

Internetový magazín Nedrážního republikového výboru
Odborového sdružení železničářů na www.osz.org

- Připraví nás roboti o práci? str. 5
- Stroje staví železnici str. 5
- CZ LOKO zachraňuje str. 5
- Průmysl 4.0 str. 6
- Vedení NeRV informuje str. 6
- Školení v Ostružné str. 7
- O výchově a vzdělávání str. 10
- O zdraví... str. 11
- Sport str. 12
- Tradiční turnaj v minigolfu
Turnaj v pétanque
- Blahopřejeme str. 12



Vlevo místopředseda OSŽ a předseda NeRV OSŽ Miroslav Novotný při jednání s předsedy ZO OSŽ, vpravo zasedání Nedrážního republikového výboru za účasti předsedy OSŽ Bc. Jaroslava Pejší

Foto: Jan Buchta

ROZHOVOR S MÍSTOPŘEDSEDOU ODBOROVÉHO SDRUŽENÍ ŽELEZNIČÁŘŮ A PŘEDSEDOU NERV OSŽ MIROSLAVEM NOVOTNÝM

NABÍDKA NA ZVYŠOVÁNÍ MZDY NEPŘIJDE OD ZAMĚSTNAVATELŮ



NEDÍLNOU SOUČÁSTÍ ŽELEZNICE A JEJÍ INFRASTRUKTURY JSOU ODBORY – OSŽ

Pane místopředsedo OSŽ, potažmo předsedo NeRV OSŽ, na Konferenci nedrážních základních organizací OSŽ v České Třebové jste kromě jiného řekl, cituji:

„Kolektivní smlouvy a jejich uzavírání zůstávají nejdůležitější oblastí naší činnosti. Odborová organizace je silným sociálním partnerem pro vedení firem, a tam kde není nebo je nefunkční, nemají zaměstnanci téměř žádnou oporu. Kolektivní vyjednávání jsou zaměřena především na oblast odměňování s cílem dosáhnout vyšší mzdy – aby práce v ČR se přiblížila evropským standardům. Jedním z předpokladů je dostatek zakázek a rychlejší administrativ-

ní řešení. Stálým nebezpečím pro spravedlivé odměňování zůstávají smluvní mzdy. Zaměstnavatelé je stále více využívají, přestože praxe, Zákoník práce a doporučení MPSV hovoří pro uplatňování tarifních mezd. Ty mají vliv na zaměstnanost, platové a sociální výhody pro zaměstnance. Dnes je u mnoha nedrážních ZO OSŽ daleko těžší práce ve všech oblastech odborové činnosti, kolektivní vyjednávání nevyjímaje. V oblasti kolektivních smluv jsme se za uplynulé roky posunuli značně kupředu, především v oblasti taktiky vyjednávání a psychologie. Lepší výsledky jsme zaznamenali v oblasti sociální

a benefitů. Ve mzdové oblasti si pak funkcionáři ZO OSŽ předávají zkušenosti a sdělují si poznatky, pozitiva i negativa z vlastního kolektivního vyjednávání příslušné ZO OSŽ, na jednáních NeRV nebo školeních pořádaných svazem. Organizační změny v jednotlivých společnostech nesmí přinést zhoršení pracovních a mzdových podmínek. Nemůžeme připustit porušování Zákoníku práce a dalších právních norem.“

S tím lze pouze souhlasit, respektive i ocenit záslužnou práci, kterou – především vy, společně se zatímni tajemni-

Pokračování na str. 2



NABÍDKA NA ZVYŠOVÁNÍ MZDY NEPŘIJDE OD ZAMĚSTNAVATELŮ

NEDÍLNOU SOUČÁSTÍ ŽELEZNICE A JEJÍ INFRASTRUKTURY JSOU ODBORY – OSŽ

Pokračování ze str. 1

cí Bc. Renatou Douskovou (výraz „zatímni“ je naprosto adekvátní, neboť konference tajnou volbou Bc. Douskovou zvolila za předsedkyni NeRV, což nastane potvrzením na jednání VII. sjezdu OSŽ) – jste v této oblasti odvedli, ale pro tento okamžik se vaše slova stávají pouze úvodem k tomu, čemu se chystám v našem rozhovoru věnovat. Mají pouze osvětlit problematiku, nebo alespoň její určitou část, kterou musí odbory v rámci své činnosti řešit.

Dovolím se přitom ustavit i do pozice komentátora, a tak už předem se omlouvám, že budu poněkud mluvnější, než bývá u běžných rozhovorů tohoto typu zvykem. Ale nyní už k tématu, které mě – a věřím, že i čtenáře – dostatečně zajímá:

Vláda schválila navýšení minimální mzdy o 1200 korun na 12 200. Mzdy vzrostou od příštího roku. Kabinet tak údajně splnil svůj slib z programového prohlášení, v němž se zavázal, že minimální mzda dosáhne minimálně 40 procent průměrné mzdy. Základní hodinová sazba vzroste z 66 Kč na 73,20 Kč. Podle předsedy vlády Bohuslava Sobotky toto navýšení odpovídá ekonomickým možnostem České republiky.

Uvedl, že minimální mzda by měla zajistit zaměstnancům důstojný život a zároveň by měla být natolik motivační, „aby se lidem vyplatilo pracovat, a ne žít na sociálních dávkách“.

Takovýto růst minimální mzdy se ovšem nezamlouvá podnikatelům, což je pochopitelně známo z jejich častého přístupu ke kolektivnímu vyjednávání. Ovšem nelíbí se také odborům, jejich zástupci naopak navrhovali růst až o 1500 korun. Zmiňme ještě, že premiér Sobotka se neopomněl pochlubit, že za dobu jeho vlády vzrostla minimální mzda o více než 43 procent. Naposledy se od letošního ledna zvýšila o 1100 korun. Ale jedním dechem dodal, že „pokud chceme dohánět průměrné platy v Evropě, musí k tomu i vláda adekvátně nastavit podmínky“.

A jsme u první otázky. Jak se na tuto problematiku díváte Vy se svými dlouholetými odborovými zkušenostmi?

— **Miroslav Novotný:** „Na tuto problematiku, a je to celkem pochopitelné, jsou odlišné názory z pohledu sociálních partnerů a také návrhy na dynamiku růstu jsou různé. Když si současná vláda dala za úkol zvyšování minimální mzdy, musela za čtyři roky nastavit tuto dynamiku, což v některých kruzích vyvolalo kritiku. Navýšování platů hodnotím pozitivně, protože tento trend byl v předcházejících letech přerušen. Navzdory rostoucí ekonomice máme v Česku výrazně nízké mzdy ale nejnižší nezaměstnanost v Evropě. Na základě ekonomických výsledků lze konstatovat, že Česká republika má ekonomické možnosti pro navýšení minimální mzdy. Splnění

programu ČMKOS „Konec levné práce v ČR“ neznamená pouze zvyšování minimální mzdy, ale předpokládá nastavení dalších podmínek pro to, abychom byli schopni se přiblížit průměrným platům v Evropě. Za zásadní lze považovat otázku odlivu peněz z České republiky do zahraničí. Stejně tak je třeba se podívat na otázky daně z příjmů, odvodů zaměstnavatelů a zprísňení podmínek agenturního zaměstnávání.“

Ale například Václav Klaus ml. tvrdí, že zvyšování minimální mzdy postihuje právě ty nejhudší lidi. Když máte v Tesku, soustředíte se na své myšlenky, šest automatických kas a 20 paní pokladních a zvýšíte minimální mzdu na dvojnásobek – bude tam zanedlouho 20 automatických kas a šest lidí kolem. Podobně i v jiných profesích. Postihne to právě chudé lidi, ochotné pracovat za relativně malou mzdu.

Dejme lidem víc, pokračuje ve svých úvahách. Ale rovnou si řekněme, že lidí zajímá čistá mzda (kolik jim přijde na účet) a největší žábou na prameni je sám stát, který lidem bere 40 až 50 % jejich mzdy na daně a další odvody daňové povahy.

A uvádí příklad: Pokud má totiž člověk smlouvu například na 30 tisíc korun, jeho zaměstnavatel si každý měsíc připraví 40 200 korun (o 34 % více) a 10 200 korun hned odvede na „sociální a zdravotní pojištění“. Pak ještě odvede ze stejné mzdy „sociální a zdravotní pojištění“ samotný zaměstnanec (cca 3 600 korun) – a pak je teprve připraven zaplatit samotnou daň z příjmu. A to je 15 % z těch 40 200 = cca 6000. Daň je snížena o různé odečty (vyživované děti, manželka atd.). Dostanete tedy na účet namísto 40 200 (které vyplatí váš zaměstnavatel) něco přes dvacet tisíc (záleží na počtu dětí a dalších daňových odečtech) korun. Cca 17 až 18 tisíc si bere stát. Přes 40 procent. U lidí, kteří více vydělávají, se zdanění práce blíží k 50 procentům. Jde o obrovské zdanění lidí – a musí se snížit!

Tolik tedy Václav Klaus ml. A to raději ani nezmiňují názor představitelů hospodářské komory či mnohých podnikatelů.

Jak se na jeho názor díváte Vy? Připomeneme, že odbory žádaly dokonce ještě větší zvýšení oproti vládou schválené horní hranici minimální mzdy. Předseda Asociace samostatných odborů Bohumír Dufek například říká, že minimální mzda se musí nutně zvýšit, jinak doslova devaluje cenu práce. Předseda Českomoravské komory odborových svazů Josef Středula dokonce požaduje zvýšení minimální mzdy od roku 2018 nejméně na 12 500 korun. Vhodnější by ale podle něho bylo dorovnat ji až na úroveň Slovenska. **Kde je tedy pravda? Jedná se při určování mzdy pouze o poptávku a nabídku ze strany podnikatelů, jak někteří tvrdí, nebo o přibližování k ekonomicky vyspělým zemím zvyšová-**

ním minimální mzdy – především návrhy ze strany odborů?

— **Miroslav Novotný:** „Pro úplnost uvádím, že je škoda, že jste ve svém komentáři neuvedli názory zmíněných představitelů odborových svazů obšírněji a také se nevěnoval některým dalším z nich a uvedl jste především příklady politiků a Václava Klause mladšího, který se delší dobu pohybuje ve školském prostředí, kdy v současné době jsou z toho svazu připravovány protestní akce. K uvedenému příkladu Václava Klause ml., který si vybral skupinu lidí v obchodních řetězcích, chci poznamenat jeden podstatný fakt, že trh práce se bude proměňovat pod tlakem digitalizace, robotizace a automatizace, takže bude velice obtížné situaci, kterou uvádí, řešit. Částečně by k tomu mohl dopomoci akční plán práce 4.0 připravovaný MPSV. Výše částky minimální mzdy, o které se zmiňujete, však bude vždy taková, na které se dohodnou sociální partneři.“

Částka 12 200 Kč platí za plný úvazek při 40hodinové týdenní pracovní době. Minimální hodinová mzda, připomeňme, vzroste z 66 Kč na 73,20 Kč.

V návaznosti na to se valorizují i nejnižší úrovně zaručené mzdy pro zaměstnance, jejichž mzdy nejsou sjednány v kolektivních smlouvách, a pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, kteří dostávají plat.

Instituit minimální mzdy se využívá pro práci bez nároků na kvalifikaci nebo brigády na dohody mimo pracovní poměr. Musí ji respektovat zaměstnavatelé v podnikatelské sféře, u kterých se o mzdách vyjednává kolektivně (kde je možné dohodnout i vyšší než minimální mzdu).

