

**Z obsahu:**

- Druhá etapa bipartitního dialogu (BIDI) má na programu přípravu na změny důchodového zabezpečení a občanského zákoníku
- Počet úrazů v OKD každoročně klesá

Předseda OS PHGN Jan Sábel tvrdí:

Ani rok 2014 nebude pro odbory jednoduchý, ale věříme si

Do nového roku 2014 naše země vstoupila v bezvládní, lépe řečeno s dočasnou vládou bez důvěry. Novou koaliční vládu premiéra Sobotky jmenoval prezident Zeman až 29. ledna. Koalice to nebude mít jednoduché, bude muset řešit řadu zásadních úkolů. Jednoduché to letos nebudou mít ani funkcionáři a členové odborového svazu. I oni budou řešit ožehavé problémy, jako například územní limity a předčasné hornické důchody. O tom všem HGN hovořil s předsedou Odborového svazu PHGN Bc. Janem Sábelem.

Koaliční vláda premiéra Sobotky začala úřadovat. Co od ní očekáváte?

Začal bych tím, že rok 2014 nebude pro odbory ani zaměstnance jednoduchý. Ekonomická krize neskončila, Česko dosáhlo rekordní nezaměstnanosti v regionech s nejvyšší nezaměstnaností, v Moravskoslezském a Ústeckém kraji roste sociální napětí a strach lidí z budoucnosti. I v našich základních organizacích a odborových sdruženích se budeme potýkat s velkými problémy, budeme je muset řešit a na to se naši funkcionáři na všech úrovních musí připravit. Pokud se týká nové koaliční vlády, budeme s ní v rámci sociálního dialogu řešit tři zásadní problémy. V první řadě je to otázka těžebních limitů. Jednali jsme o nich již před jmenováním vlády s ministrem průmyslu a obchodu Janem Mládkem. Při rozhovorech mne překvapilo, že v sociální demokracii jsou na tuto důležitou otázku různé názory. Pan ministr nemá zcela jasno a předkládá několik alternativních řešení. Když jsme o limitech před parlamentními volbami jednali s předsedou strany Bohuslavem Sobotkou a poslancem Milanem Urbanem, z rozhovorů jednoznačně vyplynulo, že pokud sociální demokracie volby vyhraje, tak se zasadí o zrušení územních limitů těžby hnědého uhlí. Když vláda bez důvěry premiéra Ji-



řího Rusnoka chtěla limity zrušit, předseda Sobotka nečekaně veřejně vystoupil a v rozporu s předchozími sliby řekl, že by Rusnokova vláda neměla limity prolomovat, což nás nepřijemně překvapilo.

Čekali jste pomoc od prezidenta Miloše Zemana?

Ano, i s ním jsme o této záležitosti jednali a on uznal, že jde o důležitou záležitost a veřejně prohlásil, že by k prolomení limitů mělo dojít. Posléze, když Rusnokova vláda měla začít jednat o zrušení limitů, prohlásil, že by to vláda odborníků měla přenechat budoucí koalici. Překvapilo nás to o to více, že těžební limity prakticky již nemají ten význam jako v minulosti, protože z Horního zákona Nečasova vláda vymazala vyvlastňovací paragraf, takže důlní společnost Czech Coal by se stejně musela při pokračování těžby za limity nejdříve domluvit s vlastníky nemovitostí v Horním Jiřetíně. Vycházejí z těchto zkušeností, neočekávám od



nové vlády, že by územní limity vyřešila v dohledné době.

Sobotkova vláda bude muset řešit i problémy v důlní společnosti OKD Ostrava a rostoucí nezaměstnanost v Moravskoslezském a Ústeckém kraji.

