

## RM pro střední Moravu Eduard MICHALÍK: JAK TO VIDÍM JÁ

Nový seriál rozhovorů s regionálními manažery (RM) jsme v čísle 1 letošního Stavebníka odstartovali v Libereckém a Ústeckém kraji. Dnes tedy předáváme štafetu v kolíku RM ze střední Moravy Eduardu MICHALÍKOVÍ:

### ● Podnikové kolektivní vyjednávání

Rozhodujícím způsobem utváření a rozvíjení vztahů mezi zaměstnavateli a odbory je kolektivní vyjednávání. Důležitou součástí podnikového kolektivního vyjednávání je důkladná příprava a studium všech relevantních materiálů, které mohou a musí objasnit zejména ekonomickou situaci firmy, jenže ne vždy jsou tyto materiály dostupné. Zákoník práce přitom jasně ukládá zaměstnavateli povinnost tyto materiály poskytnout.

V současné době hraje významnou roli při podnikovém kolektivním vyjednávání kvalitní KSVS jako základní dokument, zejména v oblasti mzdových tarifů. Je ale také pravdou, že v řadě ZO je hodnota mzdových tarifů vyšší než v KSVS. Pozitivním poznatkem z dosud probíhajícího kolektivního vyjednávání je skutečnost, že zaměstnavatelé akceptují argument, že míra inflace, (alespoň prozatím), nabrala nebyvalý vzestup a jsou ochotni jí minimálně v této výši promítnout do růstu nominálních mzdů pro tento rok. Dalším pozitivním poznatkem je také růst počtu ZO, které vyžadují účast RM při kolektivním vyjednávání, nebo alespoň žádají konzultaci k návrhu PKS. V tomto směru apel předsedy OS, jak se zdá, padl na úrodnou půdu.

### ● Úloha RM ve vztahu k ZO/MO

Základním posláním každého regionálního

manažera je poskytování kvalitního servisu pro základní a místní organizace. Toto poslání se snažím vždy a beze zbytku naplňovat. Je logické, že funkcionáři ZO nemají možnost a mnohdy ani čas se zabývat problémy, kterých je někdy až nad hlavu. Zásadou je, že já jsem tady pro členy a ne členové pro mne, a mám ke své práci vytvořené kvalitní podmínky - informační a komunikační systémy, mobilita, abych tuto zásadu vždy naplnil. Laskavý čtenář, zejména z oblasti střední Moravy, mi snad dá za pravdu. OS nám v dostatečné míře poskytuje všechny potřebné informace a podmínky pro práci s funkcionáři i členy základních organizací. To není fráze, ale fakt. Zda a jak tyto informace funkcionáři ZO/MO využijí při práci s členy, je otázkou pro ně. Rezervy se určitě najdou.

### ● Co mne osobně trápí?

Protože se moje pracovní kariéra pomalu, ale jistě chýlí ke svému zenitu, nemohu si odpustit jistou míru kritiky k členské základně. Byli jsme totiž všichni svědky schválení zákona o reformě veřejného rozpočtu. Očekával jsem, že se zvedne vlna nesouhlasu a společnost právem očekávala, že se odbory postaví do čela odporu. Byl jsem však hluboce zklamán přístupem zejména těch, kterých se to nejvíce dotkne, tj. zaměstnanců a členů odborů. Tolik informací předaných do odborů-



Eduard Michalík

vých organizací různými formami, včetně osobní agitace, jsem nikdy předtím nezaznamenal. Podle mého mínění by občané, a zejména odboráři, již brzy měli dát jasně najevo, že takzvaná reforma veřejných financí nepřinesla zaměstnancům nic pozitivního.

Donedávna jsem s určitým mrazením v zádech očekával, jak se základní organizace a zejména zaměstnavatelé vyrovnají s novým ZP. Jak se však ukázalo, hrůzostrašné scénáře, zejména ze strany zaměstnavatelských svazů, se nezaplnily a dnes je již ZP natolik zažitý, že na předchozí humbuk si již nikdo nevzpomene. Ještě nás však čeká rozhodnutí Ústavního soudu. Nechme se tedy překvapit!

