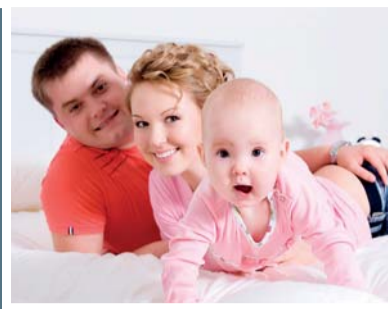


**TÉMA****Důležité letopočty transformace sociálních služeb**

čtete na straně 4

**KAMPAŇ****Získejte certifikát Společnost přátelská rodině!**

čtete na straně 6

**INSPEKCE PRÁCE****Na staveništích je problémem i jazyková bariéra**

čtete na straně 7

Slovo ministra

Vážení čtenáři,



bývá dobrým zvykem, že každé nastupující vládě je ponecháno sto dní hájení. Musím říci, a jistě mi každý potvrdíte, že tato vláda byla pod

permanentním a kritickým drobnohledem hned od 13. července, kdy byla jmenována. Prvních sto dní ve vládě si nadstandard hájení nemohl dovolit žádný ze členů kabinetu, nejnak tomu bylo v případě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Ba naopak – právě naše ministerstvo bylo vzhledem ke své reformní agendě, která se dotýká doslova každého občana České republiky, takřkajíc první na ráně. Dennodenní ohlasy v médiích, permanentní zájem veřejnosti, bohužel často i konfliktní názorové střety se sociálními partnery – to vše tvořilo pozadí hektické a mravenčí práce, kterou každý z nás v resortu na svém konkrétním místě a pracovním zařazení vykonává. Patří vám všem můj dík, že jste za celou dobu nepodlehli vnějším emocím a tlakům, a že svou práci vykonáváte svědomitě. Na prvých sto dnech tak můžeme být všichni právem hrdí, a proto mi dovoluť využít tento prostor ke krátké rekapitulaci toho, čeho jsme zatím dosáhli, i k nastínění nejbližších úkolů.

Z legislativního hlediska má v současné době MPSV vypracováno osmnáct novel zákonů, které byly projednány vládou v rámci úsporných opatření a které nyní budou projednány Poslaneckou sněmovnou a Senátem. Doufám, že ještě do konce roku budou všechny návrhy projednány a přijaty, tak aby předpokládané úspory ve státním rozpočtu mohly začít platit již od 1. ledna příštího roku. Přijetí těchto zákonů tak završí pomyslnou první etapu legislativních prací v působnosti MPSV, která byla zaměřena na aktuální negativní vývoj deficitů veřejných rozpočtů. To, co před námi stojí v nejbližší budoucnosti, je příprava legislativy, která by stabilizovala mandatorní výdaje a zefektivnila jejich vyplácení. V neposlední řadě je potřeba zmínit rozvíjející se práce na komplexní novele zákoníku práce, která musí pružněji reagovat na potřeby zaměstnanců i zaměstnavatelů, a která by se tak měla stát moderním nástrojem všech aktérů zúčastněných na trhu práce.

Naprostou novinkou je zákon o Úřadu práce ČR, který významně ovlivní organizační a metodické fungování významné součásti celého resortu, a zároveň zvýší i jeho efektivitu. Zákon reaguje na opomíjenou skutečnost vzniku krajského zřízení, kdy doposud existuje pouze struktura bývalých okresů, a to bez zastrešujícího vrcholného orgánu, který dnes nahrazuje ministerstvo. Výstavba struktury, která bude racionálně odpovídat organizačnímu členění obdobných státních institucí, nepochybně napomůže i řešení nezaměstnanosti, která má často regionální charakter. Jedním z organizačních opatření, která se dotknou resortu, je i posílení odvolacího odboru u ČSSZ, které přinese spravedlivější vyřízení pracovníků a zároveň zvýší klientský komfort.

Je toho tedy hodně, co jsme za dobu „hájení“ stačili udělat. Ještě větší kus cesty však máme před sebou.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Kolik se ušetří na platech ústavních činitelů a představitelů státu?

Pokud poslanci neschválí návrh zákona Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), na základě kterého se mají snížit platy představitelům všech tří státních mocí hrazených ze státního rozpočtu, dojde k obnovení valorizačních mechanismů a k zatížení státního rozpočtu o více než 1 miliardu korun.

ŠETŘIT SE MUSÍ VE VŠECH OBLASTECH

Vláda začátkem října schválila návrh zákona MPSV, kterým se mění zákon č. 236/1995 Sb., o platu a dalších náležitostech spojených s výkonem funkce představitelů státní moci a některých státních orgánů a soudců a poslanců Evropského parlamentu, ve znění pozdějších předpisů, a zákon č. 201/1997 Sb., o platu a některých dalších náležitostech státních zástupců a o změně a doplnění zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů. Nyní čeká na schválení v Parlamentu. V případě nečinnosti by v roce 2011 došlo k rozmrazení platů a k jejich skokovému nárůstu v důsledku obnovení valorizačních mechanismů. V době, kdy je třeba šetřit ve všech oblastech

financovaných ze státního rozpočtu, by právě tato nečinnost vyvolala potřebu zvýšení finančních prostředků o více než 1 mld. Kč.

PLATY SE SNÍŽÍ NA CELÉ volební období

Cílem této právní úpravy je, v souvislosti s nezbytnými úspornými opatřeními ve veřejných rozpočtech, nalézt takové řešení, které by umožnilo snížit platy představitelů všech tří státních mocí, které jsou hrazeny ze státního rozpočtu, avšak neodporovalo by principům proporcionality úpravy platů u soudců, kteří požívají zvýšené ústavní ochrany. „Pokud navržená opatření budou schválena také v dalším legislativním procesu, a já věřím, že budou, pak se platy spojené s výkonem státní moci po letošním čtyřprocentním snížení zkrátí pro celé volební období, tj. do roku 2014, o dalších pět procent. Považuji



to nejen za velmi rozumné fiskální opatření, které státnímu rozpočtu ušetří víc než miliardu korun, ale také za jasný vzkaz, že jsme odhod-

láni šetřit na všech výdajích státu,“ uvedl Jaromír Drábek, ministr práce a sociálních věcí.

(TZ)

Češi stonají méně a kratší dobu



FOTO: © ALON BRIK | DREAMSTIME.COM

Celkem 998 073 ukončených dočasných pracovních neschopností (DPN) evidovala za období od ledna do konce září 2010 Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). To je téměř o 12,5 % ukončených DPN méně než ve stejném období minulého roku. V období od ledna do září 2010 také meziročně ubylo prstonaných dnů. Celkem jich bylo 47 786 947, což je téměř o 17 % méně než ve stejném období roku 2009, kdy ČSSZ evidovala celkem 57 534 313 prstonaných dnů. Nejčastěji lidé stonali s nemocemi dýchací soustavy, mezi další časté důvody DPN patřila také onemocnění pohybové soustavy.

ZDROJ: ČSSZ

Letos oslavilo sté narozeniny 300 lidí

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) evidovala v září 2010 celkem 300 občanů s rokem narození 1910, kterým vyplácí důchod. Ke stým narozeninám se jim důchod zvyšuje o 2 000 Kč. U příležitosti stých narozenin dostávají klienti ČSSZ rozhodnutí o zvýšení důchodu o 2 000 Kč spolu s osobním dopisem ministra práce a sociálních věcí.



FOTO: © SARA ROBINSON | DREAMSTIME.COM

ních věcí. Mezi lidmi narozenými v roce 1910 je 251 žen a 49 mužů.

Kromě stoletých důchodců ČSSZ eviduje také 306 starších seniorů – lidí narozených v letech 1903 až 1909. Celkem se tak v září 2010 jednalo o 606 důchodců s rokem narození 1903 až 1910. Převažovaly ženy – bylo jich 512, zatímco mužů bylo 94. ZDROJ: ČSSZ

Novým ústředním ředitelem ČSSZ se stal Vilém Kahoun

Ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek první listopadový den uvedl do funkce nově jmenovaného ústředního ředitele České správy sociálního zabezpečení doc. JUDr. Viléma Kahouna, Ph.D., dosavadního ředitele pracoviště České správy sociálního zabezpečení v Českých Budějovicích a bývalého ředitele Krajské správy sociálního zabezpečení pro Jihočeský kraj.

Při výběru nového ústředního ředitele hrály roli podle ministra Drábka zejména jeho profesní zkušenosti a detailní znalost obsáhlé agendy ČSSZ. Podle Jaromíra Drábka by se nový ředitel měl zaměřit na čtyři základní priority, a napravit tak dnešní stav v některých agendách:

- Ve velmi krátké době by mělo dojít ke stabilizaci situace ve správních agendách a vydávání rozhodnutí ČSSZ ve správním lhůtě.
- Uspíšit by se měla vydávání rozhodnutí o přiznání důchodů, a to jak invalidních, tak i starobních, aby nebyly lhuť čekání na vyřízení žádosti v některých případech až několikaměsíční (výjimkou jsou komplikované žádosti napří-

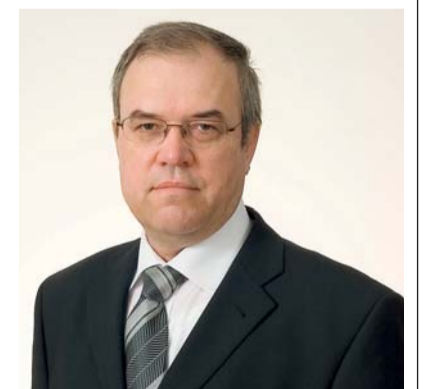
klad s nutným započítáním let odpracovaných v zahraničí apod.).

- ČSSZ zajišťuje velmi důsledně průběžné kontroly zaměřující se na formální dodržování předpisů, nutné je ale nad rámec toho zvýšit také počet kontrol prováděných v terénu, posílit věcnou stránku kontrol a hodnocení skutečného stavu pracovních smluv a počtu zaměstnanců (průběžná kontrola zaměřující se na obsah smluv neodhalí porušení zákona: zaměstnanec má sice pracovní smlouvu, ale není firmou



na ČSSZ nahlášen, neodvádí se odvody a zaměstnanec nemá nárok na nemocenskou v době pracovní neschopnosti, odpracované roky se mu nezapočítávají do důchodu apod.).

- I při velmi vysoké profesionalitě zaměstnanců ČSSZ není v některých případech dodržován klientský přístup vůči občanovi, jinými slovy je nutné cítit, že „úředník je zde pro občana a nikoli naopak“. Nový ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun za svoji hlavní prioritu při jmenování do funkce označil především stabilizaci procesů tak, aby organizace fungovala maximálně efektivně a dynamicky. „Mojí úlohou bude zajistit, aby Česká správa sociálního zabezpečení plnila rádně a včas své úkoly a poslání. Oblast sociálního zabezpečení se týká všech občanů. To se promítne především do stabilizace

Doc. JUDr. Vilém Kahoun, Ph.D.,
ústřední ředitel ČSSZ FOTO: ARCHIV ČSSZ

zace organizace ve změnách ekonomických podmínkách i do formulace prioritních strategických úkolů a cílů ČSSZ pro příští období. ČSSZ nadále bude posilovat orientaci na kvalitní, rychlé a moderním způsobem prováděné služby veřejnosti, které jsou znakem kvalitní organizace,“ uvedl nový ústřední ředitel.

(TZ)

Zvýšená kontrolní činnost úřadů práce pokračuje

Od září do poloviny října úřady práce provedly přes 200 kontrol firm s cílem odhalit případné nelegální zaměstnávání. Nedostatky byly zjištěny ve 40 firmách, správní řízení bylo zahájeno ve čtyřech případech, ke správnímu rozhodnutí došlo v jednom případě a dva zaměstnavatelé už dostali za nedodržování předpisů pokutu.

Výsledky kontrol ovlivní legislativu

Nejčastějším prohřeškem bylo nedodržení informační povinnosti zaměstnavatele cizinců. Vyskytly se ale rovněž případy, kdy cizinec neměl platné povolení k zaměstnání nebo nedodržoval zákaz výkonu nelegální práce.

Do kontrol se kromě úřadů práce rovněž zapojily jiné orgány státní správy: Česká správa sociálního zabezpečení, Státní úřad inspekce práce, celní správa a orgány cizinecké policie, následně také živnostenské úřady a Česká obchodní inspekce. Kontroly budou podle schváleného plánu pokračovat až do konce roku po celé České republice, zejména v oblastech stavebnictví, pohostinství a cestovního ruchu. Výsledky kontrolních akcí by se měly promítnout v legislativních změnách, které povedou k posílení kompetencí kontrolních orgánů.

