V čísle: Na rozdíl od bývalé právní úpravy se nový zákon vztahuje na veškeré zpracovávání osobních údajů... (Ochrana osobních údajů a OS KOVO – str. 4)

KOVO 44

TÝDENÍK ODBOROVÉHO SVAZU KOVO, ČÍSLO /13619/, ROČNÍK XLV., 7. ROSINCE 2000, CENA 3 KČ

Přežijí rok 2000?

Dceřiné společnosti ČKD stále v ohrožení

„V čele holdingu ČKD stojí s výjimkou předsedy představenstva skupina lidí, která nese vinu za všechno, co se v tomto podniku v uplynulých letech stalo," prohlásil předseda ČMKOS Richard Falbr na tiskové konferenci 27. listopadu v Praze. Proto odborští požadují, aby dozorčí rada odvolala členy představenstva holdingu a vedoucí, kteří jsou spjati s působením firmy Inpro. Jmenovaná firma totiž získala společnosti ČKD v rámci privatizace „českou cestou" a podělce se musela z ČKD stáhnout.

Lidé, kteří byli u tunelování ČKD, nemohou podle odborů napravit dosavadní stav a hapicky nemají zájem na vyšetření toho, co se stalo. Falbr zároveň připomněl, že za složení dozorčí rady holdingu odpovídá Konsolidační banka a za ni zase vláda.

Výsledky vyšetřování tunelování ČKD jsou podle slov R. Falbra „*jednou z největších selhání akce čisté ruce*". Již v prosinci 1998 totiž odborář předlil policejnímu Zemanovi dokumenty dokazující unikátní jedině z dceřiných společností holdingu - ČKD Dukla. Z firmy bylo podle nich ukradeno 130 miliónů korun. „*Nestraší se ani zákon mlčení*, konstatoval předseda ČMKOS. „*Holding za Matouška (ignor. ml.: bývalý Matouškův tunelář, ředitel holdingu a spolumajitel firmy Inpro, který je pouhé ve vazbě pro podezření z podvodu) při prodeji akcií do zaměstnanců nestandardně vykradal dceřiné společnosti*," řekl dále. „*A dnes se sice vyšetřování nestandardně, ale nejsme přesvědčeni, že*

(Pokračování na str. 2)

Podtunelované cesty snižují rychlost vlaků přibližování se Evropské unii... *Snímek Jaroslav Hodík*

Tuneláři mají stále zelenou?

Rozhovor s předsedou OS KOVO J. Uhlířem

Neúspěšné proběhly volby do senátu a krajských samosprávy. V krajských zastupitelstvech se již začínají tvořit nové koalice. Zároveň na nás přy s souvislostí s tímto volbami podal trestní oznámení nesúspěšný kandidát do senátu Miroslav Slouf. Jaký je váš názor na tyto události?

Mě mrzí na výsledku volby jedna věc. Lidé se totiž rozhodovali, jak dlouho bude postupovat krajských „vlad", které mohou velmi ovlivnit život prostého zaměstnance. Například možnost dojíždět do práce, za lékařem, na nákupy. O tom jsem více v Rovnici před volbami psal, ale bohum se jsi nedělá. Výsledek senátních voleb pozvánjí na druhou stranu za otevřeném výrazném některým sociálně slabým krajským politikům, aby velmi výrazně zmírnili svůj práce z zákoně se obáváme lidmi, kteří jsou dávejbyde. K tomu cíle, jen fest, že jsem ostatní dopis od jednoho nešťastného kandidáta do senátu ve volném obvodě Carnáksko a Havlíčkobrodsku, v němž mi informuje, že na mne podává trestní oznámení. Jsem tam totiž lékem nagrad, pseudo, bo nesměl volit. V případě koalice na krajské úrovni penaltyj za rimoleum diskrétnjší než ideologicko-politické hrátky, kdy v kým bude na politiku dělat. Jde totiž především o osobní a vzájemné vyřizování. Ve středověké vyvolení, které dříve bylo synonymem komunistické strasy, se dnešku soužitím mezi politiky vrčícího strat, a proto mi přijmuli tocim le grající, když zelení drúbeho obvinuje z komunismu.

Nešťastná česká cesta

Před několika dny jste jednal v Bruselu o otázkách rozšíření Evropské unie. O jaké jednání šlo?

V Bruselu zasedal výkonný výbor Evropské federace kovářů, kde jsme přednáseli zprávy z jednotlivých zemí. Na závěr byla přijata rezolucí k rozšíření EU. Tuto rezolucí budeme publikovat v Kováku. Mnohá řeč, ze se kdem: mi nesporuje velice složité jednání, protože v zájmu Evropě mají zaměstnanci strach z rozšíření EU. Jeden z těch argumentů, který mi nadosmíru jako, mě, že pokud a nás bude takový model mezi oficiálním kursem koruny a parítou kupní síly (to znamená skutečnou hodnotu koruny na cizí mínu tím to pokud a nás budou nové takové, jaké dosud jsou, tak nás ale EU prostě sepostí. Kdo například dělá v Německu za 1000 marek, což se tam brzně stále, a zje potom za tyto peníze v České republice, tedy za 18 tisíc korun, má vlastně na naše poměry nadpriemerný příjem. A tento model bude nutně vyvoumat. To je podle mě jediné jakou udělat oficiální kurs koruny na současné úrovni, zvýšení mzdy a snížení počtu u tam, že se budou zvyšovat i ceny. Samozřejmě mzdy by měly růst rychlejí než ceny. Všechno nemůže zůstat na prahlíku bí práce. Problém u nás spočívá v tom, že z tuhy tým odsouvají přílaznou hodnotu jejich nekonečné tonáž zaslouzila. Je firmy privatizované do českých rukou nemají prvotní kapitál ani investice a přidaná hodnota na zaměstnance je u nich zázrnha třicáti nižší než u zahraničních firem. My se ale budeme muset dívat a v tom souhlasím s Richardem Falbrem a se současnými aktivními odborářiv se Skodí. Auto - na dosažení výsledky firmy, a není závod, aby zahraniční firmy tak mnoho nedělaly na úkor mzdové úrovně, která existuje České republice. Mají totiž na víc.

Kam patříme?

Jak se staníte k požadavku rakouských odborů na přechodné období po rozšíření EU, během něhož by nebyl umožněn volný pohyb pracovních sil?

Tyto požadavky rakouských odborů jsou podle mého názoru odlišnosty jakýmsi populistickým názory a v českém kosu rejon rysoštastné. Dovedl jsem se loňě tímu do zazpívá v rakouským kolegom na zasedání výkonného výboru Evropské federace kovářů. Souhlasím s tím tvůj Evropský výbor nejsou zaměstnanci jsme, protože velmi pozdě zbudí a kapitálu jsou mobilní. Je si mohou odejchnout práci v ČR, a to je mnohem horší než problémy. Nicméně si myslím, že výsledkem jednání v EU budou určitě přechodná období a opatření. Ale musí to být vyvážené tak, aby to byla vyhodné pro obě strany. Ostatně nedávno jsme byli s kolegyní Součkovou mistopředsedkyní OS KOVO - zaměstnavatel v Písově, kde jsme jednali s německými a rakouskými kolegy o problému poslanství. A tvrdím jsem pohto zajímavé číslo: V Bavorsku mnoje jsi šest tisíc pendlerů z Čech a 27 tisíc pendlerů z Rakouska. Je se tedy podívají nejdřív na ve problémy.

Je podle vás letošní zpráva Evropské komise o stavu kandidátských zemí objektivní? Zejména zařazení České republiky do třetí přibližníky...

Domnívám se, že ve zkoumání trendů, to znamená relativní úrovně, je objektivní, ale vidí mi, že se tam - nutně v nějaných spolu-lidmajch dávoba - nedosáhl absolutní úrovně. V oblasti produktivity práce a hospodarnosti problém je to, že v ČR spolu se Slovenskem na absolutní spolce všech kandidátských zemí. Důvody pro naše zařazení mezi země, kde ještě nějaké nejsou třetí ekonomika, neznám, ale domnívám se, že jednim z nich je to, co ro say sam: existuje na vlastní kůži nečitanné soudcí, spaine podřadické prostředí. A to je věna jak mimořech vlád, tak i se soudcové.

