

**Z obsahu:**

- Proč si každý rozumný zaměstnavatel přeje sociální smír
- Odvětvová smlouva je přínosem pro firmy i zaměstnance
- Hospodaření Sokolovské uhelné sráží solární energetika a emisní povolenky

NOVINY ODBOROVÉHO SVAZU PRACOVNÍKŮ HORNICTVÍ, GEOLOGIE A NAFTOVÉHO PRŮMYSLU

Největší devízou odvětvové kolektivní smlouvy je sociální smír,

říká předseda představenstva ZSDNP Zdeněk Osner



V úterý 13. května se konalo v Praze jednání představitelů Zaměstnavatelského svazu důlního a naftového průmyslu (ZSDNP) a Odborového svazu PHGN, jehož cílem bylo zhodnotit plnění kolektivní smlouvy vyššího stupně za loňský rok. Obě strany došly k závěru, že nemají žádné informace o tom, že by v členských organizacích docházelo k neplnění závazků vyplývajících z odvětvové smlouvy. ZSDNP reprezentuje v České republice hornickou zaměstnavatelskou veřejnost, sdružuje 23 organizací s asi 33 300 pracovníky. Požádali jsme předsedu představenstva ZSDNP Ing. Zdeňka Osnera, CSc., o rozhovor.

Nebývá častým jevem, že by se odbory a zaměstnavatelé shodovali na prospěšnosti uzavřené odvětvové smlouvy.

Otázka kolektivního vyjednávání je jen jednou částí společných zájmů odborového a zaměstnavatelského svazu, i když velice důležitá. Snížení stavu zaměstnanců v odvětví, ke kterému postupně došlo před více než 20 lety, z více než 100 000 na současný stav, bylo dramatické a je opravdu až s podivem, že nedošlo k žádným výstřelkům. Že se podařilo situaci stabilizovat lze považovat za velký úspěch, k němuž významně přispěla spolupráce odborů a zaměstnavatelů. S odbory máme shodné zájmy i v dalších oblastech. Týká se to státní energetické koncepce, surovinové politiky a horního zákona. Jedná se zejména o negativní dopady na naše podniky a lidi, kteří v nich pracují, ale návazně i na celý tuzemský průmysl a obyvatelstvo.

V čem z vašeho pohledu tkví hlavní přínos kolektivní smlouvy vyššího stupně?

Hlavní přínos spočívá v tom, co by si, podle mého názoru, každý rozumný zaměstnavatel měl přát, a to je sociální smír v jeho firmě. Je to přirozeně velmi ztíže-

no tím, že odvětví důlního průmyslu je pod velkým tlakem.

Máte jako vlivný zaměstnavatelský svaz možnost ovlivnit rozhodování politiků v uvedených problematikách?

Určitě tu možnost máme už z titulu členství zaměstnavatelského svazu v Konfederaci zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR. Společně s odbory vystupujeme a jednáme s vládou v tripartitě. Náš svaz má zastoupení v Radě vlády pro energetickou a surovinovou politiku, kde názory na otázky, které jsem uvedl, ve většině případů prosazujeme. Přestože odbory a zaměstnavatelé mají na energetickou a surovinovou politiku státu velmi podobný názor, k jejich dořešení je pořád dost daleko. Jedním z hlavních důvodů je, že politické reprezentace se jednak na smysluplném řešení nedovedou shodnout a bohužel se obávají přijmout zásadní rozhodnutí potřebná jak pro podnikatele, tak pro stát.

Důlní průmysl není kvůli nerozhodnosti politiků v nejlepší kondici. V médiích se objevují úvahy, že Česko uhlí nepotřebuje, a proto je možné s jeho těžbou skončit. Je to reálné?

Rozhodování je v současné době mimořádně složité i z řady dalších důvodů. Jde například o důsledky havárie jaderné elektrárny Fukušima v Japonsku, snahy EU prosadit klimaticko-energetický rá-

mec, požadující redukci fosilních paliv nebo snižování emisí CO₂ a dosažení v našich podmínkách nereálných nárůstů obnovitelných zdrojů. Přitom události v Japonsku nahrály uhelnému hornictví v Německu, snahy EU ohledně emisních limitů však zatím tvrdě dopadají na tuzemské uhelné hornictví. Podle našeho názoru se jedná o naprosto přehnaný boj proti uhlíku, když je známo, že z přírody kyslíčnicku uhlíčitého vychází nepoměrně více než ze spalování uhlí a z činnosti průmyslu. Měli bychom si rozmyslet, zda uhanět malá procenta na zlepšení atmosféry za cenu podvazování výkonnosti průmyslu, rostoucí nezaměstnanosti a negativních dopadů na životní úroveň lidí.

