

[Transcript] Studio N / Odkaz Jakuba Šepse. Úředníka, který ukončil svůj život

Trigger Warning, v této epizodě budeme tematizovat i sebevraždu vážné duševní problémy. Pokud víte, že by vám tato témat a mohla ublížit, doporučuji dnešní epizodu vinechat.

Je čtvrtek desátého srpna posloucháte studio N, tady je vítek svoboda.

Dnes o tom, že nás práce může dohnat na pokraj síl.

Ahoj, tady přes úzkovnu zasílám svůj smutný příběh může o extrémním vorkoholizmu, který pracoval, pracoval, pracoval, pracoval až už nemohl dál a nebyl na světě pozenském.

Těmi to slovy se s životem rozloučil vedoucí oddelení cestovního ruchu na krajském úřadě liberického kraje Jakub Šeps.

Ten spáchal začátkem v minulého týdne sebevraždu.

Důvodem, jak uvedl v dopise na rozloučenou, který zveřejnila jeho rodina, byl vorkoholismus a toxické pracovní prostředí.

Tomu zničilo zdravý a podle jeho dopisu ho dovedlo až ke skoku pod vlak.

V posledním rozloučení vyjádřil přání, aby se o jeho osudu dozvěděla veřejnost, aby se jeho příběh už nikdy neopakoval.

Jakou správu nám po sobě zanechal.

A proč nás nezdravý pracovní život může dohnat až na pokraj síl, o tom teď budu mluvit s odborářkou a právničkou, šárkou, homfry.

Ahoj, vítej.

Ahoj.

Dneska bych se tu rád bavil o odkazu Jakuba Šepse, ale na začátek se tě musím zeptat.

Máš nějaký komentár k tomu, jeho konkrétnému případu, protože přeci místo předtýně odbrového svozu státních organů a organizací.

Takže i tenhle úředník mohl teoreticky využít vaši pomoc.

První radě musím veslovit.

Uprímno jsou straz všem pozůstalým,

což už jsme konac konců i udělali.

Nemůžu podromně komentovat.

Tady tuto konkrétní kaozu máme kní informace stejné, jako všichni ostatní, to jest to zdělovacích prostředku.

Každopádně je to samozřejmě lidská tragédie.

Každý život, který skončit dříve, než by musel,

je smutný a pokud nic jiného, pokud vyvolá debatu

o nějakých systémových problémech,

které mohou konkrétního člověka dovést k tak smutnému

a nevratnému kroku,

tak je to asi jediné, co se v takové situaci dá dělat.

Šeps nepsal obsáhlí dopis na rozlovenou,

který vložil do naplánovaného neverejného příspěvku na Facebooku.

Jeho rodina se dopis rozhodl a nakonec zveřejnit.

Poupisuje v něm, jak moce přetežoval,

jak pracoval 1177 hodin přes času,

pracoval v postatě nonstop na jeho ordilení,

pracoval podle jeho slof, jen on a kolegyně
a to vedl k tomu přetížení a takého to dohnalo k sebe vraždě.
Já z toho dopisu kousek přečtu, jo.
Bolel mi z toho celý člověk
a navíc jsem si uvědomil, že jsem si vlastně zhuntoval,
jestli necele, tak určitě půl zdravý.
Atopický egzém, extrémně vysoký tlak,
který si každé ráno musíme měřit a zobat pilulky,
obezita, zuby neuplně ve skvělé kondici,
problém siátry a další v úložkách skvělé neduhy,
promenící z nervu a velkého množství alkoholu.
Postěhl mi unavový syndrom a také jsem přes jednu noc zešedivěl,
což je neskutečné.
Na jednu jsem byl ke všemu naprosto apatický,
jako bych stratil veškerou radozce se života
a s tím prakticky veškeré emoce.
Tady ten údivek ukončím.
Nejdřív si ujasníme pojmy.
Vorkoholizmus je podle národního zdravotnického informačního portálu
chorobná závislost na práci.
Vorkoholici neumějí odpočívat, objetují své pohodlí,
dochází u nich korospadu vztahu s rodinou,
které zvětely, strácí své zdraví a psychicky i fyzicky strádají.
Šarko, co všechno může člověku způsobit vorkoholizmus
dlouhodobé přepracování?
Tak v první řadě to mohou být problémy zdravotní.
Ty nám vyplinou jak z toho,
že nadměrné množství práce přináší stres
a stres má dobře pobsané negativní vlivy na lidský organizmus.
Tak zároveň nám kvantitativně to množství času,
které tou prací strávíme.
V zásadě znemožňuje jakékoliv jiné aktivity,
které dnes už asi nejsou spochybněvane
jako součas zdravého životního stylu.
Ať už je to spálné, ať už je to nějaká relaxace,
aktivní pohyb a podobně.
To je důležité vědět,
že nejde jen o ten stres,
ale o to, že my vlastně neděláme už nic jiného,
než jenom pracujeme a to tělo potřebuje
nějakéko různé spůsobu fungování.
Kromě fyzického a psychického zdraví
nám to, jak konec konců zaznilo i v tom úryvku,
narušuje vztahy z rodinou s blízkými.

Ve chvíli, kdy se začneme izolovat,
kdy nemáme čas už nejdřívna nějaké třeba
ználenější známe přátle,
pak i na ty bližší,
pak i na ty nejbližší, na tu nejbližší rodinu,
tak skrátka dochází k tomu, že budeme izolovaní,
a že potom, když třeba,
kdybychom se dostali dostády,
kdybychom potřel nějakou pomoc
nebo intervenci, tak kola vlastně nebude už nikdo,
kdo by to jako viděl, kdo by to zaznamenal,
takže i ta izolace skrátka
neprospívá ani tím vorkohlikům samotným.
Kromě těchto velmi asi jasných
nebo viditelných negativních důsledků
se mohou obyvit i některé méně viditelné.
Například, neznamená nezbytně,
že vorkohlici mají třeba hodně peněz,
jako hodně výdělků, protože
to automaticky nemusí znamenat vyšší příjmy
a naopak řada z nich popisuje,
jak vlastně vydávají peníze na to,
aby mohli ještě více pracovat,
protože už nemají třeba kapacity na to si sami uvařit.
A takových negativní důsledků
by se dala popsa celá řada.
Zásadě, tak jako u jiných asi závislostí,
je možné říct, že potnou v nějakém extrémním stádiu
už vlastně ani žádná pozitiva
na tom extrémním pracovním výkonu,
třeba na tom nějakém pocitu uspokojení,
který nám mohl za začátku přinášet,
tak už vlastně jako nenajdeme.
A je to předpokládám škál a předpokládám,
že neexistuje jenom člověk, co zdravě pracuje
a člověk, co se dožene na úplný pokrysil.
Vlastně předpokládám, že vorkohlismus
může vypadat velmi různě.
Zamozřejmě, a to nejenom, co dotají kvantity.
Psychiatra Tomáš Rektor například
popisuje různé druhy vorkohlizmu
a bych to tady asi zmínila,
protože máme taky takovou řekněme možná
jednoduchou představu o tom,