Na ostatní zaměstnance v pracovním poměru (ve státní sféře – spolu s platovými tarify – a u soukromých podniků, kde není mzda vyjednána kolektivní smlouvou) se vztahují i tzv. nejnižší úrovně zaručené mzdy. Zaručená mzda je vyšší než minimální a odstupňovaná do osmi tříd podle složitosti vykonávané práce. Minimální i zaručená mzda tedy ohraničuje minimální odměnu, kterou za danou činnost musíte získat.

Jak se tedy změní, změní-li se, podmínky pro kolektivní vyjednávání? Úroveň zaručené mzdy nemá na kolektivní vyjednávání vliv. Tedy, předpokládám, že pouze v případě, kdy je dohodnutá hranice vyšší. Je to tak?

— **Miroslav Novotný:** „Podmínky pro kolektivní vyjednávání se výrazně nezmění, na obě mzdy se vztahuje 40ti hodinová týdenní pra-



Záběr z posledního jednání NeRV, kde je Miroslav Novotný na postu předsedy Nedrážního republikového výboru

Foto: Jan Buchta

covní doba. Zaměstnanec má nárok na obě tyto mzdy. Při jiné délce pracovní doby se výše mzdy upraví, a pokud si zaměstnanec vydělal méně, po odečtení mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve zdraví ztíženém prostředí a za práci v sobotu a v neděli, zaměstnavatel mu rozdíl doplatí.

Hrubá zaručená mzda začíná na stejné úrovni a roste podle složitosti, odpovědnosti a náročnosti vykonávané práce. Započítat můžeme osobní ohodnocení a podobné prémie, nikoliv výše uvedené zákonné příplatky. Kolektivní smlouvou lze sjednat kratší dobu, ve dvouměsíčním pracovním režimu – 38,75 hod./týden a vícesměnném 37,5hod./týden. Je pravdou, jak jste uvedl, rozdělení do skupiny prací v soukromém sektoru a do platové třídy ve veřejném sektoru (zaručená mzda má přednost, pokud je platový tarif nižší). Zaručená mzda stoupá především kvůli obtížným pracovním podmínkám. U soukromých společností alespoň 10 % základní sazby za každý ztěžující vliv (např. 10 % prašné prostředí, o dalších 10 % nadměrný hluk a dalších 10 % kvůli komplikacím, které vyjmenovává vláda svým nařízením). Ve veřejných organizacích záleží do značné míry na názoru zaměstnavatele. Pro úplnost od 1. 1. 2017 došlo ke sloučení zaručených mezd pro zdravé a invalidní pracovníky.

Podmínky pro kolektivní vyjednávání se nezmění a výše zaručené mzdy má vliv především v oblasti příplatků, kde je stanovena pouze minimální 10 % hranice a našim cílem je vždy tuto hranici posunout výše. V kolektivní smlouvě lze také dohodnout zkrácení týdenní pracovní doby bez snížení mzdy."

A tak, i když vám už poděkuji za rozhovor a hodnocení z pozice předsedy NeRV, bych rád, ještě než za ním učiníme poslední tečku, čtenářům opět doplnil pár důležitých údajů:

Minimální mzda 12 200 Kč měsíčně, resp. 73,20 Kč za hodinu, patří při vykonávání nekvalifikované práce. Patří sem například běžný úklid, doručování zásilek, kontrola příchoďů a odchodů, sběr a mytí nádobí apod.

Minimální mzda také ovlivňuje řadu finančních výpočtů. Pokud tedy dojde k dalšímu navýšení minimální mzdy na 12 200 Kč, což by mělo nastat v roce 2018, dojde například i:

- ke zvýšení uplatnitelného maxima daňové slevy za umístění dítěte do předškolního zařízení – maximum 12 200 Kč za rok 2018 uplatnitelné v roce 2019,
- ke zvýšení hranice ročních příjmů pro vznik nároku na daňový bonus (alespoň ve výši šestnásobku minimální mzdy), tedy 73 200 Kč,
- ke zvýšení minimální zálohy na zdravotní pojištění pro osoby bez zdanitelných příjmů (13,5 % z výše minimální mzdy) na 1647 Kč,
- ke zvýšení možného přírůdku během evidence na úřadu práce (max. do poloviny minimální mzdy) na 6100 Kč měsíčně,
- ke zvýšení limitu pro osvobození důchodu od daně z příjmů (do 36násobku minimální mzdy) na 439 200 Kč.

— **Miroslav Novotný:** „Údaje, které uvádíte, jsou pro členy odborů důležité a pomohou jim osvětlit problematiku, kterou jste si pro naše povídání vybral. Ale je třeba ještě jedno důležité doplnění, proč je nutná maximální odborová angažovanost. Odborové zkušenosti, na které se v úvodu odvoláváte, mě za léta činnosti utvrdily v tom, že ze strany zaměstnavatelů a podnikatelů nikdy nedochází k nabídce na zvyšování jakékoliv mzdy, tedy ani minimální. Vždy je to

na základě požadavků odborů a možnosti kolektivně vyjednat."

Á propos... omlouvám se, pane místopředsedo, ale napadla mě ještě myšlenka, vycházející z vaší předchozí odpovědi, zda se vlastně minimální mzda nestane v brzké době jakýmsi dominujícím faktorem, který bude rozhodovat o tom, jak velká část spoluobčanů se bude pohybovat na hranici chudoby. Teď nám klapne ekonomika, máme nízkou nezaměstnanost... ale. Nastupuje něco, čemu se říká čtvrtá průmyslová revoluce, kterou bychom s nadsázkou mohli nazvat novodobým stoletím páry. V Německu nese název Industrie 4.0, Industrial Internet Consortium, popřípadě Smart Manufacturing Leadership Coalition v USA, obdobné programy má Japonsko nebo i Čína. Představují především zcela novou filosofii systémového využívání, integrace a propojování nejruznějších technologií při uvažování jejich trvalého a velice rychlého rozvoje. A jak jste se zmínil, akční plán práce 4.0 připravuje i naše ministerstvo práce a sociálních věcí.

Takže si dovoluji ještě jednu a nyní už opravdu závěrečnou otázku. Neprojeví se přece jen tato průmyslová revoluce negativně pro řadu našich spoluobčanů?

— **Miroslav Novotný:** „Odpověď na vaši otázku si dovoluji čerpat ze zahraničních pramenů, které se této problematice věnují opravdu obsírně. Je potřeba říci, že i když automatické provozy a roboti budou v rámci Průmyslu 4.0 prakticky všudypřítomné, podstata kýženého přelomu leží jinde. Klíčovou oblastí pro tuto inovaci, jejímž cílem je udržení nebo zvýšení konkurenceschopnosti a výkonnosti firem, bude sféra, softwaru, komunikace, umělé inteligence. Svět totiž již jednou průmyslovou revolucí spojenou s robotizací a automatizací prošel – během 70. a 80. let 20. století. A byla nazývána třetí průmyslovou re-



Na konferenci nedrážních základních organizací OSŽ přednesl Miroslav Novotný zprávu, ve které zhodnotil činnost Nedrážního republikového výboru v období mezi sjezdy Foto: Jan Buchta

volucí. Konkrétně byly automatizovány nebo robotizovány většinou pouze jednotlivé činnosti či procesy uvnitř průmyslových podniků, navíc na poměrně izolované či omezené bázi."

Jaké jsou klíčové principy?

— **Miroslav Novotný:** „Čtvrtá průmyslová revoluce nespočívá v automatizaci a robotizaci. To byly fenomény předchozí průmyslové revoluce. Svět nebyl tehdy příliš digitálně propojen a úroveň výrobního procesu tomu odpovídala. Situace dnes je jiná – digitální komunikační systémy jsou prakticky všudypřítomné, nastupují technologie z oblasti chytrých objektů a systémů pro přímou komunikaci výrobních provozů se zákazníky. Právě tyto aspekty umožňují konečně naplnit původní vize plně automatizovaných provozů ze 60. let. Čtvrtá průmyslová revoluce totiž není primárně zaměřena na náhradu fyzické práce roboty, ale na maximální otevření a optimální využití informačních toků. Konečně bude možné realizovat flexibilní digitální propojení všech úrovní výrobního řetězce: zaměstnanců, spotřebitelů, dodavatelů, strojů, surovin, jednotlivých výrobků. Samotný výrobní provoz čtvrté generace se pak nazývá digitální nebo chytrá továrna. V rámci tohoto všeobecného propojení pak samozřejmě probíhají příslušné inovace či optimalizace výrobních procesů zcela jinak a mnohem pružněji než dříve. Dojde také k podstatnému přebudování firemních systémů. Především stroje a jiné chytré objekty nyní mohou komunikovat přímo mezi sebou navzájem. Jde o zrychlení či zpomalení ostatních komponent, změnu parametrů výrobního procesu nebo signalizaci nutnosti opravy. Součástky, výrobky pak mohou pomocí čipů "sdělit" strojům, jak mají být opraveny, aniž by podobné věci musely být řešeny někde na centrální úrovni řízení. Stroje také mohou návrh výrobku upravit přímo podle individuálního přání zákazníka a cena takto vyrobeného zboží přitom nebude větší, než kdyby šlo o klasickou sériovou výrobu. Technicky kvalifikovaný zákazník by dokonce mohl zadat do výrobního procesu přesně

parametry požadovaného výrobku, který bude následně podle nich vyroben na automatických strojích či 3D tiskárnách. Variabilita i výkonnost výroby tím mohou podstatně vzrůst a bude také podstatně omezena dnes běžná výroba "na sklad". To, co nebude objednáno, nebude prakticky vyráběno ani nabízeno, protože většina výrobků bude na zakázku a na míru vyrobeným originálem, přesně splňujícím požadavky konkrétního spotřebitele. To ovšem nepopírá i v budoucnosti přetrvávající potřeba standardizace a unifikace, zejména v oblasti součástek výrobních strojů. Vše bude moci být navíc nepřetržitě sledováno pomocí soustavy senzorů a analyzováno na připojených počítačích, s pomocí programů umělé inteligence."

Předpokládá se tedy digitalizace továren a výroby...

— **Miroslav Novotný:** „Pro digitální propojení všech složek výroby, tedy projektů, výrobků, strojů, výrobních procesů, dopravy a logistiky i následného testování a užívání nějakého výrobku, je třeba ke každému relevantnímu fyzickému objektu vytvořit jeho digitální reprezentaci, která popisuje jeho vlastnosti, vztahy, polohu apod. Těmto reprezentacím se říká digitální dvojčata. Na tomto základě je pak možné nejen sledovat všechny fyzické procesy, stavy a polohy objektů v reálném čase, ale také zvýšit flexibilitu výroby a zkrátit inovační cyklus. Ve virtuálním prostředí je pak možné nejen vytvářet různé prototypy, ale také simulovat jejich funkčnost a provoz. Digitální dvojče výrobního procesu zase umožní maximální flexibilitu automatizačních prvků a autonomních robotů. Samotná robotizace podle některých odborníků pro zavedení principů čtvrté průmyslové revoluce do výroby není klíčová.

Je nutno zdůraznit, že zavedení principů Průmyslu 4.0 ve skutečnosti **nevede k úplné eliminaci lidských pracovníků z výrobních, provozních procesů. Tato změna se spíše než dělnických profesí dotkne méně kvalifikovaných administrativních funkcí, dále různý**

ných dispečerů nebo zprostředkovatelů. Jejich role se pouze změní – místo rutinních úkolů bude člověk spíše monitorovat celkovou situaci a zasáhne teprve ve chvíli, kdy si stroje s něčím nebudou umět poradit samy.