Problémy se projevují již nyní., ať už jde negativní vývoj kolem důlní společnosti OKD Ostrava nebo v otázce prolomení územních limitů v Ústeckém kraji. Týká se to regionů s nejvyšší nezaměstnaností v zemi. Situace je velmi vážná a nerozhodné politické reprezentace stále váhají.

Problematika v hnědém a černém uhlí je naprosto odlišná. Situaci ovlivňují i přístupy podnikatelů. V každém případě majitelé firem potřebují ke svému podnikání konstantní prostředí, se kterým mohou delší dobu počítat. Musí vědět kdy a kde mohou investovat a zaměstnávat lidi.

Největší devízou odvětvové kolektivní smlouvy je sociální smír

POKRAČOVÁNÍ ZE STRANY 1

Které problémy považuje ZSDNP za zásadní?

Chceme dosáhnout, aby vláda přijala dlouhodobější energetickou koncepci a surovinovou politiku státu, která podnikatelům umožní dozvědět se, na čem mohou stavět. Potom mohou taky vytvářet úplně jiné prostředí nejen pro své podnikání, ale i pro lidi, které zaměstnávají. Považuji za hodně důležité, aby si stát svoji surovinovou základnu zbilancoval, věděl přesně, co vlastně má k dispozici a co by měl návazně energetickou koncepcí docílit. To se týká jak uhlí, tak i uranu. A na základě toho by měl přijmout rozumný horní zákon. Zlí jazykové tvrdí, že se těžbař pokouší ovlivnit horní zákon tak, aby jim umožnil těžbu za každých podmínek a ohrožovat tak životní prostředí. To je samozřejmě nesmysl. Horní zákon by však měl ochránit, nikoliv likvidovat, ložiska nerostných surovin. Vždy platilo, že ke svému nerostnému bohatství musí mít stát kdykoliv přístup a možnost rozhodnout, jakým způsobem bude ve prospěch společnosti využíváno. To ale bylo tak zvanou malou novelou horního zákona 498 z roku 2012 narušeno.

Letos se rozeběhlo druhé kolo bipartitního dialogu mezi odborovým svazem a svazem zaměstnavatelů. Jaký je jeho cíl?

Cílem je zvýšit adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů a konkurenceschopnost podniků na základě rozvoje odvětvového sociálního, bipartitního dialogu. Jedná se v podstatě o sociální dialog na odvětvové, regionální a podnikové úrovni ve vazbě na dopady legislativních změn v odvětví těžebního průmyslu. Dalším záměrem je formulovat stanoviska sociálních partnerů a příprava argumentace pro požadavky sociálních partnerů v právě zmíněných oblastech státní energetické koncepce, surovinové politiky a legislativních norem tak, aby byly v rámci aktivní spolupráce zaměstnavatelů a zaměstnanců vytvořeny politické, ekonomické i legislativní předpoklady pro rozumný vývoj těžebního průmyslu a udržení zaměstnanosti v dotčených regionech. Projekt bude realizován ve čtyřech regionech, a to v regionu Čechy severozápad, střední Čechy, severní Morava a jižní Morava.

Patří sem i zvyšování kvalifikace a konkurenceschopnosti zaměstnanců. Specifickým cílem je vybudovat platformu pro vedení permanentního sociálního dialogu na úrovni odvětví.

Výstupem bude vypracovávání dopadových odvětvových studií, jejich projednávání mezi sociálními partnery, analyzovat a řešit specifické problémy sociálního dialogu, hledat a nalézat kompromisy v jednání zaměstnavatelů a zaměstnanců s cílem pomáhat udržovat sociální smír v našich podnicích. **Text a foto: Petr Kolev**



Předseda ZSDNP Zdeněk Osner (vlevo) a předseda OS PHGN Jan Sáběl mají důvod k dobré náladě. S hodnocením, jak se plnila odvětvová smlouva v roce 2013, byly obě strany navzájem spokojeny. To potvrdili i rukoučláním bezprostředně potom, co podepsali zápis z jednání.

