



PENÍZE

Jak se od příštího roku změni invalidní důchody?

čtete na straně 3



EU

2010 – Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení

čtete na straně 4



ZDRAVÍ

Stresem z povolání trpí v Evropské unii 22 % pracovníků

čtete na straně 5

Slovo ministra



FOTO: LUDĚK KRUSINSKY

Milí čtenáři,

není to tak dávno, co premiér Jan Fischer seznámil Poslaneckou sněmovnu s prioritami vlády do řádných voleb. Ve svém příspěvku zmínil celou řadu témat, pochopitelně nechyběly ani oblasti v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Předseda vlády přitom navázal na své červnové vystoupení k programovému prohlášení tehdy „pětměsíčního“ kabinetu. I když se situace mezitím zásadně změnila, je zřejmé, že existuje kontinuita, kterou Jan Fischer ve svém vystoupení zdůraznil. Spojení s dosavadní činností samozřejmě provází i mé působení ve funkci ministra práce a sociálních věcí. Ať už se jedná o často skloňované financování sociálních služeb, podporu zaměstnanosti či realizaci evropských projektů. Ale vezměme to po pořádku.

Premiér Jan Fischer jako určitý princip definoval pokračování aktivního boje s důsledky ekonomické krize. Poukázal přitom na úsilí o vyváženost tří základních pilířů udržitelného rozvoje: ekonomického, sociálního a ekologického. Z pohledu ministra práce a sociálních věcí bych rád v tomto kontextu zmínil náš záměr provést analýzu dávkového systému a připravit návrh jeho restrukturalizace s cílem zpřehlednit sociální dávky a zvýšit efektivnost jejich využití bez nároku na navýšení mandatorních výdajů. Víím, že se jedná o nelehký úkol, kdy je na jedné straně sociální citění a péče o znevýhodněné občany – vzpomeňme například dotace na sociální služby, o kterých intenzivně jednáme – na straně druhé stojí ekonomický pohled a ne příliš veselý stav veřejných financí. Budeme proto hledat vyváženou, sociálně citlivou a odpovědnou cestu, s vědomím dopadů do budoucna.

V následujícím období se rovněž zaměříme na čerpání evropských peněz. Už dříve MPSV spustilo protikrizové projekty financované z prostředků Evropského sociálního fondu. Velký zájem firem nás mimo jiné vedl k tomu, že jsme se rozhodli například na projekt *Vzdělávejte se!* peníze navýšit. Víím, že zaměstnavatelům, kteří nemají pro své zaměstnance práci na celý pracovní týden, tento projekt pomáhá, stejně jako pomáhá lidem zvyšovat si kvalifikaci, a tím také zvyšuje šanci na jejich budoucí uplatnění na trhu práce. Rád bych zdůraznil, že považují za nezbytné nejen peníze dávat, ale také kontrolovat jejich čerpání. Tak, aby finanční prostředky směřovaly skutečně tam, kde jsou třeba. V této souvislosti mají úřady práce pokyn vše pečlivě kontrolovat, a to přímo v místě a v čase školení.

Snahou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR bude mimo jiné, rovněž v souladu s prioritami vlády, zasazovat se o efektivní a racionální chod státní služby. Chceme tak pokračovat v plnění opatření pro zlepšení podnikatelského prostředí a v odstraňování byrokratických překážek v podnikání. Jsem přesvědčen, že úřady nemají život zneprájemnit, ale usnadnit. Právě pro lidi totiž administrativní existuje a musí pracovat.

PETR ŠIMERKA

MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Úsporná opatření budou platit jen jeden rok

Ve Sbírce zákonů České republiky v úterý 20. října 2009 vyšel zákon č. 362/2009 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s návrhem zákona o státním rozpočtu ČR na rok 2010. Jde o tzv. úsporný balíček, který se významně týká také resortu práce a sociálních věcí.

Ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka k opatřením říká: „Vím, že šetřit se musí, stejně jako je vhodné zvýšit příjmy státního rozpočtu, aby se Česká republika co nejméně zadlužovala. Snažil jsem se proto, i s ohledem na budoucnost, aby se jednalo o pokud možno rovněž rozložená opatření, která se dotknou nejslabších skupin obyvatel co nejméně.“

Všechna opatření v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) budou platit pouze jeden rok, a to od 1. ledna 2010 do 31. prosince 2010. Výjimkou jsou změny v podporách v nezaměstnanosti – ty nabýly účinnosti před 1. listopadem 2009, tj. dříve, než budou účinná opatření podle zákona č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální

stabilitě. V praxi to jednoduše znamená, že se podpory vůbec nezvyšují.

Opatření mají zvýšit příjmy státního rozpočtu o 31 mld. Kč (nejvíce díky zrušení slev na pojistném pro zaměstnavatele o 18 mld. Kč), z toho 27,9 mld. Kč v roce 2010 a 3,1 mld. Kč v roce 2011. Rovněž se díky nim mají snížit výdaje sociálního systému o cca 8,1 mld. Kč (nejvíce díky změnám v podporách v nezaměstnanosti o 4,5 mld. Kč), z toho 6,0 mld. Kč v roce 2010 a 2,1 mld. Kč v roce 2011. Legislativní změny zasáhnou do čtyř oblastí: pojistného na sociální zabezpečení, státní sociální podpory, zaměstnanosti a nemocenského pojištění. Budou mít dopad mj. na cca 270 tisíc zaměstnavatelů, cca 140 tisíc OSVČ a cca 810 tisíc rodin.



FOTO: ANUBISZ | DREAMTIME.COM

Konkrétní opatření v působnosti resortu práce a sociálních věcí jsou:

(v závorce jsou vyčísleny roční finanční dopady)

- Sazba pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti placeného za

městnavateli měla být v roce 2010 nižší o 0,9 procentního bodu než v roce 2009, tzn. měla činit 24,1%. Tím, že v roce 2010 zůstává stejná jako v roce 2009, bude nadále činit 25%, adojde tak ke zvýšení příjmů státního rozpočtu o cca 9 mld. Kč.

Pokračování na straně 2

Letos získalo ocenění Bezpečný podnik 19 firem

I v době ekonomické krize firmy chápou, jak je důležité starat se o bezpečnost práce a zdraví zaměstnanců. V úterý 20. října předal ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn v Kaiserštejnském paláci v Praze osvědčení Bezpečný podnik zástupcům 19 společností.

Firmy Biocel Paskov, MP Krásno a SYNTHOS Kralupy ocenění získaly už počtvrté. Bezpečnými podniky jsou tak nepřetržitě 12 let. Kromě nich dostaly letos osvědčení také: Kostelecké uzeniny, a. s., SPOLANA, a. s., VOKD, a. s., Plzeňská teplárenská, a. s., Energotrans, a. s., Pražská

teplárenská, a. s., Siemens Elektromotory, s. r. o., Vesuvius Solar Crucible, s. r. o., Správa a údržba silnic Pardubického kraje, Fatra, a. s., KOVOKON Popovice, s. r. o., Tractebel Engineering, a. s., Isolit-Bravo, spol. s r. o., BIS Czech, s. r. o., ČEZ Distribuce, a. s., a ČEPRO, a. s.

Ocenění se uděluje každý rok podnikům, 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 docílit tak vyšší úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví. Zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí je také jednou ze základních priorit Evropské unie. Jde o nepřetržitý proces, který musí mimo jiné reagovat na zcela nová rizika, která vznikají v návaznosti na měnící se hospodářské, sociální a de-

mografické podmínky Evropy a na podmínky práce, které výrazně ovlivňují uplatňování nových technologií.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Státní úřad inspekce práce považují prosazování a realizaci programu Bezpečný podnik za prioritní a chtějí ho podporovat i v následujících letech. Podle obou institucí je bezpečnost a ochrana zdraví při práci stejně důležitým hlediskem při řízení podniku, jako jsou například ekonomické priority. Systematická péče o danou oblast je jako nedílná součást státní politiky zakotvena také v Národní politice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci České republiky. (12)

Nečekaná ministerská „vizita“ proběhla hladce

V rámci Týdne sociálních služeb se ministr Petr Šimerka rozhodl navštívit některá zařízení sociálních služeb. Co bylo cílem předem neohlášené návštěvy? Především poznat chod těchto zařízení za běžného provozu. Volba padla na Domov pro seniory Pyšely a Diagnostický ústav sociální péče v Tlaskově.



FOTO: DOMOV PRO SENIORY PYŠELY

Jak se žije seniorům v Pyšelích?

Domov pro seniory Pyšely leží asi třicet kilometrů od Prahy. Ministr do zařízení dorazil krátce po snídani. Klienti se právě připravovali na denní aktivity, a tak Petr Šimerka uvítal možnost popovídat si prozatím s ředitelkou domova Jitkou Plíškovou v její kanceláři. Zajímalo se, s jakými problémy se vedení

i ostatní pracovníci domova pro seniory musí nejčastěji při své práci potýkat. Debata se vedla zejména na téma, jak se vypořádat se standardy kvality poskytování sociálních služeb v takovém prostředí, ve kterém se nachází právě domov pro seniory v Pyšelích. Zařízení, jehož kapacita je 60 klientů, je umístěno v historických prostorách zámku. Charakter budovy tak do určité míry limituje poskytování sociálních služeb. Jitka Plíšková také prezentovala rozvoje plány domova pro seniory, které by měly vést ke zlepšení kvality života seniorů a k navýšení kapacity zařízení.

Na kus řeči s klienty a pozvání na lívance

V doprovodu ředitelky se ministr následně prošel po celém zařízení a pohovořil s klienty. Zapovídal se například s více devadesá-



FOTO: ARCHIV MPSV

tilitou klientkou, která se právě vracela z procházky po zámeckém parku. A co se ministr dozvěděl? Ze největší zálibou stařenky je pletení ponožek. A kdyby ještě více naléhala, možná by si ministr přeci jen jeden nabízený pár odvezl. Padly samozřejmě i dotazy na spokojenost s prací personálu, na něž se mu

dostalo pochvalných odpovědí. Během návštěvy domova stihl ministr zhlédnout i ukázkou rehabilitačně-terapeutického cvičení seniorů. Ale pozvání na lívance, které personál chystal klientům k obědu, už musel bohužel z časových důvodů odmítnout.

Pokračování na straně 2

Úsporná opatření budou platit jen jeden rok

Pokračování ze strany 1

- Zaměstnavatelé si měli od roku 2010 odečítat od pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti polovinu náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) jen za zaměstnance se zdravotním postižením. Tím, že si v roce 2010 zaměstnavatelé budou, tak jako v roce 2009, odečítat od pojistného polovinu náhrady mzdy za dobu dočasné pracovní neschopnosti (karantény) za všechny zaměstnance, protože nedochází ke snížení sazby pojistného, dojde ke zvýšení výdajů státního rozpočtu o cca 2,2 mld. Kč.
- Zvýší se maximální vyměřovací základ pro pojistné v roce 2010 z dnešního 48násobku průměrné mzdy na 72násobek, tj. na 1 707 048 Kč (zvýšení příjmů státního rozpočtu o cca 4 mld. Kč).
- Zruší se slevy na pojistném, které je možné uplatňovat od srpna 2009 (zvýšení příjmů státního rozpočtu o cca 18 mld. Kč).
- Sníží se příspěvek na dítě o 50 Kč a také rozhodný příjem pro nárok z 2,5 na 2,4násobek životního minima (úspora výdajů státního rozpočtu cca 633 mil. Kč). V praxi to

znamená, že se výše přídatku na dítě vrátí na úroveň před 1. červencem 2009, tj. před tím, než nabyl účinnost zákon č. 326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stabilitě.

- Zavede se jednotná procentní sazba pro výpočet denní výše nemocenského na 60 %, a tím se zruší zvýhodnění dlouhodobých pracovních neschopností (karantén; úspora výdajů 2,4 mld. Kč).
 - Zavede se stejná úprava peněžité pomoci v mateřství a vyrovnávacího příspěvku v těhotenství a mateřství, jako je u nemocenského a ošetřovného, a to tak, že se sníží zápočet výdělku pro stanovení denního vyměřovacího základu do první redukční hranice ze současných 100 % na 90 % a zároveň se sníží procentní sazba pro výpočet peněžité pomoci v mateřství ze současných 70 % na 60 % (úspora výdajů cca 1,6 mld. Kč).
 - Ú ošetřovného se zavede obdobná třídenní karenční doba jako u náhrady mzdy, nově tak bude ošetřovné náležet až od 4. kalendářního dne ošetřování člena rodiny (úspora výdajů cca 0,4 mld. Kč).
- Výše podpory v nezaměstnanosti zůstane stejná, jako je nyní, tj. ke zvýšení, se kterým počítal zákon č.