Co nám škodí?

V Polsku a Maďarsku je toto prostředí podle vás lepší?

Je neanim osnovdit, do jaké míry je to tam lepší, ale vím, že mají sice rychlejší mzd HDP, ale vyšlejnek. Jsou v podstatě nižší základny, a ještě dnesku mají v absolutním měřítku ekonomické parametry horší než ČR, a nemusím tomu mě Slovinsko. To je už jednom z kandidátských zemí, kde se pracuje kurnit sily a efektivní kam nebo prakticky vyrovnaly. Ostatní polské budou mají podanci i nadále blokovat rakouštrické soudnictví, pokud Rakouse dále vyjednává,

(Pokračování na str. 3)

První vyšší smlouva podepsána

Jak jsme uvedli v Kováku č. 41 - 42 rozhovoru s místopředsedou OS KOVO J. Součkovou, OS KOVO dosáhnul 7. listopadu měří kolektivní smlouvy vyššího stupně na rok 2001 s Všeobecným svazem hutnictví železa (OSHŽ). Článek mínovsal o tom, jaké podmínky se podařilo v této smlouvě pro zaměstnance hutnictví dosáhnout. K prospěch této první vyšší smlouvy na příští rok došlo 30. listopadu v Praze, jak zachytil redakční snímek. Připodí se předsedá OS KOVO ing. Jan Uhlíř (vlevo) a předseda OSHŽ ing. Jiří Cieniadla. Osc. (pravo). (hen)

Kolektivní vyjednávání z pohledu psychologie

Taktika „buď, anebo"

Z taktiky vyplývá, že buď vezmeme na vědomí návrh protivníka, nebo koníme. Radikální a razantní vyjednávací protivníka - pozitivním úsloví „buď – anebo" má vyvolat dojem silný a nesloupovitá eď vyhlášených podmínek. Jde vlastně o spirálu. Je nemíme na vybranou. Kategorický imperativ nedá se vyjednávat a zvezza a nepřátelství. S tím mnoho počítá a byl oputrní, abychom takovým emocím nepodlehli a nedali se vyprovokovat. Cílem je totiž zmrazení jednání. Pamatujme, že jednat se dá o všem. Vhodným argumentem je, že jednostranné vydání problému není nikdy zavřít objektivní.

Taktika početní převahy

Někdy může nastat situace, kdy jsme v početní nevýhodě. Rozhodně to neznamená, že bychom měli od počátku prohrávat. Lepe je stavět spíše na kvalitě svého týmu než na jeho početní převaze.

Přesto nedopustíme, aby nerozhodnutý stav byl příliš evidentní. Dopíšme svůj tým na úrovni stavu protivníka a nějprve připravmy náhradníky.

Taktika mlčení

Zachování mlčení po vyslovení podmínek, má velky a možná i zásadní význam. Říká se, že ten, z přítomných, kdo první promluví, je ten, kdo bude jako první ustupovat. Zde je důležitá výpověď: odešlu přirozenemu instinktu bezprostřední reakce při odmítnutí strany. Zkušený vyjednávač si, že mlčení je záměr, který vede k dosažení nápětí. Napětí, které musí jednou ze stran prohrát.

Taktika vyčerpání

Osvědčená taktika mnohých profesionálů spočívá v nekonečném projednávání stejných bodů jen proto, aby čas plynul. Neprodaktivnost takového postupu je ke prospěchu jejich strany. Chtem několikahodinových jednání je znechutit druhou stranu a vyvolat pocit frustrace, tj. zmírnit a nedovolit stanovených cílů. Unava a vyčerpanost odabuje pozornost zvlášť tehdy, kdy je důležité každé slovíčko.

Vůči takýmto taktvrdým jednáním je pro lidi nutné psychicky rezptimálně a rozhodně nepřipíchat k dohodnutí stanovených bodů.

Taktika omezeného času

S předchozí taktikou souvisí i časový faktor. Čas lze použít proti nám a souvisí s tím, řešení jsou jednoduchá. Jednoduché: „Nepodvítí si nám dopoět a dohodě do 31. 12., tak vám vali lidé vyjdíkou." Vždy se dá jednat, a proto nepodléhejme takto vyloženým podmínkám. Pamatujme, že čas je nepřítelem i druhé strany. Vždyť i ona je vystavena negativním tlakům zainteresovaných, jak ze strany zaměstnanců, tak i vyjednávací nepřítomného kraje pro veřejnost.

IV/2: Vyjednávací taktiky - pozor na nepřátelské techniky

Volba taktiky je ovlivněna charakterové volními vlastnostmi osobností ve vyjednávací skupině, jejich invencí a výbavou psychologickými technikami. Vyjednávací taktiky jsou nejrůznějšího charakteru a jejich ovládnutí je považováno za důležité pro kvalitu a úspěch jednání. Tak jako ve sportu vidíme někdy chování nesportovní, tak i za jednacím stolem může být použito taktik nepřátelských. I těch je mnoho. Budiž nám útěchou, že náš protivník zpravidla úplně všechny neovládá. Některé jsme si popsali minule, další dnes.

Čas hraje při kaldém jednání důležitou úlohu. Chceme-li vyjednávat se konkrétními cíli, nelze k nepromyšlenym tarokům, kdy jsme ochotni k ustupkům v domněle, že zabrzdujeme jeho vlastní hodinu. Výhodnější konečné fáhy je jedna z nejzakladnějších taktik nepřátelských vyjednávání. Nevyžaduje totiž nijak zvyšené negativní chování. Podstatnjme a tím, že vyjednávací protistrany hrají neočitom hra. Předpokládejme, že konečné fáhy nejsou reálné, ale převážíme se o to nen. Je totiž fakt, že čas je citlivým faktorem. Pokud nebudeme mít dostatek času, zpravidlem a dopustíme se chyb. A na to se čeká.

Taktika překvapení

Klasickým příkladem vyjednávacích taktik je mistrovství v překvapení: druhá strana uvede nové informace. (Tloche se to podobá již uvedené taktice „ukončeným informací nebo"?) Jen tato taktika chápeme, že staví situaci odbrových vyjednávačů do pozice, je jednat spravně by bylo od základu předchozích jednání jiné.

„Nový" vývoj problémů má tedy zpravidlé vzhl k tomu, abychom vyjádřili zaskočení reagovali. Pozor na to: „malá překvapení" jsou vždy signálem nebezpečí, a tak bychom měli zvýšit ostražitost. Vyžádáme si prodloužení k „novým podmínkám". Čas ke přemoženi vlastního stanoviska. Nebojte stáli jen přestávka. Je li však známa ve vystupních podmínkách nutná závažná, odůvodnitelné zdánlivé i tím, že je nutno zpracovat expertizu. (Tato taktika postupujeme i v napětím obna uvedeného faktoru Času.)

Výzvou nových informací, nejsi nestříženje, ale rychle si osvojujmejme jejich prvém a máme vlisy na jíl dohodnutné podmínky.

Taktickou obranou proti takovýmto praktikám je navrh rekapitulace, při zahájení každého jednotlivého kola. „Změnilo se něco od vašeho posledního setkání?" „Je něco navíc?" nebo: „Jsou nějaké nové informace, o kterých bychom měli vědět, než přejdeme dále?" Předejdeme tak i tomu, aby nové informace byly „taktický" vyslány protistranou tak, že by jejich prezentace byla náznaková v naš neprospěch.

Taktika minimalizace požadavků

Prohlášením typu „ale, co máme, poskytujeme" se snaží naš protivník vytvořit dojem vlastních omezených zdrojů, a nadobro tak minimalizovat naše požadavky. Říká se: „pravdivá tvrdý, když mi jistotu, že si jde tvrzení neúmyšlené ovšem. Proto ověřujme a vždy chceme konkrétní informace. Nebojme se opakovat své požadavky na principu „granátovému zrnu". Při posuzování vlastních iniciativ si ale zásadně všímáme kvality, a nikoli kvantity.