KARVINÁ: Důlní společnost OKD vyslyšela požadavky města a obyvatel Karviné-Starého Města a začala v lokalitě zabezpečovat vykoupené a opuštěné domy v lokalitě, které se stávaly terčem nálezů zlodějů a vandalů. Cílem těžařů i města je v důsledku rozvojového projektu Dolu Karviná nesnižovat kvalitu života obyvatel ve Starém Městě. Společnost OKD začala vykupovat domy ve Starém Městě v roce 2012 v souvislosti se svým záměrem rozšířit těžbu Dolu Karviná do nových lokalit, aby prodloužila jeho životnost a zajistila práci pro několik tisíc obyvatel Karvinska. Těžba Dolu Karviná v nových lokalitách by měla začít podle předpokladu nejdříve v roce 2016. Společnost OKD nyní připravuje komplexní dokumentaci k posouzení vlivu těžby na životní prostředí (tzv. EIA), která by měla být odeslána na MŽP ČR do poloviny letošního roku. V ní se firma musí vypořádat s připomínkami ze strany orgánů státní správy a samosprávy, občanských organizací i jednotlivců, což je spolu s dalšími legislativními náležitostmi nutnou podmínkou pro možné zahájení těžby.

Z regionů

MOST: Vršanská uhelná podpora je desítkami milionů korun ročně řadu projektů na Mostecku. Mezi nejvýznamnější patří projekt Chytré hlavy pro Sever, který je zaměřen na zlepšení kvality vzdělávání na Mostecku a Litvínovsku, na jehož podporu věnovala uhelná společnost během čtyř let šest milionů korun. Další oblastí je například podpora sportu v podobě DHK Baník Most. Odrazem společenské odpovědnosti Vršanské uhelné je pak podpora měst a obcí. Za pomoci důlní společnosti vznikla na Mostecku sportoviště, podařilo se upravit a vybavit spádovou základní školu, dům seniorů, ordinace lékařů. Dokladem dobrých vztahů je i řada kulturních a společenských akcí.

KARVINÁ-FRYŠTÁT: 30. srpna se budou konat v Parku Boženy Němcové v Karviné-Fryštátě po roční pauze Hornické slavnosti OKD. Společnost hledá mezi svými zaměstnanci ty, kteří se aktivně věnují muzice různých žánrů a chtějí si se svou kapelou zahrát na tradičním hornickém festivalu. Zájemci o vystoupení pošlou svou nahrávku na CD na adresu: Útvar vnějších vztahů, OKD, a.s., Stonavská 2179, 735 06 Karviná – Doly, případně odkaz na ukázky tvorby e-mailem na vnejsi-vztahy.reditel@okd.cz do 30. května. Po posouzení přijatých nahrávek budou vybrány ty, které nejlépe zapadají do konceptu festivalu.

K plnění odvětvové smlouvy přistupují odbory i zaměstnavatelé v těžebním průmyslu zodpovědně

Kolektivní smlouva vyššího stupně (KSVS) je jedním ze základních kamenů spolupráce mezi Zaměstnavatelským svazem důlního a naftového průmyslu (ZSDNP) a Odborovým svazem PHGN. Tato myšlenka zazněla nejdříve od zástupců obou subjektů, když 13. května společně v Praze hodnotili plnění odvětvové smlouvy za rok 2013. Obě strany se dohodly na každoročním vyhodnocení plnění smlouvy, jejíž platnost končí 31. prosince 2017.



Zápis stvrzující, že zaměstnavatelé ani odbory neshledaly nedostatky v plnění odvětvové smlouvy, podepsali hlavní vyjednavací obou stran. I první místopředseda OS PHGN Jaromír Franta (na snímku) vyhodnocení rád podepsal.

Odvětvová smlouva má pro zaměstnance, ale i zaměstnavatele velký význam. Stanoví v souladu s ekonomickými možnostmi všech zaměstnavatelů minimální nároky pracovníků s respektováním specifík členů Zaměstnavatelského svazu. Obecně stanoví podmínky ke zvýšení požadavků zaměstnanců nad úroveň zákonných nároků s tím, že konkrétní podmínky a nároky stanoví podnikové kolektivní smlouvy. Působnost odvětvové smlouvy zahrnuje celou škálu důležitých ustanovení, od pracovní smlouvy zaměstnanců přes odměňování za práci, dovolenou na zotavenou až po bezpečnost a ochranu při práci. Za velký úspěch proto lze považovat, že se odborům podařilo vyjednat tak kvalitní odvětvovou smlouvu.