326/2009 Sb., o podpoře hospodářského růstu a sociální stabilitě nedojde (úspora výdajů o cca 4,5 mld. Kč).

Na webu MPSV už jsou zveřejněny kalkulace pro výpočet nemocenského, ošetřovného a peněžité pomoci v mateřství v podobě, v jaké budou platit od 1. ledna 2010. Najdete je na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/4215>.

Opatření se dotknou všech, kteří výše uvedené dávky pobírají či pobírat budou. Těm lidem, kteří například dávky nemocenského pojištění pobírají už v letošním roce, se s účinností od 1. ledna 2010 sníží na úroveň, kterou stanovuje úsporný balíček. Těm, kteří dávky nemocenského pojištění začnou pobírat v příštím roce, se vypočítají podle právních předpisů platných v roce 2010. Od 1. ledna 2011 se zase přepočítají na výši platnou před úsporným balíčkem. Obdobný postup se týká všech oblastí v kompetenci MPSV.

Dalším úsporným opatřením z oblasti MPSV je snížení příspěvku na provoz motorového vozidla pro zdravotní stav odůvodňující mimořádné výhody. Bude se realizovat změnou příslušné vyhlášky, a to následovně: dávka se sníží o 50 % u II. stupně a o 20 % u III. stupně. Změna přinese úsporu výdajů státního rozpočtu ve výši 621 milionů Kč.



FOTO: © MIROSLAV HLAVKO | DREAMSTIME.COM

Jako samostatný návrh zákona bylo v Poslanecké sněmovně schváleno snížení platů představitelům státní moci a některých státních orgánů, soudcům, poslancům Evropského

parlamentu a státním zástupcům, a to o 4%. Opatření má v roce 2010 znamenat celkovou úsporu výdajů státního rozpočtu ve výši cca 126,7 milionů Kč. (TZ)

Rodina

Péči o ohrožené děti pomůže sjednotit Národní akční plán

System péče o ohrožené děti musí být průhledný a funkční tak, aby dítě v krizi mělo perspektivu a zbytečně se nedostávalo do institucí, tj. například do kojeneckých ústavů, dětských domovů nebo diagnostických ústavů. Shodla se na tom meziresortní koordináční skupina k transformaci systému péče o ohrožené děti, která nedávno jednala na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV).



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

lepšího zájmu dítěte, je třeba změnit ho v následujících oblastech:

- síť,
- kvalita,
- řízení,
- financování,
- legislativa.

Změny se týkají všech složek systému – vertikálně (od úrovně pracovníků v terénu, obcí, až po ústřední orgány státní správy a nestátní organizace s celostátní působností) i horizontálně (tj. napříč resorty, které se podílejí na práci s ohroženými dětmi a rodinami, napříč subjekty státní správy, samosprávy a nestátního sektoru). Vše přitom musí probíhat současně a koordinovaně.

Komplexní analýza systému

Výchozím předpokladem transformace je komplexní analýza systému. Ta dosud v České republice chybí, a bude proto první fází realizace NAP. Analyzovat se budou tři oblasti:

- postup ohroženého dítěte napříč systémem (resorty),
- regionální (krajské) sítě služeb pro ohrožené děti a rodiny,
- řídicí, metodické a kontrolní funkce státní správy.

V současné době se připravuje zadávací dokumentace na provedení analýzy tak, aby veřejná zakázka mohla být vyřazena ještě na podzim letošního roku.

Jednotný systém a standardy kvality

Z praxe je zřejmé, že systém péče o ohrožené děti není v České republice jednotný. Zejména specializované odborné služby (např. dětská psychiatrie), ale i běžné terénní služby (např. poradenství, doprovázení aj.) nejsou v některých regionech dostupné. Stejně tak nejsou pevně stanoveny standardy kvality péče s ohroženými dětmi. I ty by měly v rámci NAP vzniknout, měly by mít nadresortní charakter a hlavní cíl: pomáhat ohroženým dětem a rodinám. Definovat budou základní parametry práce s klientem a jeho rodinou, etický rozměr práce, typologie služeb a jejich síťování. Standardy rovněž budou jasně stanovovat požadavky na kvalifikaci pracovníků, řízení a financování práce s ohroženými dětmi. (TZ)

Které oblasti je třeba změnit?

NAP letos v červenci schválila vláda. Definuje klíčové aktivity nutné pro zvýšení kvality práce s ohroženými dětmi a rodinami. Transformace má čtyři základní cíle:

- snížit počet dětí dlouhodobě umístěných ve všech typech ústavní péče,
 - zvýšit životní šance dětí, podporovat rozvoj osobnosti dítěte, jeho nadání a rozumové i fyzické schopnosti v co nejširším objemu a zachovávat životní úroveň nezbytnou pro jeho tělesný, duševní, duchovní, mravní a sociální vývoj,
 - zvýšit kvalitu práce a dostupnost služeb pro ohrožené děti a rodiny,
 - sjednotit postup pracovníků při řešení konkrétní situace ohrožení dítěte.
- Pro to, aby systém péče o ohrožené děti vyhovoval požadavkům nej-

Bezpečnost práce a ochranu zdraví je třeba řešit průběžně

Historicky první kulatý stůl s odborníky na bezpečnost a ochranu zdraví se uskutečnil 6. října na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Cílem akce bylo vyměnit si poznatky z kontrol, poukázat na zjištěné nedostatky při provádění zkoušek a projednat systém udělování akreditací pro provádění zkoušek, kterými jsou ověřovány odborné způsobilosti v prevenci rizik a k činnosti koordinátora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi.

DEBATA NAD PRŮBĚHEM ZKOUŠEK

Lidé, kteří zkoušky z odborné způsobilosti v prevenci rizik úspěšně absolvují a získají odbornou způsobilost v prevenci rizik, mají u zaměstnavatele na starosti vyhledávání, vyhodnocování rizik a navrhování nápravných opatření. Další osoby, které získají osvědčení koordinátora BOZP na staveništi, vykonávají podle zákona č. 309/2006 Sb., v platném znění, a prováděcích právních předpisů, činnosti při přípravě a při realizaci stavby.

Během diskuse mimo jiné zaznělo, že je třeba, aby se sjednotily standardy písemné i ústní části zkoušky (zejména počet otázek v písemném testu nebo v ústní části zkoušky), stanovil maximální počet uchazečů v jednom zkušebním termínu, zadávalo zpracování písemných prací ke zkoušce apod. Je nezbytné, aby zkušební otázky kromě souladu s platnými právními a jinými předpisy byly na patřičné úrovni, a prověřily tak znalosti a odborné předpoklady uchazečů stát se odborně způsobilými osobami. Rovněž je nezbytné dodržovat pravidla při sestavování odborných zkušebních komisí. Odborné zkušební komise tvoří zaměstnanci držitelé akreditace nebo další odborníci z praxe.

SEZNAM DRŽITELŮ AKREDITACÍ NA INTERNETU

Akreditovaných subjektů, kterým Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR udělilo souhlas k provádění zkoušek z odborné způsobilosti fyzických osob v prevenci rizik nebo

odborné způsobilosti koordinátora BOZP na staveništi, je celkem 29. Seznam odborně způsobilých osob a seznam držitelů akreditací uveřejňuje ministerstvo na českém Focal Pointu na adrese: www.osha.europa.eu/fop/czech-republic/cs.

I když kulatý stůl nevyřešil všechny otázky, které byly vzneseny na zástupce ministerstva, jednání bylo hodnoceno kladně. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se proto rozhodlo pořádat tyto akce pravidelně, aby mohlo docházet k průběžné výměně zkušeností na úseku provádění zkoušek a udělování akreditací a aby se případné problémy odstranily co nejdříve. Rovněž, aby se pozitivní zkušenosti některých držitelů akreditací, kteří provádějí zkoušky na různých místech České republiky a vyzkoušeli již desítky a v některých případech až stovky osob, přenášely na držitele akreditací, kteří ještě takové zkušenosti s prováděním zkoušek nemají.

(K tématu BOZP více na straně 7 – Bezpečná práce)

(TZ)

Nečekaná ministerská „vizita“ proběhla hladce



FOTO: DÚSP V TLOSKOVĚ

Ústav plně integrován do života vesnice

Při následné prohlídce ústavu se ministr mohl přesvědčit, že byl je areál v Tloskově rozsáhlý, není nikterak izolován od okolního světa a je plně integrován do života vesnice. Klienti DÚSP v Tloskově žijí v tzv. rodínách – bytech, kde na společný obývací pokoj upravený dle potřeb klientů navazují samostatné ložnice. I při velkém počtu klientů se v Tloskově dbá na individualizaci péče. Ministr navštívil několik těchto „rodin“ a s klienty si neformálně popovídal. Během rozhovoru bylo patrné, že klienti jsou se životem v ústavu spokojeni, mají možnost se rozvíjet a je jim ze strany pracovníků ústavu zajištěno dostatečné pohodlí. Ministr Šimerka si také prohlédl špičkový rehabilitační komplex, který je součástí zařízení, a po krátké debatě s klienty a pracovníky ústavu návštěvu v Tloskově ukončil.

Ministerská „vizita“ v Pyšelicích a Tloskově dopadla dobře. V obou zařízeních se ministr setkal se spokojenými klienty a s personálem, který se seniorům a lidem se zdravotním postižením snaží život co nejvíce zpříjemnit. A tak to má být.

TOMÁŠ REZEK

Pokračování ze strany 1

Maximálně prosazovat zásadu dobré praxe

Z Pyšelic se ministr práce a sociálních věcí vydal na cestu do Tloskova. Diagnostický ústav sociální péče v Tloskově s kapacitou kolem 200 klientů patří k několika zařízením, jejichž zřizovatelem je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Ústav poskytuje klientům s mentálním postižením celkem sedm druhů sociálních služeb, z nichž základ tvoří domov pro osoby

se zdravotním postižením, chráněné bydlení a odlehčovací služby.

Ani v Tloskově předem o ministerské návštěvě nevěděli. Petr Šimerka bez ohlášení vstoupil do pracovny ředitele ústavu Antonína Duška. Po přivítání se i v Tloskově vedla debata na téma kvality poskytování sociálních služeb. Diskutována byla zejména otázka zabezpečení ochrany práv a oprávněných zájmů klientů. Ministr Šimerka i ředitel Dušek se shodli, že je třeba maximálně prosazovat zásadu dobré praxe, která musí být tím hlavním při tvorbě standardů kvality poskytovaných sociálních služeb.

PENÍZE

Nový způsob posuzování invalidity od 1. ledna 2010

Informace o vyhlášce č. 359/2009 Sb., kterou se stanoví procentní míry poklesu pracovní schopnosti a náležitosti posudku o invaliditě a upravuje posuzování pracovní schopnosti pro účely invalidity (vyhláška o posuzování invalidity).