### ● Jak dál v odborech?

Odbory, hlavně pak v jednotlivých firmách, musejí neustále přesvědčovat zaměstnance, že jsou jedinou organizací, která může účinně působit na zaměstnavatele v sociální a mzdové oblasti. Očekávám, že postupnou obměnou generací a příchodem mladých lidí se budou odbory radikalizovat. Příklady radikalizace v některých zemích EU je dostatek.

Prvním a logickým krokem k získání mladých lidí ke vstupu do odborů je ustavení Komise mladých při OS. Dnešní mladá generace je vzdělaná i vyspělá a příští vývoj (pokračující globalizace) a s tím neustále se zvyšující tlak na zaměstnance, je určitě donutí se sdružovat - odbory jim k tomu poskytují jedinečnou příležitost.

Bude potřeba se pak maximálně zaměřit na vzdělávání funkcionářů, zejména v ekonomické oblasti. Internátní školení pořádaná OS jsou krokem správným směrem. Ovšem i funkcionáři musí pochopit, že pouze vzdělaný funkcionář je rovnocenným partnerem vedení firmy a hlavně musí být vnitřně přesvědčený o tom, že pokud v oblasti kolektivního vyjednávání nebude dostatečně fundovaný, nemá s podnikovým managementem šanci uspět.

Na závěr musím s potěšením konstatovat, že v oblasti střední Moravy již druhým rokem nedochází k úbytku členské základny. Jsou i základní organizace, kde postupně členů přibývá, což mne opravňuje k určité míře optimismu. O budoucnost odborů se tedy nebojím, protože ty budou jistě mít vždy svoje nezaměnitelné místo ve společnosti bez ohledu na to, kdo, či jaká politická uskupení budou právě u moci, ale jejich zápas za zachování sociálního státu nebude vůbec jednoduchý.

Pozitivně lze vnímat také skutečnost, že i po 1. lednu 2008 budou mít možnost odborové organizace vést jednoduché účetnictví podle zákona č. 563/1991 Sb., o účetnictví. Černé mury pro některé základní organizace se proto zatím rozplynuly. -red-



Kolektivní smlouvu vyššího stupně na rok 2008 podepisují - zprava prezident SPS ČR ing. Václav Matyáš, předseda OS Stavba ČR Stanislav Antoniv a předseda OS DOSIA Jan Rejský (Článek na str. 3).

# TRADIČNÍ PŘESHraniČNÍ SETKÁNÍ S RAKUŠANY

**Spolupráce hornorakouských a jihočeských odborářů - stavbařů se dále od roku 1992. Každoročním vyvrcholením spolupráce je pak setkání zástupců obou stran na pracovním semináři věnovaném vždy aktuálním otázkám jak odborovým, tak i společenským. V závěru loňského roku se konal seminář v objektu Komory pracujících (Arbeiterkammer) ve Steyru, kde účastníky přivítal oblastní sekretář ÖGB Eckhart Englbert.**

Informoval účastníky o poslání a práci rakouské Arbeiterkammer (AK), která výraznou měrou napomáhá ke vzájemné diskuzi rakouských sociálních partnerů při kolektivních vyjednáváních i při projednávání případných sporů v oblasti pracovních právních a sociálních legislativ. Pracovníci AK jsou odborně zdatní pomocníci oběma sociálním partnerům při hledání řešení a kompromisů ku prospěchu obou stran. Jejich práce je ale daleko rozsáhlejší. Napomáhá účinnému návratu zaměstnanců do pracovního procesu při ztrátě zaměstnání hledáním nového uplatnění. Nedílnou součástí práce AK je proto vzdělávání zaměstnanců nejen formou rekvalifikačních kurzů, ale i formou zvyšování kvalifikací, a to jak v učebních oborech, tak i formou středního školství ukončeného maturitní zkouškou. AK je významnou institucí v rakouském systému a přes některé snahy o její zrušení si své postavení na rakouském trhu práce udržela. Každý zaměstnanec v Rakousku je povinen přispívat stanoveným procentním podílem ze své hrubé mzdy na její činnost. V případě potřeby mu pak AK je schopna, ale i povinná, poskytnout právní poradenství, případně i zastoupení před soudem při projednávání pracovních otázek a sporů.