Taktika je velmi přitěžená. Je nutno si uvědomit, že tu, co je tuhnoteno, opravdu nelze opravovat a rozhodně to nelze posouvat na pozdě dobré vole. Nesetkáte nejmo na zřetelé komplex svých nároků a porozdavky.

Taktika omezených pravomocí

Taktika omezených pravomocí, nebo žádných pravomocí má zeela jednoduchý cíl: mnavit, otráviti, znechutit a vysolat pocity frustrace. Pro nikoli zakončení jednání, a nadobro tak minimalizovat naše požadavky. Říká se zpravidla tehdy, když, má jistotu, že si jde tvrzení neúmyšlené ovšem. Proto ověřujme a vždy chceme konkrétní informace. Nebojme se opakovat své požadavky na principu „granátovému zrnu". Při posuzování vlastních iniciativ si ale zásadně všímáme kvality, a nikoli kvantity.

Taktika je velmi přitěžená. Je nutno si uvědomit, že co je tuhnoteno, opravdu nelze opravovat a rozhodně to nelze posouvat na pozdě dobré vole. Nesetkáte nejmo na zřetelé komplex svých nároků a porozdavky.

Taktika rozkladu týmu

Metoda „par parties" – po částech, spočívá v nelze bíc, aby se protivník ubytyl v praktikách klasické neoportovním. Jedná se o snahu rozbít zjevně vyhovující nedrnyjm přístupkám (tím odbourávám tvrdou, pokud jsou tito zaměstnáni v podniku. Dále je případné jinám nátlak na manželky, aby svým partnerům vysvětlily jejich zbytečné radikální chování.

Zdá se, že lepšení na mis tendou brat „přesloenka"...

Nemá. Nejlíčka je přkrásčeno k poisnání o konkrétní vyjednávací - samozřejmě s dodržením, je se lepe brát rozhodnutí, jsou mezi výhody nejlí pnuché shánet nové zaměstnání atd.

Tato taktika se uplatňuje, nikdo se vlak nikdy nepřizna, že si jí použil. Nikdo se tuky nepřizná, že na ni přistoupil.

Je vysoce nemravná, dle i vysoce účinná. Lze tak prostřednictvím jednotlivých prostředků, ale jsou zlo, vyhnitky a pesoc „zrodeně" jednoho člena mašeho týmu po druhém. A když se do ujemné epoteice, tak nikopoli do vzniqjdné pusnity.

Zkušený vedoucí vyjednávacího týmu tedy vlety zná, kdo nerozhodovací roli je tedy i v tom, aby členy týmu posilovat v jejich samovědomí a libavé prozíždění nerozmačí zázvor pitnaz vyjednáv. Bez toho jsme vedoucím jak individuální, tak skupinové jednání a kolegy z vyjednávací skupiny. Medovaním vyjednáv. vedoucí i kontrolnaz samopovrch stanovisek dosáhnou zlou, tyto byl tyto jednotný a vyspělé pozoj pospěl.

Patová situace

Patovje dosaženého vrcholu kaldá nabrá vyjednávání dokládá. Je je podstatné malo vyjednávacího procesu, přinoché by se nesyslu situace. Jenom mlčíme vnímá vyjednávání, kdy uvázneme v tvr. slepé uličce nebolí na nirvnou bodu.

Bysta to tehdy, když si myslíme, že zase vyčerpali všechny vše argumenty a varianty řešení. Soupeř si myslí totéž, anebo nemá vůli přijmout navrhovane řešení. Vznikl vlastně situa nespokojenosti na obou stranách, ale není konkrétní ko provedeb. Přesto lze rozmrzelosti a zoufalosnosti z přmrzelosti cas. Stojíme proti sobě sice zrnitm bez vyjemne zvetne, zdali tento stav se může vzápeti přehoupat v otevřené napětí ové.

Zde je třeba velké opatrnosti, abychom neotřásali mosty, které jsme již postavili. Slepá ulička nezamanená. Je je vlamení kamenec. Lze z ní vyjít tehdy, když jedna strana projev dobrou vůli a vrátí se zpět k dralu.

Několik zásad pomůže překonání této napřímené situace:

- Uklidňujme se přestávkou (trajme na čas, začněme opět od základů.
- Nepropadejme panice. Zakřivujme obaly.
- Konzultujme, odmraňme jednání, přehodnocujme.
- Odložme nesnadné body na později.
- Vyznačíme vyjednávače - po vyjednané dohodě.
- Ilkedejme nebo kontaktujme oblasti shody.
- Zneškme dobu nebo mimo stůl.
- Hledejme nové promíšnéc, které vnesene do ulice.
- Zvažtéme strukturu toho, co už máme.
- Zkusme nové formulace k popsu problému.
- Spatřujme ve slepé uličce příležitosc ke kreativnímu řešení problému.

Nikdyc slepé ulicky jsou ideálnoé nazaraiovaný a ideálnou zmčny postoje. Co okolnosti. Ukáže-li nach vznikl, pomůže se vyjádřmi skinčit neřešitelné problémy. V tomto případě by mělo být jednáno přizuleno k ukáza a v přátelském ónčtu. V budoucnu budeme opcé opět jednat. Když už jsme nucení patovou situaci akceptovat, dbejme na to, abychom to ačmlil zpraoviti, který oboru stranou zachová tvář a který nechá dveře otevřeny.

Kreativita - tvořivost

Lidska tvořivost je originální vlastnost lidského jedince, kterí ma umělécké řešení a ty nejdůležitější objevy a přínosy lidstva, zajmaná a překvapivá řešení.

Kreativní (tvořivý) jedinec je schopnost předpokládá překonání mnoha bariér, z nichž nejsubjejtí je funkční fixace přesvědčení, že věci se dají dělat jen jedním nevyklým způsobem. K překonání zde bariéry je třeba se nevzdát napoprvé, že i když předchozí situaci mázeme definovat několik dílčích problémů, z nichž každý má řešení.

Kreativní jedinci mnohdy tyto schopnosti:

- pohyblivost - schopnost snadno a klec přepínat na nové objekty vjemy, myšlenky, nápady a situace;
- plynulost - schopnost podle a lehce nálezu příslušné nápady a představy,
- originálto - schopnost vymyslet nu mrtvadle, obsahu; bohatý a zajímavé na tudy a řešení, vyznačující se novostí a neobvyklostí,
- analytická - schopnost popisovat, upřesňovat a definovat obsahy a vzájemné souvislosti,
- produktivita - schopnost podávat systematicky napsaný a prostaný řešení, umět vyjádřit a vytvářet postupy a idee.
- konstruovat - schopnost ideálně spojovat známé prvky a dosaženéhe věci s novým problémem,
- přestavování - schopnost uvažovat tradiční vzájemné vztahy a vztahy dan zaudet nové vztahy,
- vizualizace - schopnost vidět zrnitm ředitel a dotyčné věci, jedje podle ich seskupovat,
- citlivost - schopnost vytvarit - schopnost formulovat a sdělovat prožitky, pocity a zkušenosti osobitým a živým způsobem,
- kovrmnací - schopnost hledat řešení objevovaném nových vztahů a způsobů sesnání,
- realitach - schopnost plány eliminovat nepracovnaz a v jednotlivostech uskutečňovat.

- tvořivost - schopnost vyvinovat znaz zkušťtosti se zřetelem na smysl, cíl a hodnotu.

Vyjovnat se s náročností vyjednávání, vdím Cesta zvládnutím do rimoda kol. zmírnit nešlo zkušenost zakřivovaz situace. Ne vždy je dokla vyjednávačů pochopena a ne vždy jsou jejich nátl i dosažené výsledky oceněny. Kleitm je, že úspěšné vyjednávání mohou jen vyzvlíc osobnosti s pudřítkem zlaciem motivace. Nemusíme vlastní se zdrne a kdyby z nás nějak zaloud, že zaloud. Kromc abychom se kéc potrebovali v umeně vyjednávání. Klam, strach, podstatí i tyto fáckly. Upozěme nejvyšší ve skutečné umění.

