



EURES

Pracovníky hledá v zahraničí více než 10 000 zaměstnavatelů

čtěte na straně 3



K VĚCI

Sociální ústavy potřebují schopné vedení

čtěte na straně 5



INSPEKCE PRÁCE

Dovolená v mezích zákona

čtěte na straně 7

Vláda učinila zásadní kroky ke změně daňového a sociálního systému Kam směřuje první etapa reformy?

Reforma veřejných financí je nutná především proto, aby se zastavilo zadlužování České republiky. Socialistické vlády trvale hospodařily s vysokými, až stamiliardovými schodky státního rozpočtu a především v posledních dvou letech prudce zvyšovaly výdaje.

Českou republiku na nebezpečný trend zadlužování upozorňovali již několik let jak domácí ekonomové, například Česká národní banka, tak zahraniční instituce (Evropská komise, Světová banka, Mezinárodní měnový fond atd.).

Několik let zpovědi

Situace veřejných financí se nelepší navzdory působení přechodných příznivých faktorů, jakými jsou slušný hospodářský růst, využívání mimořádných privatizačních příjmů, krátkodobé úspory a převody do rezervních fondů. Po jejich odeznění hrozí další nárůst deficitu v důsledku neudržitelných výdajových tendencí. Socialistické vlády promarnily vhodný čas k zahájení reformy již před několika lety.

Hlavní příčinou současného stavu veřejných financí jsou neudržitelné trendy zvyšování zejména mandatorních výdajů. Mandatorní znamená „příkazané“ výdaje, které jsou externě stanoveny (např. zákonem); jsou povinné a nelze je při plánování rozpočtu účinně ovlivnit. Jsou jimi například výplaty sociálního zabezpečení, důchodů, nemocenské apod. Současnou vyšší sociálních mandatorních výdajů významně ovlivnilo přijetí předvolebních sociálních balíčků na jaře 2006. Bez jakýchkoli zásahů by tento nárůst činil od 1. 1. 2007 celych 68 mld. Kč, což je nejvyšší meziroční přírůstek v historii. Tato skutečnost zásadně změnila výchozí situaci proti stavu před parlamentními volbami 2006, kdy byly předkládány volební programy politických stran.

Jen dávky státní sociální podpory stouply ze 34 mld. Kč v roce 2006

na 54,4 mld. Kč v roce 2007 a zabudováním automatických valorizací by výrazně stouply i nadále. Takový skokový nárůst si nemůže dovolit ani vyspělejší ekonomika než česká.

CO SE STANE BEZ REFORMY

- V roce 2008 rozpočtový schodek dosáhne výše zhruba 150 mld. Kč.
- V roce 2009 budou příjmy státního rozpočtu nižší než mandatorní výdaje a nestačí by na jejich financování.
- V roce 2013 by směřovaly veskeré výdaje státního rozpočtu (včetně toho, co dnes platíme schodkem) na krytí mandatorních výdajů.
- Došlo by k úplnému vytěsnění výdajů státního rozpočtu na investice (například výstavba a údržba silnic, budov), na podporu vědy a výzkumu apod.
- Došlo by k výraznému prohlubování deficitu důchodového pojištění, z čehož vyplývá nemožnost vyplácet důchody bez výrazného snížení životní úrovně důchodců.
- ČR by nebyla schopna plnit závazky vůči Evropské unii tak jako doposud, protože není schopna udržet vládní deficit pod úrovní 3 % HDP.
- Ze strany EU při neplnění závazků hrozí sankce, mj. při čerpání finančních prostředků z evropských fondů, v řádech desítek miliard Kč.

CÍLE REFORMY:

- Snížení vládního deficitu a zastavení nárůstu vládního dluhu – trend zadlužování ohrožuje nejen budoucí, ale i dnešní generace. Jen na úrocích státního dluhu dnes platíme desítky miliard korun.



- Plošné snížení daňového zatížení, omezení administrativní zátěže – celkové daňové zatížení klesne všem.
- Posílení efektivity vládních výdajů, snížení přerozdělování – více peněz zůstane lidem díky vyšším čistým příjmům a nebude nutné je v dosavadní míře vracet zpět následným přerozdělováním formou sociálních dávek.
- Podpora rodin s dětmi – moderní flexibilní rodinná politika výrazněji umožní rodičům svobodu volby a snadnější spojení péče o dítě a profesního rozvoje.
- Posílení adresnosti sociálního systému – podpoří aktivitu a motivaci lidí, postará se o potřebné, a naopak bude trestat jeho zneužívání.
- Sociálně citlivý přístup k ekonomicky neaktivní populaci

(mj. důchodci) – dopady reformy jí budou kompenzovány.

- **Dodržování závazků vůči Evropské unii** – z toho vyplývá maximální možné využití prostředků z fondů EU.

Tři etapy

Reforma veřejných financí je rozložena do tří etap. První je schválena vládou a v parlamentu se bude projednávat v létě. Další etapy by měly být předloženy nejpozději do poloviny roku 2008.

Modelové propočty ukazují, že po započtení celkových dopadů změny daňového a sociálního systému na reformě neprodláždá žádná sociální skupina s výjimkou těch, kteří si zvykli žít na sociálních dávkách a nejsou motivováni k aktivnějšímu přístupu

při hledání zaměstnání. Rozhodně prodělají i ti, kteří by se nadále snažili zneužívat sociální systém na úkor ostatních. I přes úsporná opatření zůstanou sociální výdaje podstatně vyšší, než platilo do konce roku 2006. To je důkazem sociální citlivosti navrhovaných změn. Proti současnosti dochází k přibrzdění trendu zvyšování těchto výdajů.

Náš sociální systém bude stále patřit mezi nejtěšnější v Evropě, a to i v relaci k průměrným mzdám. Teze o údajné „sociálnosti“ reformy se nezakládají na pravdě. Pokud nebude vůle prosadit navrhované změny, každá další reforma, ke které bude nutné dříve či později přistoupit, bude tvrdší a bolestivější s tím, že dopadne především na sociálně slabší spoluobčany.

(RED)

Úvodem

Jednomyslně schválila vláda reformu, která zásadně změnila daňový a sociální systém. Dva měsíce se o ní veřejně diskutovalo, více či méně seriózně, z pravých i levých pozic. Výsledkem je samozřejmě kompromis jako výsledek možného. Pan prezident Václav Klaus označil reformu za krok správným směrem a ve stejném tónu ji hodnotili i nezávislí ekonomové.

Je legitimní, když opozice prosazuje svá řešení a polemizuje s konceptem navrženým vládou. Měla by však používat pravdivé argumenty.

Místopředseda sociální demokracie a bývalý ministr financí B. Šobotka například uvedl, že propočty Ministerstva práce a sociálních věcí ČR nejsou seriózní, protože strukturně řečeno nezahrnují „ztráty z rodinného příspěvku, přídatku na děti a nezabývají se tím, jaký dopad bude mít zvýšení dolní sazby DPH atd.“. Právý opak je pravdou.

