akce organizována v sobotu se zdůvodněním: „Je to akce proti vládě a nikoli proti zaměstnavatelům, které touto akcí nechceme poškodit.“

Výstupem prohlášení. Akce měla vyslat signál i k Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, který začne návrhy reformačních zákonů projednávat následující týden po demonstraci.

21. listopadu 2003; Osmihodinová stávka zaměstnanců Železáren Hrádek: Cíl stávky: 1. přimět zaměstnavatele k řádnému vyplácení mzdy, 2. žít bez opakujících se stresů jako ostatní řádní lidé, 3. nepřipustit stav, kdy zaměstnanci budou po měsíce nebo roky vymáhat mzdové nároky prostřednictvím soudů, úřadů a exekutorů. V době stávky nebyla doplacena mzda za měsíc září 2003. Stávka se konala v ranní směně v čase od 6.00 - 14.00 hod.

Poznámka: Dlužné mzdy byly vyplaceny v týž den po skončení stávky. Následovala intenzivní jednání s předsedou představenstva Z-GROUP JUDr. Ing. Zemkem.

2. prosince 2003; Jedn hodinová výstražná stávka v Železárnách Veselí nad Moravou: Stávka se konala v době od 13.00 do 14.00 hod. před areálem závodu. Důvodem bylo zpoždění výplaty mezd a nevyplacení celé částky mezd. Účast cca 300 - 350 účastníků. Ihned po stávce slib majitele JUDr. Ing. Zemka na zahájení jednání o doplacení dlužných mezd.

2004

27. února 2004; Vyhlásil VZO OS KOVO Česká zbrojovka Uherský Brod stávkovou pohotovost na protest proti zpevňování výkonových norem, převádění výrob a tím snižování počtu zaměstnanců firmy. Souhlas s případnou stávkou podepsalo cca 750 zaměstnanců. Zaměstnavatel odmítl přistoupit na kompromisní návrhy ZO a vyvíjel nátlak na zaměstnance k podpisování souhlasu s ukončením stávkové pohotovosti.

1. března 2004; Vyhlášení stávkové pohotovosti v České zbrojovce, a.s., Uherský Brod: Důvody a cíle: nedopustit navrhované plošné snížení výkonových norem a pokles mezd.

5. března 2004; Vyhlášení stávkové pohotovosti v sektoru hutnictví železa pro ZO OS KOVO, na které se vztahuje KSVS roku 2003 uzavřená s KSVS. Zahájeny přípravy na stávce podle zákona 2/1991 Sb. v sektoru hutnictví železa.

Dne 10. března 2004 zrušil VZO stávkovou pohotovost a bylo vydáno společné prohlášení vedení akciové společnosti a VZO OS KOVO.

24. března 2004; ZO OS KOVO Let Kunovice uspořádala protestní mítink zaměstnanců Leteckých závodů, a.s., Kunovice.

K akci se připojilo i několik desítek zaměstnanců společnosti MORAVAN AEROPLANES Otrokovice. Z Leteckých závodů bylo přítomno cca 350 zaměstnanců.

Důvodem protestů je nespokojenost zaměstnanců s přetrvávajícím zpožděním výplat mezd. Na mítinku vystoupil místopředseda OS KOVO Josef Středula, předseda Letecké sekce OS KOVO Jan Borýsek, předsedové VZO Milan Blažek a Milan Mazel. Následně 30. 3. 2004 vyhlášena stávková pohotovost. Dne 31. 3. 2004 vyhlášen konkurz na firmu a zrušena stávková pohotovost.

30. dubna 2004 zrušena stávková pohotovost a přípravné práce na stávce v sektoru hutnictví železa. Důvodem rozhodnutí byla skutečnost, že na základě rozhodnutí ZO OS KOVO

TŽ nebylo možno zajistit nadpoloviční počet souhlasů zaměstnanců podniků, jichž se má stávka týkat.