KONTROLNÍ AKCE PLNÍ SVŮJ ÚČEL

„Možnost společných kontrolních akcí, koordinovaných Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, je zúčastněnými sociálními věcmi velmi pozitivně hodnocena. Jednotlivé složky si mohou vzájemně vyjít vstříc a díky operativní výměně informací z vlastních databází je možné dosáhnout maximální rychlosti, účinnosti a efektivnosti kontrolních akcí,“ uvedl Ing. Ivan Loukota, ředitel Úřadu práce v Českých Budějovicích.

Jak kontrolní akce vypadají?

Například Úřad práce v Táboře společně s dalšími orgány státní správy provedl jednu z kontrolních akcí 6. října, konkrétně se jednalo o kontrolu dodržování pracovněprávních předpisů a předpisů o pobytu cizinců na území České republiky se zaměřením na výkon nelegální práce cizinců podle § 5 odst. e) bod 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, v akciové společnosti se sídlem v okrese Tábor. Kontroly v terénu se zúčastnilo celkem 14 pracovníků a jedna pracovnice úřadu práce poskytovala na základě telefonických požadavků ze svého pracoviště informace z využívaných databází. V objektu společnosti pracovalo 42 cizích státních příslušníků z Ukrajiny a všichni byli vyzváni k předložení dokladů, které je opravňují k vykonávání práce a pobytu. Kontroláři zjistili, že 32 z nich vlastní živnostenské oprávnění a pracuje na základě smlouvy o dílo uzavřené s jinou společností, která má s kontrolovanou společností uzavřenou další smlouvu o dílo. Tato skutečnost vyvolala podezření, že jde o nezákonné nahrazování pracovněprávních vztahů obchodními smlouvami, čímž se dále zabýval Inspektorát práce. Další desítky cizinců byli zaměstnanci a zároveň členové družstev, kteří pracovali na základě povolení k zaměstnání pro vykonávání profese pomocník, uklízeč jinde neuvedený či pomocný dělník hlavní stavební výroby. V kon-

trované firmě ovšem pracovali jako montážní dělníci ve výrobě a opravě elektrických strojů a elektronických zařízení. Úřad práce v Táboře proto podal podnět k zahájení správního řízení o odejmutí pracovního povolení. Na základě této kontrolní akce Inspektorát cizinecké policie uložil pět pokut za porušení povinností vyplývajících ze zákona o pobytu cizinců.

Pokuty i v Českých Budějovicích

Úřad práce v Českých Budějovicích byl na kontrole stavby fotovoltaické elektrárny. Bylo zde zkontrolováno celkem 32 občanů České republiky, 24 občanů Slovenské republiky, šest občanů Ukrajiny, jeden občan Běloruské republiky, 52 občanů Bulharské republiky, šest občanů Lotyšské republiky, tři občané Litevské republiky a jeden občan Ruské federace. Všichni výše uvedení kontrolovaní občané pracovali na základě smluv o dílo, které uzavřel generální dodavatel stavby s dalšími zhotoviteli, kteří měli uzavřeny smlouvy ještě s jinými zhotoviteli. Při kontrole jedné z těchto firem bylo zjištěno, že šest občanů Ukrajiny pracovalo bez platného povolení k zaměstnání, a proto Úřad práce v Českých Budějovicích zahájil správní řízení o uložení pokuty s jejich zaměstnavateli. Další firma zaměstnávala jednoho občana Ruské federace bez povolení k zaměstnání a celkem u 52 občanů Bulharska, u čtyř Lotyšů, tří Litevců a jednoho Bělorusa s trvalým pobytem nesplnila informační povinnost vůči úřadu práce. Další ze zaměstnavatelů nesplnil informační povinnost u 11 občanů Lotyšské republiky. Pro všechny firmy to znamenalo správní řízení o uložení pokuty.

(RED)



FOTO: © BERND ESCHER | DREAMSTIME.COM

Slovník

Dlouhodobá péče – pojem známý, nebo neznámý?

Pojmem dlouhodobá péče se zpravidla označuje komplex služeb, které potřebují lidé s dlouhodobě omezenou soběstačností. OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) vymezuje tuto péči jako určité spektrum služeb určených lidem závislým na pomoci v některých ze základních sebeobslužných aktivit.

Služby dlouhodobé péče tedy potřebují lidé, kteří mají omezenou soběstačnost zejména v základních sebeobslužných aktivitách a tento stav je setrvalý, může být způsoben jak chronickými onemocněními, tak může být důsledkem zdravotního postižení, ať již tělesného nebo duševního. Většina těch, kteří potřebují služby dlouhodobé péče, jsou lidé vyššího věku.

POTŘEBY KLIENTŮ dlouhodobé péče

Jaké jsou potřeby klientů/pacientů dlouhodobé péče? Pokud není možné, aby setrvali v domácím prostředí, potřebují zajistit dlouhodobý či trvalý pobyt v instituci, která bude umět řešit jejich situaci snížené soběstačnosti v důsledku zhoršení zdravotního stavu a bude respektovat jejich biopsychosociální i spirituální potřeby. Potřebují tedy pomoc v základních sebeobslužných aktivitách, další individualizované služby a kvalifikovaný zdravotnický dohled

s ohledem na jejich sice relativně stabilizovaný, ale zhoršený zdravotní stav, který nesoběstačnost způsobuje.

Dlouhodobá péče ANEB LONG-TERM CARE

Mezinárodní dokumenty definují dlouhodobou péči (Long-term Care) následovně: Jedná se o péči poskytovanou lidem, jejichž soběstačnost je dlouhodobě omezena, jsou tedy závislí a jejich schopnost vykonávat každodenní sebeobslužné aktivity je snížena. Sebeobslužné aktivity dělíme na základní (bazální), kam řadíme oblékání, schopnost najíst se, kontinenci, schopnost provést základní hygienu, základní mobilitu, například přesun z lůžka na židli, a na instrumentální sebeobslužné aktivity, které člověku umožňují žít nezávisle ve své komunitě, jedná se například o nakupování, běžné domácí práce, přípravu jídla, obstarání financí. Dlouhodobou péči rozumíme jak péči v domácím prostředí, tak péči v institucích.

ZDRAVOTNÍ PÉČE vs. dlouhodobá péče

OECD zdůrazňuje potřebu rozlišovat na jedné straně mezi zdravotní péčí, která má jasně definovaný kurativní či rehabilitační charakter (jde o léčení, doléčení a rehabilitaci), a tedy typickou dynamickou trajektorii, a na druhé straně je třeba definovat dlouhodobou péči vůči ostatním službám, které definujeme jako služby sociální. Cílem zdravotní péče je změna, zlepšení zdravotního stavu. Cílem dlouhodobé péče je kompenzace trvajících nesoběstačnosti. Oba typy péče je tedy možné definovat, ale v praxi není možné je zcela oddělit, respektive není to účelné, neboť stav pacienta často vyžaduje poskytování jak zdravotní, tak dlouhodobé péče, a to již z toho důvodu, že dlouhodobá nesoběstačnost není fyziologickou záležitostí, ale výslednicí zhoršeného zdravotního stavu.

NÁRODNÍ PROGRAM PŘÍPRAVY NA STÁRNUTÍ

V těchto intencích definuje dlouhodobou péči také Národní program přípravy na stárnutí: „Dlouhodobá péče je péče zdravotní i sociální. Zdravotní a sociální potřeby jsou u části starších osob neoddelitelné. Tyto osoby potřebují jak zdra-

votní, tak sociální péči. Systém dlouhodobé péče musí vycházet z integrace zdravotních a sociálních služeb ústavních, ambulantních a poskytovaných v domácnosti. Rozvoj systému dlouhodobé péče vyžaduje transformaci léčeben pro dlouhodobě nemocné a domovů pro seniory. Negativně lze hodnotit snižující se rozsah pečovatelské služby poskytované v domácnostech jednotlivých občanů ve většině krajů.“

Text je součástí publikace Diskusní materiál k východiskům dlouhodobé péče v České republice, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ve spolupráci s Fakultou humanitních studií Univerzity Karlovy (UK). Publikaci si lze zdarma stáhnout z webových stránek MPSV, a to z adresy <http://www.mpsv.cz/cs/8538>.

(REDAKČNÍ TITULEK A MEZITITULKY)

Z ÚŘADU PRÁCE

Co se skrývá za čtyřprocentní nezaměstnaností v Praze?

Region hlavního města Prahy je z hlediska nezaměstnanosti zcela specifický. Na první pohled se čtyřprocentní míra nezaměstnanosti jeví jako zanedbatelná vzhledem k celorepublikovému průměru a zvláště pak vzhledem k některým okresům, postiženým daleko vyšší mírou nezaměstnanosti. Co ona 4 % (míra nezaměstnanosti k 30. 9. 2010) představují v realu?

K 30. září letošního roku byl počet uchazečů o zaměstnání evidovaný na Úřadu práce hl. m. Prahy 32 876, na konci loňského roku 29 865. Za těmito jednoznačnými a strohými čísly je nicméně nutné vidět příchod a evidenci 44 369 (v průměru 4 900 měsíčně) nových uchazečů o zaměstnání. Zpravidla u 100 % z nich je nutné rovněž posoudit a rozhodnout o oprávněnosti jejich žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Dále se za těmito čísly skrývá ukončení evidence u 41 101 (v průměru 4 500 měsíčně) uchazečů o zaměstnání. V tomto počtu je zahrnuto i 7 392 případů, kdy v důsledku porušení spolupráce uchazeče s úřadem práce bylo přistoupeno k sankčnímu ukončení evidence (tzn. že každý šestý vyřazený uchazeč o zaměstnání neplní své povinnosti).

Vše toto se promítá i do finanční stránky. Přestože nárok na podporu v nezaměstnanosti má v průměru cca 35 % uchazečů o zaměstnání a průměrná výše podpory v nezaměst-

nanosti činí asi 7 000 Kč, představuje celková vyplacená částka v průměru více než 100 milionů Kč za měsíc. V letošním roce již bylo Úřadem práce hl. m. Prahy vyplaceno 1,054 miliardy Kč. A samozřejmě tyto částky není možné vyplatit bez každoměsíční kontroly oprávněnosti výplaty u každého uchazeče s nárokem na podporu. To představuje odpovědnost každého zaměstnavatele zodpovědného za výplatu podpor v nezaměstnanosti cca za 1,25 milionu Kč měsíčně.

Je samozřejmé, že práce s uchazeči o zaměstnání není jen samotný začátek a konec evidence a výplata podpory v nezaměstnanosti. Svým charakterem je práce s uchazeči v průběhu celé evidence náročná a složitá. Na několika těchto vybraných číslech jsme chtěli ve zkratce dokumentovat, co se také skrývá za relativně nízkou mírou nezaměstnanosti v Praze.

Ing. IVAN CHOMÁT

ŘEDITEL ÚŘADU PRÁCE HL. M. PRAHY

Scénář vývoje počtu lidí potřebujících dlouhodobou péči ve vybraných zemích EU (2007–2060)

Rok	Počet lidí potřebujících péči							
	Počet nesoběstačných seniorů (v tisících):		z toho klienti profesionálních služeb				neformální či 0 péče	
	2007	2060	2007	2060	2007	2060		
Belgie	455	978	118	349	130	308	207	321
Bulharsko	841	1207	35	68	62	116	744	1023
Česká republika	258	687	51	155	73	199	133	333
Dánsko	184	362	60	158	111	255		
Německo	3201	6036	541	1433	1028	2244	1612	2359
Estonsko	81	137	4	8	6	13	71	117
Irsko	93	383	22	113	40	187	30	83
Řecko	338	820	76	247	163	413	100	160
Španělsko	1728	4721	160	1148	181	1357	1366	2215
Francie	2283	4833	552	1302	953	2204	758	1327
Itálie	2515	5092	185	374	359	720	1992	3998

Dle: The 2009 Ageing Report, Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060), Joint Report prepared by the European Commission (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG). Brusel, Evropská komise, 2009

Úsporná opatření v oblasti zaměstnanosti: zprísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a překlenovací příspěvek

Návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), mimo jiné obsahuje změny v zákoně č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. S úspornými opatřeními a naplňovacím programovým prohlášením vlády souvisí především zprísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a zavedení překlenovacího příspěvku jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Zprísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti

V případě schválení návrhu se úsporná opatření projeví zejména u těch, kteří ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sami nebo dohodou se zaměstnavatelem. Tito uchazeči o zaměstnání dostanou sníženou podporu v nezaměstnanosti, tj. 45% průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního zaměstnání (dnes odstupňovaně po dvou měsících 65, 55 a po zbývajících dobu 45 %). Posílí se tím osobní zodpovědnost uchazečů o zaměstnání v případě ukončení pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem a předejde se možným spekulativním úkonům.