Může také rozhodnout při nejasném výběru řešení z více variant. Svým způsobem je tato situace podobná ovládání dopravního prostředku na dálku (např. nákladní námořní loď bez posádky). Lidský operátor sleduje veškeré provozní údaje v řídicím středisku a zasahuje jen v případě, kdy se s robotem děje něco mimořádného. Digitalizace továren samozřejmě vede k nutnosti podstatné redukce a rekvalifikace obsluhy a k její větší orientaci na kreativní činnosti. Naopak ale vznikne spousta nových pracovních míst spojených s digitalizací, programováním, s vytvářením, provozem a zabezpečením IT systémů. Klíčovým oborem se stane softwarová bezpečnost kompletně propojených průmyslových systémů. Všechny tyto změny ovšem budou klást velké nároky na výpočetní kapacitu počítačů, kapacitu úložišť a na propustnost komunikace v továrně. Takže toto je vlastně odpověď na Vaši otázku.

Ale dovolím si pokračovat. Čtvrtá průmyslová revoluce a její technologie postupně ovlivní i další oblasti a vlastně celou společnost. Od chytrých továren se tak postupně dostaneme např. k chytrým městům, chytrým domům, chytrému zdravotnictví, ale také k chytrým dopravním a energetickým systémům. Nejedná se tedy o revoluci čistě informatickou nebo digitální, základní je zde revoluce především v myšlení. Pokud jde o časový horizont těchto změn, uvažuje se o měřítku cca 10 až 20 let."

Kde se vzala koncepce pod názvem Průmysl 4.0?

— **Miroslav Novotný:** „Konkrétní koncepce pod názvem Průmysl 4.0 vznikla v Německu (pod názvem Industrie 4.0). K nám se dostala díky českým filiálkám německých firem, Siemens, T-Mobile, Škoda Auto, ale také díky některým českým firmám (Elcom). V únoru roku 2016 vypracovala vládní skupina českých expertů koncepci národní iniciativy Průmysl 4.0, která na cca 200 stránkách analyzuje současnou situaci v ČR a vytyčuje směrnice pro zavádění příslušných technologií do českého technologického prostředí a do praxe v českém průmyslu. Pokud jde o připravenost českých firem, dá se říci, že není celkově ani dobrá, ani špatná. Řada firem, zejména menších, sice zatím není připravena na podobnou restrukturalizaci a na investice do ní, avšak přesto je v tomto ohledu situace v naší zemi relativně dobrá, hlavně s ohledem na naši blízkost k Německu."

Původně jsem se chtěl zajímat pouze o to, jak se projeví či neprojeví výše minimální mzdy na pracovištích firem, které spadají pod NeRV, popřípadě na kolektivní vyjednávání, ale ukázalo se, že problematika je tak široká, že nás přenesla až do (věrně, že blízké) budoucnosti. Naštěstí nadsázka "novodobého století páry" se zdá lichá, budoucnost by tedy měla vyznít pozitivně.

Nyní už opravdu děkuji za rozhovor!

Připravil Milan Sedláček

EVROPSKÝ PARLAMENT JEDNÁ O SOUŽITÍ S ROBOTY

Evropský parlament jedná o vůbec prvním komplexním souboru pravidel, který upravuje je soužití mezi lidmi a roboty s umělou inteligencí.

Jedním z nich je, zda mají roboti vybavení umělou inteligencí získat právní status tzv. elektronické osoby.

Další důležitou částí návrhu je i tzv. funkce kill switch („zabíjáčké tlačítko“), jehož stisknutím by lidé robota jednoduše vypnuli v případě hrozícího nebezpečí.

Dokument uvádí, že svět je na pokraji nové průmyslové revoluce, tentokrát robotické, a změny se dotknou každé části společnosti. Proto je třeba nastavit pravidla.

Základními otázkami vztahu mezi lidmi a roboty je soukromí a důstojnost (zejména v případě robotů pečovatelských) a fyzická bez-

pečnost lidí v případě poruchy systému nebo hackerského útoku.

Lidé by měli být schopni používat robota bez rizika nebo strachu z fyzické či psychické újmy.

Dokument, jímž se Evropský parlament zabývá, také požaduje vytvoření Evropské agentury pro robotiku a umělou inteligenci, která by měla na starosti regulaci i technické a etické otázky.

Pokud europoslanci návrh odhlasují, budou ho pak posuzovat vlády členských zemí a nějaký čas potrvá, než se případně stane součástí evropského práva.

Už se také objevily hlasy, podle nichž je taková legislativa předčasná a přijde na řadu tak za 50 let. Zavádění těchto norem je údajně příliš byrokratické a zpomalí vývoj robotiky.

Nabízí se otázka, zda přijdou lidé kvůli robotům o práci. Podle odhadů Světového ekonomického fóra totiž robotika a nástup umělé inteligence mohou do roku 2020 nahradit až 5,1 milionu pracovních míst.

Nová éra robotů má potenciál pro „prakticky neomezenou prosperitu“, zároveň však přináší pro členské země Evropské unie myšlenky o zavedení základního nepodmíněného příjmu, jelikož roboti v řadě oborů nahradí lidi a připraví je tak o práci.

Základní nepodmíněný příjem funguje na principu toho, že občané získávají od státu pravidelnou peněžní dávku vyplácenou všem, aniž by museli splnit nějaké podmínky. Takový systém zaručeného příjmu nyní testuje Finsko.

ŽELEZNICI STAVÍ STROJE – OBLUDY NA KOLEJÍCH

Automatická strojní podbíječka Unimat 09-4x4/4S

Nejnovější přírůstek ve strojním parku na českých kolejích. Smlouvu na jeho dodávku podepsala společnost Skanska Ioni, na kolejích se stroj objeví letos. Jeho cena přesahuje pět milionů eur (135 milionů korun). Výrobce je rakouská společnost Plasser & Theurer. Podle Skansky jde o nejmodernější podbíječku tohoto typu, v Evropě jsou pouze čtyři kusy. Podbíječka zhuťuje kamenivo pod pražci a slouží k výškové a směrové úpravě polohy koleje a výhybek. Před nasazením strojů bylo podbíjení pražců jednou z nejnamáhavějších prací na železnici. Podobnou podbíječku vlastní také GJW Praha.

Vysokovýkonná čistička kolejového lože RM 900 VB

Tento stroj slouží pro čištění kolejového lože. Starý štěrk je těžěn z kolejového lože a systémem vibračních sítí jsou z něj odstraňovány hlinité částice a zrna menší než 31,5 mm, resp. větší než 63 mm. Stroj společnosti Strabag je navíc vybaven drtičem, který mu umožňuje recyklovat staré kamenivo a odrcováním zrn vrací štěrku ostrohrannost, která zlepšuje zaklíněnost zrn ve štěrkovém loži a tím zlepšuje jeho stabilitu. Výrobce je firma Plasser & Theurer, maximální pros-

vací výkon činí 900 m³/h, rychlost při práci: 0 - 400 m/h.

Obnovovací stroj MATISA P95 SR

Stroj společnosti Strabag pro kontinuální obnovu železničního svršku. Při jednom pracovním kroku/pojezdu dokáže vyměnit staré železniční pražce a kolejnice za nové. Před začátkem prací musí být nové kolejnicové pásy rozvezeny po délce obnovovaného úseku. Po obnově musí být staré kolejnicové pásy z trati sebrány. Nové železniční pražce jsou přímo z výroby přepravovány na stavbu na speciálních plošinových vozech, ze kterých stroj pomocí manipulátorů a systému dopravníků pražce ukládá přímo na železniční pláň. Výrobce je firma MATISA, výkon činí až 400 metrů koleje za hodinu. Délka pracovního vlaku na stavbě vč. 30 vozů na pražce je 713 metrů.

Pokladač výhybek a kolejových polí DESECTL 70.

Dálkově řízený stroj společnosti Skanska pro velmi přesnou manipulaci s výhybkovými nebo kolejovými díly. Pohyb na pásových podvozcích umožňuje manipulaci s břemenem do všech směrů. Nosnost je 36 tun. Stroj vyrobila v roce 2010 finská společnost Desec (dnes Kirow). Cena přesáhla 50 milionů korun.

Dvoucestná svařovna kolejnic DAF CF 440TWT

Slouží k odtavovacímu stykovému svařování, což je v našich podmínkách nejdokonalejší způsob svařování kolejnic. Délka 10,14 metru, hmotnost 32 tun. Výrobce Leonhard Weiss RTE AS Tallin, Estonsko. Patří společnosti GJW Praha ze skupiny Eurovia CS.

Vysokovýkonný kolejový jeřáb GS 150.14 TR

Vysokovýkonný kolejový jeřáb používaný jak na stavební montážní práce, tak i k odstraňování následků železničních nehod. Svými parametry se řadí k nejvýkonnějším ve střední Evropě. Délka 28,2 metru, hmotnost 217 tun. Výrobce Gottwald Port Technology, Německo. Provozovatelem je firma GJW Praha ze skupiny Eurovia CS.

MUV 74.1 se sněhovou frézou

Motorový univerzální vozík (MUV) se sněhovou frézou ve službách Správy železniční dopravní cesty. Do přehledu jej zařazujeme s ohledem na panující zimu. Stroj může pracovat do nadmořské výšky 1000 metrů a teplot minus 25 stupňů. Nejvyšší rychlost bez frézy je 75 kilometrů v hodině, s frézou 50 km/h, pracovní rychlost pak je maximálně 20 km/h. Vozík vyrobila českotřebovská firma CZ Loko, stál deset milionů.

Blamáží skončila zakázka Správy železniční dopravní cesty (SŽDC) na modernizaci drezín u Traťové strojní společnosti (TSS). Firma, kterou měli podle původních plánů koupit čínští investoři, vozidla státní organizaci vůbec nedodala.

Čtrnáct drezín řady MUV69, které používají železničáři při opravách tratí, mělo už být mo-

dernizováno za 83 milionů korun. TSS měla podle smlouvy dodat hotová vozidla do 20 měsíců od podpisu smlouvy. Nedodala žádná.

CZ LOKO zachraňuje

SŽDC nepřevzala ani jeden vůz a po vyčerpání všech možných prostředků a řešení se rozhodla pro odstoupení od smlouvy.

Na začátku roku 2015 uzavřela SŽDC několik smluv na modernizaci podobných vozidel, TSS například měla opravit sněhové frézy.

Další zakázky získala společnost CZ Loko, která drezíny dodala včas.

Správcům železnic zpoždění komplikuje údržbu tratí, neboť s modernizovanými stroji počítali. SŽDC proto vypsal novou soutěž na 50 vozidel.

PRŮMYSL 4.0

O ČEM SE MOC NEPÍŠE A NEDISKUTUJE CO PŘINÁŠÍ DALŠÍ PRŮMYSLOVÁ REVOLUCE? NEŘÍZENÝ VÝVOJ JEŠTĚ NENÍ POKROK

Toto téma v ČR zdomácnělo, ale existuje stále mnoho otázek, které zůstávají opomíjeny. Rychlý a převratný vývoj posledních let proměňuje všechny oblasti života i fungování společnosti. Projevuje se i ve způsobu jakým je uspořádána průmyslová výroba. Ona čtyřka v pojmu naznačuje, že se jedná o čtvrtou fázi historického vývoje.