Důležitost, kterou přikládá setkání odborářů - stavbařů obou stran rakouský OS STAVBA-DŘEVO (zkratka GBH - Gewerkschaft BAU-HOLZ), zdůraznili svou účastí na semináři předseda hornorakouského zemského výboru GBH **Rudolf Schmid** a spolkový předseda GBH **Johann Holper**.

Obě strany se navzájem informovaly o vývoji politické situace ve svých zemích s případnými (i očekávanými) dopady na zaměstnance a občany. Čeští odboráři se zajímali o oblast pracovních právních a daňové politiky Rakouska, v neposlední řadě i o systém zabezpečení zaměstnanců při pracovní neschopnosti z důvodu nemoci. Odvody zaměstnanců na zdravotní a sociální pojištění jsou v Rakousku vyšší než v ČR. Hranice důchodového věku v Rakousku je 65 let, ale výše důchodu dosahuje až 78% příjmu před odchodem z pracovního procesu. V oblasti nemocenských dávek neexistuje období bez prostředků (u nás od 1.1.2008 tzv. karenční doba - první tři dny nemoci zdarma). Prvních šest týdnů nemoci vyplácí dávky zaměstnavatel. V dalších čtyřech týdnech vyplácí dávky zaměstnavatel s nemocenskou pokladnou (každý polovinu), v dalším období pak jen nemocenská pokladna. Je stanovena základní výše, ale v kolektivním vyjednávání jsou dohodnuty vyšší dávky, které vyplácí zaměstnavatel. V okamžiku, kdy do výplaty dávky vstoupí nemocenská pokladna, dávky klesají na stanovenou základní výši. Proto také je v kolektivním vyjednávání pamaťováno na vyjednání tzv. věrnostního benefitu, při kterém zaměstnavatel prodlu-

žuje - v souvislosti s délkou u něj odpracované doby - období, po které vyplácí zvýšené dávky v nemoci. Základní šestitýdenní období je prodlužováno o další týdny.

Rakouské kolegy nejvíce zajímalo postavení a činnost odborových organizací u zaměstnavatelů v ČR. Stav učňovského školství je na obou stranách stejný a lze jej charakterizovat totální nechtí mladé populace vyučit se a následně pracovat v některé ze stavebních profesí.

A tak pohyb pracovní síly z nových zemí EU je jen logickým pohybem pracovníků z východu na západ. Samozřejmě byly diskutovány i příjmové podmínky zaměstnanců v obou zemích a museli jsme konstatovat, že na tomto poli máme co dohánět. **V kursovém přepočtu je příjem rakouského vyučeného řemeslníka 3,5krát vyšší než v ČR. Je však třeba poctivě říci,**

že nelze srovnávat jen kursový přepočet, ale je třeba do srovnání zahrnout i cenové prostředí, ve kterém se stavbař pohybuje a žije. U nás je toto číslo příznivější, ale přesto na rakouské straně dosahuje 2,4násobek koupěschopnosti českého stavbaře. Tarifní dodatek k rakouské kolektivní smlouvě je dojednáván vždy k 1. květnu příslušného roku a má platnost 12 měsíců.

Jistě není třeba zdůrazňovat, že i v průběhu oddechové části probíhaly v užších skupinkách diskuse zástupců obou stran na aktuální otázky z celé škály odborové činnosti. Všichni účastníci se shodli na závěru, že pracovní setkání stavbařů v roce 2007 splnilo všechna očekávání a prohloubilo stavbařskou spolupráci obou stran. Stojí za to na této tradici stavět i do budoucna. V roce 2008 bude organizátorem setkání stavbařů česká strana. K tomu byly jmenovány kontaktní osoby - za českou stranu Petr Janoušek, za rakouskou pak Klaus Maier. Ti již v dubnu 2008 společně stanoví termín, místo a obsah společného jednání, které je předpokládáno na říjen 2008.