Jak s Rusnokovou, tak s novou vládou pokračujeme v jednání o situaci v důlní společnosti OKD Ostrava, konkrétně o Dole Paskov, o jehož osudu by se mělo rozhodnout do konce března. Majitelé OKD chtějí důl kvůli údajně neúnosně drahé těžbě uzavřít a propustit na dva a půl tisíce zaměstnanců. Pro Moravskoslezský kraj sužovaný nejvyšší nezaměstnaností v zemi by to byla katastrofa. Z našich jednání vyplynulo, že ani v této otázce nemá ministr Mládek zcela jasno. O něco lepší situace je v otázce předčasných hornických důchodů. Již s Rusnokovou vládou jsme dojednali novelizaci nařízení vlády č. 363 o předčasných důchodech horníků. Kdežto nový ministr průmyslu Jan Mládek nás začal přesvědčovat, že již přece fungují předdůchody, tak co ještě chceme. Vysvětlovali jsme mu, že předdůchody jsou nefunkčním pohrobkem bývalého ministra práce Drábka a vůbec neodpovídají nárokům těžkých a rizikových profesí jako je i hornictví. Vždyť možnost předdůchodů do dneška využilo asi 185 lidí. Předdůchody budeme dále řešit s novou ministryní práce a sociálních věcí Michaelou Marksovou a s celou vládou.

Ani rok 2014 nebude pro odbory jednoduchý, ale věříme si

POKRAČOVÁNÍ ZE STRANY 1

Potřebu předčasných hornických důchodů nepřímo podporuje i analýza ministerstva zdravotnictví, z které jednoznačně vyplynulo, že nemocemi z povolání jsou nejčastěji postiženi horníci.

Máme k dispozici srovnání i s ostatními státy, kde jsou předčasné hornické důchody naprostou samozřejmostí. Do senátu jsme předali petici žádající zavedení předčasných hornických důchodů a touto problematikou se začala zabývat i poslankyně za stranu Úsvit Olga Havlová. Jednáme o tom i s novými poslanci. Ve spolupráci s Odborovým svazem KOVO jsme otevřeli otázku bývalých pracovních kategorií, to znamená možnost předčasných důchodů v rámci pracovních kategorií. I to je bohužel problém, který nevyřešíme v řádu několika měsíců. Je to také o politickém rozhodnutí. U předešlých pravicových vlád jsme pochopení nenašli, snad vláda vedená sociálními demokraciemi zaujme zodpovědnější postoj.

Nečasová vláda proslula mimo jiné nesoriozním přístupem k sociálnímu dialogu. Myslíte si, že Sobotkova vláda bude vstřícnější?

V tom jsme optimističtější. Z jednání vedení ČMKOS s předsedy koaličních politických stran ČSSD, ANO 2011 a KDU-ČSL jednoznačně vyplynulo, že tyto strany budou s odbory jednat a konzultovat s nimi všechny důležité problémy a vést nepřetržitý sociální dialog v rámci tripartity. Očekáváme, že nová vláda bude brát návrhy a připomínky odborů vážně a bude je zpracovávat do vládních materiálů. Zejména od sociální demokracie očekáváme, že splní sliby, které nám dala již před konáním předčasných parlamentních voleb. To se týká i opoziční KSČM.

V lednu bylo zahájeno nové kolo bipartitního (BiDi) jednání odborového svazu se svazem zaměstnavatelů. Co bude jeho hlavní náplní?

Cílem společného bipartitního projektu zaměstnavatelů a odborů je vytvořit prostředí pro vedení permanentního sociálního dialogu v odvětvích těžebního průmyslu. Projekt číslo jedna se zabýval kolektivním vyjednáváním, energetickou koncepcí, surovinovou politikou a horním zákonem. Ten druhý, který jsme letos zahájili, umožní, aby odborový svaz právě prostřednictvím BiDi navrhoval řešení odvětvových problémů a aby návrhy zaměstnavatelů zvyšovaly konkurenceschopnost v odvětví a sociální únosnost přijatých opatření a zvýšení adaptability zaměstnanců. Škoda, že ne všichni pochopili význam tohoto projektu pro svaz i naše členy a zaměstnance. Druhý blok BiDi dialogu bude veden zejména o vývoji budoucích důchodů v našich odvětvích v horizontu deseti až dvaceti let.