První průmyslová revoluce začala v době, kdy došlo k mechanizaci výroby s pomocí vodní páry. Přelomovým vynálezem tohoto období byla parní turbína. Jedná se o období poloviny 18. století.

Za druhou průmyslovou revoluci je považována elektrifikace výroby probíhající od konce 19. století. Ta umožnila masovou výrobu.

V šedesátých letech 20. století začala do průmyslu pronikat elektronika a informační technologie. Tyto změny si vysloužily označení průmyslové revoluce – tentokrát třetí.

V té čtvrté jde především o informační technologie. Zjednodušeně lze říci, že zatímco dříve seděl za počítačem člověk, který s jeho pomocí ovládal výrobní linku, nyní je přímo výrobní linka počítačem a ovládá se sama. Toto samořízení je umožněno součástími výrobního procesu, přístroji i součástkami, které jsou opatřeny čipy, senzory a štitky a vše je navzájem propojeno. Podobné propojení pak existuje i s dalšími na výrobu napojenými systémy, například s logistikou, prodejem nebo administrativou. Je nasnadě, že se radikálně mění také organizace a uspořádání průmyslových podniků. Přechod na průmysl 4,0 si žádá velkých změn a investic. Menší podniky tak mohou mít obavy či nedostatky financí se do těchto změn pouštět. Se zaváděním změn mohou otálet také firmy v zemích s nízkou cenou práce, mezi které patří také ČR. Zde může být dlouhodobě finančně výhodnější platit nadále lidi než investovat do nákladných nových technologií. Existuje také obava, že si vyspělé země budou stahovat sofistikovanou výrobu zpět a zmizí tím důvod pro outsourcing do chudších zemí.

Klíčovou roli v éře průmyslu 4.0 hraje samozřejmě to, jakou funkci budou v chytrých automatizovaných továrnách mít lidé a zda vůbec nějakou budou ještě mít. Zřejmě jich bude potřeba méně a k úsporám pracovní síly dojde s velkou pravděpodobností také v obslužných službách výroby, jako je logistika nebo administrativní.

První zpráva z firem, které na systémy průmyslu 4.0 přešly, sice ukazují, že došlo k automatizaci procesu, k nárůstu produktivity a kvality výrobků, že firmy většinou mohly výrobu rozšířit, a proto se vyhnuly masivnějšímu propouštění. Je však jisté, že podaří-li se celkový počet pracovních míst zachovat, budou od zaměstnanců vyžadovány nové kompetence a rozdílné nároky na potřebnou kvalifikaci. Tento rozdíl v kvalifikaci je tak velký, že se řadu lidí po dobu jejich zbývajícího pracovního života již nepodaří requalifikovat.

Současné odhady pro Českou republiku hovoří o kompletní ztrátě deseti procent pracovních míst. Tato ztráta bude zřejmě vyrovnána úbytkem obyvatelstva v důsledku demografických změn. O dalších až 35 procentech míst se hovoří tam, kde se dramaticky změní kvalifikační předpoklady. Toto riziko až třetiny ekonomicky aktivních obyvatel bez možnosti získat práci má výrazný potenciál k sociálním nepokojům. A ten nesmí být podceňen. Již nyní můžeme sledovat v zahraničí politickou radikalizaci lidí, kteří v důsledku automatizace ztratili práci a jejichž kvalifikace na jinou nestačí.

Průmysl 4,0 má naopak potenciál do výroby zapojit lidi s postižením a osoby, kterým doteď nestačila jejich fyzická konstituce anebo právě kvalifikace. Je jisté, že u nejtěžší fyzické práce a práce rizikové lze jednoznačně přivítat, pokud bude plně automatizována. Hrozba pro zdraví se očekává spíše v oblasti duševního zdraví. Vzhledem k tomu, že se jedná o nový vývoj, je celkem pochopitelné, že ještě neexistují spolehlivé studie, které by dokázaly změřit dlouhodobé důsledky zrychlení a narůstající komplexnosti procesů se kterými mají pracující co do činění. Stejně je to u vlivu změny v interakci člověk- stroj, kdy začíná mít nově navrch ten druhý. Odhady nicméně říkají, že obě tyto zátěže mohou být pro psychické zdraví dramatické, především v dlouhodobém horizontu.

Je třeba si uvědomit další vážné otázky a nutnost hledání odpovědí na ně. Jednou z nich, u nás zanedbávanou dimenzí, je ochrana dat zaměstnanců vznikajících při interakci s chytrými pracovními pomůckami. Je klíčové při tom vědět kolik a jaká data chytré pracovní nástroje o pracujících sbírají a k čemu je zaměstnavatel využívá. Je třeba vědět, majetkem koho jsou taková data, nebo jak a kde jsou schraňována. Při změnách v podnicích je třeba diskutovat o tom, kde je hranice mezi legitimní kontrolou efek-

tivity a šikanou a vymizením práva na soukromí. Je třeba upozornit, aby technologický vývoj nebyl neřízený, a že nebude zapomínat na lidi, kterých se dotýká. Určitě nikomu nejde o to bránit tomu, co pozitivního mohou technologické změny přinést, avšak neřízený vývoj sám o sobě ještě není pokrok. Kritické hlasy by neměly být umlčovány a je třeba klást co nejvíce otázek ohledně průmyslu 4,0 a snažit se hledat řešení, která předejdou tomu, aby čtvrtá průmyslová revoluce neměla tak dramatické důsledky jako ty předchozí. Jedním z řešení je bez pochyb spolupráce odborů o směřování jednotlivých podniků. Podobu by neměli určovat ve vlastním zájmu pouze zaměstnavatelé, když jde o rozsáhlé změny výrobních systémů a zainteresovat do nich ty, kteří vědí nejlépe, jak je provést a kteří se jich dennodenně účastní. Jak ukazují zkušenosti ze zahraničí, jednou z kompetencí svěřených je spolupřihodování zaměstnanců a rozhodování o zavádění nových technologií.

M.N.

Vedení NeRV informuje

Technická škola v České Třebové

pořídí železniční simulátor

Technická škola v České Třebové na Orlickoústecku, která nabízí střední a vyšší odborné vzdělání, se víc zaměří na výuku odborníků pro železniční dopravu. Pořídí železniční simulátor a studenti budou moci získat oprávnění pro práci strojevedoucího. ČTK o tom informoval krajský úřad.

Jedná se o jeden ze záměrů Pardubického kraje, jak zlepšit vybavení na oborech spojených s železnicí.

Škola by také ráda v budoucnu studentům zprostředkovala celoevropský průkaz strojevedoucího, který stojí cca 20.000 korun. Škola by mohla zájemcům přispět na kurz až polovinu. Zároveň se škola víc propojí s odborníky a firmami.

Připravené jsou projekty, kdy odborníci z praxe budou docházet do hodin, aby si mohli vybrat studenty do svých firem.

Škola nyní připravuje konferenci pro firmy z oblasti elektroniky a strojírenství, z regionu pozve například zástupce společnosti Rieter, CZ Loko, Elektrizace železnic, SOMA i železničních dopravců.

Podniky jsou této spolupráci otevřené, protože si uvědomují nedostatek pracovníků na vybraných pozicích.

M.N.

Říjnové školení NeRV v Ostružné bude zaměřeno na BZOP a hospodaření ZO OSŽ

Nedrážní republikový výbor Odborového sdružení železničářů srdečně zve na školení funkcionářů ZO OSŽ Nedrážního republikového výboru schválené Ú OSŽ, které se koná v termínu od 4. do 7. října 2017 v rekreačním zařízení OHL ŽS Brno v Ostružné.

Příjezd do místa jednání si zjistíte tak, abyste do místa ubytování dorazili 4. října do 18 hodin. Dobu příjezdu potvrdíte na příložené návratce.

Ubytování je zajištěno ve dvou rekreačních objektech (OHL ŽS a AŽD Praha).

Na co máte nárok při zrušení dovolené

Základním pravidlem je, že právo rozhodnout o termínu dovolené má – až na jednu výjimku (dle § 218 odst. 3 zákoníku práce) – vždy zaměstnavatel. Ten navíc již schválenou dovolenou může zrušit nebo svého zaměstnance z ní odvolat.

Nárok na dovolenou vzniká, pokud občan je u svého zaměstnavatele v pracovním poměru a má u něho odpracováno alespoň 60 dní v kalendářním roce.

Pracuje-li ve státním sektoru, může využít dovolené v rozsahu pěti týdnů, v soukromé sféře pak je ze zákona nárok minimálně na čtyři týdny. Nicméně většina zaměstnavatelů v soukromém sektoru dnes nabízí svým zaměstnancům jeden týden dovolené navíc.

Za každý celý odpracovaný měsíc vzniká zaměstnanci nárok na jednu dvanáctinu dovolené.

V případě, že jste právě nastoupili do nové práce a ještě jste ve zkušební době, záleží vždy na zaměstnavateli, zda vám vyjde vstříc a dovolenou vám poskytne. Obecně ale platí, že nárok na ni vzniká až po odpracování určité doby.

Právo na dovolenou samozřejmě mají i ti, kdo pracují na zkrácený úvazek. Zde ale hraje roli, jak je úvazek zaměstnance rozložen.

Pokud pracuje každý den v rámci pětidenního pracovního týdne, činí jeho dovolená 20 dní. Jestliže ale dochází do práce pouze několik dní v týdnu, bude jeho nárok na dovolenou s ohledem na to, že i jeho pracovní týden zahrnuje menší počet pracovních dnů, úměrně krácen.

Dnes už je v celé řadě společností běžné, že zaměstnanci předkládají zaměstnavateli návrh termínu dovolené sami podle svých preferencí. Zaměstnavatel jim pak takovou dovolenou může, ale nemusí schválit.

V případě, že s ní souhlasí, musí jí mít zaměstnanec podle zákona potvrzenou písemně. Písemné určení dovolené může být totiž zásadní při řešení možných sporů, a také při jejím zrušení ze strany zaměstnavatele.

Právo zrušit dovolenou či z ní odvolat má zaměstnavatel ze zákona. Učinit by tak měl ovšem jen v opravdu výjimečných situacích, jež nedokáže vyřešit jinak a které vyžadují přítomnost daného zaměstnance. Pokud taková situace nastane, má zaměstnanec nárok na kompenzaci nákladů spojených se zrušením dovolené.

Právě v takovém případě je důležité, aby měl zaměstnanec dovolenou předem řádně schválenou zaměstnavatelem, a to písemnou formou.

Je-li termín písemně schválený, náleží za zrušený zájezd kompenzace podle § 217 odst. 3 zákoníku práce. Stejně je tomu i v případě, že by vás zaměstnavatel z dovolené odvolal. V takovém případě je povinen vám uhradit veškeré náklady spojené s cestou zpět a také další náklady spojené se zrušením dovolené, například storno poplatky, pokud by vás

zaměstnavatel během dovolené nezastihl, nemusíte se obávat žádných sankcí.

Kromě toho, že zaměstnavatel může svému zaměstnanci dovolenou zrušit, může ji také nařídit. V takovém případě však musí dodržet několik podmínek.

Mimo to, že musí svým zaměstnancům umožnit čerpání dovolené v rozsahu alespoň 14 dní v kuse (pokud se s nimi nedohodne jinak), musí jim rovněž oznámit termín nařízené dovolené nejméně 14 dní předem.