Tyto modelové propočty s předpokládáním vývojem čistých příjmů vybraných typů domácností (úplných i neúplných) s dětmi a domácností důchodců započítávají nejen daňové úpravy včetně dopadu zvýšené sazby DPH, ale i všechny změny v sociálních dávkách. Vychází z nich vyšší čisté příjmy proti současnosti jak nízkou a středněpříjmovým skupinám obyvatel, tak i důchodcům. V případě rodin s dětmi jsou tyto částky ve většině případů vyšší než 1000 Kč měsíčně. Modelové propočty proto přinášíme uvnitř tohoto vydání.

Mnozí občané mají z připravované reformy obavu, protože nemají dostatek pravdivých informací. Proto uvěřujeme také na webové stránce ministerstva všechny detaily chystaných změn a důvody, které k nim vedly. Ostatně tak činíme i v našich novinách.

(RED)

Informační www stránky „Sociální reformy“

Internet se stal významným informačním zdrojem ve všech oblastech, a tak není divu, že nabízí také podrobnosti o reformních krocích, které připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Na internetových stránkách www.mpsv.cz jsou zveřejněny podrobné informace o plánovaných reformách v oblasti práce a sociálních věcí. Speciální stránka „Sociální reformy“ je rozčleněna na sedm kapitol:

1. Proč jsou nutné reformy
2. Prezentace reformy veřejných financí
3. Modelové propočty čistých příjmů domácností
4. Otázky a odpovědi
5. I. etapa sociálních reform
6. II. a III. etapa sociálních reform
7. Shodné body sociálních reform ODS-ČSSD (prosinec 2006)

Texty jsou doplněny přehlednými tabulkami a grafy, součástí prezentace jsou i modelové propočty čistých příjmů domácností.

Současně se zveřejňují podrobné argumentáře k plánovaným reformám se mění vzhled internetových stránek MPSV. Změny se týkají především titulní strán-



ky, na niž byly přidány nové rubriky „Novinky“ a „Média“. Cílem změn je zatraktivnit vzhled stránek a více informovat o aktuálních dějích v resortu. Pro ty, kteří nemají přístup k internetu, přinášíme některé informace z této webové stránky v tomto vydání našich novin.

REFORMA

Modelové propočty čistých příjmů domácností

Modelové propočty předpokládající vývoj čistých příjmů vybraných typů domácností (zaměstnanců) s dětmi a domácností důchodců v porovnání let 2007 a 2008 ukazují, že daňové a sociální reformy přinesou vyšší příjmy nejen rodinám s dětmi v nižších či středních příjmových kategoriích, ale i v domácnostech důchodců.

V médiích se objevila celá řada nepřesných informací, neseřízných výpočtů (mj. odborů) a mýtů ohledně dopadů I. etapy daňové a sociální reformy na středněpříjmové kategorie a na rodiny. Expertní propočty provedené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR zaznamenávají rozdíly v čistých příjmech podle stávající legislativy v letošním roce a podle navrhované reformní legislativy v roce 2008 včetně dopadu změn sociálních dávek a zvýšení výdajů z titulu zvýšení snížené sazby DPH pro jednotlivé typy domácností a výše jejich příjmů.

Modelové propočty - předpokládaný vývoj čistých příjmů vybraných typů domácností (zaměstnanců) s dětmi a domácností důchodců v porovnání let 2007 a 2008 v konfrontaci s dopadem zvýšení snížené sazby DPH (v Kč za měsíc)

Nejvyšší rodina - 1 dospělý, věk 12 let											
Náklady průměrné hrubé nominální mzdy v Kč ¹⁾	Čistá mzda		Rodičovský příspěvek 3 a 2	Sociální dávky		Rodičovský příspěvek 6 a 5	Celkový čistý příjem		Zvýšení čistých příjmů (rozdíl skupiny 9 a 8)	Zvýšení čistých výdajů z služeb vydatelů ⁵⁾	Saldo (rozdíl skupiny 10 a 11)
	Rok 2007	Rok 2008		Rok 2007	Rok 2008		Rok 2007	Rok 2008			
1	7 700	7 810	0	3 193	3 300	192	10 443	11 230	787	119	668
1 + 0	12 488	13 821	1 195	853	189	-354	13 819	13 820	1	124	777
1 + 0 + 0	17 200	18 207	1 195	314	0	-314	16 214	16 197	-17	146	743
1 + 0 + 0 + 0	20 700	21 428	1 195	0	0	0	19 505	19 433	-72	146	712

1) Odhad úrovně průměrné hrubé nominální mzdy - v roce 2007... 21 484 Kč, v roce 2008... 22 687 Kč
 2) Čistá mzda při zdanění podle podmínek platných v roce 2007
 3) Čistá mzda při zdanění podle podmínek navrhovaných vládou na rok 2008
 4) Minimální mzda v roce 2007 / 2008... 8 000 Kč
 5) Oba dospělí mají příjmy ve vyšší minimální mzdě
 6) Odhad úrovně průměrné výše podpory v nezaměstnanosti v příslušných letech
 7) Odhad úrovně průměrného starobního důchodu v příslušných letech

Sociálně-právní ochrana dětí

V souvislosti s případem týraného Ondřeje vydal místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas tiskové prohlášení, z něhož vyjímáme:

1. Ve věci útuku oficiálních dokumentů z výsledku týraného Ondřeje Coufala a jejich zveřejnění na internetu podáme trestní oznámení na neznámého pachatele, neboť se jedná o obzvláště závažné porušení mlčenlivosti a ochrany osobních údajů. Zároveň podáme trestní oznámení na neznámého pachatele – autora internetové stránky, která zavažným způsobem poškozovala důstojnost a práva týraného Ondřeje.

2. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bude usilovat o prohloubení spolupráce mezi orgány sociálně-právní ochrany dětí a soudy. Zahájí v této věci jednání s představiteli Ministerstva spravedlnosti ČR a Soudcovské unie.

3. Již několik měsíců připravujeme systémové řešení, které bude účinněji spravovat i oblast sociálně-právní ochrany dítěte. Je jím návrh na vytvoření jednotného Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu, který bude v červnu letošního roku předložen do vlády. Mimo jiné sjednotí činnost všech orgánů sociálně-právní ochrany. Tento systém odstraní současnou roztržitost sociálně-právní ochrany dětí, která poté bude přímo a metodicky jednotně říditelná a přímo kontrolovatelná. Budou tak sladění i pravomoci z hlediska místní příslušnosti soudů, policie a sociálně-právní ochrany dětí.

4. Důraz budeme klást na prevenci a posílení práce sociálních terénních pracovníků. Odebírání dětí rodinám přitom bude voleno jako krajní a výjimečný prostředek, především v případech jejich týrání. Zároveň v této souvislosti připravujeme i vytvoření standardů kvality péče o děti mimo rodinu.