Ze společného jednání v Praze vyplynulo, že zaměstnavatelé i odbory nemají žádné informace o tom, že by v členských

organizacích docházelo k neplnění závazků vyplývajících z odvětvové smlouvy.

„Oslovili jsme organizace sdružené v našem odborovém svazu a požádali je o vyjádření, zda jejich zaměstnavatelé dodržují ustanovení odvětvové smlouvy. Všechny oslovené organizace, ať již odborová sdružení nebo přímo sdružené odborové organizace nám potvrdily, že KSVS byla za rok 2013 u nich plněna bez zbytku,“ říká hlavní vyjednavací za Odborový svaz PHGN.

Zvýšení minimální mzdy se do tarifů zatím nepromítne

Kolektivní smlouvu je možné v případě potřeby otevřít a její ustanovení měnit. Například koaliční vláda počítá s dalším zvyšováním minimální mzdy jak v průběhu tohoto roku, tak v letech následujících. To by mohlo být důvodem ke změně, nebo doplnění odvětvové smlouvy.

„Při hodnocení plnění smlouvy za první pololetí 2013, kdy už došlo ke zvýšení minimální mzdy o 500 korun, jsme se domluvili na tom, že v tuto chvíli není důvod KSVS měnit. Obě strany však vnímají, že by zaměstnavatelé ve firmách měli vzít v potaz platnost vyšší minimální mzdy a podle toho se zachovat. O minimální mzdě jsme jednali i při hodnocení v Praze. Neznáme však termín ani budoucí výši minimální mzdy. Proto se k tomuto bodu vrátíme, až vláda určí a schválí konkrétní termín a výši minimální mzdy a pak posoudíme možnou úpravu tarifních tabulek,“ vysvětluje první místopředseda OS PHGN a předseda Sdružení odborových organizací CCG Jaromír Franta.

Vstřícný sociální dialog je zárukou dobré smlouvy

Předseda představenstva Zaměstnavatelského svazu **Zdeněk Osner**, hlavní vyjednavací zaměstnavatelů **Václav Amort** i další účastníci hodnocení nejdříve zdůraznili, že plně docenují význam odvětvové smlouvy právě pro zaměstnavatele. Zdeněk Osner doslova řekl, že odvětvová smlouva je výrazem dobré spolupráce a oboustranné snahy o udržení nepřetržitého sociálního dialogu a sociálního smíru v odvětví těžebního průmyslu i pro příští roky.

Příkladný postoj zaměstnavatelů důlního průmyslu k sociálnímu dialogu a k odvětvové smlouvě není všude samozřejmostí. Některé odborové svazy z jiných odvětví, sdružené v Českomoravské konfederaci odborových svazů (ČMKOS), by mohly vyprávět, jaké mají problémy přimět zaměstnavatele k jednání o odvětvové smlouvě. Někteří zaměstnavatelé dokonce odmítají smlouvu jako takovou, a proto nejsou ani členy zaměstnavatelských svazů, aby se na ně odvětvová smlouva nevztahovala.

Všichni jsou na jedné lodi

„Naše odvětvová smlouva je výsledkem oboustranně vstřícného přístupu, i když názory některých konkrétních zaměstnavatelů se mohou lišit. Těžební průmysl prochází v současné době složitým a těžkým obdobím. Tato skutečnost na druhou stranu zřejmě působí jako jakýsi tmelící prvek mezi odbory a zaměstnavateli. Všichni jsme na jedné lodi,“ vysvětluje Jaromír Franta a pokračuje: „Tato skutečnost se projevila i při jednání o vyšší kolektivní smlouvě. V tuto chvíli odbory i zaměstnavatelé drží pohromadě a společně usilují o to, aby naše odvětví bylo v činnosti co nejdéle. To bylo základním kamenem uvažování o tom, že odvětvová smlouva by neměla být překážkou ve vzájemných vztazích, ale naopak by obě strany měla spojovat a prokázat jednotu,“ zdůraznil hlavní odborový vyjednavací.

