



Ročník XIII. číslo 9 datum vydání 24.9. 2019



DOHODA

Hlavní body Dohody Výroba

Zachování celkové výroby tekuté oceli po dobu minimálně 5 let minimálně na stávající úrovni.

Předpokládaný minimální výrobní výkon může být snížen v letech:

- plánovaných velkých oprav
- při velkých poruchách, které vyžadují rozsáhlé opravy
- situace na trhu vyžaduje dočasná opatření v zájmu ostravské hutě

Důvody pro případné snížení výroby z výše uvedených důvodů budou předem konzultovány s odbory.

Zaměstnanci a kolektivní smlouvy

Zachování míry zaměstnanosti k 1.7.2019 po dobu 2 let

Ratifikace všech platných kolektivních smluv.

Prodloužení kolektivních smluv ostravské hutě a všech dceřiných společností o další 3 roky, tj. do konce roku 2023.

Investice

Udržovací investice budou ve výši umožňující zajištění řádného chodu ostravské hutě vč. dceřiných společností. Strategické investice do dalšího rozvoje.

Po 100denní analýze plán investic, tj. udržovacích i strategických investic včetně investičních projektů pro dceřiné společnosti.

Emisní povolenky

Ve prospěch ostravské hutě budou zachovány a využity emisní povolenky, které jsou majetkem této společnosti včetně dceřiných společností.

Energie

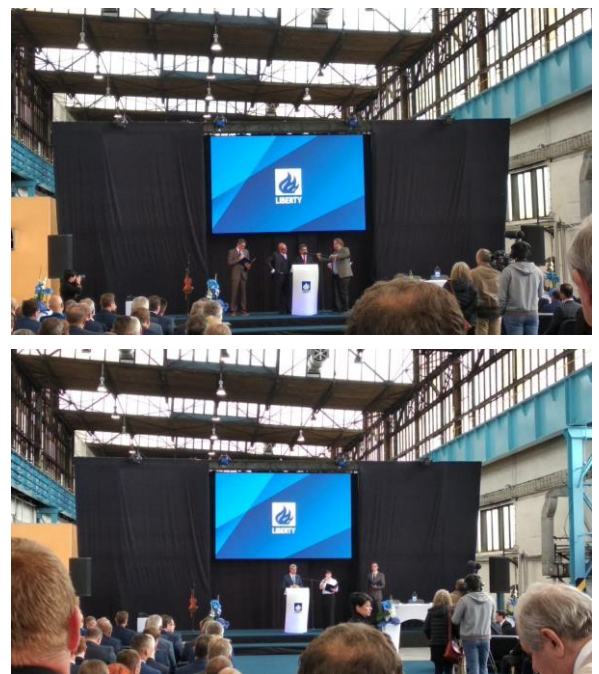
Možnost akvizice energetiky TAMEH Czech s.r.o. a provedení analýzy podniku za účelem jeho koupě (due diligence).

Transparentní financování transakce

Došlo k nabytí 100 % akcií společnosti vlastníkem za pevně stanovenou částku a k převzetí zůstatků na účtech společnosti, za které vlastník zaplatil další stanovenou částku.

Pozn. Z důvodu požadavku Liberty jsme podepsali mlčenlivost a nemůžeme z tohoto důvodu zveřejnit více detailů z Dohody. Odbory podepsaly Dohodu 23.8. a zástupci nového vlastníka 12.9.





PODPIS MEMORANDA DNE 17.9. 2019

Memorandum se kromě strategického rozvoje a udržitelného růstu logicky zabývá také ochranou práv zaměstnanců a odráží záměr MPO víc se zapojit do dění v ostravské huti. Stát tak mimo jiné bude mít člena v dozorčí radě společnosti.

V dokumentu jsou přesně specifikovány konkrétní oblasti, v nichž podepisující strany našly porozumění. Jedná se o energii a infrastrukturu, rozvoj lidských zdrojů, výzkumné a vývojové činnosti a společnou obchodní politiku.