co ten vorkohlizmus vlastně je,
nebo kdo je vlastně vorkoholik.
On uvádí typy například typ dríč,
což jsou těch, kteří pracují od nevidím do nevidím.
Tam se to může vyznačovat
velkou časovou náročností, takové práce.
Popisuje hyperaktivní vorkoholiky,
které baví začínat vše možné projekty,
čím více míčku,
jako žonglují tím jejím v tom lépe,
což samozřejmě, ale jako znamená,
že je tam potom zase malý prostor
pro nějaké jako
řeší nějakých problémů,
nebo aktuálních krizí,
když jako v úzovkách jeden ten míček spadne,
tak potom jako spadnou všechny.
A existují podle Tomášer,
které například i pečlivý vorkoholici,
kteří dou do detailu,
což by nám třeba typově mohlo sedět
a tady pak není nutně
cílem
nebo symptomem takového vorkoholizmu
udělat co nejvíce práce,
ale zkrátka jako perfekcionisticky
všechno pilovat do posledního
jako detailu,
což je zase jako jiný druh,
jiný druh zátěže a jiný druh
jako extrémního výkonu,
který bychom si po tím mohli představit.
No a zásadě,
tak jako zhledem k tomu,
že vorkoholizmus je závislost,
tak jako neznáme jenom abstidenty
a alkoholiky, ale i lidé,
kteří třeba rekráčně pít,
protože im to přináší nějaké potěšení
a nebo, kteří občas pít,
protože im to pomáhá například rozhádnit úzkost
a pak můžou být,
třeba i na nějaké hranice
mezi nějakým jenom zvládací mechanismem

a nějakou potenciální závislostí,
tak tedy můžou být i lidé,
kteří se k práci,
intenzivnější práci
uhilují třeba, když mají
životní období,
třeba v soukromém životě.
Konec koncu se u nás traduje
taková rčení, práci lek
a právě třeba ta
úleva, kdy
vlastně to pracovní
násazení, přehluší vaše
jako jiné myšlenky a starosti,
tak může být dočasně
nějakým způsobem jako pomáhající,
ale vždycky bychom se jako měli
uvedomej tak jako u jakého kody jiného,
třeba zvládacího mechanismu,
to může být nějaká
jako bedlička, že to může být něco,
čím třeba dočasně a vědomně
a v nějakých mantinelech
zkrátka řešíme jako něco jiného,
nebo co nás dočasně
baví a uspokjuje,
ale je dobré mít napaměti
nějakou kontrolu,
možná někou zpětnou vazbu,
protože když se pak do té práce
ponoříme moc, tak ne,
že by se z nás všechno museli
stát u forkohlici, ale zkrátka
některou je možná s naší
se dostat, než si myslíme.
Dělání, dělání není nekonečné
a nezahání asi všechny smutky.
Já jsem se snažil zjistit, kolik lidí
v Česku trpí vorkoholizmem,
zjistil jsem, že to nehvíme.
Podle kateriny Zábrodske z psychologického
Ustavu Akademii máme jen odhady
a ty odhady říkají 6 až 20% populace.
Což, to je skoro čtvrtina

teoreticky, to je to
to z někoho rozně moc
zledem k tomu, jak vážné problémy
toho lidem přinest.
Je to velmi vysoké číslo
i jako odhád, samozřejmě
i kdybychom byl někdo v prostřední
mezi toho odhadu
je to pořád pomělně vysoký
podíl lidí.
Pochopitelně to nemůžeme zistit
přesně už jenom proto, že
narozdíl od některých
třeba fyzických nemocí,
tedy nemáme jako jednoznačná kryteria
a i kdybychom je mělej
takhle vždycky
každý zkratka
ten vorkohlismus u hozovkách přizná
a bude ho řešit.
Je ale potřeba to asi brát tak,
že jako společnost můžeme mít tendenci
k nějaké nezdravé závislosti
na práci. To si myslím, že než
jakupě řešit konkrétní procenta
a jestli už je to tolik lidí
nebo tak málo lidí a jestli je to problém
není problém, tak si říče, pokud se tady
odhaduje takhle vysoký podíl lidí
z chorobnou závislostí na práci
tak je to vlastně jako společenský symptom.
Něco něco, čeho si máme všimnout.
To je na tom podle mě to zásadní,
protože podle odborníku odbornic
vlastně i zřité spušnosti
to můžu říct, že nadměrný výkon
jsou těživost, pracování
přes čas, to jsou
všechno společenské oceňované
situace, jo?
V mnoha vyspělých západních zemích je prostě
nejzaručenější cestou k pochvalé se předřít.
A píšel o tom právě
i samotný šeps, já budu zase citovat.

Proč je společnost pořád nastavená
na extrémní výkon?
Proč tolik stresu a nervu kuli
v úzovkách jenom práci?
A jinde píše. A takhle to
šlo dál, věci se dařili,
politici byli natřeni. Nespočetně
krát jsem byl chválen, dostával jsem
nejvyšší odměny na celém odboru
a vždy mi bylo předkládáno jak
z kvělí a progresivní jsem zaměst na nec.
A tohle píše člověk, který byl
naprosto vyřízený a neměl
žadný volný čas. Kde se vzal
na tehle plak na výkon? Kde se vzala
naše posedlost prací?
Hashtag
Hasl Carlture. Je to
celosvětový fenomén. Učitě to
není jako být české specifikum,
dokonce by řekla, že to není ani
specifikum toho bývalého východního
ploku, byť se nějakým způsobem
zajímá na třeba do časového
zařazení odlišuje od toho,
jakým způsobem si práci
v úhozovkách zbožtil západní svět.
A toto slovo jsem nepovžila úplně
ta etika práce
nebo to jsou část
usilovného pracovního na sezení.
Její počátek se
zařazuje
někam do vzniku takzvané protestanské etiky
a jsou vysíjí to s tím,
že práce byla ten grát skutečně
uznávaná cnost.
Usilovnou prací a skromným
životem protestaní
přispívali k většímu dílu
božímu, u stění díla božího.
Teď to jsem zřejmě říkám
zjednodušeně.
Ale ten princip je tam

