



PORKOVÁK



Ročník XII. číslo 1 datum vydání 23. 1. 2018

INFORMACE K ZÁMĚRU PRODEJE GO STEEL FRÝDEK – MÍSTEK (BÝVALÝ AM OSTRAVA ZÁVOD 17 - VPFM)



Vzhledem k faktu, že informace v některých médiích před Vánoci o již realizovaném prodeji tohoto závodu polské firmě byly slušně řečeno ne zcela přesné a řada zaměstnanců si myslí či myslěla, že závod je již prodán, považují za vhodné v zájmu zamezení dezinformací a přesné informovanosti aktuální stav co nejdříve přiblížit.

K dnešnímu dni k prodeji ještě de facto ještě nedošlo, nicméně k 1.12.2017 byl závod 17 - VPFM tzv. odštěpen ze společnosti AM Ostrava a.s. do nově vytvořené společnosti pod názvem GO Steel Frýdek – Místek a.s.

Tento fakt prakticky znamená, že závod již sice není jedním ze závodů AM Ostrava a je opět plně samostatnou obchodní společností s právní subjektivitou, nicméně zatím zůstává ve skupině ArcelorMittal ovšem nově vlastněn přímo ArcelorMittal Luxemburg S.A. Pro zaměstnance závodu to po předchozí fúzi s AM Ostrava znovu znamená další zásadní změnu v historii firmy, nicméně jejich pracovní právní a sociální nároky vyplývající z kolektivní smlouvy a pracovních smluv jim jsou zachovány s využitím dohod v kolektivní smlouvě a také s využitím přechodu práv a povinností dle Zákoníku práce. Navíc, nyní odborová organizace již s vedením GO Steel FM dolaďuje všechny otázky a jejich uzavření do Dodatku KS pro tuto firmu. Nicméně, dohoda o mzdovém vývoji pro rok 2018 je shodná s AM Ostrava.

Faktem ovšem je, že dne 15.12.2017 byla mezi ArcelorMittal a polskou firmou Stalprodukt S.A. podepsána smlouva, která znamená potvrzení záměru prodeje a koupě GO Steel FM. To je ovšem dle platných legislativ podmíněno předchozí realizací a vyjádřením k tomuto záměru prodeje ze strany antimonopolních úřadů několika evropských zemí. Tato řízení již nyní právně probíhají a pokud tedy nikdo nepodá negativní vyjádření, které by ovšem muselo mít dle předpisů oprávněné zdůvodnění a bylo by samozřejmě dále řešeno jeho opodstatnění, bude GO Steel FM polskému zájemci prodán a ten stane se vlastníkem akcií. Nyní se tedy čeká, jak zmíněná antimonopolní řízení dopadnou a dle předpokladu v řádu několika měsíců v prvním čtvrtletí roku, by měl být znám výsledek.

Odborová organizace v případě prodeje bude samozřejmě s novým vlastníkem jednat mj. o zárukách především zaměstnanosti, provozování a rozvoje firmy. Chceme věřit, že pozitivní přísliby skupiny ArcelorMittal a prvotní vyjádření zájemce o koupi, budou naplněna.

Luděk Lúčan

STROP AŽ OD ROKU 2030

Dosavadní mechanismus růstu důchodového věku počítal například s tím, že na začátku roku 2018 narozené děti by měly jít do důchodu až v 73 letech a deseti měsících. Neomezený růst prosadil před sedmi lety exministr JAROMÍR DRÁBEK s koalicí ODS, TOP 09 a Věcí veřejných.

Nový systém pro stanovení tohoto věku, který začal platit od 1. ledna roku 2018, přinese změnu až lidem, kteří půjdou do penze po roce 2030. Do té doby důchodový věk poroste podle dříve platných pravidel a postupně se zastaví na 65 letech.

Věk nástupu do penze se tak nyní zvyšuje u mužů o dva měsíce a u žen o čtyři měsíce. Postupně by se měla věková hranice u obou pohlaví srovnat. Do penze v 65 letech by tak v roce 2030 měli jít muži, bezdětné ženy a matky s jedním dítětem. Ženy s více dětmi se na 65 let důchodového věku dostanou ještě později.