RNDr. PETR NEČAS
 MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
 A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Orázky a odpovědi

Podpora rodin s dětmi

Co říkáte výhradám opozice, že reformy jsou pro rodiny s dětmi nevýhodné a že navrhuje protipopulační opatření?

Ani nejbohatší evropské ekonomiky si nedovolí platit po čtyři roky 40 % průměrné mzdy v nevyrobní sféře formou rodičovského příspěvku. Předvolbní zvýšení porodného a rodičovského příspěvku je mimo možnosti státního rozpočtu. Neudržitelý trend nárůstu mandatorních výdajů je nutné přibrzdit, protože už v blízké budoucnosti hrozí velké problémy s jejich financováním. Podpora rodin s dětmi je jednou z hlavních vládních priorit. Zároveň platí, že kvalitní porodnická politika se neměří jen výší sociálních dávek, ale především celkovým přístupem k rodinám. Každá rodina přitom přistupuje k plánování své budoucnosti včetně sklonění rodičovství s profesí velmi individuálně. Většina evropských zemí má méně střídný sociální systém péče o rodinu než u nás. Materská dovolená u nás patří mezi nejdelší v Evropě, rodičovská dovolená u nás trvá vůbec nejdelší. Například porodné je v řadě vyspělých zemí v přepočtu nižší než u nás a v některých státech se dokonce nevypláci (Švédsko, Rakousko, Nizozemsko, Portugalsko). Přesto je v těchto zemích vyšší porodnost než u nás. Výše porodného ve Velké Británii dosahovala v roce 2006 v přepočtu 13 400 Kč, v dalších zemích je nižší než u nás – ve Francii 4 400 Kč, Finsku 3 920 Kč, Německu 2 150 Kč a Dánsku 2 000 Kč (rok 2006). V Rakousku činí výše rodičovského příspěvku v přepočtu 12 205 Kč měsíčně. Obdobná částka je ve vládním návrhu, takže česká matka může být paradoxně první, kdo dosáhne na „evropskou“ úroveň podpory v absolutních číslech.

Cílem je vytvořit podmínky jak pro rodiče, kteří chtějí zůstat doma s dětmi na rodičovské dovolené, tak i pro ty rodiče, kteří chtějí skloubit pracovní dráhu s výchovou malých dětí. Proto budou vytvořeny podmínky pro širší používání částečných, flexibilních pracovních úvazků a rozšíření spektra služeb péče o děti do šesti let, včetně vytvoření systému péče o děti tzv. nerodičovskou osobou. Změny v nastavení sociálních dávek pro rodiny budou výrazně kompenzovány daňovými slevami na děti. Podle modelových propočtů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR rodiny s dětmi (i neplněné) na reformě daňové a sociálního systému i při započítání zvýšené DPH vydělají. Tyto dávky budou stále podstatně vyšší, než byly do konce roku 2006. **Proč měnit systém vyplácení rodičovského příspěvku? Co při-**

nese rodinám zavedení vícerychlostní rodičovské dovolené?

Moderní flexibilní systém péče o děti posiluje svobodu volby rodičů. Třírychlostní pobírání rodičovského příspěvku (2, 3 nebo 4 roky) umožní rodičům zvolit si délku rodičovské dovolené podle vlastní potřeby. Mírně zvýhodněno je třileté pobírání příspěvku, kdy zůstává ve stejné výši jako dnes. Přestože dojde k mírnému snížení celkového objemu sociálních dávek vyplácených rodinám proti roku 2007, stále bude náš systém patřit mezi nejštědřejší v Evropě. Výdaje na rodičovský příspěvek budou prakticky dvojnásobné v porovnání s rokem 2006. Čtyřleté pobírání rodičovského příspěvku zůstává v Evropě nejdelší. Není výjimečné, že rodičovská dovolená trvá ve vyspělých zemích kratší dobu než jeden rok (Belgie, Finsko, Dánsko, Norsko). Výše rodičovského příspěvku je v těchto zemích v poměru k průměrné mzdě většinou výrazně nižší než u nás. **Není jedním z důvodů nízké porodnosti u nás absence jeslí a nulová možnost skloubit kariéru a rodinu? Jak to mají řešit matky (rodiče), kteří chtějí nebo musejí jít brzo do práce?** Proloužením délky pobírání rodi-



FOTO: © PHOTOGRAPHER, OVAŠKY | AGENCY: DREAMTIME.COM

čovského příspěvku na 4 roky logicky odpovídala i výrazně nižší poptávka po jeslích. Proto budou vytvořeny podmínky pro možnosti nalezení širšího spektra služeb péče o děti do šesti let, včetně vytvoření systému péče o děti tzv. nerodičovskou osobou a dalších služeb rodině. Přímá souvislost mezi počtem míst v jeslích

a porodnosti však neexistuje. Nejvyšší hustota míst v jeslích v Evropě je v bývalé NDR, a zde je porodnost ještě nižší než u nás. Naopak systém širšího spektra služeb v péči o děti umožňuje rodičům lépe skloubit pracovní dráhu a rodičovství. **JÍŘÍ ZEŠMÝSKÝ**
 VEDOUČÍ ODDĚLENÍ TYTŮK S VEŘEJNOSTÍ MPSV

Integrovaný informační portál MPSV

Zdroj informací i nástroj pro nalezení práce či zaměstnanců

Již od roku 2004 funguje Integrovaný informační portál MPSV (<http://portal.mpsv.cz>). Pokud by se někdo domníval, že posláním tohoto portálu je pouze přinášet informace z oblasti zaměstnanosti a ze sociální oblasti, mýlil by se. Základním cílem při budování portálu je vytvoření elektronického trhu práce, na kterém si budou zájemci hledat práci vlastními silami, a to pokud možno ještě dříve, než se stanou nezaměstnanými.

Z pohledu MPSV přitom Integrovaný informační portál MPSV doplňuje další dva pilíře, které stát používá v boji proti nezaměstnanosti – úřady práce a kontaktní centrum služeb zaměstnanosti, které zahájilo svou činnost v loňském roce.

Základní členění integrovaného informačního portálu MPSV

Integrovaný informační portál MPSV se skládá z jednotlivých sekcí, které jsou barevně odlišeny. Vedle informací z oblasti zaměstnanosti v ČR (barva modrá) a v EU/EHP – EURES (žlutá) se zde nacházejí informace ze sociální tematikou (zelená). Přestože každá ze sekcí má své specifické určení, všechny sekce mají obdobnou strukturu. Snahou je učinit orientaci pro občany navštěvující různé sekce Integrovaného informačního portálu MPSV co nejjednodušší.

Kdo jsou občané, kteří na portál vstupují?