celkem zjevný.
Což o konac konců bylo
jedno zhledisek
nebo jeden z faktorů, který stál
úrodu kapitalizmu, tak jako z náme
v té pozdější podobě.
Jak jsem se hlavnou s mnou starším tekstu
dnes již usilovnou prací neudstíváme
dílo boží a spoň tedy ne u nás
v jedné z nejsekularnějších zemí v Evropě.
Ale to neznamená, že to kladné hodnocení
pracovního na sezení a pracovního výkonu
nějak jako zmizel.
A má opravdu mnohou odstínu
ten
východ o Evropské, když bych ho takhle
jako velmi zjednodušeně
překřtila, tak může
stát i na jaké si snaze
odklonit se
od vztahu k práci, která
v minulém režimu byla
vyjadřovaná takovým tím lidovým
pořekatem rozčelovcem a člověk
pouze do výše svého platu.
Přestože za minulého
režimu, za komunistického režimu
byl klut práce postaven velmi vysoko
oficiálně, o tom není žádných pochyb
tak
to zvnitřnění
toho ucstívání práce
nebylo tak intensivní
jako například v těch 90. letech
nebo tak jak to známe i do dnešní doby.
Takže pro nás to může být i jeden
z dalších symbolů, jak se
odstříhnout od té minulé doby
i tím, že budeme najdno vyjadřovat
cepití s jinými hodnotami
a že tu práci budeme odstívat
ne až tak jako by oficiálně
v nějakých státních
propagandistických materiálech

ale vlastně v našem vlastím životě
i v tom, jak jako hodnotíme
lidi kolem nás, jsi pracujou
nebo nepracujou. Máme tady
nepochybně kulturu dření a kulturu trpění
je to něco
vlast, čím se můžeme ve velmi bolestivé
ale karykované podobě setka
na sociálních sítích. A to boužel
musím říct, že
ta údojeně kterých komentářů
ohledně toho, když se
o té výroby odtržou
třeba tematasový sejí s tím,
že bychom nemuseli tak dlouho pracovat
že bychom nemuseli tak extrémně dlouho pracovní dobu
třeba i ve srovnání
typické z německého nebo z jinými státy
tak nebože by jeden
pracovní úvazek
a stačit na to, abychom se nějak důstojně uživili
a nemuseli si hledat druhou, třetí a podobně
tak
ta úroveň potom těch komentářů nasvečuje
že to naše společenské klima je
tady nastavilo to, že prostě
ideální by bylo opravdu jako
dřít a dřít.
Anáže se záložně divit potom zaměstnavatelům
a nadřízeným, že ten vysoký výkon
jako přijmejí, navíc
zase teď to nechci hodnotit
ve vztahu k tomto konkrétnému případu
protože to tam nevím
o respektivem, nemáme
tady tyhle jste informace
ale je potřeba si říct, že to vysoké
nasazení nebo respektive
třeba ty
to množství času, která tím člověk
strají ve své soukromé životě
doma a podobně, tak oni ti nadřízení
vždycky nemusí tak jako vidět
že oni jako vidíte výkony

ale už nevidí, že ten člověk trá nespí
a celou noc jako na něčem báda něco
přemýšlí, všimnou si e-mailu posílení
v divných hodinách, ale nej úplně všeho
takže je potřeba to říct, že
jako těžko se divit, jako nadřizeným
že
vysoké výkony přijmají a chválí
a povzbuzují
jená věci je samozřejmě, když se někde
ten tlak vyví jako cíleně
ale obecně prostě
když bych tady ten svoj nějaký další proslov
schrnula
tak mi jako společenský tu práci
skrátka i nadále máme jako jaký si kult
Ono to
sluviní spojení tlak na výkony
já sam ho polemně nadužívám
a dneska budu taky podle mě
vlastně oslyším tak moc
až si pod ním těžko představí něco konkrétního
tak se říkám podme se ho nějakého zmotnit
co vlastně přesně znamená co obsahuje
tlak na výkon
konkrétní věci, skutečnosti
Můžeme si ho představit jako
tlak na to, aby čím dal menší týmy
zvládali čím dal větší objem práce
v kračích časech
a vyšší kvalitě
a teď samozřejmě všechny te aspekty
nemusí být přítom nějako
na jednou
ale tady to je ho princip
vychází to z celé řady
různých faktorů
co se týče těch čím dal menších týmů
obecně není tajemstvím, že Česká Republika
má takzvaný vyluxovaný pracovní trh
už je to velmi relativně dlouhé
období několika let
když skrátka v úzovkách to zvalidí nejsou
v sousvislosti s veřejnou správou

nebo státní správou
od i cílený tlak právě na snižování
třeba počtu pracovních místa
a služemních místa, a to není jako tlak
já nevím letušní olenského roku
to je
co si pamatuju od svého začátku
působani v této svěře v roce 2007
tak nebylo rok, kdy nebylo potřeba
jako redukovat, třeba počty
jako místy
tak to je jako něco co
tady vychází jako z různých faktorů
že potřeba jako mít na všechno
čím dal meni jako lidí
samozřejmě zvyšující se obymi práce
zvyšující se
počty nějakých ukolů
které můžou vycházet
z
nějakých vnějších příčen
typu
vyššího obymu zakázek nějakého výrobce
třeba
ale můžou samozřejmě vycházet
i jako
s vnitřní organizace práce
z toho, když se nějaká organizace
třeba ty svoje vnitřní procesy
nějaké
obslužné činnosti
organizuje
tak, aby ich bylo
jako skrátka více, aby se jich zvládalo více
aby bylo obtrávýši
četnější průběžná kontrola
nějakých vnitřních postupů a podobně
takže těch faktorů tam může být zase celá řada
co se týče vyšší kvality
kratších hlút
pro plnění to opět
jako vychází zase z různých faktorů
ať už to budou faktory nějaké tržní
v tom, že musíte předéhnat konkurenci

