

Jak se hraje čaturanga

Šachy se hrají už tisíce let, ale jako sportovní odvětví se začaly rozvíjet až v 19. století, kdy se konaly první mezinárodní turnaje a zápasy o titul mistra světa. Jsou sportem, který kombinuje intelektuální schopnosti s fyzickou vytrvalostí a emocionální kontrolou a přináší mnoho výhod pro rozvoj myšlení, paměti, kreativity a osobnosti. Zde můžeme hledat jakousi paralelu s prací ZO OSŽ, protože při jednáních se zaměstnavatelem nás musí reprezentovat jen ti nejlepší, s vlastnostmi šachového velmistra. Tady neplatí, že *není nutné zvítězit, ale zúčastnit se*, protože na poli BOZP se hraje o bezpečné pracoviště, zdraví zaměstnanců a dobré pracovní podmínky... Až na pár výjimek jsou šachy střetnutím dvou hráčů a už z jejich původního označení v indickém sanskrtu výrazem *čaturanga* (čtyři součásti vojska – pěchota, jízda, sloni a válečné vozy) je jasné, že jde o předobraz boje – v případě šachů s předem dohodnutými pravidly.

Šachová partie má obvykle tři fáze – zahájení (rozvinutí pozic), střední hru (o získání rozhodující výhody) a koncovku (uplatňování získané výhody). Pokud se pohybujeme na hracích polích plných legislativy, interních předpisů a zdravotní a odborné způsobilosti, tím, kdo vede jednání musí být osoba nejen obdařená výmluvností a zásobou argumentů, ale někdo se znalostmi z praxe a z oblasti BOZP. Pomyslná šachovnice je vymezena zákonem č. 262/2006 Sb., zákoník práce, a stejně jako v šachu, může být na konci jednání vítězství jednoho z hráčů *matem* nebo *remíza dohodou*. Pokud si otevřeme na internetu mé oblíbené *Zákony pro lidi*, které i v neplacené verzi obsahují kompletní českou legislativu (včetně obecních vyhlášek o venčení psů), a otevřeme zmiňovaný zákon, zároveň tím otevíráme jakousi kuchařku plnou návodných postupů pro ZO OSŽ. **Oblast BOZP je v našem státě pevně spojena s právem odborové organizace na výkon kontroly nad zaměstnavatelem** a jen slovní spojení *odborová organizace*, pokud jej vyhledáme *fulltextem*, na nás vykoukne celkem 79 x.

Za určitý počátek všeho odborového dění lze mj. považovat 7. duben 1870, kdy rakouský parlament schválil zákon o koaliční svobodě, a dělnické spolky, které do té doby měly spíše podpůrný charakter, se transformovaly do odborových organizací. Tady začíná i naše historická cesta za bezpečným pracovištěm a ochranou zdraví zaměstnanců – členů (i nečlenů). Za zmínku určitě stojí i rok 1951, kdy vzniká tzv. *zákon o BOZP*, dle kterého měla odborová organizace dozor nad dodržováním bezpečnosti práce. Od 20. století je základem novodobého českého pracovněprávního kodexu *zákoník práce* a např. původní – *starý* zákoník práce, tedy zákon č. 65/1965 Sb., dříve formuloval jedno z nejdůležitějších práv odborové organizace v § 14, dle kterého *dozor nad bezpečností a ochranou zdraví při práci vykonává v podnicích a závodech Revoluční odborové hnutí*. Pro ty, kteří méně pamatují – ROH byla všeobíhající odborová organizace v ČSSR a její odznaky a standardy tu a tam ještě zdobí zaprášené vitríny, i když doby papírových mávátek a silné modré armády jsou v nenávratnu...

V nenávratnu je bohužel i právo odborové organizace *dávat závazné pokyny k odstranění závad a v nutných případech nařídit okamžité vyřazení vadného stroje nebo zařízení, anebo zastavení práce*, které obsahoval dnes již neplatný zákon (*starý zákoník práce*), ale to, co nám zůstalo a ani nový zákoník práce, tj. zákon č. 262/2006 Sb., nám nevzal, je velmi důležitý obsah § 322 odst. 1., tedy deklarace práva kontroly odborové organizace nad zaměstnavatelem v oblasti BOZP - **odborové organizace mají právo vykonávat kontrolu nad stavem bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u jednotlivých zaměstnavatelů**. Výčet povinností zaměstnavatele vůči odborové organizaci, kterým dále pokračuje odst. 2, pak dává základním organizacím velmi mnoho možností pro dobré rozmístění pomyslných figur na šachovnici, a věřte mi, že pokud toho náležitě využijete, je minimálně slušná naděje na dobrou koncovku!

Dana Žáková, SIBP, oddělení BOZP OSŽ Ú