JEDNALI JSME O OCELÁŘSTVÍ

Zástupci zaměstnanců odborových organizací, odborových svazů a asociací hutního průmyslu v rámci České republiky, Polska a Slovenska jednali ve dnech 18.- 19. září 2019 v Dolní Lomné. Účastníci setkání reprezentovali a zastupovali více jak 50 tisíc zaměstnanců.

Jako významní hosté a také s důrazem na vážnost situace v sektoru evropského ocelářství, se jednání zúčastnili zástupci asociací hutních podniků daných zemí: statutární ředitel Ocelářské unie Daniel Urban, předseda rady Polské asociace (HIPH) Miroslaw Motyka, Ředitel pro styk s vládou a Evropskou unií Michal Pintér a Peter Zima z U. S. Steel Košice

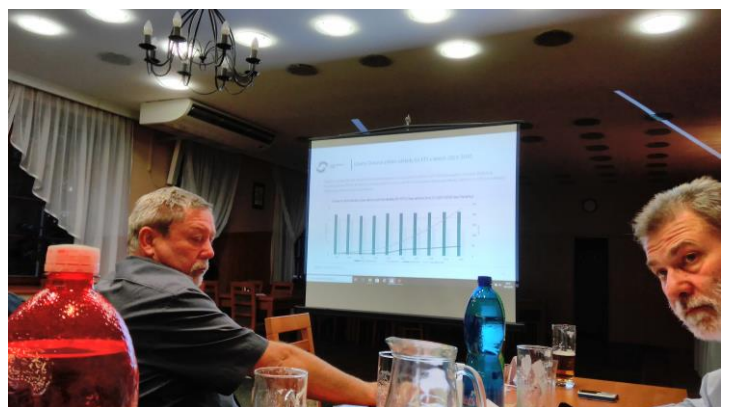
Nejvíce diskutované problémy firem, odborů a zaměstnanců:

- stav ocelářského průmyslu a zaměstnanosti v jednotlivých zemích, aktuální zaměstnanost, snižování počtu zaměstnanců, restrukturalizace, produktivita
- nedostatek pracovní síly - systémy školství a značná absence vzdělávání hutních profesí i propagace
- stávající produkce, sortiment, počty zaměstnanců, pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, podoba a vyjednávání kolektivních smluv
- rušení a přemísťování výroby, tj. vzájemná informovanost odborářů daných společností (solidarita)
- problém získávání mladých lidí do odborů
- pracovní a sociální podmínky zaměstnanců, problémy s navyšováním mezd či udržení reálných mezd,
- seznámení s činnostmi, podmínkami a organizací jednotlivých odborových organizací a svazů,
- vzájemná výměna zkušeností a problémů jednotlivých firem a odborových organizací,
- zkušenosti při zastupování zaměstnanců a vyjednávání i podoby kolektivních smluv,
- ocelářský průmysl Evropy a vlivy ekonomické a tržové krize,
- legislativa a důchodové systémy v jednotlivých zemích, prodlužování věku odchodu do důchodu

Na závěr se účastníci jednoznačně shodli na znění společné deklarace.

Slovenská novela ustanovuje, že minimálně 30 % výnosů z aukcí povolenek musí být směřováno do Environmentálního fondu (tedy 70 % může být rozpuštěno ve státním rozpočtu). Tyto prostředky pak mají být z 35 % určeny na financování projektů určených ke snižování emisí, zvyšování účinnosti, nahrazování fosilních zdrojů apod. 25 % prostředků se použije na kompenzace nepřímých nákladů na EU ETS, tedy energeticky náročných podniků, u kterých hrozí tzv. únik uhlíku.