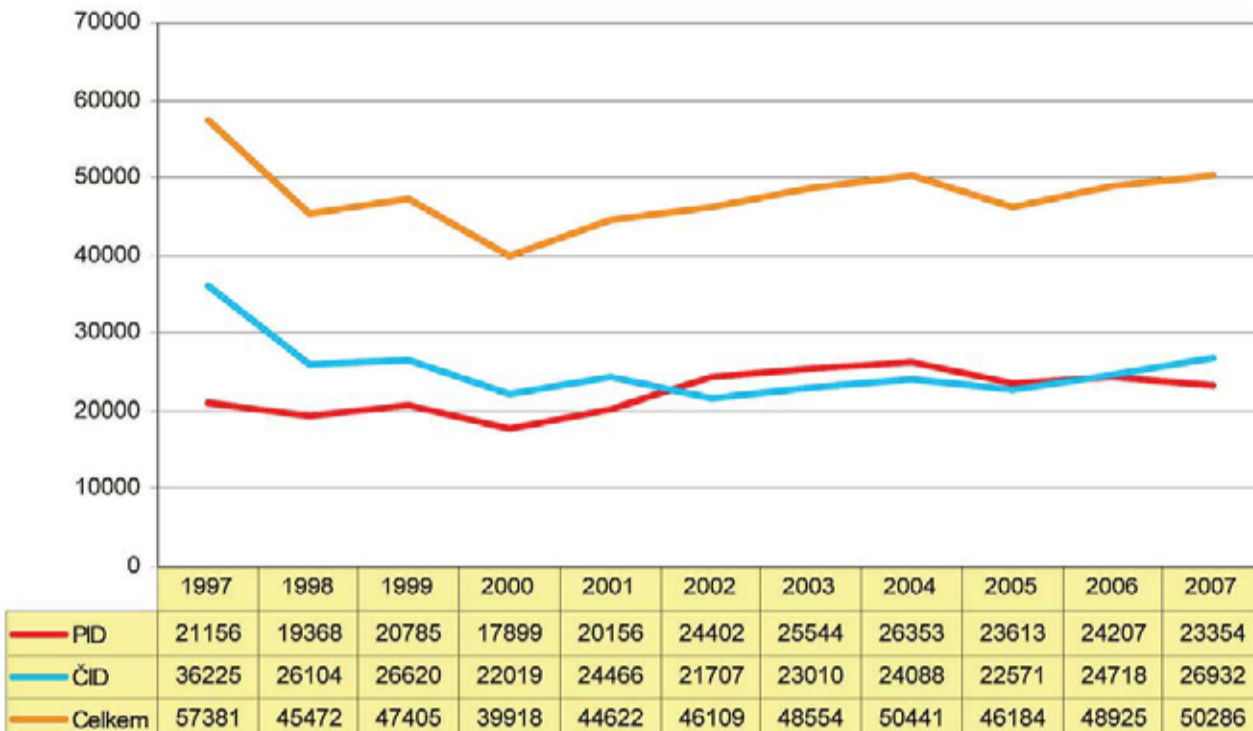
Vyhláška Ministerstva práce a sociálních věcí ČR č. 359/2009 Sb. s účinností od 1. 1. 2010 upravuje proces stanovení míry poklesu pracovní schopnosti a posuzování invalidity a vymezuje náležitosti posudku o invaliditě. V oblasti posuzování invalidity tak nahradí stávající právní úpravu – vyhlášku č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, která od 1. 1. 1996 blíže upravovala posuzování invalidity pro účely důchodového pojištění. Nabytím účinnosti vyhlášky č. 359/2009 Sb. se ust. §§ 5 až 8 a přílohy č. 2 až 4 vyhlášky č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, zrušují.

NUTNO REFLEKTOVAT POKROKY MODERNÍ MEDICÍNY

Dosavadní vyhláška č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, po 14 letech své existence již neumožňuje v dostatečné míře aplikovat poznatky lékařské vědy tak, jak k nim došlo v posledních letech. Řadu chorobných stavů je nyní možno diagnostikovat podstatně dříve, v počátečním stadiu, a tím dosáhnout i lepších léčebných výsledků. Řada stavů dříve neléčitelných nebo obtížně léčitelných se dá úspěšně léčit, vyléčit nebo stabilizovat,

- vymezení zcela mimořádných podmínek, které umožní postihnout specifika stávajících plně invalidních pojištěnců podle ust. § 39 odst. 1 písm. b) zákona č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, kteří mají zdravotní postižení uvedené v příloze č. 3 vyhlášky č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů,
- vymezení náležitostí posudku o invaliditě, což umožní pojištěnci být informován o výsledku posouzení svého zdravotního stavu, poklesu pracovní schopnosti a invalidity,
- přílohu vyhlášky, v níž se v patnácti kapitolách uvádějí procentní míry poklesu pracovní schopnosti u jednotlivých skupin zdravotních postižení a nejčastějších druhů zdravotních postižení,
- systemizaci jednotlivých kapitol zdravotních postižení v souladu s Mezinárodní klasifikací nemocí – MKN – 10. revize,
- snížení počtu položek jednotlivých druhů zdravotních postižení, se zajištěním jednotného pohledu na zdravotní postižení obdobného charakteru a dopadu na pracovní schopnost,
- odkazy na použití různých hodnotících indexů, škál, testů pro hodnocení funkčních poruch,

Invalidizace v letech 1997–2007 podle počtu nově přiznávaných invalidních důchodů



Zdroj: MPSV - Statistické ročenky 1997–2007

Vysvětlivky: PID – plný invalidní důchod, ČID – částečný invalidní důchod, Celkem – PID+ČID

PÁR DŮLEŽITÝCH SLOV NA ZÁVĚR

Je nutno připomenout, že vyhláška č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, nedoznala od roku 2000 změn, které by odrážely nové poznatky lékařské vědy. Proto je vyhláška č. 359/2009 Sb., a její pojetí v konkrétních skutečnostech podstatně odlišná. Tak jako není možno v současnosti diagnostikovat a léčit nemoci podle poznatků lékařské vědy v roce 1995, není možno v roce 2010 posuzovat zdravotní stav a pracovní schopnost na úrovni poznatků lékařské vědy z roku 1995. Nové pojetí posuzování invalidity je v souladu s názory odborné lékařské veřejnosti a pokroky lékařské vědy s akcentací funkčních schopností, aktivit a participací. Nový způsob posuzování umožní posoudit

profil funkčních schopností jedince, důsledky zdravotních postižení na pracovní schopnost a následně cíleně kompenzovat pokles jeho pracovní schopnosti odpovídající invaliditě. Odborným garantem vyhlášky se stala Česká lékařská společnost J. E. Purkyně, jejíž vedení a předním odborníkům jednotlivých lékařských oborů je nutno poděkovat za dlouhodobou spolupráci na přípravě vzniku nové právní úpravy. I když nová právní úprava byla přijata v době, kdy se ve společnosti hledají cesty k dosažení úspor ve veřejných financích, jejím záměrem nebylo ani není „ušetřit na zdravotně postižených“, ale po cca 15 letech poskytnout posudkové služby sociálního zabezpečení (která je kompetentní posuzovat invaliditu) a pojištěncům systému důchodového po-



jištění moderní právní předpis, který respektuje pokroky v medicíně.

ALENA ZVONÍKOVÁ

ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

Tři stupně invalidity od 1. ledna 2010

Zavádí je zákon č. 306/2008 Sb., který novelizuje současný zákon o důchodovém pojištění č. 155/1995 Sb. Nový právní předpis stanoví, že pojištěnec bude invalidní, jestliže mu kvůli dlouhodobě nepříznivému zdravotnímu stavu poklesne pracovní schopnost nejméně o 35 %. Na míře poklesu bude záviset stupeň invalidity:

1. stupeň se bude týkat lidí, jejichž pracovní schopnost poklesla nejméně o 35 %, nejvíce však o 49 %.
- Invalidita 2. stupně bude znamenat pokles pracovní schopnosti nejméně o 50 %, nejvíce však o 69 %.
- Nejtěžší, tj. 3. stupeň invalidity se bude týkat těch osob, kterým poklesla pracovní schopnost nejméně o 70 %.

lze zpomalit progresi či zmírnit nepříznivé dopady, tj. rozsah a tíži případných nepříznivých průvodních jevů nebo následků zdravotního postižení. Tyto skutečnosti mají příznivý vliv na osoby se zdravotním postižením, neboť výsledný funkční stav organismu v důsledku zdravotního postižení je díky výše uvedenému pokroku v řadě případů podstatně lepší, než jak umožňovaly možnosti medicíny v době, kdy vznikla vyhláška č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Pozitiva moderní medicíny mají samozřejmě nejen příznivý dopad na zdravotní stav, ale i na kvalitu života a schopnost pracovního začlenění jedince se zdravotním postižením. Proto bylo potřebné pro účely I. etapy důchodové reformy a zákona č. 306/2008 Sb., kterým je s účinností od 1. 1. 2010 novelizován zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, vydat i nový prováděcí právní předpis k posuzování invalidity.

CHARAKTERISTIKA VYHLÁŠKY Č. 359/2009 Sb.

Vyhláška č. 359/2009 Sb. vychází z principů dosavadní vyhlášky č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Jde zejména o vlastní proces stanovení míry poklesu pracovní schopnosti, stanovení příčin dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, rozhodující příčiny dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu, hodnocení závažnosti vlivu více zdravotních postižení. Součástí je i hodnocení dopadu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu na pokles pracovní schopnosti a na schopnost využívat dosažené vzdělání, zkušenosti, znalosti, schopnost pokračovat v předchozí výdělečné činnosti nebo na schopnost rekválifikace, a to jak v případech „posudkově obvyklých“, tak i v situacích, kdy je vliv dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu podstatně větší nebo naopak zcela nepodstatný.

I když v řadě skutečností vyhláška č. 359/2009 Sb. vychází ze stávající právní úpravy (vyhláška č. 284/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů) nově přináší:

- způsob hodnocení a využití zachované pracovní schopnosti u invalidity prvního a druhého stupně,

- moderní klasifikaci funkčních poruch,
- promítnutí nových hodnotících kritérií s ohledem na funkční poruchy a jejich dopad na kvalitu života (denní aktivity a schopnost participace), a to na základě principů Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disability a zdraví (ICF dle WHO),
- zkrácení dosavadních neúměrně dlouhých lhůt pro stabilizaci stavu (u onkologických postižení, poúrazových a pooperačních stavů),
- rozšíření problematiky infekcí vzhledem k jejich narůstajícímu významu při globalizaci,
- nastavení maximální míry poklesu pracovní schopnosti tak, aby tyto hodnoty plně postačovaly k uznání invalidity třetího stupně a současně vyjadřovaly, že i při velmi těžkých zdravotních postiženích pojištěnec neztrácí všechny duševní, smyslové a fyzické schopnosti významně pro práci.

VÝZNAM NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY PRO LÉKAŘSKOU POSUDKOVOU SLUŽBU

Lékaři posudkové služby sociálního zabezpečení dostávají moderní právní předpis, který má kredit odborné lékařské veřejnosti i pojištěnců a který posudkovým lékařům umožní posuzovat invaliditu v souladu s moderními poznatky lékařské vědy.

Je nepochybné, že nová vyhláška č. 359/2009 Sb. klade vyšší nároky na lékařskou posudkovou službu. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Česká správa sociálního zabezpečení věnují velkou pozornost odborné přípravě lékařské posudkové služby na nové posuzování invalidity po 1. 1. 2010 jak po stránce vzdělávání, metodické přípravy, kvality posuzování, kontroly posuzování, tak i po stránce technicko-administrativní. Systematická příprava lékařské posudkové služby přispěje od 1. 1. 2010 k plynulému přechodu posuzování invalidity z dosavadní právní úpravy na novou, podle zákona č. 306/2008 Sb., vyhlášky č. 359/2009 Sb. MPSV i ČSSZ plánují po 1. 1. 2010 soustavné monitorování posuzování invalidity s cílem postihnout případné individuální problémy a včas je řešit.

ČSSZ

Počty důchodů a důchodců ve 3. čtvrtletí 2009

Česká správa sociálního zabezpečení vyplácela ke konci letošního září celkem 2 094 808 starobních důchodů. Přitom penzistů starobních i osob pobírajících důchody invalidní a pozůstalostní evidovala ČSSZ celkem 2 770 585. Těm Česká správa sociálního zabezpečení ke 30. 9. 2009 vyplácela celkem 3 398 543 důchodů. Kromě toho zaslala ČSSZ celkem 55 751 důchodů do zahraničí.

Invalidních důchodů (jedná se o částečné i plně invalidní důchody) vyplatila ČSSZ klientům ke konci září celkem 586 867, pozůstalostních důchodů (vdovské, vdovecké a sirotčí) bylo 716 868.

PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU

Průměrná výše starobního důchodu činila v září 2009 celkem 10 031 Kč, z toho u mužů 11 159 Kč a u žen 9 124 Kč (pozn.: jedná se vy-



plácené starobní důchody vč. předčasných). Pro srovnání: v roce 2005 ke stejnému datu činil průměrný starobní důchod 7 731 Kč (u mužů činil 8 646 Kč a u žen 7 020 Kč). Průměrný věk penzistů pobírajících starobní důchod byl v září 68 let (muži 69 a ženy 66 let).

Nejvyšší průměrný starobní důchod dostávali důchodci v Praze – 10 720 Kč

Z ČEHO SE DŮCHOD SKLÁDÁ

Důchod se skládá ze základní a procentní výměry. Základní výměra je pro všechny druhy důchodů stejná – 2 170 Kč měsíčně. Procentní výměra se stanovuje individuálně procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. Nejvyšší procentní výměra starobního důchodu je v současné době 770 korun měsíčně. Lidem, kteří se dožijí 100 let, se procentní výměra důchodu zvyšuje o 2 000 korun.