Vzhledem ke zvyšování věku odchodu do starobních důchodů budeme hledat řešení pro zaměstnance některých profesí, aby v nich mohli působit co nejdéle. V roce 2015 bychom měli dokončit první část odborných seminářů. Odborné studie a analýzy zcela jistě prokážou, že u některých profesí, zejména u hornických, je nereálné a v praxi nemožné zvyšovat věk odchodu do důchodu, jak to předcházející vlády schválily. V odborných srovnávacích analýzách se zahraničím jsme již minulým vládním prokázali, že chcít po hornících, aby odcházel do důchodu v 65 letech, je čirá fantasmagorie. Očekáváme, že díky bipartitnímu dialogu, který povedeme se Zaměstnavatelským svazem důlního a naftového průmyslu-Společenstvo těžařů ČR, budou mít výstupní materiály u politiků větší nádeje na úspěch. Se zaměstnavatelským svazem jsme i v této otázce našli společnou řeč. Naše analýzy jistě potvrdí i zdravotní průzkumy. Sociální dialog v těžebním průmyslu bude probíhat jako v minulosti v rámci projektu Posilování bipartitního dialogu v odvětvích, na kterém se podílejí Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR ve spolupráci s Českomoravskou konfederací odborových svazů. Projekt je financován z evropských fondů.

Kdy se BiDi projekt číslo dva rozběhne?

V okamžiku našeho rozhovoru již probíhají semináře v regionech, které organizuje náš odborový svaz a zaměstnavatelský svaz. Pracovní semináře budou pokračovat až do roku 2017. Organizujeme také semináře pro funkcionáře k dalším problematikám. 1. ledna vstoupil v účinnost nový občanský zákoník, který významně změnil podobu soukromého práva a ovlivnil i úpravu pracovněprávních vztahů. Oceňujeme, že nakladatelství SONDY pohotově vydalo brožuru nazvanou Nový občanský zákoník a pracovní právo s praktickým výkladem pro širokou veřejnost. Brožura jistě bude důležitou praktickou pomůckou pro naše odborové funkcionáře, jejichž proškolení v základních organizacích v rámci našeho odborového svazu jsme již zahájili.

V některých společnostech stále ještě probíhá kolektivní vyjednávání. Jak hodnotíte jeho průběh a dosažené výsledky?

Odborové vyjednávací týmy usilují vyjednat pro zaměstnance růst mezd a mzdových tarifů a další benefity. Zatímco v některých firmách se vedení nebo majitelé při vyjednávání chovají ke svým zaměstnancům, které odbory zastupují, vstřícně a zodpovědně, jinde tomu bylo naopak. Z mého hlediska jsou tím horším příkladem majitelé důlní společnosti OKD Ostrava. Nezodpovědným chováním dostali firmu do velkých finančních problémů, které se rozhodli řešit na úkor za-

městnanců. V rámci kolektivního vyjednávání, které se vlekle děle než rok, snížili zaměstnancům mzdy a další požitky a navrch ještě hodlají uzavřít Důl Paskov a propustit tisíce zaměstnanců. Ti problémy OKD nezpůsobili, ale naopak svoji každodenní dřinou v rizikových podmínkách vydělali majitelům na jejich soukromá konta desítky miliard korun. Podobně se ke svým zaměstnancům chovají i v některých dalších firmách. Na druhé straně máme v odborovém svazu zaměstnavatele, kteří se k zaměstnancům i k odborům chovají seriózně. Za příklad bych dal vlastníky akciové společnosti Sokolovská uhelná. Odbory s nimi také pro letošní rok vyjednaly kvalitní mzdový dodatek kolektivní smlouvy. Odbory vedené předsedou Janem Smolkou upřednostňují zachování pracovních míst a dosáhly toho, že ani letos firma nepropustí jediného zaměstnance.

Na nejistotách zaměstnanců se podepsala rovněž Nečasova vláda, která zvýšila zaměstnancům o dvě procenta odvody na sociální a zdravotní pojištění a snížila je zaměstnavatelům. I to odborům komplikuje kolektivní vyjednávání.

Odborový svaz je členem ČMKOS a podílí se na přípravách nejdůležitějších odborových událostí letošního roku, jímž bude dubnový VI. sjezd ČMKOS v Praze. Co by měl odborový sjezd řešit?