Výše uvedené se však netýká těch případů, kdy pracovník ukončí pracovní poměr z vážného důvodu. Tuto oblast upravuje § 5 písm. c) zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Vážným důvodem může být:

- nezbytná osobní péče o dítě ve věku do 4 let,

- nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby,
- docházka dítěte do předškolního zařízení,
- povinná školní docházka dítěte,
- místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
- zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání,
- vážné osobní důvody, například etické, mravní či náboženské,
- důvody hodné zvláštního zřetele, kterými mohou být i šikana na pracovišti, mobbing a podobně.

Dle návrhu musí uchazeč vážné důvody úřadu práce hodnověrně prokázat. Posuzování by probíhalo v rámci správního řízení na základě zjištěných a prokázaných skutečností při současném dodržení zásady materiální pravdy.

Podpora v nezaměstnanosti a odstupné

Dále by podle návrhu nebyla poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu, kterou uchazeči o zaměstnání náleží zákonně odstupné. V současných podmínkách dochází k souběhu dvou příjmů uchazeče,



FOTO: ANUBISZ | DREAMSTIME.COM

pro něž není reálný důvod. Doba podpory v nezaměstnanosti by se v těchto případech nekrátila, pouze by se posunula o ty měsíce, ve kterých je zaměstnanec vyplácen odstupné.

Překlenovací příspěvek

Zavedení překlenovacího příspěvku je novým nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti. Jeho smyslem je poskytnout pomoc těm uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnos-

ti a kterým k tomuto účelu úřad práce poskytne na základě dohody příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa podle § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Předpokládá se, že překlenovací příspěvek bude možné vyplácet nejdéle po dobu pěti měsíců s tím, že měsíční výše tohoto příspěvku se bude odvíjet od průměrné mzdy v národním hospodářství a bude činit nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího tomu

kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí překlenovacího příspěvku. Pro ilustraci – průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2009 činila 22 896 Kč.

Překlenovací příspěvek by měl být poskytován jednorázově za celé dohodnuté období s tím, že splatný by měl být do 30 kalendářních dnů od uzavření dohody o poskytnutí tohoto příspěvku. Prostředky získané formou překlenovacího příspěvku by měly být použity na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly hrazeny v období, na které byl překlenovací příspěvek poskytnut. Za provozní náklady se považují např. náklady vynaložené na nájemné a služby s ním spojené (s výjimkou nákladů na bytovou jednotku), na dopravu materiálů a hotových výrobků, jakož i náklady vynaložené na opravu a údržbu objektu, který slouží k provozování samostatné výdělečné činnosti, pokud je tento objekt ve vlastnictví osoby samostatně výdělečně činné. Jejich výčet je uveden v návrhu novely zákona o zaměstnanosti. Příspěvek není nárokový, o jeho poskytnutí by se uzavírala dohoda mezi úřadem práce a osobou samostatně výdělečně činnou, a není návratný, avšak pro případ, že by nebyly splněny všechny podmínky jeho poskytnutí nebo by byl použit na jiné než vyjmenované provozní náklady, by byla v dohodě stanovena povinnost příspěvek vrátit.

(RED)

Z REGIONU

Pravidelné středeční poradenské schůzky pro evidované klienty a veřejnost

Aktivita Úřadu práce v Náchodě – Pravidelné středeční schůzky pro evidované klienty a veřejnost – byla letos oceněna v soutěži Národní cena kariérového poradenství 2010. V čem je její přínos?

Centrum Euroguidance fungující v rámci Domu zahraničních služeb vyhlásilo v letošním roce druhý ročník soutěže *Národní cena kariérového poradenství*, jejímž cílem je zmapovat a ocenit aktivity a služby přispívající k prevenci sociálního vyloučení, k rozvoji celoživotního učení a k podpoře profesního rozvoje poradenských pracovníků. Úřad práce v Náchodě se do soutěže přihlásil s aktivitou *Pravidelné středeční poradenské schůzky pro evidované klienty a veřejnost*. Jedná se o službu kariérového poradenství realizovanou zaměstnanci úřadu práce zejména pro širokou veřejnost, ale také pro evidované klienty. Aktivita spočívá v pravidelně se opakujících dvouhodinových schůzkách realizovaných v prostorách informačního a poradenského střediska úřadu práce, během kterých jsou prezentována následující témata:

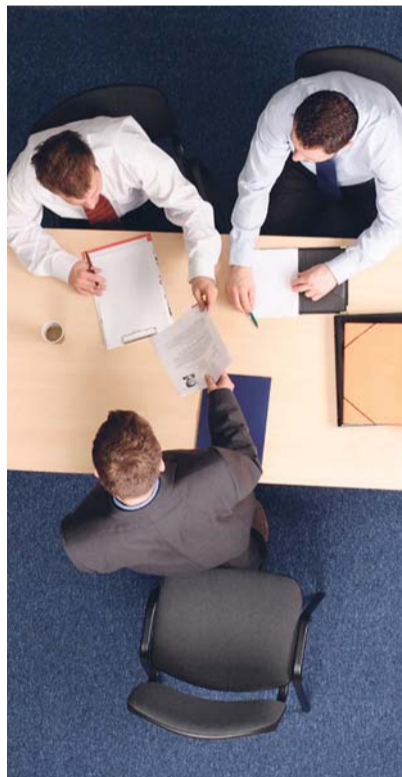
První středa v měsíci: životopis – poradenství pro sepsání, používání, odeslání a uložení životopisu a o možnostech využití portálu MPSV.

Druhá středa v měsíci: přijímací pohovor u zaměstnavatele – význam pohovoru, videoukázka (dva typy pohovoru), význam neverbální komunikace a „prvního dojmu“, připravenost na otázky zaměstnavatele, praktický nácvik, nejčastější chyby v komunikaci a sebe prezentaci.

Třetí středa v měsíci: možnosti dalšího vzdělávání – obecné možnosti a podmínky studia, přehled základních rekvalifikačních kurzů, kurzy v rámci ESF, studium na VOŠ, VŠ, dálkové studium SŠ, dílčí kvalifikace.

Čtvrtá středa v měsíci: podnikání je příležitost – informace o možnostech podpory při zahájení podnikání.

Aktivita běží od března roku 2008 pravidelně každý měsíc a dosud se jí zúčastnilo více než 1 400 osob. Vznikla díky zvyšujícímu se zájmu klientů o informace týkající se možností, jak



Absolventi středečních poradenských schůzek na Úřadu práce v Náchodě získají cenné informace, které jim zvýší šance uspět při přijímacích pohovorech. FOTO: © ENDOSTOCK | DREAMSTIME.COM

si doplnit vzdělání, jak se prezentovat u zaměstnavatele, jak sestavit životopis, a nakonec i díky zájmu o informace související se zahájením podnikání. Cílová skupina aktivity není definována věkem, vzděláním ani jinými kritérii. Velmi důležitá je také zaručitelná pravidelnost besed, díky níž se klienti mohou spolehnout, že pokud jim nevyjde návštěva vybrané besedy v určitém měsíci, mohou přijít stejnou středu následujícího měsíce.

Vzhledem k tomu, že je možné tuto aktivitu považovat za mimořádnou a zároveň tato aktivita svým charakterem sleduje cíle celoživotního poradenství, byla odbornou komisí soutěže oceněna druhým místem v kategorii *Celoživotní poradenství*.

HANA VRÁNOVÁ
ÚŘAD PRÁCE V NÁCHODĚ

NÁZOR

Poradenské nástroje – příležitost a rizika

Poradenské činnosti jsou standardním nástrojem současných služeb úřadů práce a řady vzdělávacích agentur. Významným mezníkem pro rozvoj těchto aktivit se staly projekty spolufinancované Evropským sociálním fondem (ESF) a také plošné uzavírání individuálních akčních plánů (IAP).

Z DOBRÉHO NÁPADU TVRDÝ BYZNYS

Ve své myšlence měly (ESF i IAP) bezpochyby dobrý záměr přinést osvětu, inovaci a zkvalitnění poradenských služeb pro uchazeče o zaměstnání. Z dobrého zájmu se však velmi rychle stal tvrdý byznys, ve kterém samotný uchazeč stojí často až na druhém místě. Prakticky se ze dne na den zjevily tisíce „poradců a odborníků“ a stovky projektů, které nabízejí efektivní řešení situace uchazečů o zaměstnání. Nejčastější obsahovou náplní projektů byla některá z forem pracovní či bilanční diagnostiky, školení měkkých dovedností ve smyslu způsobu pohybu na trhu práce a následná rekvalifikace. Pozdější projekty také prakticky následně poradenství při aktivním pohybu na trhu práce.

UNIVERZÁLNÍ POSTUPY NEEXISTUJÍ

Řada projektů se často liší pouze v identifikaci cílové skupiny účastníků. Prakticky lze říci, že různí lidé v různých projektech absolvují stejné aktivity. Na jedné straně je to jistě dobře a svědčí to o vyrovnaných podmínkách na trhu práce a „vyvrácí to mýty o diskriminaci“, avšak na druhé straně to staví samotné škatulkování uchazečů do poněkud absurdní roviny.

Obdobná situace je i v plošném uzavírání individuálních akčních plánů. I tento nástroj, který bez pochyb skýtá významný potenciál, prokazuje vysokou duplicitu aktivit u zcela rozdílných cílových skupin uchazečů. Opět různí lidé absolvují stejné aktivity, často ve stejné posloupnosti.

Oproti projektům, které jsou více byznysem, jde u uzavírání akčních plánů spíše o bezradnost, kdy IAP musí být sepsán i s uchazeči, které lze zodpovědně prohlásit za prakticky neuplatnitelné na otevřeném trhu práce. Samozřejmě, že projekty a IAP přinesly řadu nových poznatků, ovšem s preferováním kvantifikace přicházela také formálnost, potřeba plnit indikátory a nutnost hledat dal-

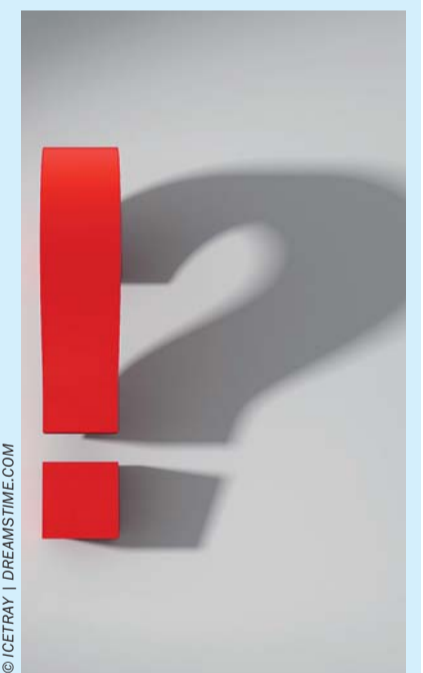
ší a další aktivity do IAP. A to často bez konstruktivní zpětné vazby.

Kvalitní a profesionální poradenskou práci však nelze měřit indikátory a množstvím aktivit, ale skutečným efektem ve svém výsledku, kterého lze dosáhnout pouze cíleným individuálním přístupem. Každý člověk je jedinečný a univerzální návod, jak s ním pracovat, zkrátka neexistuje.