19. dubna 2004; ZO OS KOVO MORAVAN Otrokovice uspořádala protestní demonstraci před vstupní branou do firmy. Demonstrace se zúčastnilo cca 200 zaměstnanců společnosti MORAVAN AEROPLANES a MORAVAN SAFETY BELTS. Demonstrující přišlo podpořit i 70 zaměstnanců Leteckých závodů Kunovice. Na demonstraci vystoupili místopředseda OS KOVO Josef Středula, předseda Letecké sekce OS KOVO Jan Borýsek, předsedové VZO Milan Blažek a Milan Mazel, člen P - OS KOVO Ing. Josef Krčmář. Přítomni byli zástupci médií ze Zlínského kraje. Důvodem protestu je nespokojenost zaměstnanců s dlouhodobým zpožděním výplat mezd. Dosud nebyly vyplaceny mzdy za měsíce leden, únor i březen 2004.

30. dubna 2004; Vyhlášena stávková pohotovost v ISPAT NOVÁ HUŤ, a. s., Ostrava. Zahájeny přípravné práce k jednodenní stávce. Mohutný nátlak zaměstnavatele na zaměstnance s cílem, aby zrušili své souhlasy se stávkou.

Připravované stávce vyslovily podporu Předsednictvo a Rada OS KOVO na svých červnových zasedáních. OS KOVO byl připraven podpořit materiálně, organizačně a technicky stávku v ISPAT NH.

1. června 2004; ZO OS KOVO MORAVAN Otrokovice uspořádala II. protestní mítink. Důvodem konání II. protestního mítinku je vyjádření nesouhlasu s jednáním zaměstnavatele, který dosud nevyplatil zaměstnancům mzdy za měsíce únor, březen a duben 2004, a více než stovce zaměstnanců nepřiděluje práci dle uzavřených pracovních smluv.

Mítinkem chce odborová organizace také informovat veřejnost i Krajský soud v Brně o současné kritické situaci zaměstnanců společnosti MORAVAN AEROPLANES, a.s., Otrokovice.

Dne 9. června 2004 rozhodnutím POR zrušena stávková pohotovost a odvolána připravovaná stávka. Důvodem byl pokles počtu souhlasných podpisů se stávkou pod 50 %.

15. listopadu 2004; ZO OS KOVO Železářny Chomutov. Stávková pohotovost ve firmě Ferromet záv. Chomutov vyhlášena 15. 11. 2004 trvá dosud. Důvod: nevyplácení mezd v termínu. Z 206 zaměstnanců s vyhlášením souhlasilo 167, tj. 81 %.

16. prosince 2004; V důsledku nedodržování výplatních termínů a nevyplácení mezd VZO OS KOVO Železářny Hrádek vyhlásil nejprve stávkovou pohotovost a na základě nezlepšené situace vyhlásil stávku na den 16. 12. 2004 v trvání od 13 do 15 hodin u zaměstnavatele FERROMET GROUP, s.r.o. - pracoviště Hrádek u Rokycan. Na základě jednání VZO OS KOVO s vedením firmy v čele s JUDr. Ing. Zemkem byla akce 15 minut před zahájením odvolána, jelikož zaměstnavatel splnil požadavky odborů.

V Praze dne 17. 1. 2005

Zapojení OS KOVO v mezinárodních organizacích a orgánech

Odborový svaz KOVO je členem dvou mezinárodních odborových federací:

- **od 24. května 1991 Světové federace kováků (IMF)**
- **od 21. listopadu 1991 Evropské federace kováků (EMF)**

IMF - Světová federace kováků byla založena v srpnu roku 1893 v malém hotelu v Zürichu, ve Švýcarsku. Tehdy se třicet delegátů z osmi evropských kováckých svazů a z USA dohodlo, že vytvoří mezinárodní informační kancelář. Základní myšlenka byla zcela jednoduchá: vzájemně by se od sebe učili prostřednictvím výměny informací o odborových aktivitách. V roce 1904 rozhodla mezinárodní konference v Amsterdamu o vytvoření kovácké federace. Kovácké svazy se měly vzájemně podporovat na mezinárodní úrovni proti zaměstnavatelům, obdobně jako je tomu na národní úrovni.