Delegáti sjezdu by měli dostat na stůl ke schválení kvalitní statut ČMKOS na další čtyři roky. Jednáme o něm již půl roku, stále se mění v jeho různých článcích. Nemůžeme se shodnout například na tom, kolik místopředsedů by centrála měla mít, zda mají působit jako uvolnění funkcionáři a podobně. Schvalovat budeme i Program ČMKOS na další volební období. Delegáti sjezdu budou také volit nové vedení odborové centrály, zatím známe dva nominované kandidáty na předsedu ČMKOS. Ani zde neočekávám hladký průběh. Sjezd by měl vytvořit podmínky k tomu, aby konfederace začala pracovat v úsporném režimu, ale ne zase v takovém, který by omezil její akceschopnost a kvalitu. I v centrále proto musí dojít k úsporám financí. Není možné, aby donekonečna docházelo k navyšování členských příspěvků na ČMKOS na úkor základních organizací. A o tom, že to jde, svědčí i příklad našeho odborového svazu. V devadesátých letech pracovalo na pracovišti svazu v Praze více než 30 zaměstnanců. V současné době pracují v Praze čtyři zaměstnanci, z toho předseda je volený a také čtyři svazoví inspektori bezpečnosti práce. Svaz řídí spolu s předsedou dva místopředsedové jako neuvolnění funkcionáři, tedy bez nároku na mzdu. Jsou to předsedové SOO CCG Most Jaromír Franta a předseda SHO OKD Ostrava Jaromír Pytlík. Po téměř roční zkušenosti mohou potvrdit, že se nám tento systém osvědčil a nijak nesnížil efektivitu naší práce. **Petr KOLEV**

Evropská komise odmítá určit novou strategii pro BOZP 250 milionů pracujících v EU je v nejistotě

Rok 2013 přinesl špatné znamení pro evropskou politiku v oblasti BOZP. Platná strategie pro léta 2007–2012 skončila v prosinci loňského roku. Strategie na další období je však zahalena v mlžné cloně vypouštěné Evropskou komisí. Ta totiž odmítá stanovit jakékoliv přesné datum. Dočkáme se vůbec nějakého dokumentu, který vyjádří stanovisko Komise k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci (BOZP), která určí standardy pro 250 milionů evropských zaměstnanců? Vezme náležitě v potaz stanoviska sociálních partnerů? O vysvětlení k této problematice jsme požádali Ing. Viktora Kempu z Evropského odborového institutu v Bruselu (ETUI). Institut se zabývá výzkumem, vzděláváním a problematikou BOZP. Než Kempa odešel pracovat do Bruselu, působil v našem odborovém svazu.



„Plánování politiky pro oblast BOZP bylo na úrovni Evropských společenství zahájeno již před více než 30 lety. Evropská komise přijala první akční program BOZP v roce

1978. Od té doby vyhlášovala každých pět let soubor priorit pro činnost Společenství s cílem harmonizovat pracovní podmínky pro společnou legislativu. Od roku 2002 došlo v plánování ke změně terminologie. Původní Akční program se přejmenoval na Strategii. Změna terminologie však ne vždy přispěla ke zkvalitnění obsahu,“ řekl Viktor Kempa.

„Strategie přinesly nový trend, dávaly velký prostor popisu situace, ale mnohem menší ke skutečným úkolům a stimulaci všech aktérů přispívajících k určování politik v oblasti BOZP. Návrhy legislativních úprav byly rozmlženy a časový rámec pro jejich zavedení nebyl přesně stanoven,“ dodal.

Poslední strategie na roky 2007–2012 podle jeho slov stanovila konkrétně snížit počet pracovních úrazů o 25 %. Šlo jen o čísla, bez zodpovědné analýzy trendů v pracovních podmínkách.

Evropská unie má ale k dispozici údaje o pracovních úrazech, které, přes podceňování skutečného počtu pracovních úrazů, mohou výše uvedené trendy pojmenovat. Zdravotní problémy pracovníků mají závažné dopady, a přesto jsou často opomíjeny při stanovování preventivních opatření. Statistiky nemocí z povolání jsou v zemích EU mnohem rozdílnější, než je tomu v případě pracovních úrazů. Kromě problémů se statistikou je prevence nemocí z povolání tou oblastí, na kterou by se EU měla v budoucnu nejvíce zaměřit. Původní představa počítala s tím, že před definováním nové strategie budou vyhodnoceny dopady či účinnost strategie 2007–2012.

Odbory požadují novou strategii BOZP

„Musíme tedy požadovat novou Evropskou strategii pro BOZP, která musí zakotvit více politických témat, než tomu bylo v minulosti. V některých členských státech, například ve Velké Británii, je BOZP považována za brzdu ekonomického rozvoje. Rovněž některé zaměstnavatelské organizace považují BOZP za hlav-

ní cíl svého deregulačního lobbingu a snaží se ovlivnit rozhodování Komise v této oblasti.