**Petr JANOUŠEK**



*V čele stolu (s brýlemi) generální sekretář GBH Linz Stefan Meyer, vedle něho (s dlahou na ruce) sekretář GBH Steyr Klaus Maier a dále (šedovlasý) spolkový předseda GBH Wien Johann Holper.*

## VE VARŠAVĚ O PARITNÍCH SOCIÁLNÍCH FONDĚCH

**Ve Varšavě se konala ve dnech 6. - 7. března tr. Evropská konference o podpoře paritních sociálních fondů v zemích Visegrádské čtyřky - Maďarska, Polsko, Slovensko a České republiky. Konference byla zorganizována Evropskou federací pracovníků ve stavebnictví a zpracování dřeva (EFBWW) i Evropskou federací stavebnictví (FIEC) ve spolupráci s Evropským sdružením paritních institucí v oboru sociální ochrany (AEIP). Konference se konala za podpory polského Ministerstva práce a sociálních věcí, Evropské komise a Francouzského paritního sociálního fondu ve stavebnictví (PRO BTP).**

Za OS Stavba ČR byli na konferenci přítomni jeho představitelé - ing. Milan Vomela, Bc. František Faron, Petr Janoušek, Josef Vach a ing. Pavel Zítka. Za Svaz podnikatelů ve stavebnictví v ČR byla přítomna čtyřčlenná delegace vedená ing. arch. Zdeňkem Klosem. V úvodu konference prezident EFBWW Domenico Pesenti a prezident FIEC Daniel Tardy představili práci svých svazů v rámci Evropy a konstatovali, že obor stavebnictví se odlišuje od ostatních sektorů jistými specifickými prvky. V drtivé většině západoevropských zemí sociální partneři sektoru prostřednictvím kolektivních smluv a paritních sociálních fondů dokazují, že dokáží účinně podporovat udržitelný rozvoj oboru stavebnictví a důrazem na segmenty profesního vzdělávání, zdraví a bezpečnosti, sociálního

zabezpečení aj. Téměř všechny existující sociální fondy tu jsou zakládány, financovány a řízeny sociálními partnery.

Za českou stranu informoval ing. arch. Zdeněk Klos účastníky konference o principech spolupráce sociálních partnerů v ČR, že u nás existuje dostatečná síť pojištěných zabývajících se penzijním připojištěním i systém povinného úrazového pojištění zaměstnanců hrazený jejich zaměstnavateli, takže metoda vytváření paritních fondů není považována v českých podmínkách za účelnou a racionální.

Na závěr konference podepsali zástupci EFBWW a FIEC Deklaraci společných zásad týkajících se role, dopadu a výhod paritních sociálních fondů ve stavebnictví.

# KS VYŠŠÍHO STUPNĚ PODEPSÁNA

**Návrh textu KSVS spolu s návrhem na zahájení kolektivního vyjednávání předal OS Stavba ČR koncem září loňského roku Svazu podnikatelů ve stavebnictví v ČR (SPS). První jednání vyjednávacích týmů obou sociálních partnerů proběhlo až 26.11.2007 a těsně před tímto termínem jsme v reakci na náš předložený návrh obdrželi 77 připomínek Svazu podnikatelů k našemu návrhu. SPS navrhoval přeformulace a změny některých ustanovení, která byla dohodnuta již v předchozí KSVS.**

V dalších kolech vyjednávání, kterých bylo celkem pět, jsme se postupně „prokousávali“ textem smlouvy a v každém kole jednání se podařilo některá sporná ustanovení uzavřít. Buď ústupem některé ze stran, či nalezením přijatelného kompromisu.

**Jednání obou vyjednávacích týmů bylo ke dni 17. 1. 2008 zastaveno** s tím, že zůstávají dva rozpor, a to článek 33 - Minimální mzdové tarify a článek 42 písm. a) o vyšší procentuelní náhrady mzdy při prostoji - překážkách v práci na straně zaměstnavatele. Strana odborů trvala na návrhu průměrného růstu tarifních mezd ve výši 7,4 %, kdežto SPS navrhoval růst 4,5 %. Náhradu mzdy při prostoji pro překážky na straně zaměstnavatele požadovaly odbory ve výši 100 %, zaměstnavatelé trvali na 80 %. Oba týmy se shodly na závěru, že nejsou schopny ve zmíněných článcích dosáhnout shody. Konstatovaly, že rozhodnutí k oběma problematikám spjatých spíše v rovině politické a postoupily je k řešení na nejvyšší úrovni - k jednání předsedy OS Stavba ČR s prezidentem SPS. Jednání na úrovni nejvyšších představitelů obou smluvních partnerů bylo ukončeno 21. 1. 2008. Průměrný nárůst mzdových tarifů byl po složitých jednáních nakonec dohodnut ve výši 6,2 % s tím, že odborníci obou stran dopracují průběh tarifní křivky (vyšší jednotlivých tarifních stupňů). Naším zájmem bylo, aby křivka byla rovnoměrná a procentuelní nárůsty v jednotlivých tarifních stupních stejné. Náhrada mzdy při prostoji pro překážky na straně zaměstnavatele byla dohodnuta ve výši 80 %.