Tehdy měla IMF 440 000 členů. Před první světovou válkou jejich počet vzrostl na přibližně dva milióny členů, ale během 30. let došlo k poklesu. Od druhé světové války se opět počet členů ostře zvýšil. Dnes má IMF 25 miliónů členů a pokrývá 200 členských organizací ve 100 zemích.

Členy IMF jsou pracující v celé řadě druhů průmyslu včetně: ocelářství, strojírenství, loděnictví, automobilového průmyslu, letectví, elektrického a elektronického průmyslu.

Již od počátku členství je OS KOVO přímo zastoupen v Ústředním výboru IMF. Díky pomoci IMF byla proškolená řada zástupců a funkcionářů OS KOVO v různých oblastech, o kterých jsme zpočátku měli jen mlhavé informace. Prostřednictvím IMF, která v podstatě zprostředkovala konkrétní semináře pro členy OS KOVO, na kterých jako lektori působili kolegové z partnerských organizací západní Evropy, jsme měli možnost získat nové poznatky a poučit se o pozitivních aspektech, ale i o omylech a chybách, kterých se naši kolegové dopustili ve vybraných oblastech. Mezi konkrétní oblasti lze uvést kolektivní vyjednávání, nakládání s majetkem, restrukturalizace a privatizace ocelářství, **lean production** (zeštíhlená výroba) v automobilovém průmyslu atd.

OS KOVO má rovněž již od počátku zastoupení i v přípravných kongresových výborech. Za poslední období lze uvést například výbor pro projekty a vzdělávání, výbor pro stanovy IMF, atd.

Pokud se zaměříme na vývoj našeho členství v IMF, lze konstatovat, že v tomto směru nastal obrovský posun. OS KOVO již není pouhým konzumentem, ale v poslední době je spíše poskytovatelem pomoci dalším zemím, které se nacházejí v obdobné fázi jako OS KOVO před 12 lety. OS KOVO vysílá své specialisty a funkcionáře jako lektory do zahraničí, kde tito předávají zkušenosti z České republiky, například o průběhu a důsledcích privatizace podniků, systému zastoupení zaměstnanců v ČR, kolektivním vyjednávání, aj.

EMF - Evropská federace kováků byla vytvořena v roce 1971 jako evropský orgán, zastupující kovácké svazy v Evropě. EMF je střešovou organizací reprezentující 65 kováckých svazů ze 30 evropských zemí. V současné době reprezentuje 6,6 miliónu kováků.

Vzhledem k situaci, která byla v Evropské unii a v České republice do rozšíření EU, které nastalo až 1. 5. 2004, se OS KOVO do té doby nemohl plně zapojovat do činnosti EMF, pro-

tože se na nás plně nevztahovala evropská legislativa a některé další oblasti politiky EU. Skutečností však je, že již v této době před rozšířením EU se zástupci OS KOVO účastnili zasedání a práce některých výborů a pracovních skupin EMF, do nichž se snažili zakomponovat a rovněž zohlednit situaci v zemích střední a východní Evropy.

Tato situace se zcela změnila od rozšíření EU a od kongresu EMF, který se konal 11. - 15. června 2004 v Praze. Tento Pražský kongres byl rovněž zlomem v historii EMF. Byl to kongres, který se vůbec poprvé konal v jedné ze zemí střední a východní Evropy. Tímto krokem došlo k faktickému odborovému propojení západní a východní Evropy. Delegáti na tomto kongresu schválili budoucí cíle EMF: „Prohlubovat sociální dimenzi procesu evropské integrace; přispět k prohloubení sociální dimenze prostřednictvím reprezentování ekonomických a sociálních zájmů kováků v kovoprůmyslu na evropské úrovni; podporovat sociální Evropu, charakterizovanou demokracií, svobodou, sociální spravedlností a solidaritou; podporovat evropskou politickou a ekonomickou integraci při zachování odborových tradic a kořenů v jednotlivých národních státech.“

Kromě zastoupení v řídicím a výkonném výboru EMF - nejvyšší orgány určující politiku EMF mezi jednotlivými kongresy - působí zástupci OS KOVO v následujících výborech (uvádíme stručnou charakteristiku tří nejdůležitějších politických výborů):

1. Výbor pro kolektivní vyjednávání

Politika kolektivního vyjednávání EMF zahrnuje koordinaci mzdové politiky, harmonizaci politiky pracovní doby, společný přístup ke školení prostřednictvím kolektivních smluv. EMF hraje rovněž důležitou aktivní úlohu při mezisektorovém vyjednávání na evropské úrovni.