MÉNĚ NÁSTROJŮ, VÍCE INDIVIDUÁLNÍHO PŘÍSTUPU

Současná poradenská praxe jakoby se neobešla bez doprovodných nástrojů (pracovní diagnostika, bilanční diagnostika, Joptip, Job club, rekvalifikace, sporné vzory životopisu a motivačního dopisu a řada dalších), které jsou více aktivitou úřadu práce než nástrojem aktivizace uchazeče. Tyto nástroje byly v minulosti využívány v podstatně nižší míře, avšak nikoli s nižší efektivitou. Uchazeči byli škatulkováni hlavně podle uplatnitelnosti. Více se využívalo stávajícího potenciálu uchazeče, který je v převážné většině případů plně postačující pro uplatnění. Poradenské aktivity, které vycházejí z důkladného rozboru stávajícího potenciálu uchazeče a vytvoření profesní uplatnitelnosti, dosahují operativní aktivizace a efektivního výsledku bez finanční nákladnosti. Klient je zkrátka veden k aktivnímu využívání vlastního know-how. Dochází tak k prevenci kontraprodukcí, kdy zoufale plánované využívání jednotlivých poradenských nástrojů současně plánuje dlouhodobou nezaměstnanost a aktivizuje spíše poradce. Solidní výsledky lze přitom dosáhnout podchycením potenciálu a motivace uchazeče a cíleným koučováním, což vyžaduje „pouze“:

- individuální přístup,
- intenzivitu od počátku evidence,
- kompetenci,



© ICE TRAY | DREAMSTIME.COM

- omezení kvantifikace a hromadného plýtvání poradenskými nástroji a
- zaměření pozornosti na kvalitní výsledek.

Hlavní překážkou uchazečů totiž není jejich věk, pohlaví, mateřství nebo kvalifikace, ale pouhá neznalost trhu práce. Převážná většina uchazečů o zaměstnání nejsou odborníci v oblasti personalistiky, řízení lidských zdrojů a mechanismů trhu práce. Od toho tu jsou poradci, kteří musí být schopni analyzovat a definovat předpoklady uchazeče, identifikovat jejich možnosti uplatnění v co nejširším měřítku a být koučujícími průvodci v konkurenčním prostředí trhu práce. Tento „návrát“ k mravenčí, individuální a skutečné poradenské práci je nejen v souladu s původními záměry dotačních titulů a IAP, ale je také ekonomicky mnohem šetrnější a ve svém důsledku mnohem efektivnější. Výkon smysluplné práce s hmatatelnými výsledky je skvělou příležitostí k samotné pracovní motivaci poradců, šíření pozitivního povědomí uchazečů i široké veřejnosti a reprezentaci kvality služeb státního sektoru.

ZBYNĚK SIEGEL

Souhlasíte, nebo nesouhlasíte?

Napište nám do redakce váš názor.
Pokud bude přínosný, rádi ho uveřejníme.

Transformace sociálních služeb v ČR má za sebou dlouhý vývoj

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) je na základě usnesení vlády č. 127 ze dne 21. února 2007 pověřeno realizací procesu transformace a deinstitucionalizace pobytových zařízení sociálních služeb v jiné typy sociálních služeb poskytované v přirozené komunitě uživatele. Vznik koncepce byl výsledkem přirozeného vývoje sociálních služeb, který začal už po roce 1989.

1989

Proces deinstitucionalizace sociálních služeb pro lidi se zdravotním postižením začal postupně jako reakce na celospolečenské dění. Jeho nositeli byly zejména nově vznikající nestátní neziskové organizace, které často zakládali rodiče postižených dětí, kteří si neuměli představit, že by svoje dítě umístili za zdi některého ústavního zařízení. Průkopníkem bylo zařízení Horní Poustevna, které začalo prosazovat jiný pohled na člověka v ústavní péči a jako jediná příspěvková organizace v této době se přeměnilo z ústavu na služby poskytované v přirozeném prostředí klienta.

2007

Procesu dala na celostátní úrovni rámec *Koncepce podpory transformace pobytových sociálních služeb v jiné druhy sociálních služeb poskytované v přirozené komunitě uživatele a podporující sociální začlenění uživatele do společnosti.*

2009

Záměry koncepce uvedl do praxe projekt *Podpora transformace sociálních služeb*, který je financovaný z Evropského sociálního fondu, Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a je na něj alokováno 136 250 000 Kč.

Projekt zahrnuje řadu aktivit, do jejichž realizace jsou zapojeny resorty státní správy, samosprávy a další aktéři. Při jeho podpoře MPSV dlouhodobě koncepčně spolupracuje

s organizací Lumos (dříve Children's High Level Group), která má praktické zkušenosti s deinstitucionalizací z mnoha zemí Evropy. V oblasti právního postavení uživatelů sociálních služeb MPSV spolupracuje s Ligou lidských práv a se zástupci kanceláře Veřejného ochránce práv.

V září byla vyhlášena veřejná zakázka *Zajištění přípravné fáze pilotního ověřování transformace*. Jejím cílem bylo zajištění podpory ve vybraných zařízeních sociálních služeb prostřednictvím pracovníků dodavatele, kteří působili přímo ve čtyřech zařízeních – Domov pod Kuňkou Ráby, Ústav sociální péče Jinošov, Domov sociálních služeb Slatiňany, Bellevue, poskytovatel sociálních služeb. Přípravná fáze pilotního ověřování byla zaměřena na nastartování některých aktivit procesu transformace ve výše uvedených zařízeních ještě před započítím činnosti *Národního centra podpory transformace sociálních služeb*.

V listopadu byl zveřejněn dokument *Kritéria transformace, humanizace a deinstitucionalizace vybraných sociálních služeb sociální péče*, jehož cílem je nastavení jasného rámce transformace vybraných zařízení sociální péče na základě individuálně určených potřeb uživatelů. Tento doporučený postup je pro zařízení, která jsou zapojena do projektu a čerpání investičních prostředků z Integrovaného operačního programu, závazný.

2009–2010

V jednotlivých krajích vznikly regionální transformační týmy zodpovědné za proces transformace v regionu.



FOTO: © FRED GOLDSTEIN | DREAMSTIME.COM

Ve vybraných zařízeních sociálních služeb byly vytvořeny tzv. multidisciplinární transformační týmy zodpovědné za proces transformace vybraných zařízení. V některých zařízeních započal proces hodnocení potřeb uživatelů a příprava tvorby transformačního plánu, na jehož základě budou poskynuty investiční prostředky a realizován proces deinstitucionalizace vybraného zařízení.

2010

Vznikl resortní tým MPSV, který se napříč jednotlivými odbory a oblastmi sociálních věcí (kvalita sociálních služeb, jejich dostupnost, oblast sociálních dávek, ucelená rehabilitace, rodinná politika apod.) věnuje problematice transformace a deinstitucionalizace

sociálních služeb. Vznikla také monitorovací skupina projektu *Podpora transformace sociálních služeb* a zároveň byla započata její činnost za účasti zástupců státní správy, samosprávy a vybraných odborníků z oblasti sociálních služeb.

SOUČASNOST

Do této chvíle bylo zpracováno šest transformačních plánů vybraných zařízení – ÚSP Jinošov, DOZP Slatiňany, DOZP Stod, DOZP Hlíňany, ÚSP Lobendava, ÚSP Marianum, které budou následně investičně podpořeny v rámci čerpání IOP.

K problematice podpory procesu transformace sociálních služeb probíhá příprava globálního grantu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

1. listopadu 2010 zahájilo činnost *Národní centrum podpory transformace*, které je dodavatelem zajištěno na základě smlouvy uzavřené mezi MPSV a společností 3P Consulting, s. r. o. Subdodavatelé a realizátoři dílčích aktivit jsou Hestia, o. s., pro oblast supervize, Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR, o. p. s., pro oblast vzdělávání, Quip – Společnost pro změnu pro oblast dílčích analýz a API – Akademie produktivity a inovací, s. r. o., pro tvorbu systémových nástrojů procesu transformace.

Veškeré informace o průběhu projektu je možné nalézt na webových stránkách procesu podpory transformace <http://www.mpsv.cz/cs/7058>.

Mgr. ROMANA KULICHOVÁ
ODD. KONCEPCE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB MPSV

ČSSZ

Nová služba pro lékaře – tzv. e-Podání HPN

Moderní, rychlou a výhodnou službu představuje pro ošetřující lékaře a nemocnice nový projekt České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) – zavedení elektronického hlášení o vzniku, změně režimu a ukončení dočasné pracovní neschopnosti, tzv. e-Podání HPN.

Realizace projektu se dostává do poslední fáze. Aby se na spuštění elektronického hlášení mohli lékaři připravit a zajímat se u svých poskytovatelů softwaru (SW) o možnosti úprav pro zaslání vybraných dílů „neschopenky“ elektronicky, oslovila ČSSZ největší výrobce lékařských SW. Požádala je o zapojení do projektu a o spolupráci v průběhu pilotního provozu. Pro softwarové firmy zpřístupnila testovací prostředí, ve kterém lze vyvíjený SW pro komunikaci s ČSSZ ověřovat. ČSSZ nabízí lékařům i vývojářům SW plnou součinnost.



FOTO: © GABRIEL BLAJ | DREAMSTIME.COM

Hlavní přínos:
zjednodušení administrativy

ČSSZ má zájem o to, aby se podpora pro e-Podání HPN stala postupně součástí existujících lékařských a nemocničních softwarových aplikací. V praxi to znamená, že lékaři,

kteří budou mít upravené svoje SW či jiné odborné aplikace, mohou bez problémů začít využívat tuto efektivní službu. Dosud zasílají ošetřující lékaři ČSSZ uvedené hlášení poštou. Tato elektronická forma komunikace přinese jednoznačně lékařům zjednodušení administrativy. Pro ošetřující lékaře, kteří se k elektronickému předávání hlášení pracovní

neschopnosti, e-Podání HPN, zaregistrují a rozhodnou se je využívat, představuje snížení nákladů i úsporu času na pořízení a zaslání I. a II. dílu Rozhodnutí o DPN a Hlášení ošetřujícího lékaře příslušné okresní správě sociálního zabezpečení. Zapojením co největšího počtu lékařů do elektronické výměny se zrychlí komunikace a následně i vyřizování a poskytování dávek nemocenského pojištění.

Kde najdeme bližší informace?

Od poloviny října 2010 je možné vyzkoušet příjem elektronických hlášení přímo v pilotním provozu. Zapojit se do něj mohou lékaři, jejichž aplikační software bude elektronickou komunikací podporovat.

Bližší informace o celém projektu e-Podání HPN pro vývojáře i ošetřující lékaře jsou k dispozici na webu ČSSZ na adresách: <http://www.cssz.cz/cz/e-podani/druhy-e-podani/> a <http://www.cssz.cz/cz/e-podani/druhy-e-podani/e-podani-informace-pro-osetrujici-lekarske-sluzba-HPN>.

ZDROJ: ČSSZ

Více než 2 500 lidem bylo odebráno nebo sníženo nemocenské

Celkem 141 169 kontrol dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce provedli zaměstnanci okresních správ, v Praze Pražské, v Brně Městské správy sociálního zabezpečení (OSSZ/PSSZ/MSSZ) v období od ledna do září 2010. To je o 37 324 (tj. 36 %) kontrol více než ve stejném období roku 2009 – tedy jich bylo celkem 103 845. Na základě těchto kontrol bylo porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce zkráceno nebo odňato nemocenské 2 549 pojištěncům.

Osoby, které čerpají dávky nemocenského pojištění, jsou povinny dodržovat stanovený režim dočasné pracovní neschopnosti a umožnit kontrolu dodržování tohoto režimu. Dále jsou mj. povinny sdělit ošetřujícímu lékaři adresu místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti a označit byt a zvonek jmenovkou.

Kontroly dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce (období leden až září 2010)

Kraj	Počet kontrol	Počet postihů ¹⁾	Kraj	Počet kontrol	Počet postihů ¹⁾
Jihočeský	8 927	92	Pardubický	7 999	192
Jihomoravský	11 177	170	Plzeňský	11 897	185
Karlovarský	7 535	194	Praha/PSSZ	8 259	188
Královéhradecký	7 761	168	Středočeský	15 112	209
Liberecký	5 093	81	Ústecký	11 534	194
Moravskoslezský	17 809	310	Vysočina	5 310	83
Brno/MSSZ	6 856	104	Zlínský	4 348	151
Olomoucký	11 552	228	Celkem ČR	141 169	2 549

Pozn.: ¹⁾ Počet postihů = počet osob, kterým bylo v důsledku porušení režimu dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce zkráceno nebo odňato nemocenské.