PhDr. DANUŠE HOŘEJŠOVÁ, CSc.

(Pokračování ze str. 1)

Přežijí rok 2000?

„to, aby dcéřiné spoluobsluhě ČKD ověřily strženy do propadu spolu s holdingem."

Odbory v ČKD vydaly v této spoustě losů také tiskové prohlášení, které získávají v plném znění.

Prohlášení odborů ve společenství ČKD

Likvidace, konkursy, snižování nákladů, rozpouštěním majetku a propouštění, výměny lesbiků, ztráty trhu a „zakázkové nějhlo. To jsou hlavní tvary procesu ČKD v 90. letech. V roce 1999 nebo společnosti ČKD ceca 25 000 zaměstnanců, v roce 1997 cca 14 000 a nyní již pouze 2500 zaměstnanců.

Pivoť a zatím podlézá soukromý majitel společenství ČKD. Firma Injmo a Ionatrade, jsou ve vlastnictví pana Mazrouleka a Formanek, jsou ve vyšehrovaci vazbě. Spolu s podjezdem finančních a smluvní transakce ale provádělo a podepisovali konkrétní odpovědní vedoucí a ředitelé. Kde jsou tito vedoucí a ředitelé? Ve vězení připsal si pouze zahrdli hm. zkoušeba, hybrejte se! a jsou opět odbodlaní „záchrancové" zbytků společenství ČKD, nebo swoje „pelíš" nastoupil.

Zájem vlady ČSSD o zbytek společenství ČKD vyvolává leos v srpnu vynajmi zástupců Konsolidační banky. Fonda rizoblnho majetku a Revitalizační agentury (ukončení ČKD). Ekonomické ukazatele na valné hromadě, kde předložila vedení holdingu nach souhlasu vyjovoriti, a ten byl schválen. Ale tento dokument, jsme si situace zkomplikovala o jmenovaní předběžného správce a o spor vedení holdingu ČKD. Likvidátoři ČKD, kteří jsou v tomto okamžiku zaměstnanci společnosti ČKD, zůstanou v jmenovaní předběžného správce a o spor vedení holdingu ČKD. Likvidátoři ČKD, kteří jsou v tomto okamžiku zaměstnanci společnosti ČKD, zůstanou v zaměstnanecké smlouvě, a nadobro tak minimalizovat naše požadavky. Říká se zpravidla tehdy, když, má jistotu, že si jde tvrzení neúmyšlené ovšem. Proto ověřujme a vždy chceme konkrétní informace. Nebojme se opakovat své požadavky na principu „granátovému zrnu". Při posuzování vlastních iniciativ si ale zásadně všímáme kvality, a nikoli kvantity.

Taktika je velmi přitěžená. Je nutno si uvědomit, že co je tuhnoteno, opravdu nelze opravovat a rozhodně to nelze posouvat na pozdě dobré vole. Nesetkáte nejmo na zřetelé komplex svých nároků a porozdavky.

Taktika omezených pravomocí

Taktika omezených pravomocí, nebo žádných pravomocí má zeela jednoduchý cíl: mnavit, otráviti, znechutit a vysolat pocity frustrace. Pro nikoli zakončení jednání, a nadobro tak minimalizovat naše požadavky. Říká se zpravidla tehdy, když, má jistotu, že si jde tvrzení neúmyšlené ovšem. Proto ověřujme a vždy chceme konkrétní informace. Nebojme se opakovat své požadavky na principu „granátovému zrnu". Při posuzování vlastních iniciativ si ale zásadně všímáme kvality, a nikoli kvantity.

Taktika je velmi přitěžená. Je nutno si uvědomit, že co je tuhnoteno, opravdu nelze opravovat a rozhodně to nelze posouvat na pozdě dobré vole. Nesetkáte nejmo na zřetelé komplex svých nároků a porozdavky.

Taktika rozkladu týmu

Metoda „par parties" – po částech, spočívá v nelze bíc, aby se protivník ubytyl v praktikách klasické neoportovním. Jedná se o snahu rozbít zjevně vyhovující nedrnyjm přístupkám (tím odbourávám tvrdou, pokud jsou tito zaměstnáni v podniku. Dále je případné jinám nátlak na manželky, aby svým partnerům vysvětlily jejich zbytečné radikální chování.

Zdá se, že lepšení na mis tendou brat „přesloenka"...

Nemá. Nejlíčka je přkrásčeno k poisnání o konkrétní vyjednávací - samozřejmě s dodržením, je je lepe brát rozhodnutí, jsou mezi výhody nejlí pnuché shánet nové zaměstnání atd.

Tato taktika se uplatňuje, nikdo se vlak nikdy nepřizna, že si jí použil. Nikdo se tuky nepřizná, že na ni přistoupil.

Je vysoce nemravná, dle i vysoce účinná. Lze tak prostřednictvím jednotlivých prostředků, ale jsou zlo, vyhnitky a pesoc „zrodeně" jednoho člena mašeho týmu po druhém. A když je do ujemné epoteice, tak nikopoli do vzniqjdné pusnity.

Zkušený vedoucí vyjednávacího týmu tedy vlety zná, kdo nerozhodovací roli je tedy i v tom, aby členy týmu posilovat v jejich samovědomí a libavé prozíždění nerozmačí zázvor pitnaz vyjednáv. Bez toho jsme vedoucím jak individuální, tak skupinové jednání a kolegy z vyjednávací skupiny. Medovaním vyjednáv. vedoucí i kontrolnaz samopovrch stanovisek dosáhnou zlou, tyto byl tyto jednotný a vyspělé pozoj pospěl.

Patová situace

Patovje dosaženého vrcholu kaldá nabrá vyjednávání dokládá. Je je podstatné malo vyjednávacího procesu, přinoché by se nesyslu situace. Jenom mlčíme vnímá vyjednávání, kdy uvázneme v tvr. slepé uličce nebolí na nirvnou bodu.

Bysta to tehdy, když si myslíme, že zase vyčerpali všechny vše argumenty a varianty řešení. Soupeř si myslí totéž, anebo nemá vůli přijmout navrhovane řešení. Vznikl vlastně situa nespokojenosti na obou stranách, ale není konkrétní ko provedeb. Přesto lze rozmrzelosti a zoufalosnosti z přmrzelosti cas. Stojíme proti sobě sice zrnitm bez vyjemne zvetne, zdali tento stav se může vzápeti přehoupat v otevřené napětí ové.

Zde je třeba velké opatrnosti, abychom neotřásali mosty, které jsme již postavili.

Slepá ulička nezamanená. Je je vlamení kamenec. Lze z ní vyjít tehdy, když jedna strana projev dobrou vůli a vrátí se zpět k dralu.

Několik zásad pomůže překonání této napřímené situace:

- Uklidňujme se přestávkou (trajme na čas, začněme opět od základů.
- Nepropadejme panice. Zakřivujme obaly.
- Konzultujme, odmraňme jednání, přehodnocujme.
- Odložme nesnadné body na později.
- Vyznačíme vyjednávače - po vyjednané dohodě.
- Ilkedejme nebo kontaktujme oblasti shody.
- Zneškme dobu nebo mimo stůl.
- Hledejme nové promíšnéc, které vnesene do ulice.
- Zvažtéme strukturu toho, co už máme.
- Zkusme nové formulace k popsu problému.
- Spatřujme ve slepé uličce příležitosc ke kreativnímu řešení problému.