Česká novela, pokud nebude modifikována pozměňovacími návrhy, snižuje účelové určení výnosů z dražeb povolenek ze 12 na 8 miliard korun (4 miliardy jsou určeny pro MŽP a 4 pro MPO). Zbytek výnosů, které celkově již nejspíš v tomto roce přesáhnou 12 miliard a v budoucnu budou nadále stoupat, poputuje do státního rozpočtu, odkud mohou být prostředky čerpány na jakékoli účely. Česko rovněž po vzoru Slovenska zavede kompenzace na nepřímé náklady pro energeticky náročná odvětví. Podrobnější pravidla budou stanovena nařízením vlády.



DLOUHÉ SMĚNY ŠKODÍ ZDRAVÍ. DŮLEŽITÁ JE DÉLKA, ALE I ŘAZENÍ SMĚN

Práce na směny přináší výhody firmám, ale z různých důvodů ji vyhledávají i někteří zaměstnanci. Podle odborníků jsou zejména dvanáctihodinové směny rizikem pro zdraví. Nedávný průzkum také ukázal, že důležitá není jen délka směn – dvanáct, či osm hodin –, ale i jejich řazení před následným volnem.

Práce na směny u nás není výjimkou a firmy často preferují směny v délce dvanácti hodin namísto osmihodinových. Výrobní závody hledají způsob, jak optimalizovat svůj provoz a efektivně využít stroje i zaměstnance. Ve službách se přizpůsobují dlouhým otevíracím dobám a podobně. „Zaměstnavatelé si však mnohdy neuvědomují, že pokud budou brát při plánování směn ohled pouze na své zájmy, nemusí se jim to vyplatit,“ upozorňuje v tiskové zprávě společnost Déhora, která se zabývá správným plánováním směn.

Někdy jsou to i samotní zaměstnanci, kteří například kvůli méně častému dojíždění a delšímu volnu vyžadují dvanáctihodinové směny.

„Česká republika v práci na směny zaujímá mezi zeměmi EU jedno z předních míst, avšak oproti jiným evropským státům u nás stále přetrvává zastaralý a neefektivní dvanáctihodinový směnný provoz. Nejen takové pracovní nasazení, ale i nevhodný směnový model způsobuje u zaměstnanců narušení biorytmu, stres, nemoci a trvalou nespokojenost a společnosti se pak potýkají s vysokou fluktuací, zbytečnými náklady a sníženou produktivitou,“ říká Roman Urban ze společnosti Déhora.

Dvanáctihodinové směny jsou riziko pro zdraví

Delší směny nejsou z dlouhodobého hlediska výhodné pro zaměstnance ani pro zaměstnavatele. I když vidina dlouhého volna, které po dvanáctihodinových směnách následuje, může být lákavá, tyto směny výrazně narušují fyzické i psychické zdraví a rodinný život zaměstnanců. Lidé i firmy podceňují vliv dlouhých směn na zdravotní stav i výkonnost. Přitom nedostatek spánku a únava způsobené dvanáctihodinovými směnami mohou vést k chybám nebo úrazům a snižují kvalitu provedené práce.

„Práce na směny škodí zdraví. Měla by být jen tam, kde je to nezbytné,“ varuje v rozhovoru specialista na pracovní lékařství, profesor Milan Tuček.

Práce na směny a zdraví

- Práce v nepravidelných směnách je od roku 2010 považována Mezinárodní agenturou pro výzkum rakoviny v Lyonu (IARC, součást WHO) za pravděpodobný lidský karcinogen.
- Porušeny jsou biologické rytmy významných životních funkcí a produkce hormonů (například melatoninu).
- Jde také o zvýšené riziko metabolických a kardiovaskulárních onemocnění, mimo jiné ze zvýšeného příjmu potravy a slazených nápojů.
- Směnné či nepravidelné režimy jsou velkým rizikem pro osoby s některými, například záchvatovitými onemocněními (epilepsie, migrény) a neměly by být zaváděny v provozech, kde to není nezbytné (například proto, že je nedostatek pracovní síly).

Podle Déhory největším problémem, se kterým se pracovníci na dvanáctihodinových směnách potýkají, je nedostatek spánku a zvýšená únava. To negativně ovlivňuje jejich výkon, produktivitu i bezpečnost, a to nejen v práci, ale i doma.