Dovednosti asistenčních psů se mohou lišit, základ ale musí mít stejný

Shodli se na tom odborníci z mezioborové pracovní skupiny na svém 6. zasedání, které se uskutečnilo 8. října. Oproti vodícím psům jsou totiž asistenční psi cvičeni více „na míru“ svým majitelům. Aby čtyřnohý pomocník mohl efektivně pomáhat osobě se zdravotním postižením, tak by dle expertů měl zvládat poslušnost, podávání a odnásení různých předmětů, hledání a přinášení ztracených věcí z volného prostoru a podávání věcí od druhé osoby.

Ostatní dovednosti, jako je například otevírání dveří a pomoc při svlékání, má asistenční pes zvládat (a má být k tomu cvičen) jen v případech, kdy by to bylo ku prospěchu majitele. Čtyřnohý pomocník mu totiž nesmí bránit v rozvoji dovedností a omezovat ho ve využívání vlastních sil. Nyní je úkolem pracovní skupiny tyto jednotlivé dovednosti zpřesnit a zkonkretizovat. Znovu se o nich bude diskutovat na další schůzce, která se má uskutečnit v polovině listopadu. (12)

ÖSTERREICH / RAKOUSKO
TSCHJECHISCHE REPUBLIK / ČESKÁ REPUBLIKA

Internationale Pensionsberatung

Sie sind oder waren in Tschechien oder Österreich tätig?
Experten der Pensionsversicherungsträger beraten Sie.

Ort / Termin

Mezinárodní důchodové poradenství

Pracujete nebo pracoval/a jste v Česku nebo v Rakousku.
Experti z institucí důchodového pojištění Vám poradí.

Místo / termín

OSSZ Znojmo

Videňská 701/31
669 02 Znojmo

16.11.2010

Dienstag, 16.11.2010: 9.00-16.00 Uhr v úterý 16.11.2010: 9.00-16.00 hod

Terminvereinbarung: dojednání termínu:

Ö ☎ 05 0303 23 723 CZ ☎ +420 515 205 210
Ö Fax 05 0303 23 790 CZ Fax +420 515 205 142

Vergessen Sie bitte Ihre Versicherungsunterlagen und Ihren Personalausweis oder Reisepass nicht. Nezapomeňte prosím Vaše doklady o pojištění a občanský průkaz nebo cestovní pas.

PENSIONSVERSICHERUNGSANSTALT ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

■ Když se řekne...

Výsluhové příspěvky ze služebních poměrů

V souvislosti s úsporou veřejných financí nabývají na významu výsluhové příspěvky po ukončení služebního poměru v Armádě České republiky a bezpečnostních sborech (Policii ČR, Hasičském záchranném sboru, Celní správě, Bezpečnostní informační službě, Vězeňské službě).

Zmíněné finanční náležitosti se přiznávají pro příslušníky armády na základě zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích; pro příslušníky bezpečnostních sborů na základě zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů.

PROFESNÍ „INVALIDNÍ“ DŮCHOD

Výsluhový příspěvek představuje opakovatelnou finanční dávku (její aktuální celková roční částka na výplatu činí okolo 7 mld. Kč ročně), která se vyplácí příjemcům měsíčně (v průměru 11,5 tis. Kč) z rozpočtu ministerstva obrany, vnitra a spravedlnosti po ukončení služebního poměru v minimální délce 15 roků. Z hlediska ekonomických a sociálních aspektů plní institut příspěvku několik funkcí – regulační (zejména v oblasti politiky zaměstnanosti), kompenzační, sociální apod. Co do své podstaty je zejména profesním „invalidním“ důchodem, neboť nahrazuje pokles výděлку v důsledku dočasného nebo trvalého snížení pracovní kvalifikace po ukončení služebního poměru.



FOTO: © TOMAS HAJEK | DREAMSTIME.COM

Co příspěvek kompenzuje?

Navic na základě provedených sociologických výzkumů v České republice i v zahraničí je prokázáno, že v podmínkách služebního poměru se příslušníci zpravidla „opotřebovávají“ rychleji (důsledkem fyzické zátěže a stresogenních faktorů) oproti podmínkám pracovního poměru. Z tohoto důvodu má příspěvek motivovat příslušníky k dobrovolnému odchodu ze služebního poměru v okamžiku dosažení věku, který je možno považovat za hraniční pro setrvání v přímém výkonu služby. Zvláště při prodloužení věkové hranice pro odchod do starobního důchodu by bylo neetické, kdyby např. příslušník po 30 letech služby (zhruba ve věku 50–55 let) byl propuštěn bez patřičných finančních kompenzací pro nevyhovující zdravotní, fyzické a další požadavky výkonu služby.

NASTAVIT SPRÁVNOU VÝŠI PŘÍSPĚVKU

Ve všech zemích NATO a Evropské unie je deklarován systém výsluhových náležitostí příslušníků ozbrojených složek státu za stanovenou dobu služebního poměru. Zároveň je legislativně chráněno to, aby start v civilní profesní dráze neznamenal sociální úpadek vysloužilců.

Z hlediska délky služby má výše výměry příspěvku značný význam. Je-li příliš nízká, ztrácí výsluhový příspěvek regulační funkci a poskytování příspěvku za službu se může jevit jako zbytečné.

Je-li stanovena příliš vysokou částkou, příslušníci jsou motivováni k odchodu ještě před dosažením přiměřeného věku, čímž se porušuje zásada profesního „invalidního“ důchodu.

REFORMA VÝSLUHOVÉHO PŘÍSPĚVKU

Doba 15 let služebního poměru pro přiznání příspěvku je v současnosti pro příslušníky armády a bezpečnostních sborů stejná. Zásadně rozdílná je procentní výměra z průměrného měsíčního hrubého platu ve prospěch příslušníků bezpečnostních sborů (např. za 15 let služby v armádě 5%, zatímco v bezpečnostních sborech 20%). Na základě srovnání výsluhových náležitostí podle výše zmíněných zákonů lze poukázat na neadekvátnost pro příslušníky bezpečnostních sborů. Ta je důsledkem chybného nastavení této doby, a to již v předchozí legislativní úpravě (zákon č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie ČR), která pro přiznání náležitosti vyžadovala pouze 10 let trvání

služebního poměru. V souvislosti s reformou veřejných financí se zvažuje zdanění výsluhových náležitostí, které by státnímu rozpočtu přineslo částku okolo 1 mld. Kč ročně. Podle poznatků ze zahraničí nepodléhají tyto náležitosti daňovému zatížení důsledkem respektování zmíněné zásady profesní „invalidity“. Z uvedených důvodů lze zvažovat nezbytnou reformu výsluhového příspěvku zvýšením doby pro jeho přiznání na 20 let služebního poměru se stejnou výměrou 20% pro příslušníky armády a bezpečnostních sborů. Předmětem daňového zatížení by se měl stát za předpokladu, že s ostatními příjmy (podléhající dani) poživatelé přesáhne několiknásobek stanovené částky (např. 5násobek minimální mzdy apod.).

Ing. JAROSLAV ŠETEK, Ph.D.
JIHOČESKÁ UNIVERZITA

■ Tip

Nejčastější úskalí při hodnocení pracovních výkonů

Vzpomeňte si, kdy vaši práci někdo naposledy formálně posuzoval. Objasnil vám váš vedoucí celkový účel hodnocení výkonu? Uvědomili jste si, jak je tento proces prospěšný pro vás, vašeho vedoucího a organizaci jako celek? Pochopili jste v plném rozsahu klíčové aspekty efektivního systému hodnocení výkonu?

Hlavní cíl hodnocení výkonu

Hlavním cílem hodnocení výkonu je zajistit maximální využití schopností, znalostí a zájmů každého zaměstnance. Na první pohled se tato zdánlivě jednoduchá formulace jeví jako veskrze zaměřená na zaměstnance. Pravdou je, že organizace, které se soustředí na plné využití schopností a oblastí zájmu každého jednotlivce, mají mnohem lépe motivované pracovní síly. Tato skutečnost pozitivně působí na produktivitu, čímž se zvyšuje konkurenční výhoda dané firmy. Těži z toho nakonec všichni.

Druhové cíle hodnocení výkonu

Cíle hodnocení výkonu přesahují rámec výše uvedeného základního účelu a slouží rovněž ke zlepšení vztahů mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci. Toho se dosahuje upevněním celkového pracovního vztahu mezi vedoucími a zaměstnanci, vytvářením vzájemného porozumění mezi vedoucími a zaměstnanci ohledně očekávání, cílů a měřitelných kritérií výkonu, povzbuzováním zaměstnanců k tomu, aby se otevřeně vyjadřovali k problematice výkonu, motivací vedoucích, aby zkoumali své vlastní silné stránky a oblasti vyžadující

cí zlepšení, a napomáháním vedoucím, aby u svých zaměstnanců podle potřeby prováděli koučování a poradenství.

Hodnocení výkonu rovněž umožňuje personálním pracovníkům, aby plnili efektivněji své hlavní úkoly, neboť jim poskytuje podpůrné údaje pro rozhodování o zvýšení platu, povýšení a disciplinárním řízení, umožňuje jim produktivněji využít lidské zdroje organizace a dodává informace o aktuálním stavu schopností i dovedností na podporu možností rozšiřování stávající zásoby talentů.

Máte-li pocit, že byste se mohli stát obětí některého z těchto úskalí, zvažte preventivní kroky. Například si před pohovorem se zaměstnancem znovu projděte popis práce pro připomenutí skutečných výkonových norem, pohlížejte na nesouhlas jako na součást užitečné výměny názorů, uvědomte si, že rozdíly v osobnostních rysech a pracovním stylu mohou mít pozitivní přínos pro různorodé pracovní prostředí, a přijměte fakt, že změna může být prospěšná.

Syndromy hodnocení výkonu

Navzdory veškerému vašemu úsilí a nejlepšímu úmyslu je stále možné, že budete ovlivňováni různými faktory do takové míry, že se stanou kontrproduktivními vzorci chování. Při



FOTO: © ANDREA | DREAMSTIME.COM

aplikaci na hodnocení výkonu mohou být tyto vzorce kategorizovány jako specifické typy syndromů.

• Syndrom dobrého/špatného dřívějšího výkonu

Faktorem, který má snad největší vliv ze všech, je dřívější výkon. Předchozí dobrý výkon vás snadno ovlivní do takové míry, že budete předpokládat, že bude plynule pokračovat. Budete mít proto tendenci různé „zádrhely“ ve výkonu racionalizovat a přehlížet. Na druhou stranu mohou špatné předchozí výkony znevažovat zlepšený výkon a způsobit, že kroky ke zlepšení budete přehlížet.

• Syndrom aktuálnosti

Určitou nástavbou problematiky dobrého/špatného dřívějšího výkonu je syndrom aktuálnosti. Jde o to, že významný pozitivní nedávný úspěch vyčnívá a zastíňuje jinak silný model špatného výkonu. Stejně tak vám může v mysli výrazně utkvět nedávná chyba a potlačit třeba rok trvající spolehlivý výkon.

• Syndrom nejlepšího

Je velmi snadné padnout do této pastí vzájemného porovnávání zaměstnanců, kdy se tomu „nejlepšímu“ ze skupiny přiřazuje nejlepší možné hodnocení.

Ve skutečnosti si výkon této osoby může zasloužovat ne více než nadprůměrné hodnocení a výkon ostatních o trochu méně. Kromě úskalí tohoto porovnávání se bude muset vedoucí zabývat problematikou výkonu v rámci celého oddělení.

• Syndrom mrtvého úhlu

Při vedení hodnotícího pohovoru může působit problémy rovněž syndrom mrtvého úhlu. Jde o to, že budete omlouvat nedostatky, které vykazujete i vy sami. Poctivé ohodnocení daného zaměstnance by znamenalo konfrontaci svých vlastních nedostatků, což je něco, co je pro mnohé z nás dost těžké.

• Syndrom předpokladu

V případě syndromu předpokladu se můžete domnívat, že víte, proč došlo ke změně v úrovni zaměstnancovy výkonnosti. Můžete například usuzovat, aniž máte na podporu svého názoru jakákoliv fakta, že důvodem, proč se výkon vynikajícího pracovníka začíná zhoršovat, je zřejmě onemocnění rodinného příslušníka; nebo byste mohli být přesvědčeni, že důvodem, proč průměrný pracovník vykazuje známky zlepšení, je vaše rozhodnutí přiřadit mu mentora.

• **Syndrom toho, co nemáme rádi**
Je pravděpodobné, že ve své mysli máte vlastní osobní seznam toho, co nemáte rádi, který vás při vedení hodnotících pohovorů podvědomě ovlivňuje. Mohli byste se ztotožnit s některými konstatováními z následujícího seznamu?