Nikdyc slepé ulicky jsou ideálnoé nazaraiovaný a ideálnou zmčny postoje. Co okolnosti. Ukáže-li nach vznikl, pomůže se vyjádřmi skinčit neřešitelné problémy. V tomto případě by mělo být jednáno přizuleno k ukáza a v přátelském ónčtu. V budoucnu budeme opcé opět jednat. Když už jsme nucení patovou situaci akceptovat, dbejme na to, abychom to ačmlil zpraoviti, který oboru stranou zachová tvář a který nechá dveře otevřeny.

Kreativita - tvořivost

Lidska tvořivost je originální vlastnost lidského jedince, kterí ma umělécké řešení a ty nejdůležitější objevy a přínosy lidstva, zajmaná a překvapivá řešení.

Kreativní (tvořivý) jedinec je schopnost předpokládá překonání mnoha bariér, z nichž nejsubjejtí je funkční fixace přesvědčení, že věci se dají dělat jen jedním nevyklým způsobem. K překonání zde bariéry je třeba se nevzdát napoprvé, že i když předchozí situaci mázeme definovat několik dílčích problémů, z nichž každý má řešení.

Kreativní jedinci mnohdy tyto schopnosti:

- pohyblivost - schopnost snadno a klec přepínat na nové objekty vjemy, myšlenky, nápady a situace;
- plynulost - schopnost podle a lehce nálezu příslušné nápady a představy,
- originálto - schopnost vymyslet nu mrtvadle, obsahu; bohatý a zajímavé na tudy a řešení, vyznačující se novostí a neobvyklostí,
- analytická - schopnost popisovat, upřesňovat a definovat obsahy a vzájemné souvislosti,
- produktivita - schopnost podávat systematicky napsaný a prostaný řešení, umět vyjádřit a vytvářet postupy a idee.
- konstruovat - schopnost ideálně spojovat známé prvky a dosaženéhe věci s novým problémem,
- přestavování - schopnost uvažovat tradiční vzájemné vztahy a vztahy dan zaudet nové vztahy,
- vizualizace - schopnost vidět zrnitm ředitel a dotyčné věci, jedje podle ich seskupovat,
- citlivost - schopnost vytvarit - schopnost formulovat a sdělovat prožitky, pocity a zkušenosti osobitým a živým způsobem,
- kovrmnací - schopnost hledat řešení objevovaném nových vztahů a způsobů sesnání,
- realitach - schopnost plány eliminovat nepracovnaz a v jednotlivostech uskutečňovat.

- tvořivost - schopnost vyvinovat znaz zkušťtosti se zřetelem na smysl, cíl a hodnotu.

Vyrovnat se s náročností vyjednávání, vdím Cesta zvládnutím do rimoda kol. zmírnit nešlo zkušenost zakřivovaz situace. Ne vždy je dokla vyjednávačů pochopena a ne vždy jsou jejich nátl i dosažené výsledky oceněny. Kleitm je, že úspěšné vyjednávání mohou jen vyzvlíc osobnosti s pudřítkem zlaciem motivace. Nemusíme vlastní se zdrne a kdyby z nás nějak zaloud, že zaloud. Kromc abychom se kéc potrebovali v umeně vyjednávání. Klam, strach, podstatí i tyto fáckly. Upozěme nejvyšší ve skutečné umění.

PhDr. DANUŠE HOŘEJŠOVÁ, CSc.

(Pokračování ze str. 1)

slunečku." Loni v květnu podaly odbory v této zakázkotvorné osnimení na management Ministerstva dopravy. Kladly jim za vinu, že smlouvy uzavřené mezi ČKD Dukla, Helmlingerem Praha a Injmem byly pro ČKD nevýhodné a zabrily nasyčpnichy. Materiály odborů byly podle předsedy základní organizace v ČKD Dukla Josefa Plesnivého na úřadě vyšetřovány a nic se s nimi neděje.

„Za rok bude mít stát možná k dispozici 35 ubytoven z holdingu, ale dcéřiné spoluobsluhě, které dostaly zaměstnanecký list, bude, už nebudou," vzrušuje se Plesnivý. Ministerstvo financí ČR a předseda Rady předsedů ČKD Miroslav Kvíz vyjádřili plíseň odborů, aby tyto „dcery" spolu s pracovními místy, kterí vyvážejí, *„přežily rok 2000".*

Nejvyšší představitel spoluvznikl SDS KOVO Jan Uhlíř, *„dal kratičký odborův pro nečinnost v dozorčích radách. Toto je případ, kdy odborářů jakožto členové dozorčích rad v dozorčích ČKD ale. Vedení Injmu v pájčile na koupě ČKD od VPB a jeho zásavu dalo majetek holdingu. Máme velkou obavu, aby v pozemkovém majetku nebyl zájem o pozemkovou magdaleu rentu. Už se tudíž objevily zprávy, že se má libeážká oblast stát vírel. ulekou a revidenční čtverti. Nám jde ale jen o to, aby dcéřiné spoluobsluhě ČKD ověřily strženy do propadu spolu s holdingem."*

Odbory v ČKD vydaly v této spoustě losů také tiskové prohlášení, které získávají v plném znění.

Prohlášení odborů ve společenství ČKD

Likvidace, konkursy, snižování nákladů, rozpouštěním majetku a propouštění, výměny lesbiků, ztráty trhu a „zakázkové nějhlo. To jsou hlavní tvary procesu ČKD v 90. letech. V roce 1999 nebo společnosti ČKD cca 25 000 zaměstnanců, v roce 1997 cca 14 000 a nyní již pouze 2500 zaměstnanců.

Pivoť a zatím podlézá soukromý majitel společenství ČKD. firma Injmo a Ionatrade, jsou ve vlastnictví pana Mazrouleka a Formanek, jsou ve vyšehrovaci vazbě. Spolu s podjezdek finančních a smluvní transakce ale provádělo a podepisovali konkrétní odpovědní vedoucí a ředitelé. Kde jsou tito vedoucí a ředitelé? Ve vězení připsal si pouze zahrdli hm. zkoušeba, hybrejte se! a jsou opět odbodlaní „záchrancové" zbytků společenství ČKD, nebo swoje „pelíš" nastoupil.

Zájem vlady ČSSD o zbytek společenství ČKD vyvolává leos v srpnu vynajmi zástupců Konsolidační banky. Fonda rizoblnho majetku a Revitalizační agentury (ukončení ČKD). Ekonomické ukazatele na valné hromadě, kde předložila vedení holdingu nach souhlasu vyjovoriti, a ten byl schválen. Ale tento dokument, jsme si situace zkomplikovala o jmenovaní předběžného správce a o spor vedení holdingu ČKD. Likvidátoři ČKD, kteří jsou v tomto okamžiku zaměstnanci společnosti ČKD, zůstanou v jmenovaní předběžného správce a o spor vedení holdingu ČKD. Likvidátoři ČKD, kteří jsou v tomto okamžiku zaměstnanci společnosti ČKD, zůstanou v zaměstnanecké smlouvě, a nadobro tak minimalizovat naše požadavky. Říká se zpravidla tehdy, když, má jistotu, že si jde tvrzení neúmyšlené ovšem. Proto ověřujme a vždy chceme konkrétní informace. Nebojme se opakovat své požadavky na principu „granátovému zrnu". Při posuzování vlastních iniciativ si ale zásadně všímáme kvality, a nikoli kvantity.

Taktika je velmi přitěžená. Je nutno si uvědomit, že co je tuhnoteno, opravdu nelze opravovat a rozhodně to nelze posouvat na pozdě dobré vole. Nesetkáte nejmo na zřetelé komplex svých nároků a porozdavky.

Taktika omezených pravomocí

Taktika omezených pravomocí, nebo žádných pravomocí má zeela jednoduchý cíl: mnavit, otráviti, znechutit a vysolat pocity frustrace. Pro nikoli zakončení jednání, a nadobro tak minimalizovat naše požadavky. Říká se zpravidla tehdy, když, má jistotu, že si jde tvrzení neúmyšlené ovšem. Proto ověřujme a vždy chceme konkrétní informace. Nebojme se opakovat své požadavky na principu „granátovému zrnu". Při posuzování vlastních iniciativ si ale zásadně všímáme kvality, a nikoli kvantity.