Přehled důchodových věků pro jednotlivé ročníky (roky + měsíce)

Rok narození	Muž	Žena bez dětí	Žena s jedním dítětem	Žena s dvěma dětmi	Žena s třemi nebo čtyřmi dětmi	Žena s pěti a více dětmi
1955	63+4	62+8	61+4	60	58+8	57+4
1956	63+6	63+2	61+8	60+4	59	57+8
1957	63+8	63+8	62+2	60+8	59+4	58
1958	63+10	63+10	62+8	61+2	59+8	58+4
1959	64	64	63+2	61+8	60+2	58+8
1960	64+2	64+2	63+8	62+2	60+8	59+2
1961	64+4	64+4	64+2	62+8	61+2	59+8
1962	64+6	64+6	64+6	63+2	61+8	60+2
1963	64+8	64+8	64+8	63+8	62+2	60+8
1964	64+10	64+10	64+10	64+2	62+8	61+2
1965	65*	65*	65*	64+8	63+2	61+8
1966	65*	65*	65*	65*	63+8	62+2
1967	65*	65*	65*	65*	64+2	62+8
1968	65*	65*	65*	65*	64+8	63+2
1969	65*	65*	65*	65*	65*	63+8
1970	65*	65*	65*	65*	65*	64+2
1971	65*	65*	65*	65*	65*	64+8
1972 a dále	65*	65*	65*	65*	65*	65*

JAK TO JE S ODBORY V NAŠÍ SPOLEČNOSTI?

V roce 1991 vznikla z ROH Podniková odborová rada (POR). V roce 2004 začaly z POR vystupovat postupně v II. pololetí roku jednotlivé ZO (historikové si jistě vzpomenu na neuskutečněnou stávkou za kolektivní vyjednávání, když se začali zaměstnanci škrtat ze seznamu stávkujících a výběr členských příspěvků byl v hotovosti). V POR v roce 2005 zůstaly jen tři ZO, Energetika, ZO Koksovna a ZO Laboratoře a Výzkum. ZO, které vystoupily z POR se následně sdružily do Sdružení ZO OS KOVO ArcelorMittal a POR se jen přejmenovala na Radu odborů v roce 2007 a postupně přijala mezi své řady zpět ZO Vysoké pece, nově ZO Karviná a ZO Válcovny plechu Frýdek-Místek.

V dalších letech ze Sdružení ZO vystoupila ZO Doprava a v roce 2013 z Rady ZO Koksovna a ZO Válcovna. V roce 2016 vystoupily ze Sdružení ZO 3-Servis, ZO Elektrárna, ZO A Servis.

Je nutno připomenout, že stejně tak jako nyní, i v dobách od roku 1991, byly Základní organizace na závodech s právní subjektivitou (nově právní osobnost) a měly pouze společný administrativní orgán POR, na zasedáních kterého jsme se všichni předsedové scházeli a demokraticky hlasovali (co ZO, to jeden hlas). POR měla svého předsedu, místopředsedu, ekonoma, právníka, socioložku a sekretariát s výkonem práv jednání s vrcholovým vedením firmy v rámci dle všech ZO společných nadpolovičních rozhodnutí.

V současnosti máme Radu odborů, Sdružení a samostatné ZO Doprava, ZO 3-Servis, ZO Elektrárna, ZO A Servis a ZO OS KOVO ArcelorMittal. Přestože jsou dva hlavní subjekty a dalších pět samostatných ZO, společně se scházíme a rozhodujeme hlasováním stejně jako v minulosti (jedna ZO, jeden hlas).

Ale pokud se někdo snaží nectít většinové rozhodnutí, tak je zřejmě něco špatně a nemá to s demokracií nic společného. Ostatně mohli jsme se o tom přesvědčit opakovaně na Sjezdu OS KOVO, kde byl podán návrh změny do Stanov, hlasovat podle členské základny či padl návrh „jakého si automatu“ zastoupení v orgánech pro velké ZO. Zástupci z celé republiky toto zřetelně odmítli, pro návrh hlasoval jen sám navrhovatel.

Na Slovensku již proběhla změna ve struktuře organizačních jednotek a mají zkušenost, že velká ZO vůbec nedává záruky, že je to ta kvalitní, s kvalitním předsedou, která má ty malé spolknout jako velryba rybičky.