Nemám rád zaměstnance, kteří:

- nesplňují mé vlastní osobní normy, přestože splňují normy určené v jejich popisu práce;
- mě zpochybňují, nesouhlasí se mnou nebo se se mnou dohadují;
- jsou buď příliš nesamostatní, nebo příliš samostatní;
- mají osobnostní rysy, které se naprosto liší od mých vlastních rysů nebo od rysů nejvýkonnějšího pracovníka oddělení;
- zastávají pracovní styl, jenž se liší od mého vlastního stylu, když jsem toto pracovní místo zastával já;
- se snaží měnit způsob, jakým se úkoly tradičně řeší;
- pracují příliš usilovně jen proto, aby mi udělali radost.

UKÁZKA Z KNIHY 70 TIPŮ PRO HODNOCENÍ

PRACOVNÍKŮ OD DIANE ARTHUR

Z PRODUKCE NAKLADATELSTVÍ GRADA PUBLISHING

(WWW.GRADA.CZ)

Deset nejčastějších úskalí a nástrah při hodnocení výkonu

Nově ustavení řídicí pracovníci obvykle při hodnocení výkonu narážejí na deset typických úskalí:

1. Začnou být defenzivní nebo svárliví.
2. Diskutují o osobnostních rysech a postojích.
3. Přerušují zaměstnance, jakmile řeknou něco podstatného.
4. Pokládají sugestivní otázky typu „Nemyslíš, že...?“ a nabízejí rady pomocí sdělení typu „Kdybych já byl na vašem místě, tak...“
5. Vynášejí odsuzující výroky typu „Když já jsem působil ve vaší funkci, tak jsem takové věci nikdy nedělal.“
6. Nedrží se faktů a místo toho vyjadřují názory, dojmy a pocity.
7. Řeší problémy zaměstnanců za ně.
8. Zapojují se do plytkých nebo irelevantních debat.
9. Mluví o sobě.
10. Mluví se zaměstnanci přezíravě.

KAMPAŇ

Je vaše společnost přátelská rodině?

Sít mateřských center vyhlásila další ročník kampaně *Společnost přátelská rodině*. V rámci ní budou oceněni zaměstnavatelé, kteří svým zaměstnancům významně pomáhají při sladování profesního a rodinného života.



sladování rodinného a pracovního života, se nám stále nedaří naplnit tak, jak bychom si představovali.“

HLAVNÍ CÍLE KAMPAŇE

Cílem kampaně *Společnost přátelská rodině* je posílení společenské prestiže rodiny prostřednictvím zlepšení životních podmínek rodin, vytvořením prostředí přátelského rodinám, podporou vytváření motivujících prorodinných opatření a posílením aktivních nástrojů sladování rodinného a pracovního života. „Nástroje, které usnadňují harmonizaci rodinného a pracovního života, jsou u nás stále popelkou. Jejich nedostatek se dotýká všech generací, nejvíce však rodin s malými dětmi a také straší generace, proto je třeba ukázat, že to jde,“ zdůrazňuje záměr kampaně Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center.

Slavnostní předávání certifikátů proběhne v rámci konference k projektu *Šance rodině i zaměstnání* v první polovině dubna 2011. Nominace je možné podávat do konce ledna příštího roku. Více informací získáte na www.materska-centra.cz.

ZDROJ: SÍŤ MC

Certifikát *Společnost přátelská rodině* mohou obdržet státní, nevládní i soukromé společnosti a organizace (nejrůznějšího typu), kulturní a sportovní instituce, školy, nemocnice, výrobní podniky a firmy, média, obce, úřady za trvalé poskytování podmínek přátelských rodině daných kritérii v podmínkách vyhlášení. Zaměstnavatelé pak musí splnit další specifická kritéria zaměřená

na nabídku podmínek pro sladování rodinného a pracovního života. Tak jako každým rokem mohou návrhy podávat „uživatelé“, tedy rodiny, ale přihlásit se mohou i sami ti, kteří by chtěli certifikát obdržet. Lucie Plešková, manažerka projektu Sítě mateřských center s názvem *Šance rodině i zaměstnání*, upozorňuje: „Naši databázi zaměstnavatelů, kteří nabízejí podmínky pro usnadnění

KONFERENCE

Správní lidé na palubu

Vedení a řízení neziskových organizací v praxi bude hlavním tématem mezinárodní odborné konference s názvem *Správní lidé na palubu*, která se uskuteční ve dnech 23. a 24. listopadu v Praze. Účastníci z řad manažerů

neziskových organizací z České republiky i zahraničí a vybraní zástupci soukromého sektoru a veřejné správy budou diskutovat zejména o cestách k posílení transparentnosti neziskového sektoru a budování jeho dobrého

jména. Součástí programu je i diskuze o posilování vlivu zástupců neziskových organizací na jejich další rozvoj. Konference je přístupná nejen lidem z neziskových organizací, ale i pro zájemce z řad veřejnosti. Přihlásit se je možné prostřednictvím webových stránek www.neziskovky.cz do 19. listopadu.

ZDROJ: NEZISKOVKY.CZ

KŘÍŽOVKA

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR koordinuje transformaci péče o ohrožené děti v České republice, která má mj. zvýšit prestiž pěstounské péče. Cílem reformy je do systému péče o ohrožené děti vnést řád, pravidla pro vzájemnou a včasnou informovanost, standardy práce všech... (viz *tajenka*).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. listopadu. Jeden z vás vyhraje publikaci *Jak získat psychickou odolnost* autorů Grahama Jonese a Adriana Moorhouse z produkce nakladatelství Grada Publishing. Jedinečná kniha, která aplikuje elitní sportovní psychologii do pracovního i soukromého života, je určena všem, kteří chtějí i ve stresu a pod tlakem podávat trvale vysoký výkon. Podstatou je získání psychické odolnosti, díky které člověk dokáže tlak aktivně využívat ke svému prospěchu. Spolu s nezbytnými dovednostmi a schopnostmi je psychická odolnost klíčová pro dosahování výjimečně vysokého výkonu.



Tajenka z minulého čísla: „... invalidní dítě a při ztrátě živitele.“ Publikaci *Jak na „špinavé“ triky a útoky v komunikaci* od Alberta Thieleho z produkce nakladatelství Grada Publishing získává pan V. Průcha z Písku. Gratulujeme.

POMŮCKA: IFA, ISAR, OTITIS, PAA	BAVORSKÁ REKA	ŽEMLOVKA	VÝCHOD NĚMECKY	NEMOCNÝ ČLOVĚK HOVOR.	MÍSTO U DOMU	AMERICKÁ LETECKÁ SPOLEČNOST	ŽLUTÉ BARVIVO	KOŘENOVÁ ZELENINA	ČAROVÉ KÓDY	OPAK DOBRA	CIBULOVITÁ ROSTLINA	DONĚT DOVNITŘ	INICIÁLY SKLADATELE DVORÁKA	SPZ SVITAV
JMÉNO ZPĚVÁKA JAHELKY			MĚSTSKÁ DIVADLA PRAŽSKÁ			OŘEZÁNÍ					TĚSTO NA VÝROBU CHLEBA			
SLED CVIKŮ			NAMĚTY			MADRIDSKÝ FOTBALOVÝ KLUB					AMERICKÉ POHOŘÍ			
						NÁZEV					TOMÁŠ DOMÁCKÝ			
1. DÍL TAJENKY													EKONOMICKÝ ZKR.	POHYBY KYVADLA
CHEM. ZN. RADIA			SMRTELNÁ CHOROBA			LAHODNÉ NÁPOJE				ODVET. SEK V ŠERMU				
			BÝV. JEDN. JASU			POTOMCI SLOVEN.				OKYSLIČENÝ VZDUCH				
	MAĎARSKO BÝVALÁ ZKR.	PŘEDLOŽKA			DELŠÍ DOBU				POVRCHY ZDÍ MN. Č.					
		SPOJKA			ZN. SÍČICH STROJŮ				ZÁNĚT UCHA					
JM. HERCE DAMONA				POUZE			VOZÍTKO						INIC. HERCE VETCHÉHO	
				FÁZE MĚSÍCE			ZELENINOVÝ POKRM						LASICOVITÁ SELMA	
LIDOVÉ NOVINY ZKR.			JMÉNO SPIROVATELE FRANCE					PROUD				NOČNÍ VIDINY		
			OZEHNUŤ					PLÁŽ				ZVRAT. ZÁJMENO SL.		
BRAZILSKÉ MĚSTO ??? DE JANEIRO				OSOBNÍ ZÁJMENO			PATŘÍČÍ ELE				SPORTOVNÍ KLUB ZKR.		ZOOLOGICKÁ ZAHRADA ZKR.	DĚJSTVÍ OPERY
				BÝV. ZN. NĚM. AUT			UZLOVÝ TELEKOMUN. OBLVOD ZKR.				KVĚTNÍ PŘÁŠEK			
	TĚLESNÁ VÝCHOVA ZKR.	RUŠNO				PŘEDÁVAT ZNALOSTI				PŘESTÁVKA				
		INICIÁLY HERCE LUKAVSKÉHO				SNÍŽENÝ TÓN E				PŘEDLOŽKA				
BARVA V KARTÁCH					2. DÍL TAJENKY								POLÉVKOVÝ KNEDLÍČEK	
BAREVNÝ PTÁK					VYSOKÁ KARTA			LICHOKOPYTNIK					KOCOUR ZASTAR.	

Novinka

Pečovatelská služba v České republice

Především poskytovatelům sociálních služeb, pracovníkům veřejné správy, odborníkům, studentům a dalším zainteresovaným subjektům je určena nová odborná publikace s názvem *Pečovatelská služba v České republice*. Svým obsahem, počtem autorů i rozsahem je zcela ojedinělá.

Více než 30 autorů, odborníků z oblasti teorie i praxe sociální péče, se na 432 stranách zabývá historií, současným stavem, legislativou, financováním, prognózami či eticko-filozofickými aspekty terénních služeb sociální péče a jejím praktickým fungováním.

Součástí knihy je také prezentace některých konkrétních projektů, seznámení s podobou pečovatelské služby v Rakousku, s odpovědní Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na dotazy poskytovatelů pečovatelské služby a s názory několika významných osobností. „Vydávaná publikace je v mnohém inspirativní také pro nás, komunální zastupitele. Umožňuje nám uvědomit si, že sociální služby pro seniory a lidi s postižením by měly být nedílnou součástí naší komunální aktivity,“ říká Ing. Oldřich Vlasák, poslanec Evropského parlamentu, předseda Svazu měst a obcí ČR.

Kde ji získáte?

Knihu vydává za velmi příznivou cenu největší tuzemské profesní sdružení subjektů poskytujících sociální služby Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky, na jejíž adrese a elektronických kontaktech je možno ji také objednat.



„Záměrem vydavatele této knihy je přinést ucelený pohled na složitou problematiku terénních služeb sociální péče, resp. pečovatelské služby. Je naším přáním, aby jejím zaměstnancům byla kniha pomoci v náročných pracích, pomohla zvednout její prestiž a tím přispěla i k rozvoji pečovatelské služby jako takové,“ uvedl Ing. Jirí Horecký, B. A. (Hons), prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.

ZDROJ: APSS ČR

Úřady práce pomáhají školákům s výběrem dalšího vzdělání i zaměstnání

V Domě kultury v Kladně se 11. a 12. října se uskutečnil už 14. veletrh celoživotního vzdělávání a zároveň s ním i 3. veletrh technických oborů. Kromě 35 středních a vysokých škol se zde prezentovalo i devět zaměstnavatelů. Cílem veletrhu bylo seznámit žáky posledních ročníků základních škol, jejich rodiče i učitele s možnostmi dalšího studia. Akci uspořádal Úřad práce v Kladně.

Obdobná akce se uskutečnila 19. října v Rokycanech pod názvem *Akademie řemesel 2010*. Především žáci základních škol se zde měli možnost seznámit s nabídkou oborů vzdělání jednotlivých středních škol a středních odborných učilišť v Plzeňském kraji i v dalších regionech. Kromě škol se na akci rovněž prezentovali významní zaměstnavatelé. Pořadatelem již 8. ročníku *Akademie řemesel* byl Úřad práce v Rokycanech.