**Čistopis KSVS byl podepsán 4.2.2008** představiteli smluvních stran s účinností od 1. 2. 2008 na období let 2008 - 2010. Za OS Stavba ČR jej podepsal Stanislav Antoniv, za OS DOSIA Jan Rejský a za SPS Ing. Václav Matyáš. Zároveň při tomto aktu strany podepsaly návrh na rozšíření této smlouvy.

**V únoru byla KSVS vytištěna a rozeslána do všech ZOMO OS Stavba ČR.** Neprodleně byly zahájeny práce na rozšíření smlouvy na ostatní subjekty, které podnikají ve stavebnictví a výrobě stavebních hmot. Žádost byla s příslušnými podklady předána na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Dle našich in-

formací bude ministr postupovat dle platné legislativy a k rozšíření by mohlo dojít do dvou měsíců.

**Závěrem je potřeba říci, že jednání o uzavření KSVS jsou každoročně složitá a hledání nových pádných argumentů k podpoře našich návrhů je těžší a těžší s ohledem na přetrvávající argumentaci na straně zaměstnavatelů.** Na jednu stranu

můžeme vyslovit podiv nad tím, že při nedostatku pracovníků v odvětví stavebnictví, při katastrofálním stavu přílivu stavebního učňovského dorostu a zároveň rostoucích objemech stavební výroby ČR bojují podnikatelé proti každému návrhu v KSVS, jenž by garantoval zlepšení postavení a sociálních zájmů stavebníků a jejich rodin. Na druhé straně ale musíme uznat, že jejich postup v kolektivním vyjednávání je zcela legitimní. Každá strana je povinna hájit zájmy a prosperitu svých členů, avšak někdy si méně uvědomujeme, že obě prosperity jsou v podstatě spojitými, na sobě závislými nádobami. Stále více se ukazuje, že vyjednávací týmy obou stran budou tak silné, jak bude silná podpora členů obou stran. Kvalita KSVS bude taková, jaký tlak dokážou odboráři a ostatní zaměstnanci na zaměstnavatele vytvořit.

**Petr JANOUŠEK, Milan VOMELA**

## STÁRNEME SPOLU S EVROPANY

**V poslední době se v souvislosti s připravovanou důchodovou reformou vede dalekosáhlá politická diskuse, jak by budoucí důchodový systém měl u nás vypadat. Politici se inspirojí různými systémy, ale výsledek je nulový. Dospěli teoreticky k závěru, že by se na reformě měly shodnout všechny politické strany, protože se dotýká všech lidí v naší republice. Nemělo by proto dojít k situaci, aby např. vládní koalice prosadila změnu důchodového systému proti vůli opozice. Jak tomu však ve skutečnosti bude, ukáže teprve budoucnost.**

Toto téma je živé prakticky od roku 1990, kdy všechny parlamentní politické strany v průběhu let ujišťovaly své voliče, že oddělí důchodový systém od státního rozpočtu, ale vždy po volbách bylo na sliby zapomenuto a do dnešní doby žádná vládní koalice tento slib nedodržela, neboť přebytky, které současný důchodový systém produkuje, pomáhají snižovat deficit státního rozpočtu. To se hodí každé politické garnituře, která je právě u moci. Jediný, kdo na to doplácí, je občan, ale to je přece všem politickým stranám dávno jedno - nebo to tak alespoň vypadá.