Zaměstnavatel by měl zároveň přihlížet k oprávněným zájmům svých zaměstnanců. Pokud tedy například máte děti školou povinné, měl by vám vyjít vstříc a poskytnout vám dovolenou v období letních prázdnin.

Zaměstnanci by nejvíce ocenili 13. plat, firmy ho ale nabízejí zřídka

Sedmdesát procent podniků obsazuje volná místa hůře než dříve. Sehnat schopné zaměstnance představuje pro firmy čím dál větší problém. Aktuálně už tři ze čtyř českých firem hlásí nedostatek uchazečů na vypsané pozice. Lidé by navíc chtěli, aby daná společnost mezi svými benefity rozhodně nabízela i třináctý plat.

Nejméně se Čechům chce do velkých podniků, problém sehnat pracovníky hlásí dokonce 86 procent firem s více než 500 zaměstnanci. Naopak nejlépe se na poli lidských zdrojů daří malým firmám do stovky zaměstnanců, mezi nimi hlásí problém s náborem „jen“ 56 procent.

Společnosti trápí rovněž vysoká fluktuace, potýká se s ní pětina firem. Hlavní příčinou jsou vysoké mzdové nároky. Dvě třetiny uchazečů mají vyšší platová očekávání a vzhledem k situaci na trhu práce jim více než 60 procent firem vychází raději vstříc.

Pro kamerový systém na pracovišti platí:

Zákon o ochraně osobních údajů nařizuje, aby provozovatelé kamerových systémů o monitorování daného prostoru informovali všechny osoby do něj vstupující, stejně jako o právním titulu pro zpracování těchto údajů. Dále je nutné zabezpečit zpracovávané údaje proti jejich možnému zneužití a dbát na ochranu soukromí monitorovaných osob. GDPR vyžaduje to samé, takže výrazné změny oproti stávající právní úpravě ohledně kamerových systémů nezavádí. Stejně jako dnes je i podle tohoto nařízení vždy primárně odpovědný správce, například družstvo, SVJ či zaměstnavatel, který rozhodl o provozování kamerového systému. Správce musí s přihlédnutím k povaze, rozsahu, kontextu a účelům zpracování i k různě pravděpodobným a různě závažným rizikům pro práva a svobody fyzických osob zavést vhodná technická a organizační opatření, aby zajistil a byl schopen doložit, že zpracování je prováděno v souladu s tímto nařízením.

Podle základní zásady, musí být osobní údaje ve vztahu k subjektu údajů zpracovávány korektně a zákonným a transparentním způsobem. Tento princip GDPR označuje jako „zákonnost, korektnost a transparentnost“. Podle nařízení je zpracování osobních údajů zákonné, pouze pokud je splněna nejméně jedna z podmínek uvážených v článku 6. To znamená:

- subjekt údajů udělil souhlas se zpracováním svých osobních údajů pro jeden či více konkrétních účelů;
- zpracování je nezbytné pro splnění smlouvy, jejíž smluvní stranou je subjekt údajů, nebo pro provedení opatření přijatých před uzavřením smlouvy na žádost tohoto subjektu údajů;



Bc. Renata Doušková,
tajemnice NeRV OSŽ



Miroslav Novotný,
místopředseda OSŽ,
předseda NeRV OSŽ

c) zpracování je nezbytné pro splnění právní povinnosti, která se na správce vztahuje;

d) zpracování je nezbytné pro ochranu životně důležitých zájmů subjektu údajů nebo jiné fyzické osoby;

e) zpracování je nezbytné pro splnění úkolu prováděného ve veřejném zájmu nebo při výkonu veřejné moci, kterým je pověřen správce;

f) zpracování je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany, kromě případů, kdy před těmito zájmy mají přednost zájmy nebo základní práva a svobody subjektu údajů vyžadující ochranu osobních údajů, zejména pokud je subjektem údajů dítě.

Běžně je zákonnost ošetřena udělením souhlasu subjektu se zpracováním osobních údajů. V případě zpracování údajů kamerovými systémy by se ovšem tento titul velmi těžko dodržoval. Proto bude možné zpracovávat údaje bez souhlasu na základě podmínky zpracování, které je nezbytné pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany. Souhlas se zpracováním osobních údajů je jen jednou z možností zákonného zpracování osobních údajů, nikoliv jedinou.

Ne vždy se souhlas vyžaduje. Naopak se v praxi vyskytují nadbytečné žádosti o udělení souhlasu v situaci, kdy je zpracování zákonné z jiného důvodu. Takové nadbytečné vyžadované souhlasy dokonce Úřad pro ochranu osobních údajů považuje za porušení zákona. Zároveň ale upozorňuje, že při pořizování kamerových záznamů nezbytných pro účely oprávněných zájmů příslušného správce či třetí strany nesmí být zasahováno do základních práv a svobod osob, tedy nesmí být nadměrně zasahováno do soukromí osob a musí jít o monitoring přiměřený účelu, který se jeho použitím sleduje.

Při použití kamerových systémů ke sledování osob a záznamů těchto osob platí, že musí být nezbytné pro naplnění konkrétního účelu a musí být přiměřené vzhledem k okolnostem a k ochraně soukromí těchto osob. Vždy je třeba maximálně respektovat soukromí a oprávněné zájmy osob, například nakupujících v obchodě. Co se týká kamerových záznamů na pracovišti, ani v tomto případě není třeba žádat zaměstnance o souhlas s umístěním kamer, protože se bude jednat o zpracování osobních údajů na základě oprávněného zájmu zaměstnavatele. Zaměstnanci ale musí být o umístění kamerového systému informováni. Není přípustné umísťování kamer na pracovišti za účelem sledování zaměstnanců.

Podle § 316 zákoníku práce nesmí zaměstnavatel bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele narušovat soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele tím, že podrobuje zaměstnance otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jeho telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci. Jestliže je u zaměstnavatele dán závažný důvod spočívající ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele, který odůvodňuje zavedení kontrolních mechanismů, je zaměstnavatel povinen přímo informovat zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění.

Pět týdnů dovolené pro všechny Projít může spíše zdravotní volno

Česko patří v rámci Evropské unie mezi státy, v nichž lidé tráví v práci nejvíce času. Dovolena je kratší než ve většině dalších zemí. Odboráři proto chtějí přidat do zákoníku práce nárok na jeden týden dovolené navíc. V současnosti se ale zároveň jedná o uzákonění takzvaného zdravotního volna – a právě „sick-days“ mají zřejmě větší šanci.

Zvyšování mezd nestačí, je třeba i více volna pro zaměstnance, to je názor odborů. Podle statistik Eurostatu pracují Češi v průměru 41,8 hodiny týdně, což je řadí na sedmé místo v Unii.

Méně hodin tráví v zaměstnání například Němci, Francouzi či Slovinci. Nejvíce času jsou v zaměstnání Řekové (44,5 hodiny týdně), nejméně Dánové (39 hodin). Ze statistik je nicméně patrné, že pracovní doba v Česku se zkracuje, byť s povolením. Podobně vycházejí i statistiky OECD: Průměrný Čech stráví ročně v práci 1776 hodin, zatímco Francouz 1473 hodin a Němec 1371 hodin.

Nárok na dovolenou v délce čtyř týdnů ročně nyní v Česku patří mezi nejnižší v Evropské unii – zejména pokud jde o starší zaměstnance, protože tuzemský zákoník práce (například oproti Slovensku, Polsku, Maďarsku, či Rakousku) nerozlišuje věk pracovníka nebo počet odpracovaných let.

Pravdou je, že volno je v některých státech ještě delší i díky většímu počtu státních svátků nebo pravidlu, že pokud případně státní svátek na víkend, nepracuje se v pátek nebo pondělí přiléhající k tomuto víkend.

Na pět týdnů dovolené mají v Česku nárok jen zaměstnanci placení státem nebo samosprávou. Odbory nevidí důvod, proč by na tom lidé pracující v soukromém sektoru měli být hůře. (Jednou z výjimek jsou pedagogičtí pracovníci, kteří mají ze zákona osm týdnů dovolené.)

Většina zaměstnavatelů už stejně nabízí pátý týden dovolené jako benefit nad rámec zákona. Proč by to tedy mělo být povinné, nabízí se otázka? Odpověď je zajímavá. Aby například firmy, které delší dovolenou poskytují, nebyly v nevýhodě proti konkurenci, zaznívá jeden z názorů.

Pátý týden dovolené zkoušely odbory prosadit už do chystané novely zákoníku práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí však jejich požadavek odmítlo kvůli nesouhlasu zaměstnavatelských svazů. Jeden týden dovolené navíc by totiž každou firmu stál zhruba čtyři procenta z ročního objemu mezd navíc. Nejde totiž jen o placení neodpracovaného týdne, ale také o zajištění náhrady – tedy buď zatížit zbylé kolegy prací přesčas, nebo přijmout nové zaměstnance.

Náročné by to mohlo být hlavně pro malé a střední podniky. Rozhodnutí by prý mělo zůstat na jednotlivých společnostech podle jejich konkrétní ekonomické situace.

Svaz průmyslu také odmítá snahu o sjednocení podmínek. Delší dovolená nad rámec zákona totiž u zaměstnanců podle různých průzkumů patří mezi tři nejoblíbenější benefity. Pro zaměstnavatele tak jde podle svazu spíše o konkurenční výhodu.

Podobně argumentuje také Hospodářská komora. Údajně nevidí důvod, proč by se mělo povinně uzákonovat pět týdnů dovolené, obzvláště pokud si hlavně malé a střední podniky na tento benefit nevydělají. Požadavky odborářů jsou podle ní mimo realitu situace ve firmách.

Ve vládní koalici se rodí kompromis ohledně mnohem delšího sporu. Výsledkem by mohl být fakticky pátý týden dovolené – byť pojatý jako sick-days, tedy nárok na „zdravotní volno“ ze zákona. Ovšem jednání nakonec dospělo k úplnému závěru – zatím.

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová totiž neprosadila zrušení takzvané karenční doby. Opětovné proplácení prvních tří dnů pracovní neschopnosti sice bylo jedním z předvolebních slibů ČSSD, do koaliční smlouvy s ANO a KDU-ČSL se jej ale podařilo dostat jen s podmínkou – pokud na tom bude dosaženo dohody v tripartitě. A právě zaměstnavatelské svazy tuto změnu odmítají. Od ledna 2009 totiž čtvrtý až čtrnáctý den pracovní neschopnosti proplácí zaměstnavatel formou náhrady mzdy a teprve poté dostává zaměstnanec klasické dávky z nemocenského pojištění od státu.

Schůdnější může být určitý kompromis odborů s firmami, podle něhož by lidé místo placené „nemocenské“ mohli čerpat tři až pět dnů sick-days ročně. Také v tomto případě jde o benefit, který už řada firem poskytuje.

Ale nyní se vracíme k požadavku pěti týdnů dovolené. „S požadavkem odborů na pět týdnů dovolené se já osobně ztotožňuji. Zaměstnavatelé s tím ale nesouhlasí. A protože v současnosti vášnivě diskutujeme také o zrušení karenční doby či zavedení sick days, domnívám se, že kompromisné lze prosadit jen jedno. A nechci, aby velký odpor zaměstnavatelů zablokoval celou novou zákoník práce,“ řekla k tomu ministryně Marksová.