Více informací a aktuální důchodovou statistiku najdete na webových stránkách ČSSZ na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/informace/statistiky/duchodova-statistika/>.

ZDROJ: ČSSZ

Počet všech důchodců a důchodů (dle evidence ČSSZ)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009 (k 30. 9.)
Počet důchodců	2 645 100	2 683 784	2 719 161	2 754 011	2 770 585
z toho ženy	1 637 584	1 656 280	1 674 015	1 687 546	1 690 405
muži	1 007 516	1 027 504	1 045 146	1 066 465	1 080 180
Počet vyplácených důchodů	3 268 673	3 310 174	3 347 121	3 383 046	3 398 543
z toho starobní	1 961 870	1 995 350	2 028 865	2 066 005	2 094 808
invalidní	570 055	580 055	586 686	588 745	586 867
pozůstalostní	736 748	734 769	731 570	728 296	716 868

Pozn.: Jedná se o důchodce a důchody vyplácené v České republice, tj. bez výplat do ciziny.

Počet pouze starobních důchodců (dle evidence ČSSZ)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009 (k 30. 9.)
Celkem	1 961 870	1 995 350	2 028 865	2 066 005	2 094 808

Program Evropského roku 2010 pomůže řešit problém sociálního vyloučení

Do Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení se zapojí všechny členské státy EU, každý se svým konkrétním programem. V České republice za realizaci programu odpovídá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Aktivita Evropského roku 2010 na evropské úrovni oficiálně zahájí ministerská konference k chudobě 21. ledna 2010 v Madridu. V České republice Evropský rok 2010 odstartuje úvodní tisková konference, na níž se počítá mimo jiné s účastí ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky.

Efektivně řešit otázku chudoby

Evropský rok 2010 je závazkem členských států EU vůči Evropské komisi efektivně řešit otázku chudoby, která ohrožuje nejzranitelnější skupiny společnosti, zejména ty, kdo mají znelehčený přístup na trh práce – starší osoby, matky samoživitelky, zdravotně postižení atd. Česká republika si proto v rámci svého Národního programu Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení pro rok 2010 stanovila pět prioritních oblastí, kde by chtěla především ve spolupráci s neziskovým sektorem efektivně působit prostřednictvím dotační podpory a interaktivní informační kampaně.

Těmito prioritními oblastmi jsou:

Prevence sociálního vyloučení v důsledku předluženosti

Občané jsou doslova zavaleni nabídkami finančního trhu, finanční instituce uzpůsobují své produkty tak, aby oslovily co možná nejširší veřejnost. Chybí však dostatečná informovanost široké veřejnosti, aby si občané byli schopni sami vyhodnotit nebezpečnost, rizikovitost své zadluženosti, zejména v relaci ke schopnosti své dluhy splácet. K růstu zadluženosti přispívá i současná hospodářská krize, kdy občané nejsou schopni splácet své dluhy, neboť ztratili práci či se dostali do částečné nezaměstnanosti a na umoření starých dluhů si vytvářejí dluhy nové.

Přístup na trh práce osobám vzdáleným tomuto trhu – koncept aktivního začleňování

S dlouhodobou nezaměstnaností jsou spojeny jevy materiální a sociální deprivace. Nezaměstnané osoby klesají pod životní úroveň, na kterou průměrný člen majoritní společnosti bez problémů dosahuje. To ve svém důsledku



vede k tomu, že tito lidé nemají adekvátní životní podmínky. Ztěžuje jim to tak možnosti participace na sociálních vztazích a znemožňuje chovat se ve společnosti obvyklým způsobem. V konečném důsledku to vede k sociální izolaci, vyloučení ze sociálních vztahů, ztrátě podpory komunity, diskriminaci a nedostatku příležitostí pro vzdělání a zaměstnání.

Aktivizace územní veřejné správy při tvorbě a hodnocení akčních plánů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení

Hospodářský rozvoj venkovských oblastí (území mimo velké aglomerace) často zaostává (zejména chybí příslušná infrastruktura) a nedostatek ekonomických aktivit vede k odlivu pracovní síly z těchto oblastí. Ve venkovských oblastech vzdálených od větších měst jsou často nedostupné sociální a další veřejné služby, což zvyšuje riziko, že dojde ke zhoršení životní situace ohrožených skupin (senioři, zdravotně postižení ad.), zvyšuje u nich riziko sociálního vyloučení a sociální izolace.

Zvýšení úrovně vzdělanosti a konkurenceschopnosti na trhu práce

Možnosti přístupu ke vzdělání nejsou mezi jednotlivými sociálními skupinami rovnoměrně rozděleny, naopak v této oblasti lze nalézt značné disproporce. Současná podoba vzdělávacích systémů i vyspělých zemí, a to i přes snahu těmito tendencím zabránit, často spíše než k vyrovnávání šancí v přístupu ke vzdělávání napomáhá reprodukci vzdělanostních nerovností a mezigenerační transmissi vzdělanostního a kulturního kapitálu. Tato skutečnost se projevuje i v oblasti dalšího vzdělávání.

Podpora přiměřeného bydlení sociálně vyloučených skupin a řešení bezdomovectví

Ačkoliv se celková úroveň bydlení v ČR zvyšuje, reálná situace na trhu s byty je taková, že hrozí stav, kdy kom-

binace rostoucí příjmové diferenciace, zadlužování českých domácností, stárnutí populace a vývoje na trhu s bydlením přispěje ke zhoršování podmínek bydlení osob nejvíce ohrožených sociálním vyloučením. Bytové potřeby těchto osob jsou uspokojovány zejména formou nájemního vztahu, přičemž nové nájemní byty se v běžné developerské výstavbě prakticky nestaví.

Základní informace o Národním programu Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení v České republice naleznete na www.EY2010.cz. Oficiální, pravidelně aktualizovaná podoba stránek včetně přehledu pořádaných aktivit bude spuštěna v lednu 2010. Národní programy Evropského roku 2010 jednotlivých členských států EU jsou zveřejněny na stránkách <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=808&langId=en>. (TZ)



Dotační program EY 2010 na podporu projektů zaměřených proti chudobě

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v příštím roce podpoří částkou ve výši přibližně 10,5 milionu korun aktivity, které mají výrazně přispět k řešení problému chudoby v České republice. Dotační řízení ministerstvo vypsal v rámci Národního programu Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení pro rok 2010. Program spolufinancuje Evropská unie.



V Dotačním programu EY 2010 budou moci žádat o finanční podporu projekty, které spadají do prioritních oblastí (1. prevence sociálního vyloučení v důsledku předluženosti, 2. přístup na trh práce osobám vzdáleným tomuto trhu, 3. aktivizace územní veřejné správy při tvorbě a hodnocení akčních plánů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení, 4. zvýšení úrovně vzdělanosti a konkurenceschopnosti

na trhu práce, 5. podpora přiměřeného bydlení sociálně vyloučených skupin a řešení bezdomovectví).

- kraje a organizace zřizované kraji,
- svazky obcí,
- občanská sdružení,
- účelová zařízení registrovaných církví a náboženských společností
- obecně prospěšné společnosti,
- školská a vzdělávací zařízení.

Žádost o dotaci pro rok 2010 je možné podat v termínu do 20. listopadu 2009.

Podmínkou je, aby žadatel sídlil a realizoval aktivity projektu na území České republiky. Žadatelé o dotaci zároveň nesmějí mít k datu podání žádosti závazky po lhůtě splatnosti vůči státnímu rozpočtu, státnímu fondu, zdravotním pojišťovnám, České správě sociálního zabezpečení, finančnímu úřadu nebo rozpočtu územního samosprávného celku.

Bližší informace k Dotačnímu programu EY 2010 jsou k dispozici na internetových stránkách www.mpsv.cz nebo na www.EY2010.cz.

(RED)

VÝZVA

Více než půl miliardy do sociálně vyloučených romských lokalit

Celkem 557,7 milionu Kč. To je částka z prostředků Evropského fondu regionálního rozvoje (ERDF) a státního rozpočtu ČR určená na projekty směřující do romských lokalit v rámci výzvy vyhlášené 30. září 2009. Výzva se jmenuje Investiční podpora vybraných sociálních služeb a činností pro příslušníky sociálně vyloučených romských lokalit/komunit. Vyhlásilo ji Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a využít ji mohou obce, svazky obcí a nestátní neziskové organizace.



Jedná se o 3. výzvu vyhlášenou v rámci Integrovaného operačního programu, oblast intervence 3.1 Služby v oblasti sociální integrace zaměřenou na aktivitu b). Tou je investiční podpora při zajištění dostupnosti takových služeb, které umožní návrat příslušníků nejvíce ohrožených sociálně vyloučených romských lokalit zpět na trh práce a do společnosti.

K ČEMU MAJÍ PENÍZE SLOUŽIT?

Peníze jsou určeny na investice do sociálních služeb (například na odborné sociální poradenství, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež, terénní programy, krizovou pomoc, kontaktní centra či tzv. domy na půli cesty) a na investice do komunitních center a dalších činností v sociálně vyloučených

romských lokalitách (například volnočasové, vzdělávací nebo sportovní aktivity). Na jeden projekt je možné získat minimálně 500 000 Kč, maximálně pak 20 000 000 Kč. Podpora může být až do výše 100 % způsobilých výdajů s tím, že 85 % prostředků přijde z ERDF, zbývajících 15 % pak ze státního rozpočtu České republiky.

Zdroje dalších informací

S projekty se mohou přihlašovat výše uvedené subjekty mimo region hlavního města Prahy, a to až do 30. června 2013. Seznam sociálně vyloučených romských lokalit, na které může být projekt zaměřen, je součástí vyhlášené výzvy (Příručka pro žadatele a pro příjemce). Bude průběžně aktualizován na základě analýz a výsledků činnosti Agentury pro sociální začleňování v romských lokalitách tak, aby výzva reagovala na objektivizované a aktuální potřeby dané lokality. Podrobnosti k výzvě včetně Příručky pro žadatele a příjemce lze nalézt na webu ministerstva práce a sociálních věcí na adrese <http://www.mpsv.cz/cs/7613>. (TZ)

Dny s Evropou aneb 15 let služeb EURES



U příležitosti 15. výročí Evropských služeb zaměstnanosti (EURES) se konají Dny s Evropou. Zájemci o práci v zahraničí se během této akce od poradců EURES dozvědí možnosti pracovního uplatnění v Evropě a také to, co je třeba si zařídit před odjezdem i po příjezdu do konkrétní země.

První konzultační dny byly zacíleny na Velkou Británii (20. října) a Španělsko (4. listopadu). Na životní a pracovní podmínky kterých dalších zemí se můžete přijít informovat a kdy?

Norsko – život a práce
Úterý 1. prosince 2009



Švédsko – život a práce
Úterý 1. prosince 2009



Maďarsko – život a práce
Čtvrtek 3. prosince 2009



Seminářů o pracovních možnostech, které se konají v JOB SHOPu v Martinské ulici (naproti VZP) na Praze 1, se zúčastní poradci služby EURES z vybraných zemí a chybět nebudou samozřejmě ani čeští konzultanti.

Podrobný program včetně časového harmonogramu a informační leták najdete na webu EURES http://portal.mpsv.cz/eures/dny_s_evropou.

Poradna při hledání zaměstnání

3. díl

Kdo má cíl, ví, kam směřuje

Hledání zaměstnání lze charakterizovat jako soubor aktivit, jejichž hlavním cílem je najít práci. Preferovat však pouze jeden jediný cíl by byla velká chyba. Při pohybu na trhu práce vykonávají uchazeči řadu činností, a přirozeně tak nelze očekávat jen jediný výsledek.

Například při telefonickém oslovení zaměstnavatele uchazeči zcela běžně směřují rozhovor k posouzení kvality pracovního místa a požadavkům zaměstnavatele. Tyto informace, jsou-li získány, následně vnímají jako měřítko vlastních šancí. V praxi to znamená: „Reknete mi, jaké máte požadavky a co daná práce obnáší, a já posoudím, zda má cenu se o takové místo ucházet.“ Rozhovor vedený tímto směrem, i když může pro uchazeče někdy vyznít příznivě, však získání práce nijak negarantuje. Lze pochopit, že uchazeči chtějí najít práci co nejdříve a uvítají by zrychlení procesu výběru, ale takhle to zkrátka nefunguje.