že musíte šetřit náklady
kratších dodací hluty
protože prostě
soupeříte o každého zákazníka
a ten, pokud si něco objednává
tak se vidí, že se dostane za 3 dny
za 2 týdny za měsíc
a to jsou zase další faktory
snižujete tlak na cenu
zároveň zase opět
v té veřejné správě
tam to jako dost často vychází z toho, že
máte nějaké hluty, které musíte plnit
regulovat příjem, třeba
když vyřizovete žádosti, tak vy nemáte
jak regulovat toho, kolik tě žádostí
přijde žedatelů, tohle musíte
v nějaké hlutě vyřídit
a máte na to zásadě pořád stejný
jako počet lidí
je jako zajímavé, že
nedochází nějaké velké racionalizaci práce
že modernizace
ať už
možná těch výrobných technologií
ale nějakých, jako řekněm
postupů
postupů, na které stečí
jako v uvozovkách počítač
tak jako nevedek
snížení objemu té práce
rozhodněné, teda v té veřejné a
státní správě, už má zase nějak
jako další hlediska, ale
přesto, že
jsme, já nevím, třeba za posledních
stolet, jako nebo i
méně, dosáli velkého
technologického pokroku v mnoha
úrovních jako lidské činnosti
tak není možné říct, že
je to práce nějak jako výrazně ubylo
a
to zase jsou vysístí

jako do čeho se vyplatí investovat
a ve chvíli, kdy
se vám nevyplatí investovat do toho, aby ste
lidskou sílu nahraděl něčím jiným
tak pak musíte na tú lidskou sílu
vyvíjet právě jako jiný tlak
takže si a teď, když si to
převědeme konkrétně na úroveň
konkrétního člověka a organizace
a její kultury
tak si můžeme předstovovat, že budeme dostávat
třebačích termínech, to je asi jako to úplně
jako nejjednodušší. To, na co jim
na čem dělalo 3 lidi, je na jedno
jsou jako 2. Máme
tady nízkou zastupitelnost doby dovolených
nebo nemocenských.
Neexistuje, že bychom si třeba
mohli vzít 2-3 týdny dovolené
v celku.
Což ještě
jako relativně nadávno minimálně
ty 2 týdny dovolené v celku
byl poměrně jako standard
toho pracovního trhu. Kdo si to
vidí, co se stane až se po té dovolené vrátí.
Tohle se jsou vysí s tím, že
potřeba mít víc jako úkulu v méně lidech.
Budeme
zvyšovat kvalitu, budeme vracet
nějaké nedodělky, budeme
očekávat, ale například i vyšší
samostatnost. Dostaneme méně
podrobně zadaný, ten úkul očekáva
se od nás, že toho mnohem jako více
vymyslíme samy, aniž bychom měli
přesné zadání. A do toho
potom ještě existují
bohužel, nezřídka
a nějaké rektive manažerské praktiky,
které bychom můžu značit,
že jako šikanozní, že budu
schválně vyvolávat stres
v těch zeměstancích,

například tím, že na ně budu křičet.
Protože mě nenapadá nic lepšího,
jak je motivovat k většímu výkonu.
To, co se teď
popsala, tohle ten balík. Těžko
se někam podívat, abychom
ten klak neviděl.
De z toho vystoupit, de v současném
systému neodvíjet
svoji hodnotu od práce, když
bez práce nejsou peníze
a bez peněz
není život.
Jedna věc je,
že bez práce nejsou peníze,
že skrátka
aktualně opravdu nemáme
mnoho jiných způsobů,
jak se uživit.
Ale to ještě nutně neznamená,
že bychom si od práce měli
nezbytně odvíjet svou hodnotu.
Myslím si, že je
v individuálních možnostech
měce tomu, abychom
spojily svou vlastní osobní hodnotu
s typem zaměstnání,
jaké vykonáváme a zvykny,
jaké tam podáváme.
Ale není to jednoduché.
A není jednoduché s tomu ubránit
a nezvládnit to nepochybně každý.
Vyžaduje to nějaké míry
o tom, že tady vůbec
takový problém existuje,
nějakou míru seba reflexa
a ne, skrátka každému
mnohem je doduší si tu svůj identitus
prací spojit, zajíme na v dobie,
kdy se nám dání.
Ale obecně
z této kultury jako celku
asi úplně individuálně jako vystopit nejde.
To je jako něco,

co
na co se nemůžeme dívanu tak úplně jako zvenku.
Protože je to skrátka
součástí prostředí, ve kterém fungujeme
a ve kterém ekonomicky nezbytné, abychom
se jako zapojily.
Můžeme si jako na ta individuální úrovni
že, ano, já jsem právníčka
a že když usoudu nevyhrajo
nějakou kázu, když vyhraje
protistrana, tak to neznamená,
že jako člověk jsem úplně k ničemu
a znamená to jenom to,
že
bud' jsem tuto kázu nějakým způsobem
neuchopil úplně správně
a nebo skrátka to ani není jako moje vina.
To je jako něco, co je třeba nějaký způsob,
jako dosažitelné, ale nemůžu
z toho úplně vystopit a říct
no, vlastně mi to úplně jedno,
jak to práce bude.
Jo, jako neovlímne to nějak moje
třeba osobní štěstí, nebo
pocit toho, jako je ta je na plmčnosti
asi je to i jako
součást lidské povahy, že protože
práci vynujeme tolik času
a trávíme mňu velkou podstatnou část života
i kdybychom pracovali jenom těch 8 hodin deně
a přiznájíme si, kdo z nás to jako dělá
v poslední době, že
tak skrátka nemůžeme v tom bejt úplně
nějakým jako diskomfortu, jako úplně
se vodpojit od toho nemůžeme
si stoupnout někam na kraj.
Konec konců to by je jako zmíněla
je taková, a vlastně to
zmínuje i
i tento máš rektor, který jako
přidáva ještě typ vorkohoryka
spasitele, což jsou podle něčesto lidé
z pomáhajících profesí. To není jako
součást, třeba jenom tady korporátní kultury.

Minimálně jako na tomto případě i na řadě jiných
vidíme, že to nám má souvislost
nebo výskyn nejeností sukromou, ale
s tou veřejnou sfrou, ale
já jako mezi
nám jich mám lidi, kteří
se nějakým způsobem přiblížil vyhoření
právě, třeba v nezyskovém sektoru
nebo jako v sociálních službách
což jsou věci,
které si, nebo jako oblastě,
které si běžně, které s toho
představou, toho tlaku na výkon jako
nespojíme, ale zkrátka to
spojování té své vlastní dnoty
s tou prací
je rošířenější, než bychom
si mysleli.
Ten slučasný tlak na výkon, vidíš už to
ty zmíněl 90
a
je to spojované s 90
leží tam kořeny Českého kultu práce?
Do jisté míry
si myslím, že ano, už jenom z toho důvodu
že když zase tak
jako v celé řadě jako jiných
ohledů srovnáme úroveň
současné české veřejné debaty
z nějakými trendy třeba ze zahraničí
a když jsou to trendy aren't quite quitting
nebo jako většího důrazu
na význam sladování osobního
životu, což je něco, co třeba
znamená jako v době pandemie
a po ní jako naznul nějakou vlnu
jako nárustu z pístry na západě, než u nás
tak vidíme, že tady máme nějakou
časovou prodlevu, že prostě
je to trend, který u nás nastoupil
někde jako pozdějiš
než
třeba v těch západních státech
takže jako ta generace, které