V čem jsou sick days pro firmy přijatelnější, přestože zaměstnanec by nemusel – na rozdíl od klasické nemocenské – nosit potvrzení od lékaře? Společnosti by si totiž snadněji mohly spočítat maximální možné náklady. I kdyby zákoník umožnil až pětidenní volno, věděly by, že zaměstnanec vyčerpá maximálně těchto pět dnů za rok, zatímco při proplácení (každých) prvních tří dnů nemoci by si tyto tři dny mohl během roku vybírat opakovaně.

Když ale zaměstnavatelské svazy přistoupí na povinné zdravotní volno, nelze si reálně představit, že by současně kývly ještě na týden klasické dovolené navíc – z jejich pohledu by pak šlo fakticky už o šestý týden.

Požadavek odborů na pátý týden dovolené ovšem sleduje jiné cíle než uzákonění sick-days. Jde jim o dovolenou na zotavenou, tedy skutečně na odpočinek zaměstnance, ne na vyléčení nemoci.

Jedinou výhodou je, že sick-days jsou z pohledu pracovníka výhodnější než dovolená. O jejich čerpání může rozhodovat sám (šlo by o překážku v práci na straně zaměstnance), zatímco termín dovolené určuje zaměstnavatel. A oproti klasické pracovní neschopnosti, kterou potvrzuje lékař, lze sick-days čerpat v zásadě bez kontroly.

Opravy Panterů za stovky milionů získala Pars nova

Šumperský podnik Pars nova ze skupiny Škoda Transportation získal lukrativní zakázku pro železnici. České dráhy s firmou uzavřely rámcovou smlouvu na provádění periodických oprav elektrických vlaků známých jako RegioPanter a InterPanter.

Kontrakt má hodnotu 609 milionů korun, což je horní hranice. Cena přesně odpovídá předpokladům drah při zahájení tendru. Celkem přišly tři nabídky.

Smlouva platí buď do vyčerpání příslušné částky, nebo maximálně pět let. Dráhy mají celkem 28 RegioPanterů pro krajskou dopravu a 14 InterPanterů pro rychlíky.

Pars nova tak navzdory všem sporům drah se skupinou Škoda Transportation upevňuje své místo dvorního dodavatele. České dráhy celkem uzavřely 11 rámcových smluv v hodnotě až 3,5 miliardy. Největší díl – 1,8 miliardy – získala společnost Pars nova.

Ta už předtím za sto milionů opravovala staré východoněmecké vagony pro pražskou příměstskou dopravu.

Plzeňská Škodovka přišla o zakázku snů

Velký tendr na 213 tramvají pro Varšavu skončil fiaskem. Místo vyhodnocení přišla zpráva, že městský podnik Tramwaje Warszawskie nemá na tuto zakázku peníze.

Výběrové řízení se táhlo od začátku roku a v nedávné době se začaly objevovat průběžné informace. Všechny favorizovaly právě českou Škodu Transportation. V posledních dnech už byl ze hry polský Solaris se společnou nabídkou se švýcarským Stadelrem i francouzský gigant Alstom.

Plzeňská firma sice nabídla vyšší cenu než konkurenti, body navíc ale získala za další posuzované parametry, například servis. V celkovém hodnocení těsně předběhla korejskou společnost Hyundai Rotem.

Varšava ale zjistila, že tolik peněz nemá, a tendr zrušila. Jedním z důvodů byly i obavy z odvolávání uchazečů, protože Škoda se nevešla do původního rozpočtu. Přitom body navíc získal český výrobce za levnější provoz při prvním milionu najetých kilometrů a nižší spotřebu energie.

Škodě tak těsně utekla zakázka, která by byla druhá největší v její historii. Výrobu tramvají v plzeňském závodě by plně vytižila.

Tou předchozí byl konec zakázky na vlaky za 10 miliard pro National Express pro bavorskou železnici. V mnohem menším tendru na 13 tramvají v baltském přístavu Rostock zase Škoda narazila na to, že se nelíbí tak jako německý konkurent a propadla v hodnocení vzhledu. Získala nakonec méně bodů a neuspěla. Zatím se jí ale podařilo uspět s tramvajemi za miliardu korun pro saský Chemnitz.

Důležitou německou referencí by měla být i zakázka pro Deutsche Bahn z roku 2013. Jde o dodávku šesti souprav lokomotiv s vagony za tři miliardy korun. Tento kontrakt nabírá zpoždění. V Německu má Škoda problém i se svou elektrickou lokomotivou, která tam zatím nezískala všechna potřebná povolení. Pro dopravce je tak méně atraktivní než konkurenční stroje Siemens či Bombardier.

AŽD Praha zabezpečí železniční zastávku v černoohorské Podgorici

Jak uvedla ČTK, zabezpečovací zařízení stanice v černoohorské Podgorici zmodernizuje český výrobce železniční a zabezpečovací techniky AŽD Praha. Zakázka na výstavbu železničního uzlu má hodnotu 6,1 milionu euro (zhruba 160 milionů korun) a firma si od ní slibuje výhodu v budoucích tendrech na modernizaci železnici v této zemi. To se týká v první řadě plánované modernizace trati Bijelo Polje–Bar, kde chtějí Černoohorci revitalizovat sedm stanic, uvedl generální ředitel firmy Zdeněk Chrdle.

I v minulosti se AŽD Praha podílela na modernizaci černoohorské železniční sítě. Například firma zmodernizovala zabezpečení trati mezi Podgoricou a Nikšičem za 1,5 miliardy korun.

Země balkánského poloostrova jsou tradičním odbytištěm výroby tuzemské společnosti. Ta dodávala v minulosti zabezpečovací zařízení například do Srbska či Makedonie. Významné zakázky získala rovněž v předchozích letech v Turecku, Spojených státech nebo v Litvě.

Společnost zaměstnává 1650 lidí. Podle údajů z fiskálního roku loni společnost klesl zisk o 19 procent na 643 milionů korun. Důvodem je úbytek velkých zakázek zejména v tuzemsku.



PRAHA

Bombardier ruší pracovní místa

Kanadský výrobce letadel, vlaků a tramvají Bombardier představil další plány na snižování počtu zaměstnanců. Firma oznámila, že hodlá zrušit zhruba 7500 pracovních míst. To odpovídá více než deseti procentům její celkové pracovní síly.

Bombardier v důsledku tohoto kroku počítá s jednorázovými restrukturalizačními výdaji v rozsahu 5,6 až 6,8 miliardy korun. Opatření by nicméně mělo snížit roční náklady o zhruba 7,4 miliardy korun a zajistit udržení konkurenceschopnosti podniku. Zhruba dvě třetiny ohlášených personálních škrtů se budou týkat divize Bombardier Transportation zaměřené na výrobu železniční techniky.

Opatření je součástí širšího plánu na zlepšení hospodářských výsledků, v jehož důsledku by se měl Bombardier stát štihlejší, ale silnější firmou.

V Německu propustí 2200 lidí, tedy čtvrtinu svých zaměstnanců. Většinu pracovních míst zruší v továrnách v Henningsdorfu u Berlína a ve Zhořelci na německo-polské hranici.

Společnost dříve žádala americkou vládu o státní pomoc ve výši miliardy amerických dolarů (necelých 25 miliard korun). V roce 2016 avizovala, že v průběhu dvou let propustí přes deset procent zaměstnanců. V rámci restrukturalizace společnosti se počítalo se zrušením zmíněných 7500 pracovních míst.

V roce 2013 operovala s obratem 21,84 miliardy kanadských dolarů (zhruba 409 miliard korun). V Česku působí prostřednictvím divize Bombardier Transportation, jejíž závod v České Lípě vyrábí vlakové součástky. Tato divize zaměstnává zhruba devět stovek lidí.

Školáci navštívili učňovské dílny

Studenti, kteří se třetím rokem učí v oboru mechanik opravář kolejových vozidel na Střední škole železniční, technické a služeb v Šumperku navštívili dílny pro praktickou výuku přímo v areálu společnosti Pars nova, která je v současné době členem skupiny Škoda Transportation. Stejně tak osmáci ze Svazkové školy Údolí Desné se do učňovských dílen podívali během měsíce února. Již příští rok se totiž budou rozhodovat o svém budoucím povolání, někteří se možná vydají na cestu za stejnou profesí, která je v nabídce oborů SŠZTaS.

Kluci a děvčata z raportínských základní školy se v Parsu seznámili se dvěma učňovskými dílnami, kde se vzdělávají opraváři kolejových vozidel i elektrikáři. Provázeli je učitelé odborného výcviku i učni ze třetích ročníků.

Jedná se o projekt Olomouckého kraje zaměřený na podporu technického a přírodovědného vzdělávání, který pokračuje třetím rokem. Žáci ze škol v Šumperku i okolních obcích navštěvují dílny v Parsu i absolvují exkurze v jiných podnicích," uvedla ředitelka Střední školy železniční, technické a služeb Irena Jonová.

Snahou je nalákat více mladých lidí na vzdělávání v řemeslných profesích, o které mají v současné době firmy velký zájem.

Nejexponovanější učební obory podporuje kraj stipendii.

Nebezpečný přejezd bude zrušen

Ministerstvo dopravy chce zrušit nebezpečný železniční přejezd ve Studénce, který je znám zejména kvůli loňské nehodě vlaku a polského kamiónu. Na místě má vzniknout podjezd pro osobní auta, kamióny do nedaleké vagonky má přivádět nová komunikace, na níž vznikne nový přejezd.

AŽD Praha koupila tři starší motorové vozy z desenské železnice

Výrobce zabezpečovací techniky AŽD Praha koupil od Svazku obcí údolí Desné tři starší motorové vozy 810 za 6,8 milionu korun. Tyto stroje vozily cestující na trati mezi Šumperkem a Kouty nad Desnou, od loňského prosince ale nově elektrifikovanou trať obsluhují elektrické vlaky Českých drah. AŽD Praha hodlá vozidla využít pro testování nově vyvíjených zabezpečovacích technologií.

Podle generálního ředitele AŽD Praha Zdeňka Chrdleho jde například o systém určený pro regionální vlaky, které budou na širé trati jezdit bez strojvedoucích. Právě tento systém chce společnost AŽD Praha vyvinout již do roku 2020. Zatím podobné technologie slouží jen v uzavřených prostorech, typicky na trasách metra.

Společnost už dříve pro tyto účely koupila dvojici nevyužívaných železničních tratí Čížkovice–Obrnice a Dolní Bousov–Kopidlno, kde chce vyvíjené systémy testovat. Odkoupené vozy mají podle společnosti všechna potřebná osvědčení, mohou tedy být okamžitě nasazena do provozu. Před tím ale budou opraveny a přelakovány z původních barev bývalého provozovatele Železnice Desná, dopravní společnosti Arriva.

Veřejní investoři zadali v letošním roce stavebním firmám zakázky za 7 miliard korun

Největším veřejným zadavatelem byla Správa železniční dopravní cesty (SŽDC) s 2,18 miliardami korun.

Z komunálního sektoru byl největším zadavatelem Karlovarský kraj (479 milionů korun).

Hodnota zakázek na pozemní stavby meziročně vzrostla o 11 procent na 2,02 miliardy korun, na inženýrské stavby se zhruba zdvojnásobila na 5,66 miliardy korun. Průměrná velikost zakázky byla 16,8 milionu korun, o 7,7 procenta méně než byl průměr za loňský rok.

Ani jedna zakázka počátkem roku nepřesáhla miliardu korun. V roce 2016 bylo takových zakázek sedm, největší za 2,2 miliardy na úpravy železniční tratě Beroun–Králov Dvůr.