Evropský parlament naopak nedávno vydal jasné stanovisko požadující více ambiciózní a moderní strategii pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci.“

Nové evropské trendy v BOZP

„V současné době dochází k určitým změnám v obsazení evropských tripartitních struktur i v rámci BOZP. Jde zejména o Luxemburský poradní výbor a Evropskou agenturu pro BOZP. Proto je na čase přemýšlet o tom, jak zlepšit práci, výměnu informací a vůbec vliv zaměstnanců v uvedených strukturách,“ řekl Kempa.

„Proto nové zástupce, kteří byli jmenováni v listopadu loňského roku, školíme a snažíme se, aby v jednotlivých zemích vytvořili národní odborová fóra, která by diskutovala otázky, které budou později projednávat evropské instituce,“ doplnil.

Lucemburský poradní výbor se zabývá aspekty BOZP na evropské úrovni. To má podle Kempy dopad na národní úroveň. Pokud náměty a připomínky národních reprezentací nezazní, nikdo nebude brát v potaz jejich potřeby. Navíc se odboroví zástupci budou muset zabývat legislati-

vou, nebo se zúčastňovat akcí, které nejsou pro jejich země důležité.

Gdaňská iniciativa

Vloni se v Gdaňsku uskutečnila experimentální akce odborových zástupců z Polska, Česka a Slovenska. Odboráři uvedených zemí mají rozdílné podmínky pro činnost v oblasti BOZP,“ řekl Viktor Kempa. V Česku působí dvě odborové konfederace: Českomoravská konfederace odborových svazů a Asociace svobodných odborů. V Polsku tři – Solidarność, OBZZ a Forum a na Slovensku Konfederácia odborových zväzov. „Mezi těmito odborovými centrály neexistuje žádná spolupráce a koordinace činnosti v BOZP. Proto usilujeme vytvořit národní odborové orgány, fóra či skupiny, které by prodiskutovaly problematiku BOZP a jejich zástupci by poté mohli kvalifikovaně prosazovat národní zájmy na evropských tripartitních fórech,“ vysvětlil Kempa.

Uskutečňování tohoto záměru však jde podle něj pomalu. Situace v Česku je zatím nejasná, čeká se, jak dopadne dubnový sjezd ČMKOS. „Věříme, že po sjezdu odborová centrála konečně vybere funkcionáře, který kdo bude zastupovat ČMKOS v oblasti BOZP na evropské úrovni,“ uvedl Kempa.

V rámci Gdaňské iniciativy proběhne 25. a 26. března v Praze pracovní setkání odborových zástupců tří států, kteří budou informovat, jak zorganizují společné jednání národních odborových subjektů, jakým způsobem zajistí výměnu informací a předávání materiálů. Měli by předložit roční zprávu o úrovni BOZP v uvedených zemích.

(kov)



Společným postupem sociálních partnerů k přípravě odvětví na změny důchodového systému je oficiální název druhého kola bipartitního dialogu mezi zástupci odborového svazu a svazem zaměstnavatelů. K tomuto tématu připravil odborový svaz sérii seminářů pro odborová sdružení v regionech. Ve dnech 28. a 29. ledna se seminář uskutečnil v Domě PZKO ve Stonavě. Zúčastnili se ho odboroví funkcionáři, závodní inspektoři bezpečnosti práce a členové závodních výborů Sdružení hornických odborů OKD Ostrava. Účastníkům přednášel svazový právník JUDr. Antonín Těšík, mimo jiné i na téma nový občanský zákoník a pracovní právo. Ve dnech 4. a 5. února se obdobný seminář uskutečnil pro odborové funkcionáře SOO CCG v Mostě, kterým přednášela právnička svazu Mgr. Markéta Marinková.

Foto: voj

V OKD klesl loni počet úrazů na nejnižší historickou hodnotu

Společnost OKD považuje bezpečnost práce za naprostou prioritu a motivuje k bezpečnému a odpovědnému chování své zaměstnance. Proto vylosovala mezi více než 12 000 kmenovými zaměstnanci a pracovníky dodavatelských organizací, kteří pracovali v roce 2013 bez úrazu, 15 vítězů zahraničních zájezdů. Pravidelně také oceňuje pracovní kolektivy s nejlepšími výsledky v oblasti bezpečnosti práce a realizuje řadu motivačních programů s cílem eliminovat potenciální rizika a nebezpečné situace při práci pod zemí.