2. Výbor pro průmyslovou politiku

Průmyslová politika EMF je zaměřena na současné a budoucí zájmy zaměstnanců v evropském kovoprůmyslu. EMF napomáhá strukturovat změny v kovoprůmyslu, které s sebou přináší globalizace, a snaží se dosáhnout rovnováhy mezi zájmy zaměstnanosti a konkurenceschopnosti při zastupování zájmů svých členů.

3. Výbor pro podnikovou politiku

Evropská podniková politika podporuje práci evropských podnikových rad (EPR), participaci zástupců zaměstnanců v kontextu statutu evropské společnosti (SE). Současně EMF koordinuje vyjednávání, zacílené vylepšení dohod, založených na směrnici EPR.

4. Horizontální výbor pro školení a vzdělávání

5. Horizontální výbor k rozšíření

6. Horizontální výbor pro rovné příležitosti

7. Sektorový výbor pro ocel

8. Sektorový výbor pro automobilový průmysl

9. Sektorový výbor pro letectví (podle tematiky jednání)

10. Sektorový výbor pro výtahy

11. Sektorový výbor pro ICT

Všemi oblastmi aktivit EMF se prolíná sociální dialog. Sociální dialog je postupně rozvíjen a v současné době na evropské úrovni pokrývá sektor oceli, loďařství a automobilový sektor. Sociální dialog je prvkem, který je součástí vyjednávání na evropské úrovni a měl by napomoci zlepšit zastupování zájmů zaměstnanců na evropské úrovni.

Významné mezinárodní akce organizované OS KOVO

Vzhledem k vysokému počtu každoročně probíhajících mezinárodních aktivit vybíráme jen ty nejdůležitější akce, které byly organizovány a spoluorganizovány OS KOVO (v letech 2001 - 2004):

- **Task Force (pracovní skupina) EMF pro EPR 6. - 7. 9. 2001/ČR - Praha**
- **Konference zástupců odborových svazů OS KOVO/OZ KOVO (Slovensko)/CMB (Belgie) a CCMB (Belgie) k rozšíření EU 4. - 7. 10. 2001/Slovensko - Bratislava**
- **Zasedání pracovní skupiny EMF pro ocel 2. - 4. 10. 2002/ČR - Ostrava**
- **Výbor EMF ke kolektivnímu vyjednávání 28. - 29. 10. 2002/ČR - Praha**
- **Setkání zástupců OS KOVO a IG Metall (Německo) firem s německou účastí I - III (11. 11. 2002 - České Budějovice; 18. 3. 2003 - Praha; 19. 3. 2003 Praha)**
- **Kongres EMF 11. - 15. 6. 2003/ČR - Praha**
- **Autokonference IMF 9. - 11. 11. 2004 ČR/Praha**
- **Projekt OS KOVO/OZ KOVO pro zástupce EPR: říjen 2004 - březen 2005 - ČR/SR**

Evropské podnikové rady

OS KOVO se začal touto problematikou zabývat v roce 1995, krátce po schválení dané směrnice 94/45/EC o evropských podnikových radách (EPR) v roce 1994. Od září roku 1994 do září roku 1996 v Evropě v této oblasti evropských podnikových rad existovalo tzv. „období uzavírání dobrovolných dohod o EPR“. Bylo to období, kdy zatím daná směrnice nebyla začleněna do jednotlivých národních legislativ členských států EU. V kovoprůmyslu proto převzala iniciativu EMF a její členské organizace, které se zaměstnavateli sjednávaly dobrovolné dohody o vytvoření EPR. S většími či menšími úspěchy se našim kolegům a EMF dařilo do těchto vyjednávání zapojovat zástupce ze zemí střední a východní Evropy, kteří se následně stávali členy daných EPR. Jako konkrétní příklady lze uvést případ VW, ABB, Robert Bosch, GEA a mnoho dalších.