ten trend jako nesou
tak jsou u nás iště jako v mladším věku
než jak právě třeba na tom západě
jsou v lidé teď
tak bych to řekl
To, co popisuješ, vidím opravdu i já
proč se třeba zabývám v práci
a vidím ty reakce
a tím, že je to právě quiet quitting
to znamená plnění práce podle smlouviné
podle prání šefa
a tím, že je to debata o čtyředním
pracovním týdnem nebo
o základním nepodmíněném příjmu
pojem, work-life balance
se taky hodně řeší
ale zároveň
a já přemýšlím
na tím, když jsme z tady tu 90.
ten nový ekonomický systém, nějaký poskládaly
90. skončili
před 3 a 20 lety
jo
není čas na nějakou
revizi, výši, není čas
podívat se na to, jak jsme si tu svobodnou dobu
teda nastavili
no je, nepochybně
a li otázka si jsme toho jako
společnou schopní
a já tady vidím jako dost velký právě
protože prostě
myslím si, že
generace lidí, kteří jsou třeba o něco malinkostarší
než já, já jsem 82.
ročník, to znamená, když byla revoluce
tak já jsem šela do první 3D
když skončili 90.
tak já jsem v roce 21. maturovala
takže pak jsem se zhradila do nějakého
řekněme, toho ekonomického
života vlastně právě
po konci toho to období
a když se podívám na lidi, kteří jsou

třeba o 10. leko starší než já
jovali tu svojí karieru právě v těch 90.
jsou to lidé, kteří v současné chvíli
zastávají významné pozice
na pracovním trhu
a ještě nějakou dobu jako zastávat budou
a ty prostě
logicky nemůžu mít nějaký odstup
od toho období
já nemůžu mít, neříkám, že nikdy jako nemají
jo, že nikdo z nich nemá, ale
jako celek
jsou skrátka, ještě řekněme příli, že blízko
té době než aby na ní byli schopní
v tomto ohledu nějaký zbu som jako kriticky
a konac konců oni takhle funguje
u těch 30 let, že ho v nějakým
v nějakém tom framingu, v nějakým tom
rámování
já bych se se koukal v tomto ohledu trošku
jako na západ
kromě těch trendů, o kterých jsme se mluvili
kterých jsme se bavili, které jsem zmínila
které si zmínil ty
ještě bych přidala odlišné vnímání
odboru a odborové organizovanosti
u nás a na západě tak jako u nás
ti celá řada pořád lidi a dokonce i v mém věku
nebo jenom on ma něco málo starších
a konec o mladších bude říkat
že odbory to je prostě
ROH a to platí do minulého režimu
a neskenej jsou v ní čemu
tak naposledy na stávce
v americkém filmovém
průmyslu, což je to asi nejaktuální
ší situace a nebo
na relativně nedávných
stávkách troba německých odborářů
v kovoprůmyslu vidíme, že na západě
se ta odbrova organizovanost
skrátka chápe jako jinak
jako součást demokratické společnosti
a to i té současné

jako toho
to je zase takový nadužívaný
a často ironicky nadužívaný pojem
toho pozdního kapitalizmu
a to je třeba jako něco na čem
taky vidíme rozdíl
v tom společenském narrativu
a do té doby než se začneme
na tyhle věci dívat
řekněme nějaký jsme kriticky
a fakt s nějakým odstupem
ať už je to kultura v rokocholizmu
nebo i to ten řekněme
který mimo jiné se projevoje
nedůvěrou či odbrovému združování
které u nás prostě jsou
nějaké uvozovkách po zůstatky těch 90.
tak se
asi těžko budeme moci posunout
ale jako rozhodně soulesem s tebou
já čas se na tyhle věci je vy
kriticky podívat protože
ani na úrovni
individuálních lidských životů
a ani na úrovni celost společenského
fungujícího mechanismu to prostě
není udržitelné a bychom
nespoň pokoušeli
My jsme se bavili a bavíme o
rokocholizmu protože
Zemřelí Šeps to jako
rokocholizmus nazval
zrovna včera vyšel i v reakci
jeho smrt na i rozlasu rozhovor
který má titulek
Vorkoholik není ideální zaměstnanec
rozkládá kolektiv
a hrozí mu vyhoření
Upozorňuje psychiatr
To vyznění toho rozhovoru je a má být
hezky myslí tím, že by se zaměstnavatele
měli stala toto a by jejich lidé
měli prostor i na jiné věci než je práce
I tak mě to bouho do očí

To jsou sloví
není ideální zaměstnanec a taky
rozkládá kolektiv
a primárně výkon
ideálního zaměstnancého, který
nerozkládá kolektiv
To je taky příznak nějaké te debaty
Nepochybně
Na druhou stranu musíme si uvědomit,
že pracovní kolektivy jsou o toho by pracovali
a zaměstnavatel je organizace, která má
jako nějaké úkoly
Takže my, jako logicky
to musíme chápa tak, že
primárním zájmem zaměstnavatel je
aby zaměstnanci pracovali, by mu to tam fungovalo
aby ty svoje úkoly, ke kterým byl
znikl a podobně tak, aby jako je plnil
Vyčítat zaměstnavateli,
že chce po zaměstnancích výkon a že
jeho první starosti není péče o zaměstnance
jako vyčítat psove, že štěka
To si myslím, že asi je jako
dobrý mít na paměti
Ale v rámci tady toho to řečeného
je jako by potřeba říct,
že ty metody, jakými
se starat o to, aby
zaměstnanců skrátka podávali ty optimální výkony
tak jsou skrátka různodé a komplexní
a tady v tomto ohledu už jako potom
jako dobré, ale připomínat,
že i ta péče o zaměstnance
jsem patří
Je celá řada zaměstnavatelů
známe to z nějakých různých
českých asociací
společenský odpovědných firm
se o své zaměstnance, jak nějakým způsobem stará
stará se o ich well-being
kladevější důraz na to sladování
pracovního a rodinného života
ale ono se jim to i nějakým způsobem vyplácí
oni to nedělejí proto, že by to bylo