Ve většině případů se jedná o zájemce hledající informace s tematikou zaměstnanosti, v letošním roce však v souvislosti s uplatněním nového zákona o sociálních službách vzrostl zájem i o informace ze sociální oblasti. Přesto sekce zaměstnanosti zůstává s 85% návštěv jednoznačně nejsledovanější částí portálu. Největší zájem je potom o aplikace související právě s elektronickým trhem práce.



Jak funguje elektronický trh práce?

Základní stavební kameny elektronického trhu práce jsou:

- Informace o volných místech** – jedná se o vůbec nejčastěji vyhledávanou informaci na Integrovaném informačním portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/vmjedno>). Zájemci mohou v současnosti vybírat z kompletní nabídky ze všech úřadů práce, která čítá téměř 87 tisíc volných míst. Pro vyhledávání jsou k dispozici 3 různé formuláře lišící se náročností na obsluhu a dělením volných míst.
- Zadání inzerátu „Hledám práci“** – je velmi důležité, že občané se již naučili nejen pasivně prohledávat nabídku zaměstnání od jednotlivých zaměstnavatelů, ale také aktivně inzerovat svoji snahu zajímavé zaměstnání nalézt. O tom svědčí 14 732 v současnosti zadaných inzerátů (<http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/hledajinz>), ze kterých mohou zaměstnavatelé vybrat. V databázi je již také zaregistrováno 7 129 osob, které zde uvádějí svůj profesní životopis.

Aby však elektronický trh práce fungoval, musí zde být zastoupena nejen nabídka práce, ale také poptávka po práci. Tu zastupují jednotliví zaměstnavatelé. Mají k dispozici:

- Aplikace pro údržbu volných míst** – v této aplikaci mohou zaměstnavatelé zadávat, upravovat a rušit nabízená volná místa. U každého volného místa se také mohou rozhodnout, jakým způsobem má být toto volné místo nabízeno. V současnosti může MPSV nabídnout zaměstnavatelům nejen zveřejnění volného místa na úřadech práce a na Integrovaném informačním portálu MPSV, ale je možné volná místa také automaticky inzerovat na portálu Evropské unie v Bruselu. V současnosti se rozšiřuje i spolupráce s vybraným vydavatelem denního tisku v ČR, který bude zveřejňovat nabídku volných míst z Integrovaného informačního portálu MPSV ve své pravidelné příloze. Zde je třeba podotknout, že všechny tyto služby jsou pro zaměstnavatele bezplatné.

- Hledání zájemců o práci** – zde mohou zaměstnavatelé vyhledávat vhodné kandidáty a zasílat jim nabídky, a to dokonce i tehdy, pokud na sebe dotyčný nezanechal žádný kontakt. Doručení této nabídky pak technicky zajišťuje Integrovaný informační portál MPSV.

Co je nového na elektronickém trhu práce?

MPSV se snaží elektronický trh práce na Integrovaném informačním portálu neustále vylepšovat a přibližovat požadavkům klientů. Proto zde v poslední době přibýval například tyto nové možnosti:



- Nezaměstnaný vedený v evidenci úřadu práce může nyní požádat svého zprostředkovatele o vytvoření strukturovaného profesního životopisu na základě dat, která o něm vede úřad práce. Zprostředkovatel potom stisknutím jediného tlačítka takový životopis vytvoří a odešle na Integrovaný informační portál MPSV. Klient si zde vytvoří svoji nabídku práce a profesní životopis zveřejní.
- Jak u inzerátů občanů hledajících práci, tak u nabídky volných míst přibyl údaj o počtu zhlédnutí takového inzerátu či nabídky práce. Prostřednictvím tohoto údaje je pak možné ověřit, jaký je zájem o nabídku. Pro zaměstnavatele je potom počet zhlédnutí volného místa výrazným znakem efektivity využívání portálu.
- Přibyl rovněž multimediální průvodce elektronickým trhem práce, který je přehledně rozdělen do jednotlivých kapitol. Nachází se na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/obecne/multi>.
- Významné změny byly provedeny také v aplikaci pro údržbu volných míst zaměstnavatelů s cílem dále uživatelsky zpříjemnit tuto činnost. V současnosti může například zaměstnavatel zadávat volná místa při jednom přihlášení na portál pro libovolný okres v rámci ČR bez toho, aby musel kontaktovat příslušný úřad práce. Tyto úpravy vedly k velmi výraznému zvýšení zájmu zaměstnavatelů hlásit volná místa prostřednictvím portálu.



Využívají občané možnosti, které jim portál nabízí?

Po těch letech fungování Integrovaného informačního portálu MPSV můžeme dnes již konstatovat, že lidé si cestu na tento portál našli. O tom svědčí statistické údaje. Od zahájení provozu portálu se měsíční návštěvnost zvyšuje, a to z počátečních 100 000 zobrazených stránek měsíčně v roce 2004 až na rekordních 8,66 milionu v lednu 2007. Denní návštěvnost se pohybuje na úrovni 300 000 stránek, rekordní návštěvnost zaznamenal portál 3. ledna 2007, kdy za jediný den zde bylo zhlédnuto 445 307 stránek.

Návštěvnost stránek a počet inzerátů však nemohou být jedinými a hlavním měřítkem úspěšnosti elektronického trhu práce (byť jsou nesmírně důležité). Nejdůležitější je, že jeho prostřednictvím si skutečně lidé již nacházejí zaměstnání. O tom je možné se přesvědčit na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod/pribeh>, kde jsou uváděny skutečné příběhy lidí.

Proč byly vytvořeny jazykové mutace v některých „nesvětových“ jazycích?

V posledním období, kdy poměrně razantně roste ekonomika v ČR, zaměstnavatelé hledají nové pracovníky obtížněji. Ukazuje se, že v některých profesích (lékáři, svářeči ...) není možné zabezpečit dostatek těchto pracovníků nejen v rámci ČR, ale ani v rámci země EU. Proto byl portál obohacen o jazykové mutace se zaměřením na země, které by mohly být zdrojem pracovní síly v nedostatkových profesích. Na portále tedy přibývala kromě anglické verze i mutace ruská, ukrajinská, bulharská, mongolská a moldavská. V anglickém a ukrajinském jazyce je nyní k dispozici také poměrně unikátní vyhledávací systém pro volná místa.

Hlavní přidanou hodnotou zde není ani tak možnost zadat vyhledávací podmínky v daném jazyce, jako možnost získat v tomto jazyce i výsledky vyhledávání – tedy informace o volných místech (s výjimkou poznámky k volnému místu).

Je důležité také poznamenat, že MPSV se vytvořením tohoto systému snaží pomoci v boji proti kriminálním aktivitám spojeným se zaměstnáním především ukrajinských pracovníků na našem trhu práce. Je snaha dodat lidem na Ukrajině dostatečné množství informací garantovaných státní institucí v ČR. MPSV tím chce odbourat zvěř povědomí lidí na Ukrajině, že možnost získat práci v ČR existuje pouze prostřednictvím klientského systému (rozumné prostřednictvím ukrajinských struktur napojených na místní maфи).