Zástupce OS KOVO se rovněž od roku 1995 začal postupně zúčastňovat práce v evropském výboru EMF „Task Force“ (tehdy pracovní skupina EMF, zabývající se problematikou EPR; nyní výbor EMF pro podnikovou politiku - CPC EMF), který se touto problematikou zabýval. Hlavním úkolem tohoto výboru byla právě koordinace postupů a přístupů členských organizací EMF k otázce EPR. Docházelo a stále ještě dochází ke koordinaci jednotlivých kroků, souvisejících se zahájením jednání s managementem perspektivních nadnárodních podniků o vytvoření EPR. Tento výbor však zpracoval i řadu politických dokumentů, které byly schváleny na jednání výkonného výboru EMF, včetně různých školicích materiálů a dalších podkladových materiálů pro členy EPR (většina z nich je v české verzi k dispozici na intranetu OS KOVO).

Právě díky kontaktům získaným na evropské úrovni byla realizována řada seminářů pro členy a pozorovatele v EPR, převážně financovaných z prostředků Evropské komise. Tyto semi-

náře byly zároveň organizovány ve spolupráci s těmito partnerskými organizacemi: AMICUS (Velká Británie), CMB a CCMB (Belgie), OZ KOVO (Slovensko). Hlavním cílem těchto seminářů bylo zejména prohloubení nejen znalostí o fungování EPR a EU, ale zejména kontaktů na podnikové úrovni a vzájemné spolupráce a koordinace postupů v rámci EPR.

Od rozšíření EU je situace odlišnější, i když i do tohoto průlomového okamžiku patřilo OS KOVO mezi ty odborové svazy zemí SVE, které měly nejvíce členů v EPR - ať již řádných nebo pozorovatelů - ne-li počet nejvyšší. Vzhledem k tomu, že od 1. 5. 2004 platí i pro Českou republiku směrnice týkající se EPR, jsou naši členové automaticky začleňováni do již existujících evropských podnikových rad, sami iniciují jejich zakládání a jsou součástí procesu vyjednávání již od jeho prvopočátku.

OS KOVO má své zástupce ve 34 evropských podnikových radách/nadnárodních podnicích, těchto zástupců je 45. V šesti nadnárodních firmách byly v současné době zahájeny kroky k iniciaci vyjednávání s managementem o založení tohoto evropského orgánu. Rovněž se nyní vedou jednání s partnerskými organizacemi, pro které podniky by EPR v budoucnu přicházely v úvahu.



METROPOL, spol. s r. o.

Senovážné náměstí 2, 370 21 České Budějovice

Víceúčelový komplex budov s jednacími prostory, ubytovacími kapacitami, vhodný pro pořádání konferencí, symposií, výstav i menších porad a komorních událostí

Tel.: 495 052 111, sales@aldis.cz, www.aldis.cz

Dům kultury Jihlava spol. s r. o.

Tolstého 2, 586 01 Jihlava

Kongresová činnost, pronájem místností, kvalifikační a jazykové kurzy, odborné semináře, kulturní a zábavní akce, filmový klub, pořady pro děti a mládež

Tel.: 567 571 672, reditel@dko.cz, www.dko.cz





ALDIS, a. s.

Kongresové, výstavní a vzdělávací a společenské centrum
Eliščino nábřeží 375, 500 02 Hradec Králové

Organizace kongresů a výstav, vzdělávací semináře, restaurační služby (catering, rauty), polygrafické a propagační služby

Tel.: 495 052 111, sales@aldis.cz, www.aldis.cz

Hotel* ARNIKA**

Labská 111, 543 51 Špindlerův Mlýn

Hotelové a gastronomické služby, kongresový sál, salonky, sportovní a zábavní zařízení

Tel.: 499 433 117, hotel.arnika@orea.cz, www.orea.cz/arnika