(RED)

INSPEKCE PRÁCE

Přetrvávající problémy na staveništích

Stavebnictví jako komplexní obor je jedním z nejproblematictějších odvětví, vezmeme-li v úvahu počty smrtelných a závažných úrazů. Asi největším problémem je dělba odpovědnosti za otázky BOZP mezi více zaměstnavateli.

Ačkoli je v ČR legislativou vyžadován koordinátor BOZP jak pro fázi přípravy stavby, tak pro samostatnou realizaci, počet závažných a smrtelných úrazů se v posledních letech nijak razantně nesnížil, dokonce v rámci určitých regionů došlo k jeho zvýšení.

Povinnosti koordinátora a zaměstnavatele

Povinnosti koordinátora BOZP jsou taxativně určeny § 18 zákona č. 309/2006 Sb. a nařízením vlády č. 591/2006 Sb., v platném znění.

Po ustanovení koordinátora je třeba, aby zaměstnavatelé nadále dodržovali ustanovení § 101 odst. 3 a 4 zákoníku práce. Tato skutečnost je dle zkušeností z kontrol oblastních inspektorátů práce (OIP) velice často opomíjena, neboť povinnosti koordinátora a zaměstnavatele jsou zaměňovány nebo mylně slučovány. Zhotovitelé v pozici zaměstnavatelů totiž obvykle nabývají dojmu, že je-li ustanoven koordinátor BOZP, povinnosti z odst. 3 a 4 § 101 zákoníku práce má na starosti koordinátor BOZP. Je ale zřejmé, že ve výčtu povinností koordinátora BOZP nejsou tyto úkoly zahrnuty a koordinátor nedodržením této povinnosti může kontrolovat a zhotovitele pouze upozornit na neplnění jeho povinností.

Důležitá role hlavního zhotovitele

Vzhledem ke složitosti obchodních vztahů na staveništích tyto námítky nepadají na úrodnou půdu, neboť v zákoně č. 309/2006 Sb. není definován hlavní zhotovitel, popř. zhotovitel, podobně jako je tomu u zákona stavebního. Zhotovitelem stavby pro účely zákona č. 309/2006 Sb. je každý podnikající subjekt, který se na stavbě vyskytuje.

A zde nastává mnohdy největší problém, a tím je častá nepřítomnost zástupců „hlavního zhotovitele“ na stavbě, neboť jsou časové úseky,

kdy se na stavbě nevyskytuje vůbec. Stavbyvedoucí často bývá najatou OSVČ, která musí všechny kroky konzultovat s obchodním partnerem. Při řešení většiny otázek BOZP je však nutná rychlá spolupráce všech subjektů, která je obtížně zajiřitelná, není-li na stavbě přítomen „hlavní dodavatel“. Řešením je dostatečná informovanost zadavatelů, koordinátorů a zhotovitelů staveb. Inspektoři OIP na tento problém upozorňují v rámci kontrolní činnosti a osvěty.

Jazyková bariéra mezi pracovníky

Dalším přetrvávajícím problémem je jazyková bariéra. V současnosti se na staveništích objevuje zvěšující se množství pracovníků z nových členských zemí EU. V ČR se jedná zejména o pracovníky z Bulharska a Rumunska. Jelikož mají menší povědomí o BOZP a často i relativně nebezpečné pracovní návyky, je třeba je informovat v jim srozumitelném jazyce buď pomocí překladatele, nebo pracovníka, který ovládá dostatečně oba jazyky. Navíc je třeba, aby zaměstnavatel na tyto pracovníky častěji dohlížel.

Tito pracovníci také mnohdy musí spolupracovat s občany dalších zemí. Nejsou však často schopni informovat o vzniklých problémech ostatní osoby, které se na staveništích vyskytují. Situaci zmírňují pouze osoby schopné se domluvit nějakým ze světových jazyků anebo ovládající jazyk český. Těch je však v současné době nedostatek.

Dle části páté zákoníku práce je zaměstnavatel povinen informovat zaměstnance o právních a ostatních předpisech a rizicích. V tomto případě by tedy zaměstnavatel musel tato školení provádět v rodném jazyce zaměstnanců, což je značně finančně nákladné. Řešení tohoto problému je spíše dlouhodobé, pravdou je, že cizinci, kteří pracují v ČR, postupně získávají jazykové znalosti.



FOTO: © UKO_JESITA | DREAMSTIME.COM

Výuka BOZP na školách

Další problém, který je třeba řešit, představuje otázka výuky BOZP ve školství. Na tento problém upozorňují zejména zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají čerstvé absolventy učilišť nebo středních škol. MŠMT, ale i provozovatelé škol by měli do učeb-

ních osnov zařadit vybrané části pracovního práva a BOZP včetně rozšíření praxe, která bude na BOZP přímo zaměřena.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci na staveništích je vystavena neustálým změnám, a i když se daří některé problémy řešit, vystávají problémy nové, které jsou obvykle

reakcí na rychle se měnící podmínky na staveništích. Nově zjištěné problémy je třeba řešit vždy bez zbytečných průtahů.

Ing. MILAN MORAVEC
VEDOUcí ODBORU INSPEKCE PRÁCE
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE
PRO HLAVNÍ MĚSTO PRAHU

Osvědčení Bezpečný podnik získalo 12 firem

Ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn předali 19. října v Kaiserštejnském paláci v Praze osvědčení **Bezpečný podnik** zástupcům 12 společností. Tři z těchto společností, a to **Pražská energetika, a. s., Kovohutě Příbram nástupnická, a. s., a Elektrárna Chvaletice, a. s.,** získaly osvědčení již počtvrté. **Bezpečnými podniky jsou tak nepřetržitě 12 let.**

Osvědčení se uděluje každý rok společnostem, které splnily podmínky programu **Bezpečný podnik**. Program **Bezpečný podnik** je jedním ze způsobů, jak implementovat systém řízení bezpečnosti a ochrany



zdraví při práci do celkového managementu, a dosáhnout tak vyšší úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví. V České republice se nyní prokazuje platným osvědčením **Bezpečný podnik** 62 společností.

Kdo získal ocenění za Správnou praxi?

Ve stejný den a na stejném místě byly také předány ceny za **Správnou praxi**, a to podnikům, které se zapojily do národního kola tohoto programu v rámci Evropské kampaně za bezpečnost práce při údržbě. V letošním roce se v ČR programu **Správná praxe** zúčastnilo 10 firem. Na prvních třech místech se umístily BIS Czech, s. r. o., Pardubice; ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Temelín, a KOVOKON Popovice, s. r. o. Nejlepší dva projekty byly odeslány do mezinárodního kola, jehož vyhodnocení proběhne v únoru 2011 ve španělském Bilbau. (12)

Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2010)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007 (platí i od 1. 1. 2010)	<i>částky životního minima</i>	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	<i>částka existenčního minima</i>	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007* (platí i od 1. 1. 2010)	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007 (platí i od 1. 1. 2010)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY* (od 1. 1. 2010)	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i>	5 - 12 hod. 61 Kč - 73 ¹ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 93 Kč - 112 ¹ Kč, déle než 18 hod. 146 Kč - 174 ¹ Kč
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoposádkové vozidlo a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
	<i>průměrné ceny PH:</i>	benzín 91 oktanů 28,50 Kč; benzín 95 oktanů 28,70 Kč; benzín 98 oktanů 30,70 Kč; motorová nafta 27,20 Kč
NÁHRADA MZDY (od 1. 1. 2010)	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
NEMOCENSKÉ* (od 1. 1. 2010)	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 138,43 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 138,43 Kč, nejvýše však do 207,55 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 207,55 Kč, nejvýše však do 414,93 Kč se započte 30 %, k částce nad 414,93 Kč se nepřihlíží	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)* (od 1. 6. 2010)	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ* (od 1. 6. 2010)	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJISTNÍ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* v roce 2010	<i>Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoci v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícími způsobem:</i>	z částky do výše 791 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 791 Kč, nejvýše však do 1 196 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 196 Kč, nejvýše však do 2 371 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 371 Kč se nepřihlíží
	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i>	zaměstnavatel: 25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ zaměstnanec: 6,5 % OSVČ: 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna) osoby dobrovolně účastné DP: 28 % na DP
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<i>rodičovský příspěvek:</i>	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodičovského příspěvku: rychléjší čerpání, po peněžité pomoci v mateřství (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<i>porodné:</i>	13 000 Kč na každé narozené dítě
	<i>pohřebné:</i>	5 000 Kč Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, září 2010: 8,5 % říjen 2010: 8,5 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 10. 2010	<i>celkem:</i>	495 161
	<i>z toho:</i>	253 888 žen 65 267 osob se zdravotním postižením 38 127 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 10. 2010	<i>celkem za ČR:</i>	33 651
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 10. 2010: 14,7	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem²⁾	září 2010: 10 116 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (r. 2009)	<i>počet nemocí z povolání nově zjištěných:</i>	577
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i> <i>smrtelné úrazy:</i>	23 158 105
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (CR celkem)	v r. 2009: 48 568	
	<i>celkem:</i>	11 464 909
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ**** výdaje 1. pololetí 2010 (v tis. Kč)	<i>nemocenské</i>	8 233 933
	<i>ošetřovné</i>	221 936
	<i>vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství</i> <i>peněžité pomoci v mateřství</i>	1 484 3 007 556
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2008: celkem v národním hospodářství 22 593 Kč, PS 22 439 Kč, NS 23 345 Kč 2009: celkem v národním hospodářství 23 488 Kč, PS 23 277 Kč, NS 24 432 Kč 1. pololetí 2010: celkem v národním hospodářství 23 135 Kč, PS 23 055 Kč, NS 23 482 Kč	
	<i>absolutní údaje</i>	<i>relativní údaje</i>
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. pololetí 2010	<i>sňatky</i>	17 089
	<i>rozvody</i>	14 961
	<i>živé narození</i>	58 175
	<i>zemřelí</i>	52 462
	<i>celkový přírůstek</i>	9 005
	<i>střední stav obyvat.</i>	10 509 971
	<i>x</i>	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	<i>zaměstnanci celkem</i>	3. čtvrtletí 2009: 4 396 846 2. čtvrtletí 2010: 4 436 567 3. čtvrtletí 2010: 4 488 188
	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	3. čtvrtletí 2009: 961 576
		2. čtvrtletí 2010: 969 779
		3. čtvrtletí 2010: 985 595
	<i>OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.</i>	3. čtvrtletí 2009: 753 493
		2. čtvrtletí 2010: 727 749
3. čtvrtletí 2010: 740 506		

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ
1) pro veřejnou sféru
2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

Rakušané připravují reformu péče o stárnoucí populaci

V sousedním Rakousku probíhá celonárodní debata o budoucím zajištění péče o stárnoucí populaci. A to péče kvalitní a finančně dostupné všem, kteří ji budou potřebovat. Střední délka života má totiž v roce 2050 dosahovat 90 let u žen a 86 let u mužů.

V rámci této debaty se uskutečnila pracovní porada odborníků a politiků k novému uspořádání financování péče, kterou do parlamentu svolala na 27. září rakouská Rada seniorů. Mezi pozvanými hosty byl i předseda Rady seniorů ČR Dr. Zdeněk Pernes, jehož vystoupení sklídilo velký ohlas.

Hlavní témata pracovní porady

Pracovní porada byla rozdělena do tří samostatných částí. V první části byla zdůvodněna teze, proč je ve financování péče nezbytná reorganizace, druhá část řešila budoucí organizaci a financování péče, a třetí

část se zabývala konkrétními návrhy projektů budoucího financování péče z pohledu rakouských parlamentních stran. Úřadující předseda Rady seniorů Rakouska prof. Dr. Andreas Khol v úvodu zdůraznil, že na této pracovní poradě nejde jen o peníze, ale také o organizování péče zdola nahoru, o pečovatelská povolání a o úlohu rodiny a neziskových organizací. Zástupce prezidia Rady Dr. Karl Blecha poté vyzval k rychlému zavedení pečovatelského fondu, který by měl být financován z daní. V této souvislosti poukázal nejen na vládní program, který zřízení fondu deklaruje, ale také na existenci mnoha různých konceptů, které je nezbytné ujednotit a politickým nosite-



Pracovní porady odborníků a politiků k novému uspořádání financování péče o stárnoucí populaci v Rakousku se zúčastnil i předseda Rady seniorů ČR Dr. Zdeněk Pernes (uprostřed). Společnost mu na snímku dělají úřadující předseda Rady seniorů Rakouska prof. Dr. Andreas Khol (vpravo) a zástupce prezidia Rady Dr. Karl Blecha (vlevo).

lům rozhodnutí „naservírovat“ návrhy řešení. Podle Dr. Blechy je nutno vytvořit takový systém, který každému Rakušanovi zaručí nárok na adekvátní zaopětření, pokud jej bude potřebovat. Mezi hlavními řečníky vystoupil i spolkový ministr práce a sociálních věcí Rudolf Hundstorfer.