**V současné době funguje tzv. průběžný systém,** který je založen na principu, že prostředky, které se do něj za rok vloží, se také ve stejném období důchodcům vydají. V žádném případě to nefunguje tak, jak si někteří myslí, a také to říkájí: „Na důchod si platím, tak tam musím mít naspořeno hromadu peněz!“. Tak opravdu současný důchodový systém nefunguje, ale jestli by se tak mělo stát někdy v budoucnu, potom vůbec není co závidět těm, kteří by byli účastníky takového systému. Ze se jedná především o dnešní mladé do 35 let, je jasné. **Je třeba po-**

**znamenat, že i v okolních státech, především v zemích EU, se chodí do důchodu převážně v 65 letech** a uvažuje se dokonce o dalším zvyšování této hranice. V této souvislosti je ale třeba důrazně namítnout, že prodlužování délky života není úměrně schopnosti naplno pracovat ve vyšším věku.

Je třeba se hluboce zamyslet nad skutečností, že důchod má být pro člověka odměnou za celoživotní aktivitu. Má si v něm odpočinout a dělat konečně věci, na které neměl kvůli své náročné práci čas. Jak je to ale vlastně doopravdy? Neodcházíme v současné době do penze až příliš unaveni, opotřebovaní a staří?

Další důležitou otázkou je i výše důchodu. Poměr důchodu proti průměrnému výdělku se neustále snižuje a je velkou neznámou, na jakém čísle se tento poměr zastaví, či spíše bude neustále klesat. Z toho vyplývá, že každý by se s ohledem na důchod měl postarat sám o sebe, každý však potřebnou sílu nemá. **Jako naprostá zvrácenost se jeví návrh, aby děti mohly přispívat na důchod svým rodičům a tento příspěvek by nešel do důchodového systému. To by byl začátek demontáže důchodového systému založeného na mezigenerační solidaritě.**

Je asi pochopitelné, že každý by měl nebo spíše mohl spořit na důchod např. v penzijních fondech, jsou tu i další možnosti kapitálového připojištění, ale základem vždy zůstane nám všem známý starobní důchod, neboť současná realita spoření je taková, že převážná část penzijních fondů vykazuje výkonnost okolo 3,5 %, což je dost málo vzhledem k tomu, že inflace se pohybuje v současné době na výši 7,0 %. Dochází tedy k znehodnocování úspor. Podrobně rozebírat možnosti spořit si sám na důchod přesahuje rámec tohoto článku, ale je možné se k němu v některém příštím čísle Stavebníku vrátit.

Jak je to v ostatních evropských zemích s věkovou hranicí odchodu do důchodu, je uvedeno dále. V průměru za EU-25 odcházejí muži do důchodu v 61,4 letech a ženy v 59,6 letech. Naši muži tedy odcházejí v průměru do důchodu dříve, než muži ve většině zemí. Výjimku tvoří Irsko (muži 63,6 a ženy 64,6 let), Francie (muži 58,5 a ženy 59,1 let) a Island (muži 65,0 a ženy 65,5 let). Např. Němci chodí díky prodlužující se věkové hranici do penze později než v minulosti - v průměru v 63 letech. Současně však klesá počet lidí, kteří pracují až do 65 let. V roce 1996 pracovalo do 65 let 30 % Němců a v roce 2005 o 2 % méně.

*(Pokračování na str.4)*



**Na snímku pětičlenná delegace OS Stavba ČR vedená místopředsedou OS ing. Milanem Vomelou (k textu vlevo na str. 2).**

# SPORTOVCI NEZAHÁLEJÍ

Sportovní školní rok 2007/08 je v plném proudu. Tradičně začal v areálu „Vodník“ ve Vimperku přespolním během 17. - 18. října 2007 za účasti deseti družstev.

**Pořadí vítězů: 1. SŠT Praha 4, 2. SŠ Teplice a 3. SŠ Chomutov.**

Na dalších pořadích: 4. SŠ Vimperk, 5. SOŠ Rybitví, 6. SOU Stochov, 7. SOŠ Kladno, 8. SŠ Louny, 9. ISŠ Litoměřice a 10. SŠT Most.

**Nultý ročník přeboru v bowlingu**, který pro letošní ročník nahradil malou kopanou a konal se ve dnech 7. - 8. listopadu 2007 v Ústí nad Labem za účasti deseti družstev.