Oslovení zaměstnavatele je jednou z důležitých etap hledání zaměstnání a jako takové může přinést jediný možný pozitivní výsledek, kterým je sjednání termínu osobního pohovoru. To je současně cílem zmíněné etapy. Rozhovor však v tomto případě bude veden zcela odlišně, a to se zaměřením na dosažení reálného výsledku.

V prvním případě uchazeč vyhodnotí svoji šanci a smysl dalšího jednání. V druhém případě uchazeč hodlá dosáhnout cíle, tedy termínu osobního jednání. Sám tak vyhodnotí své šance a své předpoklady směrem k dané pracovní pozici, připraví si argumentaci a při rozhovoru má jasný zájem – přesvědčit zaměstnavatele, že jednání bude mít pozitivní přínos. Zaměření pozornosti na reálný a adekvátní cíl tak umožňuje zvolit správnou strategii a celkově zvýšit efektivitu aktivit.



Při hledání zaměstnání existují tři základní etapy, které současně definují tři zásadní cíle a umožňují směřovat pozornost k dosažení pozitivního výsledku.

1. etapa Vyhledávání pracovních příležitostí s cílem oslovit zaměstnavatele

Dosažení tohoto cíle je zcela zásadní. V nadměrné většině případů není problém v nedostatku pracovních příležitostí, ale v nezájmu tyto příležitosti využít. Je totiž snadnější inzerát odložit např. z důvodu vysokých nároků zaměstnavatele než se důsledně připravit a o pracovní místo s nasazením zabojovat.

2. etapa Oslovení zaměstnavatele s cílem osobního pohovoru

Zaměstnavatele můžeme zpravidla oslovit telefonicky nebo písemně. V obou případech je rozhodující, zda je naše nabídka (obsah sdělení, obsah životopisu) pro zaměstnavatele atraktivní a také adekvátní cílené pracovní pozici. Zaměstnavatel musí nabýt dojmu, že s námi má cenu jednat.

3. etapa Osobní pohovor s cílem přesvědčit o svých kvalitách a přínosu pro firmu

Abychom někoho přesvědčili o svých kvalitách, musíme je nejprve sami dobře znát a měli bychom jim věřit. Není nutné zaměstnavateli lhát. Plně postačí nehodnotit nároky

zaměstnavatele v nadnesené míře dokonalého zaměstnance, který všechno zná a umí, ale v reálné formě skutečných nároků na kvalitní pracovní výkon.

Zmíněné etapy lze také efektivně využít při hledání důvodů neúspěchu. Každá etapa bude vykazovat jinou úspěšnost, což znamená, že ani příčiny neúspěchu nemohou mít obecnou podobu (věk, pohlaví, praxe, děti, znalost cizích jazyků apod.). Zpravidla je problém v neznalosti vlastních předpokladů, využití možností profesního uplatnění a způsobu prezentace.

Text vychází z publikace *Jak hledat a najít zaměstnání* – rady a tipy pro uchazeče od Zbyňka Siegla z produkce nakladatelství Grada. Nové, aktualizované vydání oblíbené příručky přináší ověřené rady a tipy pro všechny uchazeče o zaměstnání. Absolventi, ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči vyššího věku a další lidé obtížně hledající zaměstnání v knížce najdou více rad, jak překonat svůj pesimismus, jak efektivně hledat práci a oslovovat zaměstnavatele, jak při výběru uspět a pracovní místo získat.



Zdraví

Před stresem v práci je třeba se chránit

Stres je jedním z nejzávažnějších problémů, jimž dnes v oblasti bezpečnosti a zdraví při práci v Evropě čelíme. Je mu vystaven téměř každý čtvrtý pracovník a ze studii je zřejmé, že je také příčinou 50–60 % všech zmeškaných pracovních dní.

Počet osob trpících stresem poroste

Stresem trpí 22 % pracovníků v EU-27 (údaj z roku 2005) a je také druhým nejčastěji hlášeným zdravotním problémem z povolání. Počet osob zažívajících stres, jenž je způsoben či zvyšován prací, navíc pravděpodobně poroste. Změny ve světě práce kladou na pracovníky stále větší požadavky, neboť je často snižován počet pracovních míst, je nutné být stále pružnější, pokud jde o vykonávání úkolů a dovedností, a vytrácí se rovnováha mezi prací a osobním životem.

Stres má také výrazný dopad na celkový hospodářský výsledek organizací. V roce 2002 byly roční náklady spojené se stresem při práci v EU15 vyčísleny přibližně na 20 miliard eur.

Jak se stresu bránit?

Dobrou zprávou je, že stres při práci lze řešit logicky a systematicky stejně jako jiné otázky BOZP. Buď s vámi, nebo s vaším zástupcem by měly být konzultovány změny na pracovišti, které mají vliv na váš zdravotní stav a bezpečnost, včetně změn, které mohou být příčinou stresu. K tomu můžete přispět tak, že vymezíte problémy a navrhnete jejich řešení.

Kroky, které můžete učinit, abyste se stresu ubránili:

- Požádejte o větší odpovědnost při plánování vlastní práce.
- Požádejte o možnost podílet se na rozhodování v oblastech, které se vaše práce týká.



FOTO: © HELDER ALMEIDA | DREAMSTIME.COM

- Pokud se domníváte, že jste obtěžováni, promluvte si s nadřízeným, zástupcem zaměstnanců nebo s jiným kolegou, který má pochopení, a veďte si záznamy o tom, k čemu došlo.
- Pokud vám není jasné, jaké jsou vaše povinnosti, promluvte si s nadřízeným.
- Pokud se domníváte, že potřebujete odbornou přípravu, požádejte o ni.
- Pokud začínáte mít pocit, že práci nezvládáte, promluvte si s nadřízeným nebo se zástupcem zaměstnanců.

ZDROJ: HTTP://OSHA.EUROPA.EU

Tip

Strategie vlídného řešení konfliktů (nejen) v zaměstnání

Snad v každé životní situaci jsme často vystavováni konfliktním situacím. Někdy se setkáme se špatnou obsluhou v restauraci, jindy s napětím na pracovišti nebo s neuspokojivými osobními situacemi. Pokud budeme osobní či skupinové konflikty ignorovat, místo abychom se jimi vědomě zabývali, bude nás to stát spoustu energie a povede to k neblahým důsledkům v osobní nebo profesní rovině.

Protože každý konflikt je jiný a vždy ho spoluutváří více aspektů, neexistuje – bohužel – jedna jediná strategie řešení. Existuje však mnoho možností, jak ke konfliktům přistupovat pozitivně a dosahovat dobrého vyústění. Ani boj, ani útek nebo vytěsňování nepřináší urovnání, které by uspokojilo všechny. Toho lze dosáhnout teprve vědomým vypořádáním s konfliktem, s jeho příčinou a s potřebami protějšku. Přítom pomáhá přenést se do prožívání druhého, vnímat jeho pocity a aktivně nabízet řešení.

Zkoumání příčin

Když jde o konflikt mezi lidmi, hraje velkou roli rozlišení jeho příčin a spouštěčů. Často sice při konfliktech rozeznáme spouštěč, neodhalíme však vlastní příčinu. Ovšem teprve když ji známe, jsme schopni konflikt řešit.

Nenaplněné potřeby

Martin byl nedávno povýšen na vedoucího týmu a nastupuje na nové pracovní místo. Místo aby podle slibu dostal vlastní kancelář, má se o novou kancelář dělit s jedním kolegou. Martin zuří tak, že vrhne do kanceláře svého nadřízeného a povolá otěže svému rozčilení: „To bych si vyprosil. Dohodli jsme se, že dostanu vlastní kancelář!“

Kdybychom se Martina zeptali na příčinu jeho vzteku, asi by odpověděl: „Nebyla dodržena naše dohoda.“ Tato odpověď ukazuje, že Martin sice rozeznává spouštěče konfliktu, nikoli však příčinu. Nedodržení slibu konflikt vyvolává. Co však konflikt způsobilo? Zde přicházejí do hry Martinovy potřeby. Stát se vedoucím týmu pro něj znamená důležitý krok v kariéře. Potřebuje svou vlastní kancelář jako zřetelnou vnější známku svého úspěchu. Zde tkví příčina.

Martinova potřeba ocenění a veřejného uznání není naplněna. To v něm vyvolává velký hněv. Ale místo aby přišel na kloub příčině, drží se Martin spouštěče a napadne svého nadřízeného. Co ten s jeho útokem udělá? Nadřízený se patrně bude bránit nebo se rozhodne pro protiúder. Nebo začne konejšit a pokusí se konflikt potlačit. Ani jedna z těchto reakcí Martinův konflikt nevyřeší, jen ho zesílí.

Jestliže nadřízený zareaguje obranou, protiútokem nebo potlačením, bude jasné, že ani on nerozeznává příčinu Martinova konfliktu. Pak má před očima spouštěč konfliktu, nedodrženu dohodu. Skutečná příčina, totiž nenaplněná potřeba ocenění a uznání, zůstane nepovšimnuta.

Jestliže se oba snaží o pozitivní řešení konfliktu, potřebují znát příčinu. Jinak zůstane konflikt nevyřešený nebo se najde jen špatný kompromis, jak ukazují následující možné reakce:

Reakce 1: Obrana

Nadřízený se omluví za své chování a vysvětlí Martinovi, že bohužel není žádná kancelář k dispozici a on tedy nemohl rozhodnout jinak. Martin může přijmout omluvu i pochopit, že nemůže mít vlastní kancelář. Ale konflikt, potřeba uznání, je stále přítomný.

Reakce 2: Protiúder

Nadřízený následně Martina napadne: „Ještě před několika týdny jsme mluvili o tom, že výkony ve vašem týmu neodpovídají požadavkům. Přesto stojím za rozhodnutím, že jste byl povýšen na vedoucího týmu. Než tedy ode mě něco budete příště požadovat, potěšilo by mě, kdybyste nejprve vy sám předložil výkony, které jsou pro takovou pozici žádoucí.“

Tím, že nadřízený vnese do hovoru jiná témata, hrozí, že konflikt se rozroste. Možnost, že Martin se bude moci věnovat skutečné příčině konfliktu, bude stále nepravděpodobnější.

Reakce 3: Potlačení

Nadřízený reaguje chladnokrevně: „Ano, máte pravdu. Nedávno jsem se ve váš prospěch rozhodl jinak. Ta kancelář je větší a nachází se strategicky mnohem výhodněji. Kromě toho ji sdílíte s panem Homolou, se kterým přece úzce spolupracujete. Proto je mnohem lepší, když budete sedět blízko sebe. A navíc jste přece přítel.“

Rovněž při této reakci nadřízený nezkoumá skutečnou příčinu Martinova výstupu. Nyní Martin může buď svou věc vzdát, nebo může zkusit předložit námitky. Jestliže se však opět vrátí ke spouštěči – nedodržení dohody – bude řešení konfliktu velmi nepravděpodobné, protože nadřízený ho bude dále konejšit.

Všechny tři reakce zřetelně ukazují, že nemá smysl se zaměřovat



FOTO: © KORNILOVREAM / DREAMSTIME.COM

na spouštěče konfliktu. Člověk pak léčí symptomy a nevěnuje se příčině. K léčbě dochází teprve při ošetření nemocí. U konfliktu tomu není jinak.

Na výše uvedeném příkladu se ukazuje, že nás může zasáhnout mnoho konfliktů. Reagujeme pak už jen jako zmíněný nadřízený na Martinův útok. Přítom podle našeho obvyklého způsobu chování sáhneme po útoku, útku nebo potlačení. Rychlá reakce se zpravidla zaměřuje na to, co konflikt právě vyvolává. Naše reakce nečekají, až náš rozum konflikt zanalyzuje a najde příčinu. Dá se toho však dosáhnout cvičením.

U pracovníků z oddělení reklamaci můžeme pozorovat, že se bleskově hledání příčiny konfliktu nepochybně dá naučit: „O co mému protějšku skutečně jde? Jaká základní potřeba u něj není naplněna?“ Tyto otázky jsou rychle nastoleny a odstartují snahu o poznání konfliktu

a jeho příčiny – i když je vždy nelze rychle zodpovědět.