Je zřejmé, že zájemci o práci v ČR z výše uvedených zemí o našem portálu vědí, o čemž svědčí zvyšující se počet inzerátů zadávaných z těchto zemí.

Proč je pro zaměstnavatele výhodné hledat nové pracovníky právě na portále?

Možná někoho napadne, proč by vlastně měl zaměstnavatel hledat pracovníky na Integrovaném informačním portálu MPSV, proč se nestačí obrátit na úřad práce? Odpověď je jednoduchá. Je třeba využít obou těchto možností. Je nutné si totiž uvědomit, že mnoho inzerátů na portále pochází od lidí, kteří vůbec nejsou vedeni v evidenci úřadu práce (mají ještě zaměstnání, končí školu ...). Tudíž prostřednictvím klasického postupu přes úřad práce není možné tyto pracovníky získat.

Důležité také je, že pokud se občané rozhodnou svůj inzerát zde zveřejnit, je to pro zaměstnavatele určitá záruka, že se jedná o lidi, kteří práci opravdu hledají a jsou tímto vysoce motivováni.

Mají šanci na portále hledat informace i lidé s nějakým zdravotním omezením?

MPSV se snaží, aby možnosti elektronického trhu práce byly dostupné co nejširšímu okruhu občanů. Z tohoto hlediska bylo posláno Integrovaného informačního portálu MPSV akcentováno i v rámci letošního jubilejního 10. ročníku akce Březen – měsíc internetu, který měl ústředním motto „Internet – výhoda pro znevýhodněné“. Akce upozornila na význam, který má internet pro znevýhodněné skupiny obyvatele, ať již se jedná právě o občany se zdravotním postižením, seniory, matky na mateřské dovolené, občany ze znevýhodněných regionů nebo nezaměstnané.

Na pracovištích úřadů práce pro oblast zaměstnanosti a pro oblast sociální podpory jsou občanům k dispozici i informační kiosky MPSV. Ministerstvo jich na těchto pracovištích provozuje zhruba čtyři sta. Z toho 230 kiosků je nového typu, u kterého bude letos postupně provedena přestavba, která zajistí jejich využívání i pro nevidomé. Vzorový kiosk na MPSV má již funkční aplikaci pro vyhledávání jízdních řádů v režimu pro nevidomé. Ve spolupráci s dodavatelem softwaru pro Integrovaný informační portál MPSV se připravuje také aplikace pro snadné vyhledávání pracovních míst pro nevidomé. Tato funkce bude přístupná rovněž z veřejného internetu na počítačích vybavených odcítacími zařízeními pro nevidomé kdekoliv na síti internet.

A jaké další novinky se připravují?

Ještě v letošním roce by se na portále měla kromě jiného objevit následující vylepšení:

- Zájemce hledající práci bude mít možnost vyhledat volná pracovní místa s dojezdovou vzdáleností 30, 60 nebo 90 minut. Zároveň bude u každého volného místa k dispozici informace o optimálním dopravním spojení, a to včetně cenových podmínek a výběru nejvhodnějšího spoje.
- Zaměstnavatelům se chystáme nabídnout další možnost elektronické komunikace s úřady práce s cílem ušetřit čas i náklady.
- Vytvoření uživatelsky přívětivější kontextové nápovědy u hlavních stránek portálu.

■ K věci

Sociální ústavy potřebují schopné vedení

V sociálních ústavech, které procházejí zásadní a dosud nebyvalou transformací a jímž nechýbí daná cílová orientace a příslušné legislativní a metodické rámce, se stále více obnažuje role schopnosti a znalosti vedoucích pracovníků na všech úrovních a význam jejich práce se zaměstnanci. Ponejvíce se zaměstnanci pracujícími na základních úrovních, jichž je pochopitelně nejvíce.

KATEGORIE základních pečovatelských

Kromě zdravotního personálu pracujícího v sociálních službách, který je vesměs vzdělán většinou v hranicích zdravotní a zdravotního ošetřování, vystupil v poslední době do popředí počet a úloha právě této potřebné kategorie základních pečovatelských. Ta konečným rozhoduje o kvalitě vlastních sociálních služeb, protože je k denní dispozici klientům s nároky na sociální pomoc, dopomoc a podporu. Je to ta profesní skupina, která vstupuje do organizačního rámce už daného institutu, její tradici a jejím vedením. Jejich role tradičního sanitáře v tomto systému je jim prostě určena a mají ji bez výhrad realizovat. Vzniká zdánlivě idylická představa o hladkém průběhu péče vedoucí od slova k tradičnímu a osvědčenému činu. Osvědčené naplánovaný provoz stání postelí, mytí klientů, oblékání, vyprazdňování, roznáška snídaně atd. se dává do pohybu. Při stravování uživatelů se plní plán stejně velkých porcí nabízené stravy, výběru, jídel s hliníkovými (levnými) příbory k po-

užití klienty, plán nákupu ovoce místo možnosti spotřeby vlastního ovoce ze zahrady, jediná společná lednice, kde dochází k záměnám a ztrátám potravin, otvírání úzkých dveří pokoje s ležícím klientem, kdy nelze s postelí projít na zahradu apod., vylidněná zahrada a besídka či trávník. Mohou tyto skutečnosti už na první pohled zvěstovat pohodu a tzv. kvalitu péče?

Mantinely jejich práce

V uvedeném režimu se pak jeví za bezpečení soukromí člověka, který zamění svůj domov za sociální ústav, jako úzkostné dodržování nemocničního rituálu. Vše uklizeno z povrchu, naleštěno, uklidá a zase uklidá přesto, že např. imobilní klient je s to zacházet jen s těmi věcmi, které jsou na povrchu stolu, stolku a políček dle jeho osobního rozvrhu. Uklidovací pracovníce patří plně do nemocničního rituálu. Jejich povinností je vytírat dvakrát denně několik pater obrovského domova důchodců, i když např. do suterénu zajde jen pár zaměstnanců do skladiště prádla. Těmto pravidlům podřízené pečovatelské se ocitají při komunikačním styku s klientem v časové nouzi. Narážejí na hroty těchto tradic, zejména hygieny, a nemohou nabídnout jiný věrohodný model péče. Jak odpovídat na jednotlivé stížnosti svých klientů, na jejich nářky nad neúčinnými léky, stížnostmi na bolest, na to, že není léčen na opakovanou zácpu apod. Jak mají odpovědět uživateli, který má čekat půl roku na specializované vyšetření



Parkinsonovy nemoci? Jak odpovědět na opakované kožní onemocnění léčené praktickým lékarem místo

specializovaným odborníkem apod.? Uvedení pracovníci nemají možnost konzultovat s lékařem týmovou péči o konkrétního uživatele, protože jsou jen pomocné síly, nescházejí se v týmu a sdělené problémy nadřízení neřeší. Ani náhodou nebývají tyto skupiny členy užšího vedení ústavu a spoliatory vnitřních standardů sociálních služeb. Naopak bývají to příliš často vedoucí zdravotní pracovníci jakožto zkušení organizátoři a nositelé jednoduchých a jednoznačných odpovědí, navíc s úplným středním vzděláním a s maturitou. Zatím pečovatelské v komunikační izolaci se cítí bez podpory a pod tíhou neuspokojovaných požadavků klientů.