**Pořadí vítězů: 1. SŠ Teplice, 2. ISŠ Ústí nad Labem a 3. ISŠ Litoměřice.**

Na dalších pořadích: 4. SŠ Louny, 5. SOU Stochov, 6. SŠ Vimperk, 7. SOŠ Rybitví, 8. SŠ Otrokovice, 9. SOŠ Kladno a 10. SŠ Chomutov.

**Seďm družstev pohybovalo figurkami nad šachovnicí tradičně v Rybitví ve dnech 20. - 21. 2007.**

**Pořadí: 1. SŠ Otrokovice, 2. SŠT Praha 4, 3. ISŠ Litoměřice.**

Na dalších pořadích: 4. SOŠ Rybitví, 5. SŠ Louny, 6. SŠ Teplice a 7. SŠ Chomutov.

**Litoměřická hala stolního tenisu** přivítala vyznavače celuloidového míčku ve dnech 5. - 6. prosince 2007 v počtu osmi družstev.

**Pořadí: 1. SŠ Most, 2. SŠ Děčín, 3. ISŠ Litoměřice.**

Na dalších pořadích: 4. SŠ

Vimperk, 5. SŠ Otrokovice, 6. SŠ Teplice, 7. SŠ Chomutov a 8. SŠ Louny.

Jednotlivé přebory zajišťují party sportovních nadšenců, ze kterých je třeba jmenovat zejména **Josefa FRNKU z Vimperka, Vladimíra VAŠKA z Ústí nad Labem, Jirku TOMANA z Rybitví a Honzu LUŇÁČKA z Litoměřic**. Do závěrečného vyhodnocení školního roku 2007/08 v červnu nás čekají ještě futsal v Mostě, silový čtyřboj v Teplících, florbal v Chomutově, nohejbal v Otrokovicích a atletika v Lounech. O nich si ale povíme příště. **-ROH-**



Turnaj v bowlingu byl plný napětí.

# STÁRNEME...

(Dokončení ze str. 3)

Ve všech členských zemích EU se v průměru dožívají ženy vyššího věku než muži. Rozdíl za celou EU je více než šest let, což při stejném důchodovém věku znamená, že si déle užijí penze. Lidský věk se ve světě prodlužuje a nejvyšší očekávaná délka je ve Švédsku (80,6 let), Francii (80,5 let), nejnižší očekávaná délka života je v Lotyšsku (71,6 let). Především zdravotní stav, který do určité míry ovlivňuje životní styl, všeobecná spokojenost a nepřipouštění si stresu, ovlivňují očekávanou délku života. S úsměvem je život rozhodně harmoničtější a v mnoha případech i zdravější. Jak je tomu u nás doma v Česku, je každému dobře známo a není třeba se o tom dále rozepisovat. Každý ale musí začít od sebe - a to je to nejtěžší.

**Z uvedeného vyplývá, že nám asi nezbyvá jiná cesta, než zvyšovat věk odchodu do důchodu, ale bude to cesta trnitá a opravdu není co závidět těm, které to postihne, zvláště když značná část lidí blížících se věku odchodu do starobního důchodu ztrácí schopnost pracovat a možnosti předčasného odchodu do důchodu se neustále zpříšňují. Ať si tedy na základě výše uvedeného každý sám zodpoví otázku, jestli je třeba se děsit budoucnosti s ohledem na připravovanou reformu důchodového systému.**

**Bc. Zdeněk KRÁL**

## Aktuality z ČMKOS

● Na 28. zasedání Rady ČMKOS dne 21.1. se jako hlavní bod otevřela diskuse na téma současných reformních dopadů z pohledu odborových svazů. Po obšírné diskusi byla ustavena pracovní skupina Rady ČMKOS pro přípravu akcí s úkolem navrhnout scénář postupu proti vládní reformě a současně politice vlády.

● V další části 28. Rady ČMKOS byla vzata na vědomí informace o přípravě novely Zákoníku práce a současně metodika zaměřená na aplikace technické novely ZP v praxi. Rada dále rozhodla ustavit pracovní skupinu pro ZP, kterou povede předseda ČMKOS.