Lidé, kteří jsou ve své práci často vystaveni útokům, potřebují zcela zvláštní strategie, aby se vyhnuli jejich eskalaci. Kdo je ve své práci denně vystaven stížnostem, kritikou, provokacím a negativním pocitem, musí tomu něčím čelit. Běžné strategie jako útek nebo útok nefungují. Pracovník sotva může prchnout pokaždé, jakmile toho na něj bude moc. Rovněž útočné chování není natrvalo udržitelné. Kdo na každý útok reaguje protiútokem a chytá se každé provokace, ten bude do konfliktů zatažen neustále.

Kdo naopak konflikty vytěsňuje a nechce je vnímat, ten zřejmě na následky svého postupu po nějaké době onemocní. Konflikty pak totiž nebudou ani rozeznány, ani je nebude možné zpracovat a vyřešit.

UKÁZKA Z KNIHY UMĚNÍ PRÁTELSKÉHO ŘEŠENÍ KONFLIKTŮ (PORTÁL 2009)

Projekt

Účinná podpora pěstounů a ohrožených rodin podle britského vzoru

Cílem projektu Podpora náhradní rodinné péče, který realizuje občanské sdružení Člověk hledá člověka a jehož přípravná fáze začala v červnu letošního roku, je zvýšit počet dětí v pěstounské péči a zkvalitnit život pěstounských rodin v České republice. Toho by se mělo docílit pomocí nového vzdělávacího programu pro pěstouny a profesionály pracující v oblasti náhradní rodinné péče a ohrožených rodin.

VZOREM JE VELKÁ BRITÁNIE

Mimo rodinu žije v České republice téměř 22 tisíc dětí a mladých lidí. Pěstounská péče zde není dostatečně rozvinutá a je třeba zvýšit počet pěstounů tak, aby mohlo co nejvíce dětí vyrůstat v rodinném prostředí. Nedostatečné přípravné i průběžné vzdělávání pěstounů je jednou ze slabín stávajícího systému náhradní rodinné péče. Velká Británie je považována za zemi s nejrozvinutějším systémem pěstounské péče na světě. Pěstouni zde běžně pečují například i o děti s velmi těžkým postižením či poruchami chování. Asociace

pro adopci a pěstounství (BAAF) je největší britská organizace zaměřená na náhradní rodinnou péči, má třicetileté zkušenosti se získáváním, vzděláváním a podporou pěstounů a pobočky po celé Británii. Občanské sdružení Člověk hledá člověka ji získalo pro partnerství.

Unikátní vzdělávací program

Základním pilířem projektu je vytvoření a realizace unikátního vzdělávacího programu pro cílovou skupinu profesionálů pracujících s pěstounskými a ohroženými rodinami a dětmi i pro samotné pěstounské rodiče.

Vznik tohoto programu je umožněn díky mezinárodnímu projektu, který je podpořen z prostředků Evropského sociálního fondu a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a podpoře Nadače Terezy Maxové dětem. Občanské sdružení Člověk hledá člověka připravilo vzdělávací program jediný tohoto druhu u nás, který bude zahrnovat 19 vzdělávacích modulů s tématy například nábor a příprava pěstounů, práce s dětmi z jiného sociokulturního prostředí, pěstounská péče pro děti se speciálními

potřebami, zvládnání problémového chování dětí v pěstounské péči, podpora a doprovázení pěstounských rodičů apod.

Vyškolení lektori budou akreditovaný vzdělávací program po skončení projektu šířit dále po celé republice mezi další pěstouny a sociální pracovníky. Ideálem je zařadit tento výcvik do systému celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků. Více na www.clovekhleda-cloveka.cz.

ZDROJ: ČLOVĚK HLEDÁ ČLOVĚKA, O. S.



FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM



Co mladí lidé očekávají od svého zaměstnání?

Cílem průzkumu *Žádání zaměstnavatelé*, který provedla KPMG ve Španělsku, bylo zjistit, co motivuje vysokoškolské studenty při výběru budoucího zaměstnavatele. Studie, které se zúčastnilo celkem 345 vysokoškolských z osmi států regionu EMA včetně České republiky, zároveň identifikovala pracovní podmínky, jež jsou pro studenty důležité, a očekávání studentů ohledně délky setrvání u společnosti.

HLAVNÍ KRITÉRIA ABSOLVENTŮ

Při výběru budoucího zaměstnavatele jsou pro současné studenty a absolventy rozhodujícími faktory profesní rozvoj a možnost kariérního postupu. Mladá generace očekává, že jí práce poskytne možnost učít se a zvyšovat si tím vlastní kvalifikaci i hodnotu na trhu práce. 71 procent absolventů se již u prvních kol pohovorů velmi zajímá o možnosti kariérního růstu v rámci firmy. Překvapivým zjištěním je skutečnost, že 87 procent respondentů neočekává, že



FOTO: © FLASHON STUDIO | DREAMSTIME.COM

ve svém prvním zaměstnání setrvají déle než pět let. Za Českou republiku se tak dokonce vyjádřilo celých 96 procent dotazovaných, což je nejvyšší počet ze všech zkoumaných zemí. Tento názor velmi pravděpodobně souvisí s tím, že příslušníci mladších generací si velmi cení možnosti mobility, a to jak v zeměpisném slova smyslu, tak mezi firmami. V takovém případě nabývá pro zaměstnavatele na významu problematika řízení ta-

lentů a péče o ně s cílem udržet nadané spolupracovníky ve svých řadách.

Work-Life Balance

Dalším aspektem při výběru prvního zaměstnavatele je požadavek, aby vykonávaná práce byla pro absolventa motivující a jím vynaložené úsilí se setkalo s uznáním. Velkou roli hraje také příjemné pracovní prostředí a zřetelná je touha získat zkušenosti z práce v zahraničí. 89 procent respondentů se domnívá, že zahraniční pracovní zkušenosti jsou velmi zajímavé, a 74 procent je považuje za prioritu. Velmi silným a především novým faktorem, který mladí absolventi řeší při hledání svého prvního zaměstnání, je Work-Life Balance, tedy rovnováha mezi soukromým a pracovním životem. Celých 82 procent respondentů považuje tuto rovnováhu za rozhodující faktor. Z toho je jasné, že nová generace absolventů vysokých škol se nechce vzdát svých mimopracovních aktivit, koníčků a rodinného života.

ZDROJ: KPMG.CZ

Kalkulátor

Zaměstnej a nakup – podpora zaměstnanosti handicapovaných

Projekt s mottem *Zaměstnej a nakup* má za cíl podpořit zaměstnávání handicapovaných občanů. Novinkou, kterou tento projekt přináší, je speciální kalkulačka na www.neziskovky.cz. Díky ní si mohou podnikatelé spočítat, kolik zdravotně postižených by měl daný subjekt zaměstnávat a v jaké výši může uplatnit náhradní plnění.

Na těchto stránkách získají také podnikatelé a firmy návod, jak přistupovat k zaměstnávání zdravotně postižených občanů. Chráněné dílny se naopak dozví, jak podnikavěji jednat s firmami a nabízet jim možnost zaměstnání handicapovaných občanů. Nechybí ani pozitivní příklady z praxe, odkazy na organizace, které mohou pomoci firmám se zaměstnáváním zdravotně postižených, nebo na organizace, od nichž je možné odebrat zboží nebo služby v rámci



FOTO: © ROMAN MILÉRT | DREAMSTIME.COM

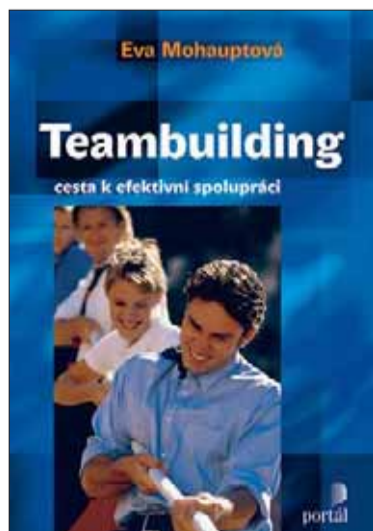
ci náhradního plnění. Zájemci zde najdou rovněž nezbytné informace z oblasti legislativy.

ZDROJ: NEZISKOVKY.CZ

Křížovka

Každoročně stát na zajištění sociálních služeb a zajištění péče blízkými osobami přispívá desítkami miliard korun. „Tato oblast přitom není jen o penězích, zákonech a standardech,“ říká ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka. „Často je důležitý obyčejný lidský přístup, odhodlání, nasazení a pomyslná podaná ruka. Žádný vyspělý stát totiž nesmí dopustit, aby se znevýhodnění lidé... (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 26. listopadu. Jeden z vás získá publikaci *Teambuilding* autorky Evy Mohauptové z produkce nakladatelství Portál. Kniha se věnuje teambuildingu, rozvoji firemních týmů, outdooru a učení zážitkem. Zaměřuje se na ně z hlediska firemního prostředí a použitelnosti pro pracovní skupiny a týmy. Rozebírá na případových studiích možnosti řešení různých pracovních situací a interpersonálních problémů, například začínajícího týmu, sladění týmu, rozporů mezi odděleními, soutěživé nebo spolupracující atmosféry ve skupině apod.



Tajenka z minulého čísla: „... péči o znevýhodněné lidi.“ Publikaci *Základy sociální práce* od O. Matouška a kol. z produkce nakladatelství Portál získává paní L. Haňková z Nového Města nad Metují. Gratulujeme.

POMŮCKA: INGOT, KLI, OKI	ZMĚNĚNÉ VĚDOMÍ	ODLITEK KOVU	SPOTŘEBNÍ DRUŽSTVO ZKR.	ODDĚLENÍ NEMOCNICE ZKR.	HUSARSKÝ KABATEC	SEVEROČESKÉ TUKOVÉ ZÁVODY	ČÁST DÁMSKÉHO PRÁDLA	ZNAČKA TISKÁREN	JUNÁK	SLOVNÍ DRUH	POHNOUT OČNÍM VÍČKEM	BARVY NA VAJÍČKA	DOSTATEK	SOUHVĚZDÍ
EVROPSKÁ ŘEKA				SÍŤ PRODEJEN NÁBYTKU				BÝVALÝ SVAZ MLÁDEŽE ZKR.				CITOSLOVCE OHRAZENÍ		
DOKTOR PŘÍRODNÍCH VĚD ZKR.				JIHOASJSKÝ STROM				KANC. PREZIDEN. REP.				PLAVIDLO Z KLÁD		
CHEM. ZN. STRÍBRA			1. DÍL TAJENKY	DATOVÝ NOSIČ				CHEM. ZN. NIOBU				KARETNÍ HLÁŠKA		
SEVEŘAN			DRUH ALTER. MEDICÍNY	NEUHRAZENÁ ČÁSTKA				DIVOKÉ				HOVOROVÝ SOUHLAS		
DRUH TANCE				CITOSLOVCE TIŠENÍ				HROB				OSOBNÍ ZÁJMENO		
			JMÉNO PSA					TUHÝ KOMUN. ODPAD				PŘEDPONA ŠLECHTICŮ		
	PODVODNÁ SMĚNA HOVOR.	INIC. SPIS. TURGENĚVA	ČÁST TRASY		ČÁSTICE HMOTY			BOHATÝ	ZÁMEZÍ MN. Č.				SOUSTAVA KOLES	ZÁPOR
					AMERICKÁ FARMA			CHEM. ZN. KRYPTONU						
FYZIKÁLNÍ VELIČINA					SLEPIČÍ CITOSLOVCE				ZVUK TROUBENÍ			INIC. HERCE NOVÉHO		
					BOJOVÉ VOZIDLO				ZNAČKA HEKTARU			MRAVO-ZNALEC		
TITO RUSKY				DRUHY KVĚTENSTVÍ				HOD				TVRZENÍ		
				SPZ Kladna				TRÉN. STŘ. MLÁDEŽE				CITOSLOVCE ŠTĚKÁNÍ		
TYP VOZU ZNAČKY FORD				DRÖBNÁ LESNÍ ŠELMA				ČIN. LIT. SOUDCE				ZDE		OBYVATEL IRSKA
				ODBOROVÁ RADA ZKR.				OBCHODNÍ AKADEMIE				CHEM. ZN. LANTHANU		
2. DÍL TAJENKY														
OSVĚŽUJÍCÍ UBROUSEK					PŘEHRADA NA VLTAVĚ							DŮKAZ O NEPŘÍ- TOMNOSTI		
												INDICKÝ NÁBOŽ. ASKETA		

BEZPEČNÁ PRÁCE

Plán BOZP na staveništi z pohledu předpisů a zadavatele stavby

Již třetím rokem je v oblasti bezpečnosti práce stanovena pro zadavatele (investory) staveb povinnost zajistit zpracování plánu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi (plánu BOZP). Tato povinnost vyplývá ze zákona č. 309/2006 Sb., kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, a je uvedena v § 15 části třetí uvedeného zákona.