Největšími zadavateli z vládního sektoru byly po SŽDC Ředitelství silnic a dálnic (700 mil. Kč) a Povodí Moravy (107 mil. Kč).

Veřejnou zakázku na stavební práce získalo už v lednu 348 firem.

Největší objem patřil společnosti Elektrizace železnic Praha, které veřejná správa zadala jednu zakázku za 677 milionů korun. U dalších dvou tendrů za 1,8 milionu korun bude mít podíl díky účasti.

Čelákovice zmodernizuje Elektrizace železnic Praha

Železniční nádraží v Čelákovících zmodernizuje za téměř 560 milionů korun společnost Elektrizace železnic Praha. Vyplyvá to z oznámení uveřejněného ve Věstníku veřejných zakázek. Na nádraží vzniknou například nová nástupiště a dva podchody pro přístup na ostrovní nástupiště v kolejišti.

Modernizováno bude zhruba 1,5 kilometrů kolejí v okolí nádraží, modernizace se dočká rovněž elektrické vedení a zabezpečovací zařízení.

Stavební práce by měly začít ještě tento měsíc a jejich dokončení je plánováno v polovině roku 2019. Rekonstrukce nádraží v Čelákovících je součástí modernizace železničního spojení z Lysé nad Labem do Vysocan.

V rámci rekonstrukce kolejiště budou opraveny stávající mosty, které potřebují vyměnit nosné konstrukce a získají tak novou železobetonovou desku. Součástí stavebních prací bude rovněž modernizace zabezpečovacího zařízení na železničním přejezdu jihozápadně od nádraží.

Společnou výrobu vlaků zvažují Siemens a Bombardier

Německý koncern Siemens a kanadský výrobce Bombardier jednájí o spojení svých divizí železniční techniky do společného podniku, uvedly agentury Reuters a Bloomberg. Podle analytiků by tak lépe konkurovali největšímu světovému výroci vlaků, čínské státní CRRC. Akcie obou firem po zprávách posílily.

Jednání mezi společnostmi Siemens a Bombardier o spojení ve výrobě vlaků probíhají od začátku letošního roku, uvedly agentury. Firmy je ale zatím nechtěly komentovat.

Pokud by ke spojení došlo, vznikl by druhý největší výrobce vlaků na světě s ročními tržbami kolem 16 miliard dolarů (400 miliard korun). Fúzí by musely schválit antimonopolní úřady.

Podle analytiků dává spojení smysl, Siemens a Bombardier by tak mohly sdílet know-how a snížit výrobní náklady. Dokázaly by tak lépe konkurovat největšímu světovému výroci vlaků, čínské státem ovládané firmě CRRC.

CRRC se stále víc prosazuje na zahraničních trzích. Nákup vlaků od této čínské firmy chystá například český soukromý železniční dopravce Leo Express.

Na druhou stranu Lokomotivy Vectron od Siemensu má pronajaté RegioJet a objednané ČD Cargo. Nákup tří lokomotiv Vectron tento týden oznámila také rafinérská společnost Unipetrol. Vectrony se vyrábějí v německém Allachu u Mnichova. Siemens se podílí také na výrobě souprav pro pražské metro.

Bombardier má výrobní pobočku i v Česku. V České Lípě se vyrábějí součástky například pro vlaky metra v Paříži.





ALTERNATIVNÍ A REFORMNÍ ŠKOLSTVÍ

1. ČÁST

Vážení čtenáři, v minulém příspěvku jsem Vám slíbil, že nyní se budu věnovat alternativnímu a reformnímu školství. V předchozích článcích jsem již naznačil, že koncem 19. století dochází k masivnímu rozvoji školství a s ním sílí i kritické hlasy na adresu „tradiční školy“. Tato kritika reaguje zejména na negativní dopady institucionalizace školy. Do pojmosloví a dějin výchovy a vzdělávání se tak dostává jev pod známým označením **reformní pedagogika**. Tento pojem označuje velmi různorodé koncepce, které se na konci devatenáctého a počátku dvacátého století staví v opozici proti „tradiční škole“ a tradiční pedagogické teorii. Reformní pedagogika se tak zasazuje o reformu školství a výchovy. Tento jev není jen záležitostí „staré“ Evropy. Různé reformní myšlenky a návrhy se utváří současně na celém světě a je možné říct, že se jedná téměř o mezinárodní fenomén. Reformisté vychází zejména z myšlenek tzv. přirozeného vývoje dítěte, jeho potřeb a zájmů. Do popředí se tak ve vědách o výchově dostává pedocentrismus, který se orientuje na dítě, jeho přirozený vývoj, na jeho daná specifika. Do pozadí pak ustupují zájmy společnosti či vychovatele. Pedocentristé tak staví proti světu společnosti a dospělého „svět dítěte“, který je potřeba chránit a podporovat.

Už dříve jsem zmínil, že myšlenka na nový přístup k výchově není až tak docela nová. V 18. století se jí věnuje mimo jiné J. J. Rousseau a dříve už i J. A. Komenský. Přesto však hlas pro změnu na konci 19. století je mnohem silnější.

Jak to celé vlastně začalo? Princip přirozené výchovy, která respektuje individuální specifika a osobitý vývoj každého dítěte zazněl velice hlasitě ve spise Švédky Ellen Keyové Století dítěte. Tento spis vyšel v symbolickém roce 1900 a byl velmi brzy přeložen do mnoha evropských jazyků. Keyová klade velký důraz na přirozenost a svobodu ve výchově. Zřejmě Vás teď napadne, co si pod tímto požadavkem autorka představovala. Keyová svoji myšlenku objasňovala nutností zachovat přirozenost dítěte, vytvořit dítěti nejlepší situaci a podmínky k rozvoji. Dle autorčiných myšlenek výchova znamená dbát toho, aby okolnosti výchovy podporovaly práci „přírody“. Vychovatel má dětem dát svobodu, nevnučovat jim zvyky a zákonitosti života dospělých. Výchova má naopak respektovat dětství a specifika tohoto období. Stejnými zásadami by se měla dle autorky řídit i škola, výchova ve škole a i vyučování. Učivo by mělo být upraveno tak, aby odpovídalo dispozicím dítěte. Učení by se mělo soustřeďovat - koncen-

trovat – okolo jednoho tématu. Děti by měly pracovat samostatně. Vyzdvihováno je činné učení, plnění pracovních úkolů. Škola by měla být propojena tzv. „se životem“. Žáci by měli být soustředěni v menších skupinách, měli by mít možnost volby některých předmětů. Klíčové spis se stal programem „hnutí nové doby“ – výchovy svobodné a přirozené. Stal se manifestem a výrazně ovlivnil diskuzi v problematice tzv. nových škol.

V roce 1920 byla Angličankou Beatrice Ensorovou založena Mezinárodní liga pro novou výchovu. Ta stála u zrodu časopisu reformního hnutí The New Era. Toto hnutí se snažilo o prosazení pedocentrických zásad ve výchově a rovněž i o reformu školy. Ensorová v roce 1921 ve francouzském Calais uspořádala první kongres reformních pedagogických stoupenců. Tyto kongresy se pravidelně opakovaly, zúčastňovaly se jich významné pedagogické autority z celého světa a samozřejmě i z prvo-republikového Československa, které v tomto období bylo považováno za jednu z nejrozvinutějších zemí světa s velmi propracovaným a kvalitním výchovně-vzdělávacím systémem. Po roce 1933, kdy došlo v Německu k převzetí moci Hitlerem, se postavení Mezinárodní ligy pro novou výchovu výrazně zhoršilo, až v roce 1939 došlo k jeho útlumu. Po druhé světové válce společnost svoji činnost obnovila a fungovala nadále i přes problémy s novým uspořádáním Evropy až do roku 1966, kdy byla společnost přejmenována na World Education Fellowship a v této podobě je známa i dnes.

V tomto okamžiku je vhodné zmínit, co je vlastně charakteristickým znakem reformní pedagogiky. Jisté že dnes se jedná již o zažitý fenomén, které jsou součástí moderního systému výchovy. Přesto však v období vzniku reformního hnutí se jednalo o značnou revoluci, která výrazně otrásla tradičním systémem. K hlavním charakteristickým znakům reformního pedagogického hnutí patří tyto základní znaky:

— **pedocentrismus**: pedagogická teorie a praxe, která vychází z dítěte, z respektu jeho osobnosti a individuality;

— **kritika tradiční školy**: proti tradičnímu vyučování je vyzdvihována moderní škola;

— **svobodná výchova dítěte**: do přirozeného vývoje dítěte nemá pedagog zasahovat, přirozený vývoj se musí podporovat a respektovat – pedagogičtí reformisté hlasitě kritizovali autoritativní výchovu;

— **respekt k dítěti** vedoucí obecně k formulaci práv dítěte;

— **zásady individualizace, kooperace** – uplatňování jak individualizované, tak i skupinové výuky;

— **zásada globalizace**

a koncentrace – školní obsahy se nemají řídit logikou moderní vědy, mají mnohem více odpovídat přirozenému světu dítěte a jeho zkušenostem z okolního přirozeného světa;

— **činnostní učení se stává součástí vyučování** – získávání zkušeností, řešení problémových situací je základem učení;

— **vyzdvihování sebekázně dětí, podpora žákovských samospráv, školních parlamentů** – spolupráce školy s rodiči a s širší veřejností.

Jsou Vám tyto zásady povědomé? Jistě ne náhodou – s většinou těchto požadavků se již v současnosti pracuje při tvorbách základních výchovně-vzdělávacích dokumentů. Každý student učitelství si tyto základní myšlenky osvojuje již v počátku svého studia. Téměř každý z nás považuje tyto požadavky na školu, vzdělávání, výchovu za naprosto samozřejmé. V počátcích reformního pedagogického hnutí šlo však jistě o myšlenky naprosto revoluční. Většina těchto požadavků byla vznesena a realizována na počátku 20. století či po první světové válce. Čtenář by je proto mohl snadno odsoudit k zapomenutí. Na druhou stranu je pozoruhodné, že tyto myšlenky přitáhly svůj zájem učitelů – reformátorů i v období po druhé světové válce. Umožnily tak vzniknout mnoha alternativním pedagogickým projektům v šedesátých a sedmdesátých letech 20. století.

Jisté si můžeme klást otázku, zda reformní pedagogika je aktuální pro současné pedagogické teorie a praxi. Odpověď není jednoduchá a jednotná. Většina pedagogických autorit se snaží výše popsané myšlenky vysvětlovat v kontextu otázek doby, ve které žijeme. Je nutné připomenout, že žijeme v mnohem otevřenějším prostředí, než žili reformisté na počátku 20. století, nebo po konci obou světových válek.

V devadesátých letech dvacátého století dochází k diskuzi o potřebě individuálních inovací každé samotné školy dle jejich vlastních specifík. Rozvíjí se koncepce inovující školu, kdy každá škola na základě auditu ověřuje stav, podmínky a možnosti na základě regionu, učitelského sboru, stavu žákovské populace, a vytváří vlastní program pedagogicko-školních inovací. Přitom se však nejedná o cílový stav – jedná se o stálý proces obnovy a dynamický rozvoj školy jako instituce.

V tomto okamžiku ukončím část, kde jsem se snažil osvětlit základní důvody a myšlenky vzniku a rozvoje alternativního nebo reformního školství. V příštím příspěvku se budu věnovat již konkrétním osobám a typům škol, které jistě znáte ze svého vlastního života, jako jsou např. M. Montessoriová, P. Petersen, C. Freinet, Jenská škola, Waldorfská škola.