Rozumný zaměstnavatel si přeje sociální smír

Zdeněk Osner dokonce řekl, že každý rozumný zaměstnavatel by si měl přát, aby v jeho firmě vládl sociální smír. A sociální smír vládne pouze tam, kde se vyjednávají a uzavírají odvětvové a podnikové kolektivní smlouvy. S touto myšlenkou souhlasí i Jaromír Franta.

„Každý rozumný zaměstnavatel, nebo majitel by měl nejen souhlasit, ale přímo spoluvytvářet ve své firmě sociální smír. Zásadní spory a nedohody mezi zaměstnavatelem a odbory nejsou sociálně, ale ani ekonomicky výhodou ani pro jednu stranu dialogu. Těžební průmysl jako takový a sociální dialog v něm mají velkou historickou tradici a hlavní principy a zvyklosti z let minulých se stále dodržují. Odbory v těžebním průmyslu mají rovněž dlouholetou tradici působení, a to se projevuje v tom, že vztah mezi zaměstnavateli a odbory je obecně na dobré úrovni. Náš odborový svaz se bude i nadále snažit, aby tomu tak bylo i v letech příštích,“ uzavírá Jaromír Franta.

Text a foto: Petr Kolev

OKD: Pracovní úrazovost se nevyvíjí příznivě, společnost je stále ve ztrátě

V Horní Lomné se konalo výjezdní zasedání Rady Sdružení hornických odborů OKD. V úvodu účastníci vyslechli informace o průběhu a výsledcích VI. sjezdu ČMKOS. Odborovou centrálu povede Josef Středula a členové Rady vyjádřili přesvědčení, že jako dlouholetý funkcionář a bývalý předseda Odborového svazu KOVO Středula „nezapomene“ ani na hornictví, které zejména v Moravskoslezském kraji s hutnictvím úzce souvisí.

Jednání Dozorčí rady OKD přiblížil předseda SHO Ing. Jaromír Pytlík. Za první čtyři měsíce letošního roku je těžební společnost ve ztrátě, i když stále v OKD běží program úspor. Předseda se zúčastnil i jednání zastupitelstva města Orlové, na kterém účastníkům popsal situaci v OKD, hrozbu ukončení těžby a zvýšení nezaměstnanosti v regionu. Stát i obce by se podle předsedy SHO měly více angažovat pro zachování těžby v důlní společnosti OKD, která je největším zaměstnavatelem v regionu.

Těžební společnost New World Resources (NWR), kterou spoluvlastní miliardář Zdeněk Bakala, snížila letos do března meziročně ztrátu na 27 milionů eur, tedy zhruba 740 milionů korun. Skupina NWR je majitelem černouhelné důlní firmy OKD. Ve stejném období loňské-

ho roku NWR vykázala ztrátu 81 milionů eur. Výnosy firmy v prvních třech měsících meziročně klesly o 18 % z 211 milionů na 173 milionů eur (zhruba 4,7 miliardy korun).

Společnost v 1. čtvrtletí vyprodukovala 2,2 milionu tun uhlí, o čtyři procenta více než před rokem. Externí prodeje ale klesly o 12 % na 1,9 milionu tun. Letos chce NWR vytěžit a prodat 9 až 9,5 milionu tun uhlí, přičemž podíl koksovatelného uhlí by se měl pohybovat mezi 55 až 60 procenty.

Sjednaná průměrná cena koksovatelného uhlí na druhé čtvrtletí je 85 eur (zhruba 2330 korun) za tunu, tedy o šest procent méně než v prvním čtvrtletí. Snížení cen trvá již od poloviny roku 2011. Firma už před rokem zavedla některá opatření na snížení nákladů a posílení hotovosti. Náklady těžby v 1. čtvrtletí me-

ziročně klesly o 23 procent na 66 eur za tunu. Cílem NWR je dostat se na 65 eur i se započtením Dolu Paskov.

Za poslední rok se snížil počet zaměstnanců včetně dodavatelských firem o deset procent na 14 650 lidí. V provozním výsledku před odpisy (EBITDA) se společnost v letošním prvním čtvrtletí přehoupala do zisku deseti milionů eur (274 milionů Kč), loni ve stejném období vykázala ztrátu 25 milionů eur.