STAVBU REALIZUJE VÍCE ZHOTOVITELŮ

Povinnost zajistit zpracování plánu vzniká ve třech případech. Prvním je situace, kdy zadavatel stavby z důvodu naplnění požadavků uvedeného zákona určuje koordinátora ve fázi přípravy stavby, tzn. je předpokládána realizace stavby více zhotoviteli, na stavbu bude vydáno stavební povolení nebo ohlášení a rozsah stavby přesahuje v zákoně stanovenou hranici (500 dní v přepočtu na jednu fyzickou osobu).

V tomto případě je, vedle zákonného požadavku dle § 15 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb., s využitím ustanovení § 7 nařízení vlády č. 591/2006 Sb., nejvíce upřesněn obsah plánu. Ve zmíněném nařízení vlády (§ 7 písm. c) se uvádí: „Koordinátor během přípravy stavby zabezpečuje, aby plán obsahoval, přiměřeně povaze a rozsahu stavby a místním a provozním podmínkám staveniště, údaje, informace a postupy zpracované v podrobnostech nezbytných pro zajištění bezpečné a zdravé neohrožující práce.“

V tomto ustanovení je dále řečeno, že dodržení uvedených požadavků zabezpečuje určený koordinátor. Ve většině případů lze předpokládat, že zadavatel stavby přímo pověří koordinátora zpracováním tohoto plánu.

Podmínka rozsahu stavby

Druhý případ, kdy vzniká povinnost zajistit zpracování plánu, nastává, když je splněna podmínka rozsahu stavby (celková předpokládaná doba trvání prací a činností je delší než 30 pracovních dnů, ve kterých budou vykonávány práce a činnosti a bude na nich pracovat současně



FOTO: © 36CLICIKS | DREAMSTIME.COM

více než 20 fyzických osob do dobu delší než jeden pracovní den, nebo celkový plánovaný objem prací a činností během realizace díla přesáhne 500 pracovních dnů v přepočtu na jednu fyzickou osobu), ale není určen koordinátor (např. proto, že stavba je realizována pouze jedním zhotovitelem, jedná se o stavbu svépomocí, není vydáno stavební povolení nebo ohlášení stavby).

V těchto případech se většinou zpracovává projektová dokumentace. Vyhláška č. 499/2006 Sb., o dokumentaci staveb, která je prováděcím předpisem ke stavebnímu zákonu, požaduje, aby plán BOZP byl součástí

této dokumentace – viz část E bod 1 písm. h) přílohy č. 1 této vyhlášky.

V těchto případech nejčastěji zadavatel stavby využije služeb projektanta, který mu plán BOZP zpracuje. Pro jeho obsah platí pouze zákonné ustanovení, které uvádí, že „zadavatel stavby zajistí, aby před zahájením prací na staveništi byl zpracován plán bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništi (dále jen „plán“) podle druhu a velikosti stavby tak, aby plně vyhovoval potřebám zajištění bezpečné a zdravé neohrožující práce. V plánu je nutné uvést potřebná opatření z hlediska časové potřeby i způsobu provedení“.

ZVÝŠENÉ OHROŽENÍ ŽIVOTA A POŠKOZENÍ ZDRAVÍ

Třetím případem je povinnost zajišťovat zpracování plánu BOZP tehdy, když budou na pracovišti prováděny práce a činnosti vystavující fyzickou osobu zvýšenému ohrožení života a poškození zdraví (viz příloha č. 5 nařízení vlády č. 591/2006 Sb.). Jedná se např. o práce ve výšce nad 10 m, práce v ochranných pásmech, montáž těžkých betonových, kovových či dřevěných dílů, práce nad vodou apod.

Pro zajištění zpracování plánu většinou zadavatel přistoupí k tomu, že zpracování plánu uloží přímo zhotoviteli. Jsou však případy, kdy plán zpracuje přímo zástupce zadavatele

(např. půjde o práce v ochranném pásmu vysokého napětí, kdy plán bude obsahovat opatření chránící zaměstnance před úrazem) nebo bude vypracováván ve vzájemné spolupráci (např. řešení zajištění při práci ve výšce v případě, kdy zadavatel umožní instalaci antény na střeše svého objektu). Obsah plánu opět vychází z výše uvedeného zákonného požadavku.

Dále je podle § 15 odst. 2 zákona č. 309/2006 Sb. třeba dbát na to, aby plán byl přizpůsoben skutečnému stavu a podstatným změnám během realizace stavby.

VÁCLAV KÁPL, INSPEKTOR OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHOČESKÝ KRAJ A VYSOČINU

ÚŘADY PRÁCE

Nezaměstnanost se v říjnu snížila na 8,5 %

Na konci října bylo bez práce 498 760 lidí. To je o 2 052 méně než ke konci letošního září. Meziročně však nezaměstnaných přibýlo 187 055. Vyplývá to z údajů úřadů práce. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 8,5%. Byla tak o 0,1 p. b. nižší než v září 2009, v meziročním srovnání ale byla vyšší o 3,3 p. b.

Zatímco u mužů míra nezaměstnanosti ke konci října zůstala na 7,4 %, u žen poklesla o 0,2 p. b. na 9,9%. V absolutních číslech bez práce bylo 251 011 žen (50,3 % z celkového počtu nezaměstnaných) a 65 108 osob se zdravotním postižením (13,1 %).

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 31. říjnu 2009 v okresech Most (16,1 %), Karviná (14,1 %), Bruntál (14,0 %), Děčín (13,9 %), Hodonín (13,7%) a Šumperk (13,6 %). Nejnižší naopak v okresech Praha-východ (3,3 %), Praha (3,4 %) a Praha-západ (3,8 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v říjnu 2009 úřady práce 174 214 uchazečům o zaměstnání, tedy 34,9% osob vedeným v evidenci. O měsíc dříve podporu v nezaměstnanosti dostávalo 35,5% uchazečů o zaměstnání, v říjnu 2008 to bylo 33,8%.

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, kterou zpracovává EUROSTAT



pro mezinárodní srovnání, dosáhla v České republice letos v září 6,9%. Byla tak o 2,0 p. b. nižší, než je průměrná hodnota za EU27. Nižší nezaměstnanost mělo jen šest států EU27: Nizozemsko 3,5 %, Rakousko 4,5 %, Kypr 5,4 %, Lucembursko 6,3 %, Slovinsko 5,7 % a Dánsko 6,2%.

Úřady práce evidovaly k 31. říjnu 2009 celkem 38 803 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo nyní připadá v průměru 13,9 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Jihlava (73,1), Děčín (72,5), Prostějov (53,5), Teplice (52,0), Přerov (44,0) a Třebíč (42,6).

Bližší informace o vývoji nezaměstnanosti jsou v elektronické formě zveřejněny na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2009)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	<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 *	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i> 8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	1. skupina prací: 48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.	
	2. skupina prací: 53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.	
	3. skupina prací: 58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.	
	4. skupina prací: 64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.	
	5. skupina prací: 71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.	
	6. skupina prací: 78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.	
	7. skupina prací: 87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.	
	8. skupina prací: 96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.	
CESTOVNÍ NÁHRADY * (od 1. 1. 2009)	<i>vyšší stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i> 5 - 12 hod. 60 Kč - 72 ³⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 92 Kč - 110 ³⁾ Kč, déle než 18 hod. 144 Kč - 172 ³⁾ Kč	
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i> spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednoosobá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč	
	<i>průměrné ceny PH:</i> benzín 91 oktanů 26,30 Kč; benzín 95 oktanů 26,80 Kč; benzín 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč	
NÁHRADA MZDY od 1. 1. 2009	V období prvních 14 kalendářních dní náleží při dočasné pracovní neschopnosti 60% průměrného redukovaného výdělku od 4. pracovního dne (směny) a při karanténě za prvé 3 pracovní dny 25 % a od 4. pracovního dne 60 % průměrného redukovaného výdělku Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance, po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 137,55 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 137,55 Kč, nejvýše však do 206,15 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 206,15 Kč, nejvýše však do 412,30 Kč se započte 30 %, k částce nad 412,30 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2009)	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) <i>Denní vyměrovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměrovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 786 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 786 Kč, nejvýše však do 1 178 Kč se započte 60 %, částky přesahující 1 178 Kč, nejvýše však do 2 356 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 356 Kč se nepřihlíží</i>	
OŠETŘOVNÉ * (od 1. 1. 2009)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského	
POJIŠTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2009	<i>Sazby pojistného z vyměrovacího základu:</i>	
	<i>zaměstnavatel:</i>	25 % z úhrnu vyměrovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	<i>zaměstnanec:</i>	21,5 % z úhrnu vyměrovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP 6,5 % 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) 28 % na DP
	<i>OSVČ:</i>	28 % na DP
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	<i>rodčovský příspěvek:</i>	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodičovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytnuté mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalší 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
	<i>porodné:</i>	13 000 Kč na každé narozené dítě
	<i>početné:</i>	5 000 Kč <i>Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla ročním nezaopatřeným dítětem, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.</i>

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,8 %, 2008: 5,4 %, září 2009: 8,6 %, říjen 2009: 8,5 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 10. 2009	<i>celkem:</i>	498 760	
	<i>z toho:</i>	251 011 žen	
		65 108 osob se zdravotním postižením 37 955 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 10. 2009	<i>celkem za ČR:</i>	35 803	
UCHAZEČI NA VPM **	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 10. 2009:</i>	13,9	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ¹⁾	<i>září 2009:</i>	10 047 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (r. 2008)	<i>počet nemocí z povolání nově zjištěných:</i>	797	
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	28 650	
	<i>smrtelné úrazy:</i>	174	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	<i>v r. 2008:</i>	69 243	
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v 1. pololetí 2009 (v tis. Kč)	<i>celkem:</i>	165 676 049	
	<i>v tom:</i>	<i>starobní</i>	120 785 482
		<i>plný invalidní</i>	22 673 965
		<i>částečný invalidní</i>	8 396 595
		<i>vdovský</i>	11 004 402
		<i>vdovecký</i>	1 138 884
	<i>síroťčí</i>	1 676 721	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2007: celkem v národním hospodářství 21 621 Kč, PS 21 762 Kč, NS 21 117 Kč 2008: celkem v národním hospodářství 23 430 Kč, PS 23 812 Kč, NS 22 037 Kč 1. pololetí 2009: celkem v národním hospodářství 22 605 Kč, PS 22 522 Kč, NS 22 982 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2009 ²⁾	<i>absolutní údaje</i>	<i>relativní údaje</i>	
	<i>snáhky</i>	18 659	3,6
	<i>rozvody</i>	14 878	2,9
	<i>živé narození</i>	58 011	11,2
	<i>zemřelí</i>	53 876	10,4
	<i>celkový přírůstek</i>	21 641	4,2
	<i>střední stav obyvat.</i>	10 478 452	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	<i>zaměstnanci celkem</i>	2. čtvrtletí 2009: 4 517 389 3. čtvrtletí 2009: 4 396 846	
	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	2. čtvrtletí 2009: 953 016	
		3. čtvrtletí 2009: 961 576	
		2. čtvrtletí 2009: 758 935	
		3. čtvrtletí 2009: 753 493	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje; 3) pro veřejnou sféru

Sociální dialog v dobách krize: lekce z minulosti

Třicet znamenitých let po druhé světové válce charakterizovaných ekonomickým růstem, téměř plnou zaměstnaností a zvyšující se životní úrovní ve většině průmyslově vyspělých zemích bylo vystřídáno obdobím ekonomického poklesu, vysoké inflace, rostoucích rozpočtových deficitů a zvyšující se nezaměstnanosti.



mezi sociálními partnery v otázkách snižování nákladů práce a stavu zaměstnanců způsobil ztroskotání tradičního celostátního meziodvětvového dialogu. Vláda přijala drastická opatření, prosadila dalekosáhlou příjmovou politiku, zmrazení mezd a omezení účinků dojednaných doložek týkajících se životních nákladů. Nakonec se kombinací legislativních a dojednaných opatření dosáhlo zmírnění mzdových požadavků. V únoru 1981 byly přijaty nové právní předpisy, předepisující povinné omezení mzdových požadavků v situacích, kdy odbory nemohly dospět k dohodě se zaměstnavatelem.