Použitá literatura: Tomáš a Dana Kasperovi – Dějiny pedagogiky, Jan Průcha a kolektiv – Pedagogická encyklopedie, Jana Kantorová – Obecná pedagogika



Dobrý den přátele.

Letní dny, teplé počasí, prázdniny i dovolená jsou minulostí. Vracíme se ke každodenním rodinným i pracovním povinnostem. My se vracíme k složitým ledvinám a jejich závažným onemocněním.

Dnes věnujme pozornost **nefrotickému syndromu**.

Připomeňme si **základní stavební a funkční jednotku ledvin – nefron**. Jeho jednotlivé složky **přívodná céva**, stočená do složitého klubka – **glomerulu (ledvinové tělísko)**, **vývodná céva**. Glomerulum – složitě klubko kapilár, ve kterém se filtruje krevní plazma do Bowmanova váčku (okolí glomerulu). Tvorbou primární moči (cca 180 l/24h). Slepý začátek ledvinových kanálků, kam odtéká primární moč. Systém ledvinových **tubulů a kanálků**, **Henleova klička**, distální stočený kanálek a **sběrný kanálek**. Jejich hlavní funkcí je zpětná resorpce primární moči do oběhu (99%) a tvorba moči definitivní (1%).

Nefrotický syndrom je soubor příznaků vznikajících v důsledku proteinurie (přítomnost bílkoviny v moči). Za normálních okolností je v moči přítomné minimální množství bílkoviny. Nejedná se o nemoc v pravém slova smyslu. Je to označení pro **skupinu příznaků**, které se objevují u **onemocnění ledvin**. Nefrotický syndrom s sebou nese četná rizika. Nesmíme si ho splést s nefritickým syndromem (soubor příznaků charakterizujících zánět ledvin – glomerulonefritidu), od něhož se přes podobný název výrazně liší.

Podstatou nefrotického syndromu jsou velké ztráty bílkovin do moči. Normální struktura a funkce glomerulární kapilární stěny účinně brání zvýšenému průniku bílkovinných molekul do moči.

Za normálních okolností se v moči bílkovina skoro vůbec nevyskytuje, v ledvinách se prakticky nepřefiltrují a zůstávají v krvi. Nemoci spojené s nefrotickým syndromem způsobují narušení filtrační schopnosti ledvin a vyšší průnik bílkovin do moči. Jako hranice je určena ztráta vyšší než **3 gramy bílkovin za 24 hodin**.

Příčiny. Nefrotický syndrom vzniká při **poškození ledvin** a velmi často je spojen s **procesem glomerulosklerózy** (ztvrdnutí, skleróza tepen a tepének ledviny, jako následek aterosklerózy a hypertenze). Provází některé typy **glomerulonefritidy** (zvláště zánětlivá onemocnění ledvin, kdy příčinou bývá abnormální funkce imunitního systému). Je jich celá řada a jsou tak složité, že se jim dále nebudeme věnovat. Někdy

může nefrotický syndrom doprovázet i poškození ledvin při systémových chorobách, například cukrovka 1. typu, cukrovka 2. typu (vzniká tzv. diabetická nefropatie) a lupus erythematosus. U některých glomerulonefritid může dojít k úpravě stavu, jindy může nefrotický syndrom přetrvávat a nezřídka dochází i k jeho postupnému zhoršování.

Klinický obraz. Velká proteinurie (větší než 50mg/kg), vede k hypoproteinémii a hypoalbuminémii (snížené množství bílkoviny v plazmě). Nedostatek bílkovin způsobí **otoky**, obvykle se jedná otoky **víček** a tkáně **kolem očí** a o otoky **dolních končetin**. V pokročilých fázích může být přítomné i **prosáknutí celého těla** (anasarka). Mechanismus vzniku otoků je fyzikální – bílkoviny drží krevní tekutinu v cévách a při jejich nedostatku se krevní tekutina začne filtrovat do okolních tkání, které pak otečou. Generalizované otoky jsou výsledkem retence (zadržetí) tekutin v ledvinách a vedou k **nárůstu hmotnosti**, pokud nemocný nekachektizuje (kachexie – silná celková sešlost, chátřání a hubnutí, spojené s výraznou slabostí).

Člověk s nefrotickým syndromem má **sklon k infekcím**, je to způsobeno tím, že do moči ztrácí i obranné protilátky (i to jsou bílkoviny).

Nemocný má v krvi **zvýšený cholesterol**, vyšší riziko aterosklerózy a všech jejích komplikací.

Ztráty proteinů močí a s tím spojený pokles onkotického tlaku vede organismus ke zvýšené syntéze proteinů a s tím je spojena i **vyšší tvorba lipoproteinů**. Vyšší hladina **cholesterolu** je logickým doprovodem, protože cholesterol je součástí lipoproteinů. Když tělo ztrácí bílkoviny močí, vynahrazuje si to tvorbou cholesterolu.

Narušené vnitřní prostředí vede ke **změnam srážecích vlastností krve** a dochází k posunu ke zvýšené srážlivosti krve – hyperkoagulační stav. Nemocní jsou často imobilní, mají vyšší riziko vzniku krevních sraženin, obzvláště **trombozy dolních končetin, renální žíly**. Vyšší riziko následné **plicní embolie**.

K nejdůležitějším komplikacím nefrotického syndromu patří infekce, hyperkoagulace a hyperlipidémie.

Diagnostika. Diagnózu uděláme podle klinických projevů. Nemocný bude mít **otoky**. V laboratoři najdeme **zvýšený cholesterol** a při vyšetření **moči** zjistíme přítomnost **bílkovin**. Stanovení proteinurie za 24 hodin – pacient sbírá moč 24 hodin a laboratorně určíme množství bílkoviny v moči. Je-li tato ztráta nad 3 gramy, potvrdí me diagnózu. V poslední době se dává přednost

vyšetření **poměru proteinurie/kreatinin** ve vzorku ranní moči před 24hodinovým sběrem moči na kvantitativní proteinurii. Toto vyšetření je pro pacienta i pro zdra-

votnický personál mnohem jednodušší a přesnější, vzhledem k častým chybám sběru moči (špatný začátek i konec sběru, měření kreatininu v nočním vzorku moči násobené 24hodinovým objemem moči, aj.).

Diagnóza nefrotického syndromu vyžaduje **současnou přítomnost** (obvykle těžké) **hypoproteinémie** (běžně jsou koncentrace celkové bílkoviny v séru v rozmezí 35–50 g/l) a **albuminémie** (10–30 g/l), **hypercholesterolémie** (obvykle minimálně 7 mmol/l, u pacientů s výraznější hypoproteinémií bývá současně přítomna i hypertriglyceridémie) a **periferních otoků**.

Je nutno si uvědomit, že kromě vlastní diagnózy nefrotického syndromu je nutné **hledat jeho příčinu**. Vyšetření ledvin spadá do kompetence nefrologů. K určení typu glomerulonefritidy se provádí speciální **odběr a biopsie ledvin** (tenká jehla se přes stěnu zad zavede do ledviny a získá se vzorek pro mikroskopické vyšetření).

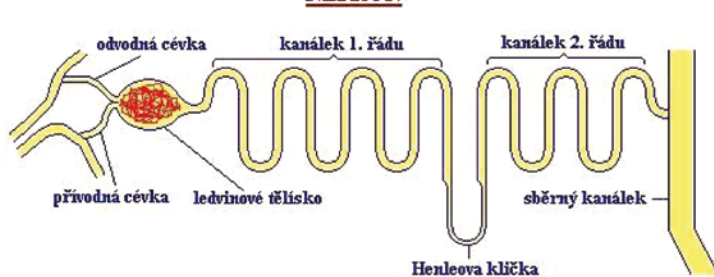
Terapie. Léčba patří do rukou nefrologa. Hlavním cílem léčby je navodit **remisi nefrotického syndromu a stabilizaci renální funkce**. Léčbou první volby je monoterapie **kortikosteroidy** nebo **kombinovaná imunosuprese**. **Na místě je léčba základního onemocnění**.

Optimální terapie otoků je dosažení remise nefrotického syndromu (vymizení příznaků a projevů onemocnění, nikoliv nemoci samé). Omezení sodíku v potravě. Z diuretik dáváme přednost **furosemidu**. Výhodou je kombinace s diuretiky šetřícími kalium. Podávání samotného albuminu a vysokoproteinová dieta se nedoporučuje.

Při již vyvinuté infekci musí být co nejdříve zahájena **injekční léčba antibiotiky**. Prevence tromboembolických komplikací: časná mobilizace, prevence a terapie infekce, uvážlivé použití **diuretik** a **prevence dehydratace**. Účinnost **heparinu** a **warfarinu** je zvýšená. Pacienti se symptomatickou trombózou by měli být léčeni antikoagulačně alespoň 6 měsíců, při trvajícím hypoalbuminémii (pod 25 g/l) by se mělo v terapii pokračovat dlouhodobě. U nemocných s výraznou hypoalbuminémií (pod 20 g/l) se doporučuje profylaktické podávání nízkých dávek **aspirinu** (75–100 mg denně). Zvýšená koncentrace celkové cholesterolu se upraví po navození remise nefrotického syndromu, i když někdy může porucha lipidového metabolismu přetrvávat v důsledku léčby kortikosteroidy. Léčba hyperlipidémie (nejlépe **statiny**) je indikována u nemocných s déletrvajícím nefrotickým syndromem, kteří jsou ohroženi zvýšeným rizikem kardiovaskulárních komplikací. Po vymizení otoků se projevují známky **malnutrice**.

Prevence. Nefrotický syndrom je poměrně vzácnou, ale závažnou příčinou periferních otoků. Včasná diagnóza a léčba může zabránit rozvoji závažných komplikací a progresi chronického onemocnění ledvin do selhání ledvin vyžadujícího dialyzační léčbu.

NEFRON



Tradiční turnaj v minigolfu

V Olomouci se uskutečnil 4. září X-tý ročník turnaje v minigolfu. Za překvapivě vysoké účasti a pod vedením regionální sportovní komise a jejího člena **Ladislava Tomáška** soupeřilo cca 40 mužů a žen na 18 jamkách. Slunečné počasí pak posvětilo na vítěze. Vítězem soutěže mužů se stal **František Horák** a v ženách **Jarmila Halounová**.

Regionální sportovní komise



Odborové sdružení železničářů s organizačním zajištěním NeRV OSŽ pořádá v sobotu 7. října 2017 v Ostružné v ob-

jektu ZO OSŽ AŽD Brno od deseti hodin Republikový turnaj nedrážních v pétanque 2017.

Ředitelem turnaje je Miroslav Novotný,

sportovním ředitelem Karel Šimáček, hlavním rozhodčím František Záděra a organizačně zajišťují Bc. Renata Dousková a Jan Buchta.



Ilustrační foto Jan Buchta

Blahopřejeme

V tomto měsíci slaví narozeniny:

Jan Buchta – individuální člen

Stanislav Hošta – Skanska ŽS

Vlastimil Němec – ŽPSV Uherský Ostroh

Jana Geigerová – EMD Skanska

Jana Kešnerová – MOVO Plzeň

PhDr. Zdeněk Jílek – SŽDC

Ivana Opletalová – DZ Plzeň

Roman Fišer – EMD Skanska

Kateřina Klotová – DZ Ostrava