Absence kvalitního spánku může mít za následek sníženou pozornost, zpomalené reakce a neuvážená rozhodování, která mohou mít v některých odvětvích fatální následky. Lidé pracující ve dvanáctihodinových provozech mohou být častěji podráždění, mít potíže s komunikací a trpět depresemi.

Osmihodinové, nebo dvanáctihodinové směny?

Podle odborníků ze společnosti Déhora nelze jednoznačně a obecně určit, jaká délka směny je výhodnější. Vždy záleží na druhu činnosti, kterou se daná společnost zabývá, i na individuálních potřebách zaměstnanců. Při plánování směn by měl ale zaměstnavatel vždy zvážit, zda svým rozhodnutím neohrozí jejich zdraví a bezpečnost, a v případě dvanáctihodinových směn minimalizovat negativní dopad.

V konečném důsledku by měly být směny v souladu s celkovými provozními a pracovními cíli společnosti. Například pokud se jedná o fyzicky náročnou práci, kde je nutná kvůli bezpečnosti zvýšená pozornost, jsou ideální osmihodinové směny. Pro mladší zaměstnance v nenáročném provozu, kteří preferují prodloužené volné víkendy, mohou být dvanáctihodinové směny lákavou motivací, ale i oni by měli myslet na své zdraví.

https://www.vitalia.cz/clanky/dlouhe-smeny-skodi-zdravi-dulezita-je-delka-ale-i-razeni-smen/?utm_medium=kolotoc&utm_source=podnikatel-cz&utm_campaign=dlouhe-smeny-skodi-zdravi-dulezita-je-delka-ale-i-razeni-smen

NA VÝDAJE SE ŠKOLOU STÁT PŘIDÁ AŽ 34 TISÍC. KDO MŮŽE O DÁVKU POŽÁDAT?

Nástup do školy s sebou nese pro rodiče několikatisícové náklady, zvláště jde-li o prvňáčka, kterému je třeba pořídit celou výbavu. Na kolik vyjdou výdaje letos a kteří rodiče mohou stát požádat o dávku až do výše třiceti tisíc?

Rodinám v obtížné finanční situaci může s pořízením školních věcí pomoci stát. Za celý rok mohou získat prostřednictvím dávky Mimořádná okamžitá pomoc na výdaje související se vzděláním nebo se zájmovou činností nezaopatřených dětí až desetinásobek životního minima jednotlivce, tedy částku 34 100 Kč. Zákonná hranice této nenárokové dávky platí na jednoho žadatele.

Jen pro osoby v hmotné nouzi

Nárok na tuto dávku může vzniknout pouze osobám, které jsou podle § 2 odst. 2 v **hmotné nouzi** a podle § 2 odst. 5 nemají vzhledem k příjmům a celkovým sociálním a majetkovým poměrům dost peněz **na úhradu odůvodněných nákladů souvisejících se vzděláním nebo zájmovou činností nezaopatřeného dítěte**.

Jedná se o dávku nenárokovou, kterou ÚP ČR poskytuje na základě celkového zhodnocení individuální situace žadatele a odůvodnitelnosti konkrétního výdaje s tím, že v řízení o přiznání dávky úřad posuzuje příjmy a celkové sociální a majetkové poměry rodiny.

Přiznání dávky předchází šetření přímo v rodině žadatele, občas i na základě spolupráce se sociálním odborem města.

Na penál i školu v přírodě

Úřad při posuzování nároku na dávku bere zřetel i na problematiku začlenění dítěte do dětského kolektivu, dá se dávka kromě základních školních potřeb, jakými je aktovka, sešit či penál (ty, které nehradí škola), čerpat i na úhradu nákladů souvisejících se zájmovou činností nebo školní aktivitou, která přímo nesouvisí s výukou. Tedy například i na školu v přírodě nebo letní tábor.

Jak požádat o dávku?