Taktika je velmi přitěžená. Je nutno si uvědomit, že co je tuhnoteno, opravdu nelze opravovat a rozhodně to nelze posouvat na pozdě dobré vole. Nesetkáte nejmo na zřetelé komplex svých nároků a porozdavky.

Taktika rozkladu týmu

Metoda „par parties" – po částech, spočívá v nelze bíc, aby se protivník ubytyl v praktikách klasické neoportovním. Jedná se o snahu rozbít zjevně vyhovující nedrnyjm přístupkám (tím odbourávám tvrdou, pokud jsou tito zaměstnáni v podniku. Dále je případné jinám nátlak na manželky, aby svým partnerům vysvětlily jejich zbytečné radikální chování.

Zdá se, že lepšení na mis tendou brat „přesloenka"...

Nemá. Nejlíčka je přkrásčeno k poisnání o konkrétní vyjednávací - samozřejmě s dodržením, je je lepe brát rozhodnutí, jsou mezi výhody nejlí pnuché shánet nové zaměstnání atd.

Tato taktika se uplatňuje, nikdo se vlak nikdy nepřizna, že si jí použil. Nikdo se tuky nepřizná, že na ni přistoupil.

Je vysoce nemravná, dle i vysoce účinná. Lze tak prostřednictvím jednotlivých prostředků, ale jsou zlo, vyhnitky a pesoc „zrodeně" jednoho člena mašeho týmu po druhém. A když je do ujemné epoteice, tak nikopoli do vzniqjdné pusnity.

Zkušený vedoucí vyjednávacího týmu tedy vlety zná, kdo nerozhodovací roli je tedy i v tom, aby členy týmu posilovat v jejich samovědomí a libavé prozíždění nerozmačí zázvor pitnaz vyjednáv. Bez toho jsme vedoucím jak individuální, tak skupinové jednání a kolegy z vyjednávací skupiny. Medovaním vyjednáv. vedoucí i kontrolnaz samopovrch stanovisek dosáhnou zlou, tyto byl tyto jednotný a vyspělé pozoj pospěl.

Patová situace

Patovje dosaženého vrcholu kaldá nabrá vyjednávání dokládá. Je je podstatné malo vyjednávacího procesu, přinoché by se nesyslu situace. Jenom mlčíme vnímá vyjednávání, kdy uvázneme v tvr. slepé uličce nebolí na nirvnou bodu.

Bysta to tehdy, když si myslíme, že zase vyčerpali všechny vše argumenty a varianty řešení. Soupeř si myslí totéž, anebo nemá vůli přijmout navrhovane řešení. Vznikl vlastně situa nespokojenosti na obou stranách, ale není konkrétní ko provedeb. Přesto lze rozmrzelosti a zoufalosnosti z přmrzelosti cas. Stojíme proti sobě sice zrnitm bez vyjemne zvetne, zdali tento stav se může vzápeti přehoupat v otevřené napětí ové.

Zde je třeba velké opatrnosti, abychom neotřásali mosty, které jsme již postavili.

Slepá ulička nezamanená. Je je vlamení kamenec. Lze z ní vyjít tehdy, když jedna strana projev dobrou vůli a vrátí se zpět k dralu.

Několik zásad pomůže překonání této napřímené situace:

- Uklidňujme se přestávkou (trajme na čas, začněme opět od základů.
- Nepropadejme panice. Zakřivujme obaly.
- Konzultujme, odmraňme jednání, přehodnocujme.
- Odložme nesnadné body na později.
- Vyznačíme vyjednávače - po vyjednané dohodě.
- Ilkedejme nebo kontaktujme oblasti shody.
- Zneškme dobu nebo mimo stůl.
- Hledejme nové promíšnéc, které vnesene do ulice.
- Zvažtéme strukturu toho, co už máme.
- Zkusme nové formulace k popsu problému.
- Spatřujme ve slepé uličce příležitosc ke kreativnímu řešení problému.

Nikdyc slepé ulicky jsou ideálnoé nazaraiovaný a ideálnou zmčny postoje. Co okolnosti. Ukáže-li nach vznikl, pomůže se vyjádřmi skinčit neřešitelné problémy. V tomto případě by mělo být jednáno přizuleno k ukáza a v přátelském ónčtu. V budoucnu budeme opcé opět jednat. Když už jsme nucení patovou situaci akceptovat, dbejme na to, abychom to ačmlil zpraoviti, který oboru stranou zachová tvář a který nechá dveře otevřeny.

Kreativita - tvořivost

Lidska tvořivost je originální vlastnost lidského jedince, kterí ma umělécké řešení a ty nejdůležitější objevy a přínosy lidstva, zajmaná a překvapivá řešení.

Kreativní (tvořivý) jedinec je schopnost předpokládá překonání mnoha bariér, z nichž nejsubjejtí je funkční fixace přesvědčení, že věci se dají dělat jen jedním nevyklým způsobem. K překonání zde bariéry je třeba se nevzdát napoprvé, že i když předchozí situaci mázeme definovat několik dílčích problémů, z nichž každý má řešení.

Kreativní jedinci mnohdy tyto schopnosti:

- pohyblivost - schopnost snadno a klec přepínat na nové objekty vjemy, myšlenky, nápady a situace;
- plynulost - schopnost podle a lehce nálezu příslušné nápady a představy,
- originálto - schopnost vymyslet nu mrtvadle, obsahu; bohatý a zajímavé na tudy a řešení, vyznačující se novostí a neobvyklostí,
- analytická - schopnost popisovat, upřesňovat a definovat obsahy a vzájemné souvislosti,
- produktivita - schopnost podávat systematicky napsaný a prostaný řešení, umět vyjádřit a vytvářet postupy a idee.
- konstruovat - schopnost ideálně spojovat známé prvky a dosaženéhe věci s novým problémem,
- přestavování - schopnost uvažovat tradiční vzájemné vztahy a vztahy dan zaudet nové vztahy,
- vizualizace - schopnost vidět zrnitm ředitel a dotyčné věci, jedje podle ich seskupovat,
- citlivost - schopnost vytvarit - schopnost formulovat a sdělovat prožitky, pocity a zkušenosti osobitým a živým způsobem,
- kovrmnací - schopnost hledat řešení objevovaném nových vztahů a způsobů sesnání,
- realitach - schopnost plány eliminovat nepracovnaz a v jednotlivostech uskutečňovat.

- tvořivost - schopnost vyvinovat znaz zkušťtosti se zřetelem na smysl, cíl a hodnotu.

Vyrovnat se s náročností vyjednávání, vdím Cesta zvládnutím do rimoda kol. zmírnit nešlo zkušenost zakřivovaz situace. Ne vždy je dokla vyjednávačů pochopena a ne vždy jsou jejich nátl i dosažené výsledky oceněny. Kleitm je, že úspěšné vyjednávání mohou jen vyzvlíc osobnosti s pudřítkem zlaciem motivace. Nemusíme vlastní se zdrne a kdyby z nás nějak zaloud, že zaloud. Kromc abychom se kéc potrebovali v umeně vyjednávání. Klam, strach, podstatí i tyto fáckly. Upozěme nejvyšší ve skutečné umění.

PhDr. DANUŠE HOŘEJŠOVÁ, CSc.

(Pokračování ze str. 1)

Mezinárodní federace kováků hlásí:

BRAZILIE - Úspěch pracovníků českých automobilek, Ford Motor Co., Volkswagen, General Motors, Toyota a Scania v oblasti Sao Paulo ukázaly ze 6. a 13. listopadu, jimž se zúčastnilo 5.000 kovodělníků domácího zvýšení mzed. Poté, co pracovníci sond v Sao Paulo a Santiago pohrozili v opravdovosti pokračovat na zvýšení mzed o deset procent, ukončili odborníci nakonec 30. ve výrobě 25 tis. Přibližný měsíční příjem včetně různých příplatků činí přibližně 3000 jsmů (362 dolaru), avšak za rok dbají pracovník se skutečností 16 platných 16 000 jsmů (5800 dolarů) celkem. Přijem zaměstnance Shanghai GM je jak dvojnásobkem průměrného příjmu obyvatel v Šanghaji a čtyřnásobkem celočínského průměru.