nějaký jako altruizmus, jako
která nejvedení, nebo prostě akcionářů
nebo něco podobného
no to jako dává smysl
zajíme na třeba v době
vědomostní, znalostní ekonomiky
nebo nějakých specifických služeb
kdy nejde o to, že
jednoho člověka
vykonávajícího relativně jednoduché činnosti
můžu kdykoliv nahradit někým jiným
de o to, že ve chvíli, kdy mám kvalifikované
zaměstnance, kteří do
toho výkonu promítají ty své
specifické schopnosti a dovednosti
když měde více o to, abych si udržela
ty konkrétní lidi,
ty konkrétní fyzické osoby
aby ty měli podmínky k tomu, aby pracovali
dobře a aby odváděli ty své výkone
a ještě bych ale změnila jako jednu věc
nejenom, že tohle se to by měli
být zaměstnavatele nebo soumotivování
mít nějak na paměti, ale ono do určité míry
je to i jejich odpovědnost a povinnost
a to včetně povinnosti zákoné.
Prevence vzniku
duševních problému
nebo psychických problémů
z prací a z nějakým nadbytečným stressem
je součástí péče
o bezpečnost a zdraví při práci
na to se málo kdy pamatuje
většinou si
problomatiku takzvaného BOZP
představíme jako
nějaké zabezpečení proti úrazům
nebo vystavení nějakých
škodlivých třahemikáli a podobně
ale už se málo jako myslí na to, že součástí
i vlastně prevence poškozování
toho duševního zdraví a
tady si myslím, že ještě
taký prostor pro nějakou další osvětu

a připomínání toho, že
práce nemá poškozovat lidské zdraví
a že tím lidským zdravím se myslí i to psychické
Z toho co zříkala
mě vlastně pljene i to,
že pokud jsem kvalifikovaný
zaměstnanec
tak mám asi větší šansy
že budu pracovat v prostředí
kde mi bude dobře
ale pokud a tady je to obrovská masa
nekvalifikovaných pracovníků
a pracovníci, o lidi, kteří
vzdělání a podobně
expertízu
a tě mají asi větší šansy
že budou pracovat v prostředí
které se úplně nebude starat o jejich
jak říkáš well-being
není jenom úplně tak
jenom říct dvě věci
a z některých výskumů vyplývá, že lidé
kteří si nemohou vzít práci domů
a to ani mentálně, kteří se opravdu vázají
na to fyzické pracoviště
tak pro něj opravdu mnohem jednoduší
s koncem té směny se o té práci odstříhnout
a druhá věc
z toho jednoho výskumu
kterými máme v souvislosti
s výskytem šikany na pracovišti
nám vychází, že se nám právě
postupně přesouvá do těch více kvalifikovaných
a náročnějších profesí z těch
méně kvalifikovaných a méně náročných
takže kontraintuitivně
to skrátka může být jako naopak
protože tak jako všechno ostatní
v pracovním světě i tohle z tak komplexního problému
Zajímám, když máme řešit vorkoholismus
nebo ten trak na výkon a to společenské nastavení
protože
když si kladou otázku, jestli můžeme
vyřešit vorkoholismus bez revyze

toho, jak je jako společnost fungujeme
protože se mi zdá, že když budeme mluvit jen o vorkoholizmu
jako třeba v různých článkách
v médiích midvá tady
nebo lidé mezi sebou
tak se pořád budeme točit v krů
pořád budeme řešit tento individuální odpovědnost
člověka, který je ovládnutí
svoji prací a nekonfrontovat ten system
kterém se to děje.

Já nejsem adiktolog,
ale řeknutě tak můj takový názor
vycházející z nějakých analogí
můžeme
řešit epidemii obezity
bez toho, abychom řešili kvalitu a
dostupnost a složení potravin
a můžeme
řešit otázku
člověk alkoholové závislosti
bez toho, abychom
se zabývali dostupností
alkoholických nápojů
no asi si odpojíme všichni
i bez toho, abychom byli adiktologové
že nemůžeme, že prostě to individuální
o toho společenského odděly nejde
a tady si myslím, že největší prostor
proto, abychom právě demityzovali
ten vorkohlismu, jako tu snostnou závislost
to si myslím, že by měl být
největší úkol té společenské debaty
říct si, že ne,
že prostě extrémní výkon
čím dál víc, není udržitelný,
není žádoucí, že to
může být nemot závislost, jako každá jiná
a že to není něco, za co bychom měli
ty lidi
obdivovat a v čem bychom je zajíme na měli
podporovat a k čemu bychom měli lidi motivovat
Bavíme se od ospělých
vorkohlických a vorkohličkách
mě zajímá, jestli už to začíná

naše děti orientovat
na výkon ve škole
v kolektivu, doma a podobně
Je to samozřejmě individuální
všichni známe asi
pokud máme přátel s dětmi
tak známe děti, které mají
5-6 kroušku a děti, které
nemají toli kroušku
z našich vlastních spolužáků
a spolužaček s vybavíme některé, které
skrátké, jako pokud nevěděli
samé jedničky, tak měl jako velký problém
a neříkám zase, že je to úplně
společenská nezbytnost
nebo, že by tady ten
tlak byl celospolečenský na to, abychom
všichni byli jedničkaři a tak dále
to si myslím, že ani ne, a hlavně tady
hrajou roli trošku jiné demografické
faktory, než jak je to na tom
trhu práce
Ně, tehle jste jsou vyslosti, ale že si zmínil
tě děti, vlastně vy napadla
ště jako jedna věc
a to je takový, jako specifický
džendrový odstín toho vorkohlizmu
když chází i z nějaké tradice
řekněme liberálního, nebo
neoliberálního feminizmu
a to je takví ten tlak na to, že nejde
nejmenopracující matky můžou mít všechno
a to je něco, co já vnímám jako velmi rezykové
i třeba právě jako vzory, které
předáváme tím dalším generacím
když vydáme
i tedy mezi českými, nějakými
influencerkami, ty ženy, které
prostě zkrátka nám točí od istoryčka
jako je strašně jednoduchý mít
které kolik, nebo štěři, nebo více dětí
a zároveň založit úspěšnou firmu
a ještě mít doma super uklyzenou
a každý den svičit, vřestačí, když prostě

vstaneš ve čtyři a všechno to jako strašně chceš
a perfektně si to naplánuješ.

Tady nejde už jenom o to, že bychom se jako
realizovali jenom prací. Tady jde o to,

že přenášíme vlastně ten
internalizovaný tlak na výkon

i do těch oblastí, jako je
péče o domácnost, péče o rodinu
drávení volného času

a tady bych si řekla, že máme
potenciálně velký problém i ve vstupu
k tomu, co potom vidíte děti.

Ještě mě zajímá aspekt
toho života online. Já jsem
před kozí prací, před enkem
fakt vlastně trpíhél tím, že se musel
být nou vstale online.

A píš o tom v dopise i Sheps
spočítel si do konce, že poslal
69 i mailu deně v Četně svátku
a výkendu, popisuje pracovní
výkendy a večery.