Úloha vedoucích pracovníků

Vedoucí pracovníci zůstávají pak v pozadí. Jejich personální a řídicí kompetence nebývají často rozvíjeny. V důsledku toho pak direktivní

řízení a převážně vertikální řízení organizace vede do slepé uličky, pokud nepochopilo transformační úkol a nezačalo vytvářet nové hodnoty strategie a činnosti, a tedy prostor pro individuální řešení péče o jednotlivé uživatele. Prosazování týmového vedení by mělo provázat prolomování bariér v organizační struktuře.

Role vedoucích pracovníků je převážně víceznačná. Je to role mediátora, komunikátora, konzultanta, rozhodovatele, plánovatele, analyzátora, programovače péče a trvalého sebevzdělatele, které však nejsou zdaleka v praxi zakotveny. Administrátor zakletý v kanceláři a znalý praktických problémů jen při řešení stížností, neznalý zevrubně svých zaměstnanců, či laskavý liberál s přívětivou komunikací a příjemnými slovy, ale mimikem pštrosí hlavy v pisku nejsou moderní vedoucí pracovníci.

Řídící pracovník s uplatňovanou rolí sociálního pracovníka je ideální, protože je znalcem denního běhu organizace a je ve styku s pracovníky v terénu. Není v jeho silách takto působit ve velkém zařízení. Reálný a moderní obraz vedoucího pracovníka je pracovník s budovanými týmy na vertikálních a horizontálních úrovních a se sociálním nebo společenským vzděláním. Pro takového pracovníka je prioritou tvorba podmínek a otevřeného prostoru pro plánování a naplňování potřeb jednoho každého uživatele na jedné straně a tvořivě odborně angažování všech pracovníků působících v pracovních týmech na druhé straně. Vzdělávající se a vzdělaný řídicí pracovník, který k tomuto účelu umí vytvářet cílené nástroje, jako jsou týmové schůzky, hodnotící pohovory, konzultační dny, různé směrovací porady, anketní, kolektivně zpracovávané různé dokumenty, projekty, videozáznamy, hodnotící záznamy, strukturovaná komunikace apod.

Jestliže se hovoří o celoživotním vzdělávání pracovníků v sociálních službách, mluví se tím většinou pracovníci zdo. Ano, ti rozhodují o konečné kvalitě, nicméně za určitých podmínek, za podmínek vzdělaného vedení.

PaedDr. NADĚŽDA FIBICHOVÁ
PŘEDSEDKYNE OBČANSKÉ SDRUŽENÍ
ZA DŮSTOJNÉ STÁŘÍ
STŘEDISKO CELŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ
PRACOVNÍKŮ V SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
(REDAKČNÍ MEZITITULKY)

■ INSTITUTE

I sociální politika je vědní disciplínou

Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) je vědeckovýzkumnou organizací, jejímž hlavním cílem je přispívat k poznání a k prognózování sociálně ekonomického rozvoje ve společnosti a připravovat podklady a doporučení pro orgány státní správy, a to na základě využití jak aplikovaného, tak i základního výzkumu. Jeho ředitelem je Doc. ing. Ladislav Průša, CSc., kterého jsme požádali o krátký rozhovor.

Jak byste charakterizoval poslání ústavu?

Vědeckovýzkumná činnost VÚPSV je zaměřena především na dvě tematické oblasti:

- oblast práce zahrnující především výzkum otázek politiky zaměstnanosti, trhu práce, rozvoje lidských zdrojů, otázek příjmové a mzdové politiky, pracovních podmínek, sociálního dialogu a kolektivního vyjednávání,
- oblast sociální zahrnující především výzkum problematiky důchodového a nemocenského pojištění, státní sociální podpory a sociální pomoci, otázek rodinné politiky a rovných příležitostí, demografického vývoje, vývoje sociální struktury, životních podmínek a životní úrovně.

Nedílnou součástí výzkumu jsou porovnání mezinárodních ukazatelů zaměstnanosti a sociální politiky, výzkumnou činnost ústavu tvoří zpracovávání rešerší zahraniční literatury.

Při plnění svých úkolů VÚPSV úzce spolupracuje s orgány státní správy, samospráv, organizací odborů a zaměstnavatelů, nestátními nezis-

kovými organizacemi, univerzitními pracovišti a dalšími vědeckými a výzkumnými institucemi, a to nejen v České republice, ale i v zahraničí.

Vedle vědeckovýzkumné činnosti VÚPSV rozvíjí odborné poradenství, konzultace a informační činnost ve všech oblastech svého působení. Poradenský a informační systém VÚPSV navazuje bezprostředně na výsledky výzkumu. Na podporu vlastní výzkumné činnosti a pro potřeby vědecké veřejnosti a občanů rozvíjí VÚPSV soustavou dokumentační, rešeršní a ediční činnost a kontinuálně rozšiřuje odbornou knihovnu.

Jakými metodami pracujete?

V naší činnosti lze nalézt všechny výzkumné metody, které se běžně používají při realizaci výzkumů v sociální oblasti. K našim nejčastějším pracovním metodám patří dotazníková a terénní šetření, expertní rozhovory a sekundární analýzy dostupné literatury.

Jaké jsou nejzajímavější výstupy z poslední doby?

Je velmi těžké vybrat z množství získaných poznatků jen některé

údaje, které by navíc zajímaly lidi různých zaměření a specializací. Doporučuji proto navštívit naši internetovou stránku www.vupsv.cz, kde v rubrice „Publikování“ může každý zájemce nalézt množství zajímavých dat a skutečností z jednotlivých oblastí sociální politiky.

Jaké hlavní úkoly jste si stanovili pro letošní rok?