Delegace IMF vedená M. Malenstrohm (vlevo) letos navštívila dva závody General Motors v Číně: Šanghaj

Pracovní doba trvá 40 hodin týdně při jednosměnném provozu. Zaměstnanci mají zárukl na dvě 12minutové pauzy v prvovrší odbě a na 30minutovou přestávku na obědě. Zaměstnanec dojíždí do pracovní doby, v případě obědě dostávají zdarma Rožní dovolenou a podle délky zaměstnání od sedmi do dvanácti dnů. Shanghai GM má odborovou organizaci, která je spojena do jedné federace s odborovou organizací v další automobilce, Shanghai Volkswagen, a dalším asi 30 podniky v celém Číně.

MEXIKO: IMF oficiálně otevřela v první polovině listopadu za přítomnosti generálního tajemníka IMF Marcella Malleta kancelář v Mexiku sou kancelář. Mé napsovací zaznamčn odborového hnutí v mexickém strojírenském průmyslu, kde cyclemmo 1.6 milióna kovodělníků jich je odborové organizováno pouhých 30 000. Kancelář má podporovat nejen organizaci odborové samotnéy, ale i vzdělávání, vydá a šíření informací.

USA/KANADA: IMF opět vydala svůj velmi pomalý tiráž *Kapitál sítě pracovní doby*, který obsahuje srovnávací údaje sezónních pracovních dob v mnoha zemích mezi a platí pro výhrnné zboží. Zpracovaná data pocházejí z roku 1999 a bylo přesnou v 67 zemích. Studie se zaměřila na velice široké spektrum strojírenských oborů, jako je výroba zbraní a zařízení elektrických strojů a přístrojů, rozhlasových, televizních a komunikačních zařízení, motorových vozidel, nod, letadel a dalších výrobních sítí. Zjištěné rozdíly kapitál sítě dělnikl v jednotlivých zemích pochopitelně zaznamenaly. Tak kovodělník pracující ve výrobě vozidel musí v Kongresu republiku na kilometr dlouhého pracovat 46,5 minuty, v Argentině 25,5 minuty, v Rakousku 13 minut a v Kolmdě jen 5,5 minuty. Jejich kolegy z hodně výrobu musí na rokiem kilometry pracovat v Indii 466, Rumunsku 353 hodin, Polsku 227,5, Brazílii 194 hodiny, Jihoafrické republice 180, Rekou 149, Argentině 78 hodin. Nejsku 11 hodinu. Pracovní čas 72,5 hodiny a v USA jen 19,5 hodiny. Zmíněnou studii si lze objednat buď faxem na čísle +41.22.798.0856 nebo elektronicky na adrese info imfmetal.org, přičemž vydání na webové stránce pod hesleem *Publications*. Materiál je k dispozici v angličtině, němčině, francouzštině nebo španělštině. (ka)

Ať se tém americkým kovodělníkům na pracovním dívám. Kdyby měli nějaké nápadlem mohou, mohli by vlastní společně...

Pohled k německým kovákům

● Poté, co byly ve vysoké kolojových vozidel v uplynulých deseti letech zrušeny dvě třetiny pracovních míst, pracuje dnes v tomto odvětví již jen přibližně 40 000 lidí. Propuje z nich - 9600 - se zaměstnáno v tovarně Siemens-Verkehrstechnik. V Berlíně pracuje ještě 9000, v Hornberber DM 5000 a v Kitzen LHB 2300 osob. S dalším zeštíhlením nákladu mezinárodní trhy se vysoké kolojových vozidel jeno nemoc odbyt nespokojeny a výrobky tzv. Sporacovací jen kolice, k nimž mu přibližně 14 tis. Organizací, kde kopram patří velké odborářů zákazníků, ceskajíci a Deutsche Bahn, jejich Jak uvedl ředitel sítěné mléčné německých kovodělníkovodělníkovodělník

Ochrana osobních údajů a Odborový svaz KOVO

Dne 1. 6. 2000 nabyl účinnosti zákon č. 101/2000 Sb., o ochraně osobních údajů (dále jen zákon). Tento zákon se významně dotkl i Odborového svazu KOVO, jeho organizačních jednotek s právní subjektivitou (základních organizací) ve vztahu k členům Odborového svazu KOVO.

Co říká zákon

Pro pochopení celého procesu je nezbytné objasnit základní pojmy, které zákon obsahuje:

Za osobní údaje se považuje jakýkoliv údaj týkající se fyzické osoby (subjektu údaje), jestliže lze na základě jednoho nebo více takových údajů přímo či nepřímo zjistit její identitu.

Citlivým osobním údajem se rozumí údaj o

- národnostním, rasovém nebo etnickém původu,
- politických postojích, členství v politických stranách nebo hnutích,
- **členství v odborových nebo zaměstnaneckých organizacích,**
- náboženství a filosofickém přesvědčení,
- trestné činnosti,
- zdravotním stavu a
- sexuálním životě fyzické osoby.

Protože se jedná o tzaxativní taplný výčet citlivých údajů, žádný jiný údaj je nelze brát za citlivý osobní údaj problémem.

Správce je každý subjekt, který zřídil účel a prostředky zpracování osobních údajů, provádí jejich zpracování a odpovídá za ně.

Zpracovatel je subjekt, který na základě zvláštního zákona nebo pověření správcem zpracovává osobní údaje.

Zpracování osobních údajů je jakákoliv operace nebo soustava operací, které správce nebo zpracovatel systematicky provádějí s osobními údaji, zejména:

- **shromažďování osobních údajů,**
- **ukládání osobních údajů na nosiče informací,**
- **zpřístupňování, úprava nebo pozměňování osobních údajů,**
- **vyhledávání, prohlížení, předávání, šíření, zveřejňování nebo výměna osobních údajů,**
- **uchovávání, třídění a kombinování osobních údajů,**
- **blokování a likvidace osobních údajů.**

Shromažďování osobních údajů je postup, jehož cílem je jejich získání a uložení na nosič informací pro jejich další zpracování.

Uchovávání osobních údajů je jejich udržování v takové podobě, která je umožňuje dále zpracovávat.

Blokování osobních údajů je jejich zneplatnění přístupnění a nemožnost jejich zpracování po určitou dobu.

Likvidace osobních údajů je zničení jejich nosiče, jejich vymazání nebo jiné trvalé vyřazení z dalšího zpracovávání.

Zveřejněným osobním údajem je poslouchejte zpřístupněné zejména hromadnými sdělovacími prostředky, jiným veřejným sdělením nebo prostřednictvím veřejného seznamu.

Z uvedeného rozsahu i proto Je nezbytný vyčet je pouze demonstrativní, je tedy potřebné jasné. Je téměř jakákoliv operace s osobními údaji zpracovatelné jé pouze jej zjistíme a ústřední na jazykovém rozsé informací je zpracovávání ve smyslu zákona. Na rozdíl od bývalé právní úpravy, která se na činnost odborových organizací prakticky vztahovaly neexistovala, tedy nová právní úprava postihuje i zpracování osobních údajů členů OS KOVO Odborovým svazem KOVO a jeho organizačními jednotkami s právní subjektivitou.

Jak to vidí Úřad pro ochranu osobních údajů

Po konzultacích s **Úřadem pro ochranu osobních údajů** se nezbytné vidět, že a správce je v případě zpracování osobních údajů členů OS KOVO správcem povaloval Odborový svaz KOVO a jeho zpracovatele jeho organizační jednotky s právní subjektivitou - základní organizace.

Správce v tomto podmínkách tedy Odborový svaz KOVO je vždy povinen stanovit účel, prostředky a způsob zpracování osobních údajů a ověřovat, že údaje jsou pravdivé a přesné. Proti může shromážďovat osobní údaje dobrovolnější stanovovení účelu a ochovávat je pouze po dobu nezbytnou k jejich zpracovávání.