Píše, celé to vlastně bylo
až nelické, telefony neustále zvoněli,
emaily průběžně cinkali,
lidé chodili na schůzky, kolegině
a kolegové měli otázky, kalendář
se plnil řadou jednání, různě posvětě,
do toho milion úkolů
ke splnění, úředničina
v podobě zpousty tabulek, bodů, dorady,
obědnávek faktů, jednání
a porad, které často k ní čemu nevedli
ale které si vyžadovali plné
soustředění. No, nepřál bych to nikomu.

Tohle jiší šeps.

A když se zastavím
u té situaci, kdy máme všichni
v kapsetu krabičku, do placičku,
která nás nutí být neustále online
a nese se bou ty konsekvence,
že když chvílku nejsme,
tak se někdo může bát, nebo se našťovat.
Jaké to na nás mábli?

V talé ta dobá, kdy
se vlastně nemůžeme odpojit.
Téhle souvislosti bych asi trošku
oddělila tu potřebu být online
a v kontaktu
což je něco, co zajíme nám,
myslím si, jako
vlivem pandemie
je něco, co nám přináší
jako celou úplně nekonovou kvalitu
nebo podobu těch mezilických vztahů.
To je skrátka něco, co už se asi
jako nezmění.
V velká část našich interakcí
bude online.
Já nevím, kdo si spráteli telefonuje
a se ještě pomatuju
kdy jsme si z kamarádka
na hodinu volali
nebo s velkým okruhem lidí
to jako děláme.
Jak se máme po messengeru
a ani si nezajdeme na topivu
aby jsme storkovat o kafe.
Tak to je jako asi něco, co bych
túhle dělila, nebo je pocit,
že musíme stále sledovat sociální sítě
a být pořád vědět, co se děje,
kde jsou nějaké novinky a tak.
A od otázku vlastně toho online
toho té práce.
V souvislosti s tou prací.
To je něco, co se tak jako řeší
dlouhodobě iště z doby
před pandemií.
To, že vliv těch
vývoj těch online výrobných prostředků
a o pracovních nástrojů, bych to takhle řekla
jako velmi rozmělně
o ty hranice mezi osobním
a pracovním životem
od chvíle, kdy máme zásadě všichni doma
ať už mobil
nebo laptop a hlavně internetové

při pojení.

Tak jako to skrátke úplně co jiného,
než když tomu tak jako nebylo
a prostě když ten člověk nebyl v kanceláři
tak se mu maximálně dalo zavolat
a to ještě jako jenom napevnou,
tak to taky vidím, že je úplně jiná kvalita.

Ale tady je potřeba, aby to hlanco
tak jako řešili zaměstnavatelé,
aby tady tu bariéru jako děli
zaměstnavatelé, tak jak se v zahraničí
někde už i uzákonně právo na
nedosažitelnost nebo na odpojení
tak jako by v souledu
když jasit ty situace
a neděje se to, ale v rozprůstím
nám potom zase stojí ta veřejná debata
reprezentovaná tví ty typu.

Když já jsem byl
a takovým bylo my tolik a tolik
tak to byla vždycky podstá, když my
večerc šev zavolal, že po mě něco chce.
To jsem byl ten důležitěj a potřebnej
a nebral jsem to někde jako,
že mě otravuje a chce po mě něco navíc.
Dokud to spolšenská debata pro vprataklé
tak samozřejmě i online
jako pracovní prostředí,
které trvá od půlnoci do půlnoci
skrátka nebude
jako nějakým způsobem
nebude mu vyhnoutí.

Říkáš, mají to dělat zaměstnavatelé,
tě zaměstnavatelé, to i možná důstotku
toho, že ta poptávka
často vypadá tak, jak zprávě popsál
tak tím pádem nijak
nedělají.

A může to vezt i právě k případům
jako je případ, jako vaše pse
samozřejmě tam je spouste dalších faktorů
v té práci, ale
tam usplním jedno přání,
šeps napsal, tento příběh je pravdivý,

čtete, šířte dál v medích
i kde koli jinde, tejte se na otázky
jak to, že tohle cele bylo možné
proč, že nezafungovali
žádné kontrolní mechanizmy,
kdo za tohle může
a tak mů to splním
a zeptám se, jak to, že to cele bylo
možné, proč nezafungovali žádné
kontrolní mechanizmy, kdo za to může
Já nebudu poukazovat na jednoho
vyniká rozhodně v tom do konkrétném
případě a
i když tento případ je extrémní,
tak s celou řadou
věcí, které se zde popisují
nebo které on popisuje, se setkáváme
poměr nějak často, takže si můžeme
udělat obrázek o tom, jaké kontrolní mechanizmy
by měli být a pák
ať se lidé příslušně ptají
ať už téhle kauze, nebo
u svého vlastního zaměstnavatele,
jestli fungují nebo nefungují.
První řadě, ten máme nějakou regulaci pracovní doby
a těch přes času a povinnost, která
vyplývá z Českého, i z unijního práva
zaměstnavatelů všechnu práci
evidovat, všechně přes času.
První otázku si můžeme klást
děje se to, neděje se to.
Kdo z nás se setkal na pracovišti
zkrátka s něčím, co mělo
být posouzeno za evidovanu a proplaceno
jako přes času a práce, ale nikogo
ze všechny účastní nýby ani nenapadlo,
že by se tak skutečně stalo.
Prostě, zase
i v souvislosti s těmi onlajná stroji
často se to bude, takže to,
když člověk udělá doma, tak se vlastně jako nestalo,
že to dělá jako to, že to dělá jako doma,
a nikdo mu výslovně neřekl, že to má doma
do dělat, tak to je jako,

že prostě to není práce, rozhodněné práce,
která by se měla evidovat jako přes času.
První věc, druhá věc je
množství práce a pracovních
úkolů, a takzvané pracovní tempo.
Zmálo se vý, existuje něco
v zákoníku práce, které nám říká,
že něco takové, nebo
které nám říká, že něco takové existuje,
že by to zaměstnavatel, měl nějakým způsobem
stanovit, a tam, kde fungují odborové organizace,
takže by to s nimi měl projednat.
Aby byla nějaká představa o tom,
kolik práce se pokom, jako by chce,
co má být nějaký jako standard.
Zase ptjme se,
jestli to takhle u nás jako nastaveno je,
nebo jestli prostě
vůbec nemám představu, jestli ten nenavřít,
dva úkoly, deset úkolů, patnáct,
protože to zkrátka záleží
do slova spadne z nebe.
A zároveň, kdyby u nás odborová organizace
vypadlo tak, jako na západě, možná by
třeba výkon, tady toho to
opravinění byl
nějaký kvarefikovanější.
Třetí věc je, pokud zaměstnavatel
své povinnosti, neplní, nekontroluje,
pokud neeviduje,
přes časovou práci,
pak který máme nějaký úřad
v nějakou inspekci práce, které
opravně na toto kontrolovat.
Vzhledem k tomu, že
všichni zprávy plíva, že zvládají kontrolo
zase děnom to, na co jim přijde
nějaké podání, že málo, kdy mají
jako prosto na to, aby si naplanovali kontrolu
bez nějakého konkrétního podnětu,
tak se se bavme, jestli tohle
jste jako žádoucí stav, a bychom tady měli
inspekci práce, která zvládá jen
podněty, a pokud ano, tak kdo by ten