O vývoji pracovní úrazovosti v OKD hovořil svazový inspektor Ing. Ivo Kavka. Vývoj hlavních ukazatelů úrazovosti je letos oproti loňsku nepříznivý. V OKD došlo již ke třem smrtelným úrazům a úrazová četnost dosahuje hodnoty 7,0 s počtem 62 registrovaných pracovních úrazů.

Živou diskusi vyvolal plán vedení OKD zavést nové pracovní smlouvy (místo výkonu práce). Diskutovalo se rovněž o hornických důchodech a novelizaci nařízení vlády č. 363/2009 Sb. Odborový svaz PHGN bude nadále usilovat o prosazení této pro horníky prioritní záležitosti. Hovořilo se rovněž o dopadech na zdravotní stav důlních zaměstnanců pracujících ve 2. kategorii rizika prachu.

(red)

Hospodaření SU sráží dotování solární energie a emisní povolenky

Sokolovská uhelná vykázala za loňský rok hospodářský výsledek po zdanění ve výši 802 milionů korun. Příčinou opakovaných meziročních poklesů zisku je především situace na energetickém trhu, kde ceny dlouhodobě deformuje podpora obnovitelných zdrojů ze strany státu.

„Jestliže v roce 2006 doplácel spotřebitel na obnovitelné zdroje 28,26 koruny za každou megawatthodinu, loni už tento příplatek činil rovných 583 korun,“ potvrzuje Pavel Homola, ředitel divize Zpracování Sokolovské uhelné.

Díky tak masivním subvencím mohou majitelé solárních nebo větrných elektráren prodávat elektřinu i za záporné částky a přesto generovat zisk. Jen loni se tak v některých dnech obchodní ceny za jednu MWh elektrické energie propadly téměř na mínus 800 korun. Propad v tržbách byl pro SU citelný.

„I za této velmi složité situace se povedlo udržet hospodaření firmy v kladných číslech,“ říká Zbyšek Klapka, člen představenstva Sokolovské uhelné. Na

tržbách se nejvýznamněji podílel prodej elektrické energie a souvisejících služeb ve výši 4,3 miliardy korun, tržby za pevná paliva dosáhly celkové výše 1,8 miliardy. K dalším významným produktům pak patřilo teplo, kterým Sokolovská uhelná zásobuje města Chodov, Nové Sedlo, Nejdek nebo Karlovy Vary.

Za této situace se pozornost věnuje i osobním nákladům, které tvoří čtvrtinu celkových nákladů. Firma zaměstnávala v roce 2013 celkem 3856 lidí a průměrná mzda ve společnosti dosáhla výše 30 897 korun. I nadále tak patří mezi největší a zaměstnance nejlépe odměňující firmy v kraji. „Za posledních pět let klesl počet zaměstnanců SU o 700 lidí,“ upozorňuje Klapka.

Společnost, vedena snahou eliminovat nepříznivý vývoj v tržbách vyvolaný například povinností hradit povolenky za vypouštění skleníkových plynů, rozhodla v závěru loňského roku akcelarovat snížení stavu svých zaměstnanců. Jako pokračování maximálně sociálního přístupu k tomuto snížení vyhlásila výhodný sociální program pro zaměstnance, který připravila odborová organizace SU a o kterém jsme čtenáře informovali v HGN č. 5. Cílem je uvolnit pracovní místa pro zaměstnance s delší dobou odchodu do důchodu.

Sokolovsko má dlouhodobě zásadní strukturální problémy. Navíc se nachází v situaci, kdy je vyuhlení zdejšího ložiska na dohled a šance pozitivně nastartovat budoucí prosperitu rychle ubývají. Možnosti stávající těžební společnosti investovat do možného rozvoje výrazně brzdí zhoršující se situace na energetickém trhu i administrativní zásahy, jako je nesmyslné dotování solární energie, emisní povolenky, daně z emisních povolenek, hrozba dalšího znevýhodňování uhelné energetiky i spor o cenu uhlí se státní firmou.

Jediný, kdo může skutečně nastartovat rozvoj Sokolovska, je stát. Buď tím, že zlepší podmínky pro privátní sektor, který v této oblasti působí, nebo naopak sám převezme iniciativu. (zdroj: suas.cz)

Noviny Odborového svazu pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu

hgn

HORNÍK - GEOLOG - NAFTA

Vydává OS PHGN ve vydavatelství SONDY, s.r.o. Adresa redakce a vydavatele: nám. Winstona 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.