Bez souhlasu subjektu údajů (členu OS KOVO) může správce osobní údaje zpracovávat pouze, jestliže zpracovávaní jejich účel stanovené zvláštním zákonem nebo zpracování mimo splnění povinností stanovených ZÁKONEM nebo.

Vysvětl se i právní názor na zpracování osobních údajů členů odborových svazů třetím odborovým svazy v tom smyslu, že mohou zpracovávat osobní údaje svých členů bez jejich souhlasu, a to právě na základě ustanovení zákona. Tímto zvláštním zákonem není tedy zákon 563/1991 Sb., o účetnictví, o změně pozdějších předpisů, podle kterého by jeden zpracování osobních osobních údajů bylo prokázání vůle z charakteru členských příspěvků placených členy odborových svazů a jejich odlišení od dalších jiných finančních příjmů - i tím, že by se jednalo o tzv. „zvláštní nároků" zpracovávání osobních údajů.

Podle našeho názoru nelze takto nezbytně posuzovat zpracovávání osobních údajů členů Odborového svazu KOVO, neboť účelem zpracování osobních údajů není pouze evidence členských příspěvků samotná, ale i další účely, mnohem dále, které vyplývají ze Stanov OS KOVO (například poskytování plnění pomocí a uspokojování dalších práv členů). Zároveň tedy nesouvisí

Postup OS KOVO v souladu se zákonem

Z těchto důvodů se Odborový svaz KOVO nechtěl po zaměstnání s Úřadem pro ochranu osobních údajů rozhlížení spočívá se zkladatelmi organizacemi OS KOVO a členy OS KOVO následující postup zabezpečující zpracovávání osobních údajů členů OS KOVO v souladu zákonem.

Souhlas členů OS KOVO bude potřebné ve dvou odlišných případech:

1. za účelem evidence osobních údajů před prvým členem OS KOVO Odborovým svazem KOVO a dávedla zákonem chráněných prvkyvyplývající z ustanovení zákona o účetnictví.

Podle názoru Úřadu pro ochranu osobních informací „se na správce nevztahuje povinnost evidovat se jaké správce v smyslu zákona pouze tehdy, pokud správce zpracovává osobní údaje v tom rozsahu, jakem je jeho obsáhlý zvláštní zákon. Zakelovéjv stanovování, respektive zpracovávání osobních údajů mají zákon zákonem zákonem zákon jé oznamovací povinnost, respektive registraci na Úřadu pro ochranu osobních údajů podléhá."

2. pro účelem zpracování osobních údajů členů OS KOVO s následkem zpracovávání osobních údajů členů OS KOVO nastanoucí postup zabezpečující zpracovávání osobních údajů členů OS KOVO v souladu zákonem.

Souhlas členů OS KOVO bude potřebné ve dvou odlišných případech:

1. za účelem evidence osobních údajů

Bohužel, vyšlí manželova přání vám nemohu říct. Poraďte jmeh tím zákon o ustanovení osobních dat...

i jiné třetím, pro které jsou osobní údaje zpracovávány. Odborový svaz KOVO tedy vyplývající z ustanovení zákona o účetnictví.

Podle názoru Úřadu pro ochranu osobních informací „se na správce nevztahuje povinnost evidovat se jaké správce v smyslu zákona pouze tehdy, pokud správce zpracovává osobní údaje v tom rozsahu, jakem je jeho obsáhlý zvláštní zákon. Zakelovéjv stanovování, respektive zpracovávání osobních údajů mají zákon zákonem zákonem zákon jé oznamovací povinnost, respektive registraci na Úřadu pro ochranu osobních údajů podléhá."

Co nového v OS KOVO

Týden od 27. 11. do 3. 12. 2000

27. 11. předseda OS KOVO J. Uhlíř jedná s Ochranným svazem energetiků v Praze v budové DOS.

27. 11. se v Praze v ČKD Dukla uskutečnila tisková konference ČKD holding. Tiskové konference se zúčastnil předseda OS KOVO J. Uhlíř *(informace na str. 3)*.

27. 11. se v Plzni uskutečnila Radě odborů mandatářů okresů západní Čechy, jehož se zúčastnil hlavní poklad. nik OS KOVO V. Rajdl.

27. 11. jednala v Praze rada sekce výtěžů a publicí OS KOVO. Zaměřila se na stav kolektivního vyjednávání na rok 2001, rezervacíací sekcí, přípravu a přínos odborných svářečských akcí a zabezpečení valné hromady.

27. - 29. 11. se v Praze Na Květnici konal III. semináře seminář *Vstupujeme do Evropy.*

27. 11. - 3. 12. se v SRN (Salzgitter) uskutečnila 2. fáze projektu v rámci autoinstrukčního přímysla *Praxe Partnerských.* Za OS KOVO se zúčastnili zástupci ZO OS KOVO a také místopředseda svazu J. Souček.

28. 11. se konala mimořádná Rada ČMKOS v Praze v budově DOS, aby posoudila vztah nového zákoníku práce k novému občanskému zákoníku, jejehož schválení bylo v plném rozsahu odloženo do roku 2001.

28. 11. místopředseda OS KOVO L. Šimeček jednal se ministrem dopravy a spojů V. Grulichem o vyjednávání o dalším zpracovávání osobních údajů členů OS KOVO elektronickým způsobem. Na tomto jednání byl zpracování nových kolektivní smlouvy vyjednán a byl dohodnut termín jednání o dalším zpracovávání osobních údajů členů OS KOVO elektronickým způsobem. Na tomto jednání byl zpracování nových kolektivní smlouvy vyjednán a byl dohodnut termín jednání o dalším zpracovávání osobních údajů členů OS KOVO elektronickým způsobem.

30. 11. byla v Praze v Autokladna podepsána kolektivní smlouva vyššího stupně mezi OS KOVO a Odvětvovým sdružením hutnictví železa (OSHŽ). Za OS KOVO jednal předseda svazu J. Uhlíř, za OSHŽ jeho prezident J. Cimrman (viz článek na str. 6).

30. 11. v Praze v budově DOS proběhlo jednání místopředsedy OS KOVO L. Šimeček se spřízenou kolektivní smlouvy OS KOVO Teslamp Holešovice - Kostibou.

30. 11. se v budově Podnarcké sadmovny Parlamentu ČR uskutečnilo jednání s ministrem obrany ČR V. Vetchým, kterého se zúčastnili J. Šváb z metodického pracoviště OS KOVO Zlín, O. Sláma - člen VZO OS KOVO a J. Kaňkovice, L. Šmeříčka - vedoucí projekt Let Kunovice, S. Sklenář - šéfplet a místopředseda OS KOVO J. Sítedula. Jednání se zejména o možnostech ministerstva obrany ve vztahu k Letu Kunovice v dalších případných zakázek.

1. 12. se v Rohnarské konala porada předsitvatelů ZO a hutních podniků v regionu (Ostr. 8) se zúčastnil místopředseda OS KOVO L. Šimeček.

1. 12. se v Praze v budově DOS uskutečnilo 3. kolo kolektivního vyjednávání kolektivní smlouvy vyššího stupně OS KOVO a Asociací textilných výrobků.

(red.)

Poučení člena OS KOVO

jako subjektu osobních údajů o jeho právech

Za tato práva subjektu osobních údajů je nutné považovat zejména, aby správce a zpracovatel zpracovávali jejich osobní údaje pravdivě a přesně, v souladu se stanovným účelem a v rozsahu nezbytném pro naplnění tohoto účelu, zpracovávali je pouze po dobu nezbytnou k jejich souhlasu. Členi OS KOVO jako subjekt osobních údajů má právo na to, aby neutrpěl při zpracování osobních údajů újmu na svých právech, zejména na právo lidské důstojnosti a právo před neoprávněným zasahováním do soukromého a osobního života. Členi OS KOVO má kromě práva