podnět měl dát, a proč ho nikdo jako nedal.
Nebo pročho případně někdo
dáva, nebo nedáva.
Tohle je věci a nebo asi čtvrtá
věci, je v této nejpostlednější řadě.
Ale ja schválně říkám
nejpostlednější řadě, protože tohle
to jsou věci, které,
ve kterých ten zaměstneneci, až úplně
ten poslední vlastně článek
celého toho řaděstva, co
jako by akceptujeme. Co my
osobně, pokud jsme v nějaké práci
a je na nás jako vyvíje nějaký tlak,
co akceptujeme, ať už
s pocitustě žádosti, nebo
s pocitu, že nemáme jako jinou možnost
nebo z jakého kole jako jiného důvodu.
To je něco, co bychom
měli mít asi taky na paměti,
že i když jsme ten
asi teda poslední článek v tom řaděstci,
tak tu bezneznámaná, že bychom
neměli žádnou osobní nějakou agenci,
a že bychom nemohli mý se mi nic dělat
a prostě říct, ne, já tolik dělá nebudu,
já tohle dělá nebudu, nezlopte se
prostě pracuní dova názdár.
Primárně by ale
měl zaměstnavatel nastavit ponmínky
abychom, abychom mohli pracovat vyspešním,
protože já jsem seče do ten šepsu
v ropěznarazoučenou, a on vypadá
jako pracovní e-mail. On je rozdělený
body,
některé části ty důležité jsou
stučně, jo, je to
celé strukturované, ten čavík
byl pohlčený prací.
Má si tedy zaměstnavatel všimnout,
když se v práci topíme?
No, nepochybně, nepochybně
měla by to být součást práce
manažerů, všech vždy ucích

zaměstnanců, měla by to být
součástí organizační kultury.
Můžeme se bavit o tom, jestli je nebo není,
ale měla by být jo v první řadě za to,
jak vypadá práce a pracovněš
a pracovní podmínky, skrátka vždycky
bude odpovídat zaměstnavatel.
U závruť kouském dopisu
Jakuba Šepsé,
on v závěru svého dopisu na rozločenou,
který vložil tedy do toho neverejného
vysvěvku na Facebooku píše
a říká, že cítím emoce
k člověku, který ho neznám.
Toť můj příběh.
Doputoval jsem,
další místa neoběvím,
další le neochutnám, nové lidi nepoznám.
Tychle poslední řádky píšu
v slzách, ale boužel takový
v můj osud. Poselství,
vojtečka, vorkoholizmus
není nikdy z právnou možností.
Vždycky je lepší se více věnovat svému zdraví,
rodině, rátelům a koníčkům.
Na osobním profilu
nelze příspěvky plánovat,
takže jsem zvolil tuhle variantu,
ale spojí se veřejnost dozví,
co vše je ve veřejné samozprávě možné
a tohle se už nikdy nestane.
Opakuju, a tohle se už nikdy nestane,
to bylo jeho prání.
Zplní se mu tohle prání nestane.
Je něco takového vůbec možné?
Hrobně je hrozně těžké na to odpovědět.
Nejsem si jistá,
jestli se podaří to jeho prání naplnit,
ale minimálně
pokud se
trochu více rozvína debata
o České pracovní kultuře
naší kultuře vorkoholizmu
a budeme se na ním

schopní podívat trochu kritičtěji.
Bude to krok
k udržitelnější pracovní budoucnosti.
Větší ambice
bych se realisticky asi dělat nemohla.
Říká právnička
odborářka Šarká,
šarko děkuju ti mi se hezky, ahoj.
A teď už jsou na řadě zprávy,
které by vás dneska neměli minout.
Počet obětí požáru
na havajském ostrovi Maui
vzrostl na 36.
Oheň poničil stovky budov
podle havajské guvernérky bude obnova ostrova
trvat roky.
Ve středu ostrov opustilo 11 tisíc lidí.
Polskou umístí u hranic s Běloruskem
na 10 tisíc vojáků.
Varšová chce odradit agresora
od případného útoku.
Řekl Polskému rádiu tamní minister obrany.
Policijní prezident Martin Wondrášek
se omluvil za výroky o směřených
znáselněních.
Řekl, že ho mrzí, jestli se jeho věty
dotkli obětí násilí.
Případ smrti Roma v teplicích během zásahu
v roce 2021
mířík Evropskému soudu pro lidská práva.
Žalovaná je Česká republika.
Ústavní soud České republiky
Ústavní stížnost Evropského centra
pro práva Romů a fóra
pro lidská práva v Dubnu zamítl.
A dobrovolní potápěči objevili
v roce 2019 v moři
u řeckého ostrova Andros
hromady odpadu. Nyní dokončili
mapování této podmořské skládky
a zjistili, že její rozloha činí
15,7 hektaru.
Je tedy velká zhruba jako
čtyřlívá cvávká náměstí vedle sebe.

A na závěr je ještě něco,
co mě zaujalo a možná by mohlo
i vás.
Možná jí znáte, možná jí neznáte
je skvělá.
Nůvím o aplikaci, která semenuje
Nepanikař. Vymyslela
její studentka vysokého učení
technického v Brně Verónika Kamenská,
když hledela pomoc
se svými psychickými problémy
a taky vyvinula s dalším studentem
VUT Tomášem Chlubnou a přizvela
mě i psychologu a psychiatry.
Tá aplikace se rozšířila
do víc než stovky zemí po celém světě
a není divu, je fakt skvělá.
Nabízí pomoc lidem z různými
druhy problému od deprese,
přes úzkost a paniku, až po poruchy
přímů potravé nebo myšlenky na sebe vraždu.
Je přehledna, velmi rychle
se v ní doklikáte různých telefoních
linek, na kterých nonstop
sedí lidé, kteří by vám měli
umět pomoci, pokud už nechcete žít.
Nepanikař. To je můj dnešní tip.
Už se ní zítra.