Chcete-li požádat o dávku mimořádné okamžité pomoci, musíte se obrátit na pracovní úřad a vyplnit zde formulář žádosti o mimořádnou okamžitou pomoc. V elektronické podobě se na něj doklikáte přes integrovaný portál MPSV.

O dávku se žádá před vynaložením výdajů, nikoli zpětně. Dávka se přiznává s ohledem nejen na příjmy žadatele, ale i společně posuzovaných osob, takže kromě žádosti počítejte s tím, že musíte doložit příjmy a náklady posuzované domácností (nájem, energie, odpady apod.).

Jen do výše odůvodnitelných nákladů

Poskytnutá částka mimořádné finanční pomoci se stanovuje jen do výše konkrétního nákladu, takže neplatí, že by žadatel automaticky získal nárok na vyčerpání zákonného maxima

<https://www.mesec.cz/clanky/na-vydaje-se-skolou-stat-prida-az-34-tisic-kdo-muze-o-davku-pozadat/>

Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji k 31.08.2019

CELOEVROPSKÁ KAMPAŇ NA PODPORU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ

Najdete na webových stránkách
v pravé liště pod tlačítkem
„Together at work“

<https://www.oskovo.cz/oskovo/kampan-together-work>

okres	počet uchazečů					nově evidovaní uchazeči	uchazeči s ukončenou evidencí a vyřazení		počet volných míst		podíl nezaměstnaných		
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	z toho				celkem	z toho umístění uchazeči	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	počet uchazečů na jedno volné místo	v procentech	rozdíl proti min. měsíci v proc. bodech
			absolventi a mladiství	osoby se ZP	dosazitelní 15-64 let								
Bruntál	2 954	17	97	630	2 752	453	436	232	1 446	-47	2,0	4,7	0,1
Frydek-Místek	3 993	-81	150	946	3 692	666	747	448	2 532	-59	1,6	2,7	0,0
Karviná	11 284	-132	331	1 761	10 691	1 117	1 249	587	2 064	-1	5,5	6,6	-0,1
Nový Jičín	2 891	2	95	485	2 697	485	483	276	2 866	94	1,0	2,8	0,1
Opava	2 836	-45	125	539	2 600	469	514	285	2 034	-96	1,4	2,3	0,0
Ostrava	11 826	-121	426	2 165	10 654	1 474	1 595	827	6 714	-398	1,8	5,1	-0,1
MSK celkem	35 784	-360	1 224	6 526	33 086	4 664	5 024	2 655	17 656	-507	2,0	4,2	-0,1

EVROPSKÁ RADA ZAMĚSTNANCŮ V LIBERTY

Vedení Liberty Steel Continental Europe (LSCE) vyzvalo k vytvoření zvláštního vyjednávacího výboru s cílem zřídit evropskou radu zaměstnanců (ERZ). Management požádal o nominaci členů do zvláštního vyjednávacího výboru.

V § 290 odst. 3 ZP je stanoven klíč k určení počtu členů **vyjednávacího výboru**. Tento klíč stanoví na každých započatých 10 % zaměstnanců z celkového počtu zaměstnanců ve všech členských státech dohromady, jednoho člena vyjednávacího výboru.

JIŽ IX. ROČNÍK VELKÉHO BOWLINGOVÉHO

TURNAJE Konal se 20.9. za účasti 70 členů a rodinných příslušníků ze ZO Energetika. Gratulujeme vítězům i zúčastněným.



Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA ZO Energetika

595 686 141 mobil 774 101 642 alena.sobolova@libertysteelgroup.com

Verner David ZO Laboratoře a Výzkum

595 684 034 mobil 724 937 020 david.verner@libertysteelgroup.com

Borůvka Pavel ZO Vysoké pece

595 686 254 mobil 724 365 533 z12.kovo@libertysteelgroup.com

PORKOVÁK

ul. Vratimovská 689, 707 02, Ostrava - Kunčice,
tel. 59 568 6141,

E-mail: vspor01.ostrava@libertysteelgroup.com