Cílem plánu výzkumné činnosti VÚPSV na rok 2007 je realizovat Výzkumný záměr VÚPSV na léta 2004–2010. Plán je zaměřen na řešení aktuálních otázek transformace sociálního systému v naší zemi s přihlednutím k prioritám vedení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v tomto období. Na základě doporučení Vědecké rady VÚPSV z roku 2002 jsou tak jako v uplynulých letech jednotlivé studie soustředěny do ucelených projektů souhrnného charakteru. V tomto směru se budou v roce 2007 realizovat tyto projekty:

1. Aktuální otázky vývoje systému sociální ochrany obyvatelstva
2. Vybrané aspekty reformem sociálního pojištění
3. Postavení úplných nákladů práce v reprodukci ekonomických a sociálních vztahů v ČR
4. Aktuální problémy rodinné politiky s ohledem na specifika různých fází rodinného cyklu
5. Politika zaměstnanosti v novém tisíciletí
6. Vybrané sociálně-ekonomické aspekty transformace sociálních služeb
7. Mezinárodní migrace osob a její sociální a ekonomické souvislosti
8. Informační otevřenost VÚPSV

V rámci těchto projektů je po předchozím projednání s odbornými útvary ministerstva navrženo k řešení celkem 24 studií. Tyto projekty jsou přitom koncipovány tak, aby bylo možno operativně (i v průběhu roku) reagovat na další potřeby.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: GEORGY PHEMYAN | AGENCY: DREAMSTIME.COM

inzerce

ZAHODĚTE STEREOTYPY! MUŽBY MĚLI MIT TAKÉ MOŽNOST VĚNOVAT SE RODINĚ. STEJNĚ JAKO ŽENY. I KDYŽ TO V MNOHA PŘÍPADECH NENÍ SNADNÉ, SOULAD MEZI ZAMĚSTNÁNÍM A RODINNÝM ŽIVOTEM LZE VŽDY NALÉZT. POKUD OPRAVDU CHCETE.

**KDO LÉPE
PEČUJE O DĚTI?**

VLÁDNÍ KAMPAŇ PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ. STEREOTYPY

(SED)

■ Z REGIONŮ

Transformace sociálních služeb je citlivá

Oblast sociálních služeb je živý organismus, ve kterém je nezbytné pružně reagovat na vývoj i stále se zvyšující nároky. Nový zákon o sociálních službách stanovil nové, humánnější mantinely péče, jež se daří v drtivě většině středoevropských zařízeních uvádět do praxe, přesto však existují některá, v nichž nelze z objektivních důvodů dosáhnout požadované kvality a dostupnosti sociálních služeb.

Pokud bychom byli alibisty, stačilo by říct: „Nesplňujete nároky, zrušíme vás bez jakékoli adekvátní náhrady vašich služeb.“ Tento přístup by však nekorrespondoval nejen s humanitou jako takovou, ale rovněž s cíli, které si Středočeský kraj v oblasti sociální péče dlouhodobě klade.

V posledních třech letech v kraji probíhají projekty, které jsou zaměřeny na zvyšování kvality v sociálních službách v rámci komplexní transformace. Transformace ve středních Čechách přitom znamená změnu myšlení a změnu způsobu poskytování pobytových služeb. Není potřeba ústav zavírat a propouštět personál. V ústavech je velký potenciál: odborníci, kteří znají potřeby obyvatel a specifické metody práce s nimi. Je potřeba využít odborný potenciál ústavů k poskytování takového typu služeb, které lidem umožní žít v běžném prostředí. Cílem transformace je tedy umožnit, aby uživatelé sociálních služeb mohli zůstat v běžném prostředí, a poskytnout jim takovou podporu, aby dokázali v tomto prostředí žít.

Speciální projekt

Zatímco transformace je ve většině zařízení financována z vlastních zdrojů a také z Regionálního operačního programu, dvě zařízení – Bellevue, poskytovatel sociálních služeb se sídlem Ledce-Sternberk, a Domov Buda, poskytovatel sociálních služeb se sídlem v Nesmění, okres Kolin – jsou transformována z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (Integrovaného operačního programu). Tito dva poskytovatelé patří mezi ta zařízení, o kterých jsem se zmínil na počátku: z objektivních důvodů v nich nelze dosáhnout požadované kvality a dostupnosti sociálních

péče. Tamní personál přesto svoje poslání vykonává obětavě, s láskou a významně pomáhá svým klientům. Proč by nemohl podobně pracovat ve změněných podmínkách? Proto je důležité, že existují i jiné zdroje financování než krajské, které počítají s podobnými výjimkami. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR podporuje taková zařízení projektem „Pilotní zahájení procesu transformace pobytových zařízení sociálních služeb“.

Cílem projektu je transformovat pobytová zařízení, která nevyhovují kritériím pro poskytování sociálních služeb nastaveným zákonem, ve služby, které plně odpovídají standardům kvality sociálních služeb, zaručují ochranu práv uživatelů a odpovídají požadavkům ze strany zájemců. Předpokládá se vytvoření služeb typu chráněného bydlení a podpora alternativních ambulantních a terénních sociálních služeb s cílem umožnit uživatelům setrvání v jeho přirozeném prostředí a jeho aktivní zapojení na trh práce a do společnosti. V případě prodeje původní budovy zařízení doporučuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR navrátit zisk z prodeje do procesu transformace dalších pobytových zařízení sociálních služeb tak, aby mohl být tento proces úspěšně dokončen ve většině zařízení ve Středočeském kraji.

Vybraná zařízení mají splňovat kritéria stanovená Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR; pro případ efektivního čerpání stanoví kraje v rámci svého výběru dvě zařízení, přičemž jednomu z nich je přiznána priorita. Ve Středočeském kraji byla přiřknuta zařízení Bellevue.

V Bellevue žije 90 mužů s různým stupněm mentálního postižení na víceúčelových pokojích. Nedostatek hygienického zázemí, koncentrace

mnoha lidí na jednom místě, malá obec, která nedokáže vstřebat takový počet lidí s postižením tak, aby možnosti, které se nabízejí jejím postiženým obyvatelům, byly srovnatelné s jejich zdravými vrstevníky. Část obyvatel domova se v průběhu posledního roku po rozsáhlých změnách uvnitř Bellevue zapojila do práce, učí se hospodářit, nakupovat, žít normálním životem – a ukazuje se, že to zvládají. A postupem času by se rádi osamostatnili ještě víc, odstěhovali se do vlastních bytů, kde by si mohli s menší pomocí hospodářit, chodit do práce, rozhodovat, s kým chtějí žít a jak, co chtějí ten den dělat a kdy, navázat partnerské vztahy. Zapojení se do projektu by jim to mělo umožnit. Je ale nutné zajistit bydlení a odpovídající služby.

Jako další zařízení k transformaci byl navržen Domov Buda, který poskytuje služby převážně mužům s mentálním postižením (48 mužů z 50 obyvatel domova). Rozhodujícím kritériem pro výběr byla odloučenost tohoto zařízení, které je umístěno v rekreační oblasti mimo obec, kde prakticky nefunguje veřejná doprava. Využití běžné služby tedy není možné – domov je v zimních měsících odříznutý od okolí.