A máme tady ještě jeden fenomén. Člen si vybírá v které ZO chce být. Ať to je už o sympatiích či nesympatiích k předsedovi, či je zde důvod materiální (kdo mi vrátí více na benefitech), a už dávno to není o tom, kde pracuje.
asob

Člověk totiž věří tomu, co chce považovat za pravdivé. Protože nemá dost trpělivosti k objevování, zavrhuje věci nesnadné, dále věci střízlivé, jež jdou do větší hloubky, neboť je pověřivý. Zamítá rovněž světlo zkušenosti, protože je pyšný a nadutý, aby se nezdálo, že v mysli prodlévá u věcí nepotřebných a pomíjejících, dále odmítá věci paradoxní, poněvadž podléhá běžnému mínění.“

Zdroj: <https://citaty.net/autori/francis-bacon/>

KOLEKTIVNÍ SMLOUVA



Naše základní organizace Energetika působí nejen v ArcelorMittalu či v TAMEHu, ale i u jiných zaměstnavatelů. Na konci roku 2017 jsme vyjednali a podepsali kolektivní smlouvu v Domově Korytko, což je příspěvková organizace v Ostravě – Zábřehu. Zaměstnanci, kteří pracují v nepřetržitých provozech v profesích sociální pracovník v přímé péči či zdravotní sestra si jistě také zaslouží slušné pracovní podmínky. Dohodli jsme mimo jiné pracovní volno s náhradou platu nad rámec zákona i nad možnosti, které mají zaměstnanci AMO. Kolektivní smlouva je podepsána na tři roky. Jelikož se nám za dobu působení v organizaci podařilo prosadit mnoho pozitivních změn ke spokojenosti zaměstnanců, oslovili nás i další příspěvkové organizace a chtějí vstoupit do našich odborů a my jsme rádi, že je zájem o odbory.

asob

K VÝSLEDKU A PRŮBĚHU KOLEKTIVNÍHO VYJEDNÁVÁNÍ DODATKU KS AMO PRO ROK 2018

Vzhledem ke skutečnosti, že se vedou různé dohady a šíří „zaručené“ informace, přinášíme informace z věcného pohledu. Návrh Dodatku KS v oblasti mezd pro rok 2018 předložily odborové organizace v působnosti k AMO společně vrcholovému managementu již na konci října 2017. Společně byla rovněž zvolena šestičlenná vyjednávací komise za stranu odborů. Samotné vyjednávání probíhalo ve velmi složité situaci, protože reálný předpoklad hospodářských výsledků AMO jako celku za rok 2017 je velmi negativní, a to bohužel ve ztrátě daleko převyšující miliardu Kč. Není pravdou, jak se často obecně tvrdí, že na tuto ztrátu měl negativní vliv pouze problém s rozjezdem po rekonstrukci tandemu, protože zde prokazatelně byly další negativní vlivy jako výpadek vysoké pece v počátku roku po zalití, enormní zvýšení cen vstupních surovin pro AMO zásadních (uhlí, ruda, šrot), zlomení hřídele dalšího tandemu, posílení kurzu české koruny apod.

Navzdory těmto nepříznivým ekonomickým výsledkům společnosti a po řadě složitých jednání probíhajících od listopadu 2017 dospěly obě smluvní strany kolektivního vyjednávání těsně před Vánočními svátky nakonec ke kompromisnímu stanovisku strany zaměstnavatele, tj. zvýšení tarifní složky v průměru o 1000 Kč + vyplacení jednorázové odměny v průměrné výši 9.200 Kč (nezaměňovat s odměnou za HV 2017 na tu prostě nevznikl dle KS právní nárok, protože odměna byla postavena na dosažení plusového HV). Tyto dvě růstové složky společně s vyplývajícím růstem náhrad mezd (za dovolenou, svátky atd.) znamenala pro zaměstnance AMO navýšení příjmu v přepočtu na měsíc cca. 1900 Kč. Odborové organizace tedy před vánočními svátky stály před rozhodnutím, zda tuto kompromisní dohodu přijmou nebo ne. Samozřejmě k tomuto proběhlo společné jednání představitelů všech, podotýkáme všech k AMO příslušných odborových organizací a ve finále ani jedna nebyla proti toto kompromisní vyústění přijmout. Je třeba si uvědomit, že na opačné straně v případě nesouhlasu stál fakt, že v případě nepřijetí zmíněného kompromisu by finální návrh zaměstnavatele padl a muselo by se od ledna 2018 vyjednávat de facto od nuly. Což by tedy reálně znamenalo, že pokud by se kompromis nepřijal, muselo by se ze strany odborů vyjednávat více než přijatých průměrných 1900 Kč navíc, aby zamítnutí nabízeného kompromisu mělo vůbec pro zaměstnance smysl co do vyjednání plusových příjmů v Kč.