Počet úrazů v dolech OKD každoročně klesá. Zatímco v roce 2005 jich společnost registrovala 869, v roce 2013 šlo o 208 úrazů, což představuje meziroční zlepšení o 13 % (238 úrazů v roce 2012). K poklesu došlo také u klíčového a mezinárodně uznávaného ukazatele úrazové četnosti, který se meziročně snížil z hodnoty 7,6 na 7,37. Úrazová četnost je nejprůkaznější ukazatel vývoje bezpečnosti práce. Zjednodušeně se dá říct, že je to počet pracovních úrazů vedoucích k pracovní neschopnosti na milion odpracovaných hodin. Všechny údaje zahrnují také pracovníky dodavatelských firem.

Společnost OKD si pro letošní rok vytyčila ambiciózní cíl stát se středoevropským lídrem v oblasti bezpečnosti práce v černouhelném hornictví a snížit hodnotu ukazatele úrazové četnosti na 5. Firma je rozhodnuta realizovat veškerá opatření, aby byl tento cíl splněn.

„Vývoj klíčových ukazatelů v oblasti bezpečnosti v uplynulých letech ukazuje, že realizovaná opatření mají smysl a směřují správným směrem. Dosáhli jsme významného zlepšení. Stále však

před sebou máme dlouhou cestu, abychom dosáhli našeho cíle, kterým je bezúrazový provoz. Na co se musíme s ještě větší intenzitou zaměřit je osobní přístup každého pracovníka k bezpečnému chování a zásadám bezpečné práce. Většina úrazů vzniká právě selháním lidského faktoru a nedodržováním pravidel. Při každé činnosti musíme mít na zřeteli vždy svou bezpečnost, ale i zdraví svých kolegů,“ říká provozní ředitel OKD **Pavel Hadrava**.

Společnost OKD vylosovala z každého závodu mezi pracovníky, kteří pracovali v loňském roce bez úrazu, vítěze zahraničního zájezdu za 50 000, 30 000 a 20 000 korun.

V každém pololetí jsou také finančně oceňovány nejlepší kolektivy v oblasti bezpečnosti práce z rubání, příprav a vybavování a likvidace. V rámci motivačního programu „Bezpečné pracoviště“ jsou čtvrtletně na jednotlivých důlních závodech oceňovány kolektivy, které soutěží mezi sebou ve stavu pořádku na pracovištích a přístupových cestách k nim.

Marek Sibrť, mluvčí OKD, a.s.

Společnost OKD krátila lidem smluvní mzdy

Lednová rada Sdružení hornických odborů OKD v Havířově se zabývala problémy vyplývajícími z činnosti odborů, které se dotýkají členů i zaměstnanců. V rámci SHO jich rozhodně není málo, a proto je třeba o nich jednat a hledat řešení.

Předseda SHO **Ing. Jaromír Pytlík** informoval mimo jiné o výsledcích jednání Regionální rady odborových svazů ČMKOS v Ostravě a krizového štábu, který se zabývá situací v nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji a avizovaným útlumem Dolu Paskov. V této souvislosti zmínil memorandum, na jehož znění se podíleli zástupci státu, kraje i vlastníci OKD. Expertní skupina by měla do 31. března vyhodnotit možnosti a způsobu prodloužení těžby a případnou účast státu na dalším provozu či útlumu dolu.

Na krácení smluvních mezd v OKD až o 20 procent upozornila předsedkyně odborů povrchových provozů OKD **Bc. Monika Němcová**. Zdůraznila, že je potřeba jednat s vedením o nápravě uvedeného stavu. K neradostnému výčtu nových problémů přispěly i informace o průběhu kolektivního vyjednávání ve firmách DIN (Dalkia Industry – Š. Pintér), AWT Rekultivace, Caterpillar (rozdělení firmy a propouštění zaměstnanců). Před podpisem bylo vyjednávání na Hlavní báňské záchranné stanici Ostrava.