Zřízení pečovatelského fondu

V roce 2030 se v Rakousku předpokládá růst nákladů na financování rezidenční péče při dolní hranici demografického vývoje 66% a při horní hranici až 206%, tj. až na cca 5 miliard eur. Financování péče se nadále předpokládá zachovat z více zdrojů, tj. z penzí, z pečovatelských příspěvků, z podpory rodin a veřejné-

ho sektoru. Propad, který je nezbytné vykompenzovat z jiných zdrojů, je očekáván v rodinných rozpočtů (demografie – pokles natality populace). S ohledem na uvedená fakta se připravuje zřízení pečovatelského fondu, který by měl do roku 2020 disponovat částkou 200 milionů eur. Zavedení pečovatelského fondu ale není alternativou pro dobrovolné připojištění pro případ potřeby pečovatelské služby. K financování fondu se s ohledem na udržení konkurenční schopnosti firem (nesmí dojít k navýšení vedlejších mzdových nákladů) navrhuje zavést novou majetkovou daň. Na zavedení nové majetkové daně se ale rakouská vládní koalice dosud nedohodla, na zřízení fondu ano (programové prohlášení vlády).

Pečovatelské příspěvky zůstávají

Zřízení pečovatelského fondu také nesmí ohrozit financování současných pečovatelských příspěvků, které mají nadále při současném nastavení zůstat zachovány. Současně se požaduje jejich každoroční valorizace. Rakouský pečovatelský fond má být spravován spolkovým ministerstvem práce a sociálních věcí a jeho prostředky účelově předávány spolkovým zemím a obcím. Pečovatelské příspěvky mají nadále zůstat v péči státu. Z fondu má být financován nejen provoz domovů důchodců, ale též posílení krátkodobé péče ve stacionářích a mobilních službách. Mobilní služby k dalšímu rozvoji domácí péče mají být posíleny až o 6 400 nových zaměstnanců na plný pracovní úvazek.

Politická podpora pro reformu

Reforma financování péče má být realizována nejpozději v roce 2013. Z opozičních politiků myšlenku zřízení pečovatelského fondu podpořila BZO a zelení. K jeho financování navrhuje zelení kombinaci dědičné a darovací daně a nové „finanční“ daně. Strana FPÖ je proti zrušení civilní služby. Nová architektura financování péče „je nejen výzvou pro politiky, ale také prověřkou jejich sociální odpovědnosti“, jak bylo řečeno v rakouském parlamentu. Na budoucí financování rezidenční péče se předpokládá v Rakousku vynakládat až 3% HDP. „To není katastrofický scénář, ale zvládnutelná výzva, pokud se konečně pustíme do změny směru. Dosud se strkala hlava do písku,“ řekl ing. Norbert Hofer z parlamentního klubu FPÖ.

DR. ZDENĚK PERNES, PŘEDSEDA RS ČR (REDAKČNĚ KRÁCENO, REDAKČNÍ MEZITITULKY)



FOTO: © INDOS82 | DREAMSTIME.COM

Česko versus Rakousko

Rakousko vynakládá na péči v 800 domovech důchodců, ve kterých žije cca 80 000 klientů, z veřejných zdrojů 3,9 miliardy eur, tj. 1,4% HDP, na rodinnou péči, tj. na pečovatelské příspěvky, 2,1 miliardy eur, tj. 1,0% HDP. Česko vynakládá na péči ve 463 registrovaných domovech, ve kterých žije cca 38 000 klientů, z veřejných zdrojů 4,5 miliardy Kč, tj. 1,2% HDP, a na rodinnou péči, tj. na příspěvky na péči, 11,6 miliardy Kč, tj. 3,1% HDP. Český příspěvek na péči má čtyři pečovatelské stupně od 2 000 Kč do 12 000 Kč, rakouský pečovatelský příspěvek má sedm pečovatelských stupňů od 154 eur do 1 656 eur. V Rakousku pobírá příspěvek na péči cca 420 000 osob, tj. 5% populace, v Česku cca 297 000 osob, tj. 2,8% populace.

EURES v Libereckém kraji

Veletrh EDUCA 2010 JOBDAYS Liberec

EURES (Evropské služby zaměstnanosti) byl jedním z partnerů a vystavatelů na největším veletrhu vzdělávání a pracovních příležitostí v severních Čechách EDUCA 2010 JOBDAYS Liberec, který se konal již čtvrtým rokem v liberecké Tipsport aréně od 21. do 23. října. Návštěvnost veletrhu se za celé tři dny přiblížila hranici 10 tisíc návštěvníků. EURES oslovilo okolo 300 zájemců o zaměstnání v zahraničí, převážou zájem hlavně o práci v německém příhraničí. EURES poradci například odpovídali na dotazy týkající se pracovního povolení a otevření německého trhu práce od 1. května 2011.



EURES poradci na veletrhu odpovídali i na otázky týkající se otevření německého trhu práce od 1. května 2011.

FOTO: ARCHIV EURES

EURES poradci byli návštěvníkům veletrhu k dispozici ve dvou stáncích. Ve stánku EURES byla pro zájemce připravena nabídka volných míst z databáze národního portálu www.eures.cz a mezinárodního portálu www.eures.europa.eu, informace o práci v zahraničí a přednášky o službách, které EURES bezplatně nabízí. Druhý stánek EURES TriRegio byl zaměřen na přeshraniční spolupráci. Volná pracovní místa a informace zde poskytovali přímo EURES poradci z Polska a Německa.

Veletrh byl určen především žákům, studentům a nezaměstnaným, na své

si zde ale mohl přijít každý zájemce o práci v České republice nebo v zahraničí. Kromě služby EURES se ho v roli vystavovatelů zúčastnilo 37 firem, které návštěvníkům nabídly 1 500 volných míst, a asi 70 středních a vysokých škol. Na akci se rovněž prezentovali partneři sítě EURES, Eurocentrum Liberec a Enterprise Europe Network. Veletrh pořádaly Úřad práce v Liberci, Liberecký kraj a S group sport facility management, s. r. o. – Tipsport arena. Více informací se můžete dočíst na oficiálních stránkách veletrhu <http://liberec.jobdays.cz/>.

Konference EURES v Sychrově

V prostorách Zámeckého hotelu Sychrov se 15. října uskutečnila konference EURES. Zahájila ji ředitelka Úřadu práce v Liberci Kateřina Sadílková. Před samotnou prezentací Evropských služeb zaměstnanosti také vystoupil ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek, dnes již bývalý primátor statutárního města Liberec Jiří Kittner, poslanec Václav Horáček a rektor Technické univerzity v Liberci Zdeněk Kůs.



Konference EURES přilákala do Sychrova na 75 účastníků, především ředitelů úřadů práce a pracovníků úřadů práce zabývajících se tematikou práce v zahraničí.

FOTO: ARCHIV EURES

Zástupci sítě EURES seznámili přibližně 75 účastníků konference z řad ředitelů úřadů práce, pracovníků úřadů práce zabývajících se tematikou práce v zahraničí a zástupců partnerských organizací s novým videoklipem EURES Pracujte v České republice, s činností EURES Česká republika a s aktivitami přeshraniční spolupráce Libereckého kraje se Saskem a Polskem realizované přeshraničním partnerstvím EURES TriRegio. Zástupce společnosti Monster Worldwide CZ, s. r.

o., popsal a zhodnotil spolupráci s EURESem na virtuálním veletrhu práce, který proběhl na počátku října, a v závěru akce byl představen projekt Leonardo, který realizují úřady práce jako jinou formu zahraniční spolupráce.

EY2010

Chudoba není vzdáleným pojmem

V rámci Mezinárodního dne za vymýcení chudoby, který připadá na 17. října, se konaly v řadě evropských zemí, Českou republiku nevyjímaje, setkání sociálně vyloučených osob, pracovníků neziskových organizací a významných státních a místních politiků s veřejností, aby diskutovali o problému chudoby, sociálního vyloučení a lidské důstojnosti.



FOTO: © BARBARA REDDOCH | DREAMSTIME.COM

světa, ale i České republiky. Kromě osobností veřejného života, představitelů měst i zaměstnanců úřadů se zde představilo mnoho poskytovatelů sociálních služeb: Armáda spásy, Centrum sociálních služeb Ostrava, Česko proti chudobě, Diakonie ČCE, Charita Ostrava, Slezská Diakonie. Připraven byl hudební program, kolemjdoucí byla nabízena „bezdomecká“ polévka a pro děti a mládež připravili studenti v rámci kampaně Česko proti chudobě hry, kterými se baví děti v rozvojovém světě. Rovněž byl vytvořen symbolický řetěz inspirovaný kampaní Česko proti chudobě, kterou podpořila řada významných osobností – „luskání prsty“ za děti, které každé tři teřiny umírají v důsledku extrémní chudoby. Záštitu nad happeningem převzal hejtman Moravskoslezského kraje Jaroslav Palas.

Chudoba vede k samotě

Nad tématem Chudoba vede k samotě se na otevřeném semináři zamýšlel ekonom Tomáš Sedláček společně s politikem a filozofem Danielem Kroupou. V týdnu od 18. do 22. října se v Ostravě rovněž uskutečnila sbírka trvanlivých potravin pro Potravinovou banku, která je dále distribuuje k potřebným lidem. (TZ)

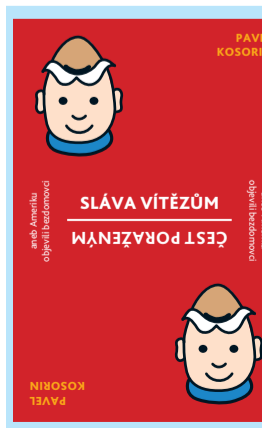
Sešli se u společného ohně

Armáda spásy a Charita Ostrava ve spolupráci s dalšími organizacemi poskytujícími v ostravském regionu sociální služby připomněly veřejnosti různými akcemi problém chudoby a sociálního vyloučení. V bývalém kostele na ul. Lidická 54, kde Charita Ostrava provozuje nízkoprahové denní centrum pro lidi bez přístřeší, proběhlo 20. října setkání U společného ohně. Zapálený oheň symbolicky spojil uživatele azylových domů z regionu, pozvané zástupce statutárního města Ostravy a Moravskoslezského kraje s účastníky podobných akcí v celé Evropě. „Na Ostravsku pomáháme potřebným již dvacet let. Rádi bychom připomněli široké veřejnosti, že chudoba není vzdáleným pojmem, ale je i v našem kraji. Opravdu není těžké přijít o zaměstnání, domov, někdy i o své nejbližší,“ uvedl k akci Jan F. Krupa, oblastní ředitel Armády spásy.

Happening v Ostravě

Na Masarykově náměstí v Ostravě se uskutečnil happening, jehož cílem bylo upozornit na aspekty chudoby, které se týkají nejen rozvojového

Sláva vítězům, čest poraženým



„Když se objevilo v médiích, že dávám jídlo bezdomovcům, dostal jsem od kohosi esemesku, že prý už nepůjde do mé hospody, když teda podporuju ty bezdomovce. Poslal jsem mu seznam všech svých restaurací, které po Evropě mám, aby věděl, kam všude nemá chodit.“ Richard Hošek, gastronom. Uvedený citát je součástí knihy rozhovorů Pavla Kosorina Sláva vítězům, čest poraženým, která vyšla v rámci Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení 2010 a byla 18. října představena v Brně. Jedná se o zcela výjimečnou publikaci, kterou lze číst ze dvou stran: „první“ obsahuje rozhovory s lidmi, kteří jsou v životě aktuálně mimořádně úspěšní, „druhá“ zase výpovědi šesti mužů a jedné ženy, kteří mají zkušenost s bezdomovectvím. Realizátorem projektu je brněnská příspěvková organizace Centrum sociálních služeb. Publikaci si můžete stáhnout na http://ey2010.cz/uploads/file/KNIHA_Slava_vitezum_cest_porazenym.pdf.