Odborové organizace vše samozřejmě vyhodnocovaly, ale je prostě jisté, že dosáhnout růstu nad zmíněný průměrný měsíční příjem navíc, by bylo při tak velké hospodářské ztrátě 2017, předpokladu inflace a výhledu HV 2018 apod. velmi složité, včetně prosazení v případě sporu o uzavření DKS s využitím legálních instrumentů jako je řízení před zprostředkovatelem, případných protestů atd. Samozřejmě, je třeba respektovat, že každý jednotlivec má svůj pohled na věc a má právo si vše výše uvedené vyhodnotit také sám, ale se zodpovědností všech kroků, rozhodnutí a také důsledků, které by chtěl učinit tzn. reálně kompromis vnitřně přijmout nebo nepřijmout = všechny odborové organizace sdělili zaměstnavateli, že přijímají, podepsaly, a to je rozhodující. Pokud by tedy nyní některá chtěla říkat, že je to špatná dohoda a kompromis, lhala by si sama do kapsy, nechtěla by populisticky nést tíhu svého rozhodnutí a také si ho obhajovat u své členské základny, což je samozřejmě vždy při demokratické rozdílnosti názorů jednotlivců často velmi složité a nepopulární, ale lidem přirozené a musí probíhat jako vklad a progres konání do budoucnosti. A pro budoucnost odborových organizací a jejich členů u firem s působností ke skupině AM a AM Ostrava je důležité tvořit a mít co nejlepší společnou platformu a tím i jednotné postupy.

Luděk Lúčan, předseda vyjednávací komise

TURISTY BUDE PO OSTRAVĚ VOZIT LEGENDÁRNÍ DOUBLEDECKER

Dvoupatrový autobus doubledecker, který je v červené barvě symbolem Londýna tak jako telefonní budky či Big Ben, bude od léta vozit turisty také v Ostravě. Jezdit bude mezi dvěma nejnavštěvovanějšími atrakcemi, Dolní oblastí Vítkovice a zoologickou zahradou. Vedení města tím chce vyřešit i problém s parkováním u zoo.

„Myšlenka je taková, že Ostravané a ti, co přijedou do Ostravy, tak nechají své auto na parkovišti v Dolní oblasti Vítkovice. Tu si prohlédnou a pak se mohou doubledeckerem vydat do zoo. Odvezeme je tam a zpátky zadarmo. V opačném směru to ale fungovat nebude,“ upřesnil Semerák s tím, že v létě se pak uvidí, jaký o to bude zájem.



Nevíš? Zeptej se!

Mgr. Bc. Sobolová Alena, MBA ZO Energetika
595 686 141 mobil 774 101 642 alena.sobolova@arcelormittal.com
Verner David ZO Laboratoře a Výzkum
595 684 034 mobil 724 937 020 david.verner@arcelormittal.com
Borůvka Pavel ZO Vysoké pece
595 686 254 mobil 724365533 pavel.boruvka@arcelormittal.com
Lúčan Luděk ZO Válcovny plechu F-M
558 482 946 mobil 721 427 805 ludek.lucan@arcelormittal.com
Bc. Bug Emil ZO ArcelorMittal Karviná
596 391 338 mobil 602 560 947 emil.bug@arcelormittal.com



PORKOVÁK

Rada odborů OS KOVO ArcelorMittal Česká republika
ul. Vratimovská 689, 707 02, Ostrava - Kunčice,
tel. 59 568 4231,
E-mail: vspor01.ostrava@mittalsteel.com