● **Narůstající nespokojenost odborářů vyústila vhlášením stávkové pohotovosti ČMKOS. Rozhodli o tom dne 3. března předsedové OS sdružených v konfederaci. Důvodem jsou negativní dopady reformy veřejných financí, před kterými odbory varovaly. Odbory chtějí stávkovou pohotovost zabránit tomu, aby se zdravotnictví stalo kšeftováním se zdravím. Stávková pohotovost je namířena i proti nepromyšlené důchodové reformě, zejména proti prodloužení věku odchodu do důchodu u profesí, které se nedožívají už dnes 57 let a důchodový systém vlastně sponzorují.**

● Místopředseda ČMKOS Z. Málek podal informaci o přípravě eurodemonstrace vyhlášené EOK za důstojné mzdy a platy, svolané na 5. dubna do slovinšké Lublani.

● V souvislosti s přípravou příštího Sněmu ČMKOS v květnu tr. se rada rozhodla předložit k informaci programové zaměření činnosti jednotlivých RROS ČMKOS na rok 2008 a informační zprávu o činnosti středisek RPP ČMKOS za rok 2007.

● Ve dnech 13. - 14. března se konal v pražském hotelu Olšanka VI. sjezd OS PHGN. Jako host mu byl přítomen předseda OS Stavba ČR St. Antoniv. Vedení OS PHGN se po volbách změnilo.

**Tisková oprava.** Tiskový šotek si tentokrát zadoval v Stavebníku hned v letošním 1. čísle. V hlavice novin místo nového roku 2008, (navíc jubilejního), ponechal loňský letopočet 2007. Všem čtenářům se velice omlouváme. Redakce.

## GRATULUJEME

**V březnu a dubnu se dožívají, a jistě také oslavují své „kulaté“ a „půlkulaté“ narozeniny tito naši spolupracovníci - funkcionáři OS Stavba ČR. Jménem široké rodiny stavbařů - odborářů jim srdečně gratulujeme nejen k významnému životnímu jubileu, ale zároveň i přejeme mnoho zdraví a životní energie do dalších let.**

### 50 let

BUDÍKOVÁ Ludmila, TCHAS Ostrava-Poruba, FRYŠTĚNSKÁ Ludmila, Technický a zkušební ústav stavební Brno, KRÁL Vojtěch, FORMY Chlumčany, KUBALA Jaroslav, TCHAS Orlová-město, MAŘÍK Jiří, Střední škola Vimperk II, MIKULKA Jiří, DCD Ideal Slavětín, MLATEČKOVÁ Vlasta, Moravské keramické závody Rájec-Jestřebí, POLOMÍK Josef, Stavby silnic a železnic Zlín, VANĚK Zdeněk, TVARBET Moravia Bzenec-Přívoz, VICÍK Vladimír, Pozemní stavitelství Zlín.

### 55 let

CAHLÍKOVÁ Jana, STRABAG ČR Brno, DOLEJŠÍ Věra, PSJ Holding Jihlava, GORČÍK Zdeněk, PREFA Brno, Hodonín, HAVLÍČEK František, SOŠ, SOU a U Brno, CHLUP Zdeněk, Českomoravský šterk Jihlava, Bílý Kámen, JALOVECKÁ Anna, HOLCIM (Česko) Dobříň, Roudnice n. Lab., KEPRT Jaromír, STRABAG ČR Brno, NAJMON Vlastimil, Středisko praktického vyučování Žamberk-Karlovice,

PINKASOVÁ Jiřina, Cembrit CZ Beroun 3, STARÝ Josef, Strojírna Prosetín u Hlinska.

### 60 let

BREJCHOVÁ Ladislava, PSVS Středokluky, ČÍŽEK Jiří, Strojírny Prostějov, JANOTA Miroslav, SŠ stavební Teplice, KRŮTOVÁ Zdeňka, Vodohospodářské stavby Teplice, LUKEŠTÍK Josef, KM Beta Bzenec-přívoz, PAVLÍK Jiří, JIHOSPOL Strakonice 1, RICHTR Jaromír, TARMAC CZ Liberec, Bezděčín, ŠEBESTA Jiří, ADEMKO-Servis Ostrava-Kunčice.

### 70 let

KOPECKÝ Bohumil, PS Pozemní stavitelství Havlíčkův Brod, SVOBODA Jaroslav, Technicko opravárenská zkladna Ústí n. L..

### 70 let

SETIKOVSKÝ Bohuslav, Vodní stavby Plzeň-Zátiší.