K problematice bezpečnosti práce vy-

stoupil svazový inspektor **Ing. Ivo Kavka**. Podrobně informoval radu o pozitivním vývoji hlavních ukazatelů úrazovosti v OKD v minulém roce, kdy bylo zaznamenáno celkem 208 (v roce 2012–238) registrovaných úrazů s úrazovou četností 7,37 (v roce 2012: 7,6).

Předseda Jaromír Pytlík také informoval o stavu majetku svazu v Luhačovicích. Připomněl rovněž, že v dubnu letošního roku proběhne v Praze VI. sjezd ČMKOS, kterého se zúčastní 228 delegátů z celé republiky. Náš svaz bude zastupovat celkem devět delegátů, za SHO to budou Ing. Jaromír Pytlík, Ing. Luděk Procházka a Štefan Pintér.

V průběhu jednání rady zazněla rovněž informace o školení odborových funkcionářů a členů závodních výborů k novele občanského zákoníku. **(voj)**

IEA: Spotřeba uhlí do roku 2018 dál poroste

Růst globální poptávky po uhlí v příštích pěti letech mírně zpomalí. Hlavní podíl na tom bude mít snaha Číny omezit závislost na uhlí, ale i nižší poptávka v Evropě a ve Spojených státech. Vyplývá to z výhledu vývoje trhu, který zveřejnila Mezinárodní agentura pro energii (IEA). Uhlí je druhým největším energetickým zdrojem za ropou.

Poptávka po uhlí se má do roku 2018 zvyšovat v průměru o 2,3 % ročně. Podle loňského výhledu, který IEA zveřejnila na dalších pět let do roku 2017, měla poptávka růst o 2,6 % ročně. V letech 2007 až 2012 se zvyšovala o 3,4 % ročně.

Na vývoj trhu s uhlím má stále velký vliv Čína. Ta se má na nové poptávce po uhlí v příštích letech podílet téměř 60 procenty. Snahy vlády o zlepšení efektivity výroby elektřiny a rozšíření zdrojů produkce elektřiny však růst zpomalí. IEA zatím neočekává, že by se poptávka po uhlí v Číně v příštích pěti letech dostala na vrchol.

Poptávka po uhlí ve zbývajících částech Asie by v příštích pěti letech měla mít vzestupný trend. Spotřebu zvyšují hlavně Indie a země jihovýchodní Asie. Indie bude v příštích pěti letech soupeřit s Čínou o pozici největšího světového dovozce uhlí.

IEA také upozornila, že růst poptávky je patrný hlavně v zemích, které nejsou členy Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD), nicméně ani v zemích OECD jako celku by poptávka neměla v nejbližší době klesat. Podle agentury IEA tam bude spíše stagnovat.

V zemích, které nejsou členy OECD, by poptávka měla v příštích pěti letech růst o 3,1 % ročně. Tyto země budou mít na celkové spotřebě uhlí do roku 2018 podíl zhruba 77 %.

Ze zemí OECD se má v Japonsku spotřeba v průměru zvyšovat o 1,3 % a v Jižní Koreji o 3 %. Evropská uhelná horečka, způsobená rozdílem ceny uhlí a plynu a nízkými cenami emisních povolenek, se však podle IEA ukázala jako dočasná. Poptávka po uhlí v Evropě by tak do roku 2018 měla klesat o jedno procento ročně.

V USA právní předpisy v oblasti životního prostředí brání výstavbě nových uhelných elektráren a některé starší uhelné elektrárny budou nutné odstavit z provozu. Růst produkce plynu z břidlic rovněž nadále podporuje přechod elektráren ze spalování uhlí na plyn. Poptávka by se tam tedy měla snižovat o 0,1 procenta ročně. **(red)**

Noviny Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

hgn

HORNÍK - GEOLOG - NAFTAŘ

Vydává OS PHGN ve vydavatelství SONDY, s.r.o. Adresa redakce a vydavatele: nám. Winston Churchilla 2, 113 59 Praha 3. Redaktor: Petr Kolev, tel.: 234 462 307, fax: 234 462 313, e-mail: kolev.petr@cmkos.cz. OS PHGN: e-mail: altner.vlastimil@cmkos.cz. Zlom: SONDY. Administrace: Černochova 272 932 840. Distribuce A.L.L. Production. Podávání novinových zásilek povolila Česká pošta. ISSN 0322 9599. Registrační číslo MK ČR F 5253.