Dobře známý příklad **Irska** ukazuje, že sociální dialog, zvláště je-li podpořen státem, může úspěšně reagovat na vážné ekonomické potíže. Za situace vážných strukturálních problémů, vysoké nezaměstnanosti a inflace uzavřeli sociální partneři společně s vládou v roce 1987 Program národní obnovy, který byl první v následné řadě tripartitních dohod. První program se týkal hlavně mezd (odborníci snížily své požadavky výměnou za daňové úlevy), následně dohody však rozšířily svůj obsah a týkaly se dalších sociálních a ekonomických otázek.

V **Itálii** byla ekonomická recese spojena s převratnými změnami ve struktuře a obsahu kolektivního vyjednávání. Stát zasahoval různými formami při řešení celostátních kolektivních sporů: přijímáním dojednaných právních předpisů a od roku 1980 účastí v hlavních tripartitních dohodách. Tripartitní dohody z let 1983 a 1984 se týkaly nejen automatické indexace mezd, ale také otázek podpory zaměstnanosti, zkrácení pracovní doby a regulace trhu práce. I v 90. letech Itálie pokračovala ve využívání tripartitních dohod (paktů).

Rychlý růst mezinárodní konkurence a zvýšení cen energií po prvním ropném šoku v roce 1973 měly za následek téměř univerzální pokles tradiční výroby, do té doby páteře národních ekonomik, což byla současně hlavní základna odborového hnutí. Národní

systémy kolektivních pracovních vztahů se musely přizpůsobit odlišnému prostředí a zvládnout nové úkoly.

V **Belgii** měla tato krize dramatický dopad na kolektivní vyjednávání a jiné formy sociálního dialogu, a to zejména po roce 1975. Chybějící konsenzus

Krize ve stavebnictví postihuje zejména migrující pracovníky

Na stavebnictví dopadla současná ekonomická krize velmi tvrdě. Jak ILO (*International Labour Organization* – Mezinárodní organizace práce) uvádí, v loňském roce přišlo v tomto odvětví o práci pět milionů lidí. Stavebnictví bylo první obětí problémů se splácením hypoték, které odstartovaly krizi ve Spojených státech. V období mezi zářím 2006 a posledním čtvrtletím 2008 tam zaniklo přibližně 780 000 pracovních míst.

I data shromážděná z jiných zemí jsou varující. Například ve Španělsku se trh nemovitostí rozkolísal v polovině roku 2007 a v loňském roce zaniklo ve stavebnictví 500 000 pracovních míst. Ve Velké Británii zaniklo 100 000 pracovních míst a v Irsku, kde byla předtím vysoká konjunktura, se počet pracovních míst snížil o 15–20 %. Propouštění bylo hlášeno i z jiných částí světa, například z Austrálie, Keni, Jižní Afriky a z Karibské oblasti, kde se zastavily investice do oblasti cestovního ruchu. Propouštění zaznamenaly i Rusko a Čína, kde podle šetření ILO zaniklo více než 10 % pracovních míst.

Stavebnictví široce využívá méně kvalifikované a málo placené dělníky a celosvětově je hlavním zaměstnavatelem migrujících pracovníků. OECD ve své publikaci *International Migration Outlook* publikované v září t. r. uvádí, že migrující pracovníci jsou silně zastoupeni ve stavebnictví například v Rakousku, Česku, Francii, Řecku, Maďarsku, Irsku, Itálii, Španělsku, Švýcarsku a ve Spojených státech. Migrující pracovníci byli všude také nejvíce postiženi poklesem výroby pro ně znamenal nejen ztrátu živobytí, ale i práva na pobyt v zemi, kde pracovali. Ve státech Perského zálivu, kde tvořili základ pro probíhající boom ve stavebnictví, přišlo v roce 2008 o práci odhadem 150 000 zahraničních pracovníků. Ze stejných důvodů



odešlo nedávno z Ruska do své vlasti více než 20 000 tureckých stavebních dělníků. Postižení pracovníci jen zřídka najdou rovnocenné uplatnění ve svých mateřských zemích.

OECD se ke krátkodobému využívání migrujících pracovníků staví velmi kriticky. Vyzývá, aby migrace byla řízena komplexně s delší perspektivou. Uvádí, že potřeba nízko kvalifikovaných pracovních sil v zemích OECD bude trvalá a že cyklické vlny dočasných migrantů obsazujících stejná pracovní místa jsou neefektivní.

Nedávná zpráva ILO obsahuje některá možná opatření v tomto sektoru. Vyzývá k odvětvovému sociálnímu dialogu, který by se zabýval pracovními a sociálními aspekty krize se zvláštním zaměřením na migrující pracovníky a malé podniky. Až dosud se státní politika zemí zaměřovala jen na domácí úroveň a nebrala v úvahu globální odvětvové aspekty. Tuto mezeru by měl vyplnit odvětvový dialog na globální úrovni.

PŘEKLAD: ZDENĚK DRABEŠ

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 66, AUGUST 2009, STR. 16–17

V **Nizozemsku** došlo od 70. let až do poloviny 80. let k prudkému růstu nezaměstnanosti. Zvýšily se úrokové sazby a rozpočtový deficit. Tyto potíže představovaly výzvu pro holandský „stát blahobytu“ a tradiční „polder system“, který byl založen na kompromisu v modelu sociálního dialogu a získání veřejné podpory pro opatření státní politiky. Vztahy mezi zainteresovanými skupinami se zhoršily a dohoda mezi odbory a zaměstnavateli se zdála být nemožná. Přesto se v roce 1982 podařilo dosáhnout známé Wasenaar dohody, která znamenala obrát v boji proti ekonomickému poklesu a vysoké nezaměstnanosti v 70. a 80. letech. Došlo k oživení trhu práce a zvýšení zaměstnanosti.

Japonsko vstoupilo do období recese v polovině 70. let. V mnohých odvětvích, například v hutnictví, lodářství a strojírenství, došlo k propouštění pracovníků. Na rozdíl od většiny průmyslově vyspělých zemí však Japonsko prošlo tímto obdobím bez vysoké inflace, vysoké nezaměstnanosti a bez stávek. Někteří pozorovatelé soudí, že japonský systém kolektivního vyjednávání založený na propracovaném systému společných konzultací usnadnil transformaci a modernizaci japonské ekonomiky a umožnil, že se země vyhnuvala velkým sociálním konfliktům.

Ani ekonomika **Spojených států** na tom nebyla v 80. letech nejlépe.

Současné zavádění inovací a snižování nákladů v reakci na zahraniční konkurenci vyvolalo velký tlak na systém kolektivních pracovních vztahů. Dominantní otázkou při kolektivním vyjednávání bylo, jak nejlépe zachovat pracovní místa a jistotu příjmu. Mnohé kolektivní smlouvy z 80. let čerpaly ze známých technik, jak čelit ekonomickým potížím, jako jsou například včasné oznámení připravovaných změn, přeškolení, výplaty odstavného, přesuny pracovníků mezi závody, příspěvky na přestěhování, dodatkové dávky v nezaměstnanosti, doložky o postupném uvolňování zaměstnanců a zaručené roční mzdy.

KRIZE MŮŽE ROZVRÁTIT I OSVĚDČENÉ SYSTÉMY

A jaké vyplývá hlavní poučení ze 70. a 80. let pro kolektivní vyjednávání a pracovní vztahy? Krize může rozvrátit i osvědčené tradiční systémy. Tato narušení jsou však dočasná, pokud mají systémy schopnost přizpůsobit se, mají dobré institucionální zázemí a podporu vstřícné státní politiky a je-li společná vůle k dosažení kompromisu. Jak demonstruje příklad Irska, využití sociálního dialogu jakožto nástroje k čelení krize může nastartovat počátek značně dlouhého období prosperity.

PŘEKLAD: ZDENĚK DRABEŠ

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 66, AUGUST 2009, STR. 22–23

Jak pomoci automobilovému průmyslu?

Na příběh automobilového průmyslu je možné nahlížet jako na důležitý prvek vývoje průmyslové výroby v 20. století, zejména v souvislosti se zavedením montážních linek a realizací teorií spočívajících v rozdělení práce na úseky. Bylo to také odvětví, kde došlo k významným kolektivním konfliktům a k úsilí o sociální partnerství.

Velký vliv i NA DALŠÍ SEKTORY

Dnešní automobilový průmysl je v mnohých zemích důležitým zaměstnavatelem. Statistiky ILO (*International Labour Organization* – Mezinárodní organizace práce) ukazují, že v roce 2004 zaměstnával celosvětově asi 8,4 milionu pracovníků (včetně výroby komponentů). To by samo o sobě bylo dost k posouzení velikosti současných problémů v tomto odvětví, ale výroba motorových vozidel nepřímo vytváří zaměstnanost v dalších sektorech, zejména v hutnictví. V USA byl počet takto závislých pracovních míst odhadnut na 3,3 milionu. Proto mají výkyvy v odvětví tak rozsáhlé důsledky. Celosvětové úhrny prodeje poklesly z vrcholu 70 milionů vozidel v roce 2007 asi na 56 milionů. Údaje ILO ukazují, že v porovnání prosinec 2007–prosinec 2008 se úhrny prodeje snížily ve Španělsku o 50 %, v USA o 35 % a v Japonsku o 22 %. Celosvětová výroba na počátku roku 2009 ve srovnání s lednem 2008 byla o 25 % nižší. Když se počet pracovních míst sníží stejným procentem, mohlo by zaniknout více než jeden milion míst. Ve Spojených státech jsou ohroženi i důchodci z tohoto odvětví, protože důchody a dávky zdravotní péče financují jejich bývalí zaměstnavatelé.

Kde hledat nové příležitosti

ILO vyzývá, aby se krize stala podnětem pro snížení závislosti na sloučeninách uhlíku a pro vytváření „zelených“ pracovních míst. Mnohá přijatá opatření jsou již směřována ve prospěch investic do vozidel přátelských životnímu prostředí. Vyžaduje to investice do výzkumu a vysoce kvalifikované pracovníky.

Zvláštní pozornost je proto nutné věnovat jejich školení. Hlavní světoví výrobci již přišli s modely nízkoemisních (hybridních) aut a v dubnu t. r. se jich na domácím trhu v Japonsku poprvé prodalo víc než konvenčních.

Důležitým znakem možného budoucího vývoje je snaha odborových svazů podílet se bezprostředněji na určování směru vývoje. Svědčí o tom například jednání ve firmě Daimler o konverzi podílů zaměstnanců na zisku v kapitálovou účast. Zaměstnanci by perspektivně představovali akcionáře mající dlouhodobý zájem na prosperitě firem. Takováto konverze by proto zapadala do celkových snah spočívajících v omezení tlaku investorů na dosažení krátkodobého zisku.

NĚKTERÉ ZÁVĚRY Z KVĚTNOVÉHO ZASEDÁNÍ EXPERTŮ ILO

Převládající model řízení firem navazoval na širší fenomén financování korporací. V jeho rámci se vedoucí pracovníci soustředovali na ziskovost a hodnotu pro akcionáře na úkor střednědobých investic do výzkumu. V důsledku toho automobilový průmysl dosud nedostatečně reagoval na výzvu omezit závislost na ropě.

V případech, kdy firemní zaměření na krátkodobé dosažení zisku a přesuny nákladů zastínilo solidní financování a technologickou praxi, způsobilo to zranitelnost firem a pracovníků a neshody mezi vedením a pracovníky, kteří měli být spíše partnery v hledání východisek z krize.

Krize nepůsobila stejně na všechny země, firmy a zaměstnance. Dopad krize ve Spojených státech byl mnohem větší než v Evropě a Japonsku. Rozdílný trend také pozorujeme v nově se industrializujících zemích. V Číně, Indii a Brazílii roste výroba i domácí poptávka na výrobky dlouhodobě spotřeby včetně automobilů. Očekává se, že dojde k dalším fúzím a akvizicím a některé nové firmy, například v Indii a Číně, pravděpodobně dosáhnou celosvětového významu.

PŘEKLAD: ZDENĚK DRABEŠ

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 66, AUGUST 2009, STR. 12–15