Jak pro zaměstnance, tak pro rodinné příslušníky klientů je obtížné se do této části kolínského okresu dopravit, a jeho stálí obyvatelé, kteří jsou ve svých možnostech využívati běžné služby omezeni už svým handicapem, jsou tu prakticky izolováni od okolního světa. Přestože část uživatelů zvládá samostatný život s podporou v návěcném bydlení, které je umístěné v areálu ústavu, momentálně nemají možnost vyzkoušet si své schopnosti v normálním životě. Přestavby uvnitř zařízení, zmenšování pokojů na jednolůžkové a dvoulůžko-



FOTO: © PHOTOGRAPHER: TOMAS HALEK | AGENCY: DREAMSTIME.COM

vé, postrádají smysl, pokud není pro uživatele možné dojíti si nakoupit, popovidat si s jinými lidmi než pracovníky ústavu, navazovat nové kontakty. Ani složení uživatelů s ohledem na stupeň podpory, který potřebují, nevyžaduje komplexní služby tohoto typu zařízení. V budově také převládají víceúčelové pokoje, které neumožňují obyvatelům mít soukromí. Cílem transformace by mimo jiné mělo být rozbourání nenormálního prostředí, kde uživatelé služby jsou pouze muži nebo pouze ženy.

Profesní rozvoj

Ve Středočeském kraji soustavně probíhají aktivity na podporu kvality a dostupnosti sociálních služeb, ke kterým se kraj přihlásil materiálem „Zavádění standardů kvality a Zahájení procesu komunitního plánování sociálních služeb ve Středočeském kraji“. Radou kraje byl rovněž schválen projekt modelové transformace

ústavní péče „Z ústavu do života a do práce“.

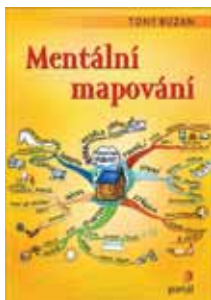
S transformací zdravotní péče ve středních Čechách úzce souvisí projekt „Profesní rozvoj pracovníků ústavů Středočeského kraje“. Projekt je zaměřen na profesní rozvoj pracovníků v ústavní péči jako základní předpoklad pracovního a sociálního začleňování uživatelů tohoto typu služeb. Je součástí širšího záměru Středočeského kraje, jehož smyslem je připravit a v praxi ověřit model transformace ústavní péče. Do projektu je zapojeno všech 24 ústavů sociální péče (poskytovatelé pobytových služeb sociální péče – zařízení typu domov pro osoby se zdravotním postižením, týdenní stacionář) zřizovaných Středočeským krajem. Největší část projektu představuje vzdělávání, značný prostor je věnován také koncepci a další práci související s vlastním procesem transformace ústavní péče.

JOSEF VACEK
NÁMĚSTEK HEJTMANA STŘEDOČESKÉHO KRAJE

Křížovka

Až několik miliard korun ročně získávají v podobě sociálních dávek ze státního rozpočtu lidé, kteří je nepotřebují. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto připravuje několik zásadních změn. Sociální dávky budou adresnější než dosud, ale především se změní nastavení systému tak, ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 25. června. Jeden z vás obdrží publikaci z produkce nakladatelství Portál s názvem „Mentální mapování“ od Tonyho Buzana. Svými *mind maps* (myšlenkovými mapami) zavedl revoluční systém tvorby poznámek, který může pomoci rozvoji v řadě oblastí života. Praktická příručka ukazuje, jak tento nástroj používat a jak ho využít k rozvoji kreativity, k hledání řešení každodenních problémů, ke stanovování cílů, k sebetmotivaci a k motivaci druhých a k tréninku a zlepšení paměti. Díky mentálním mapám se učíme lépe plánovat, rozvíjíme schopnost komunikace, jsme tvořivější, šetříme čas a lépe zvládáme problémy.



Tajenka z minulého čísla: „...rodí se méně děti.“ Publikaci Interkulturní psychologie od J. Průchy získává P. Kristen z Mnichova Hradiště. Gratulujeme.

POMŮČKA: APO, AVEC	ZENSKÉ JMENO	MANILSKÉ KONOPI	UKAZOVACÍ ZÁJMENO	JUDSKÝ KRÁL	ITALSKÝ HEREC	PISMEMO	INICIÁLY HERCE DELONA	CVIK NA KONI	ZURIVOST	BRAZILSKÝ INDIAN	PŘEDLOŽKA	ZNAČKA LEPENKY	NAČELNÍK KOZÁKŮ	DRUH BYLINY
TYRAN						BEZHŘBÝ VELBLoud POTŘEBA KOVROJE				SPOJKA		ZKRATKA AIRPLANE		
1. DÍL TAJENKY										VRANIK MYS		ZDE HLE (nářečné)		
ZNAČKA RADIO		MONGOLSKÝ ROLNÍK HERECKÁ HVEZDA					DÁMSKÝ KLOBOUK TROPICKÁ ROSLINA				ASLUSKÝ SOKOLIK ČÁST MOLEKULY			
NAZEV PISME				PCHAČ AMBALAZ				OPojNý NAPoj LÁTKA Z LYKA				ZENSKÉ JMENO JMENO PSA		
POTOM					KAZIT SMĚNEČNÝ DLUŽNÍK				ČÁST NOHY KRYTÝ DŽBAN			ZNAČKA ABVOLTU OTRÁVENÍ		
	SLEZSKÉ MĚSTO	PLAST BEDUINA NÁDOR				LIHOVINA Z RYZE S (francouz.)				KONVOJ DRUH PSA				
ZLEPŠENÍ							PROTIKLAD JEMENSKÝ PŘÍSTAV				VLASTNIT BAALOVA DRUŽKA		ZYVKOVÉ PRAVO DRUH LEMURA	
PŘEDLOŽKA		LAVICE (nářečné) FILIPIN SOPKA					CELEBESKÝ BUVOL JANINSKÝ PAŠA				BÁJNÝ MOŘSKÝ ZVOCIČ OC			
POBÍDKA			POUZE ZNAČKA LAWRENCIA					ZASKLENÝ OTVOR ZNAČKA OSMIA				DOMÁČKY ADELA INICIÁLY MUTIOVE		
2. DÍL TAJENKY														
VÝZVA PRO PSA						PŘÍTOK ODRY				RAJSKÁ JABLÍČKA				

Adopce jsou pod drobnohledem úřadů

I celebrity toužící po dětech musí dodržovat české zákony

Českou veřejnost zaujala zpráva britského listu *The Sun* o tom, že americká herečka Angelina Jolie plánuje v České republice adoptovat další dítě. Je to prý chlapec a hollywoodská hvězda ho má pravidelně navštěvovat v katolickém sirotčinci v centru města. Ve zprávě je řada nesrovnalostí a časem asi upadne v zapomnění. Přesto z ní vstává otázka: Je skutečně tak jednoduché adoptovat české dítě? Stačí rozhodnutí zahraničního manželského páru? Odpověď zní: Nikoli.



Americká herečka Angelina Jolie je pověstná svou charitativní činností. Před třemi lety například navštívila dětské centrum pro boj s rakovinou v Bejrútu a strávila s dětmi, které se zde léčily, vánoční svátky. Na fotografii drží herečka svého adoptovaného syna Maddoxe (vlevo) a jednoho z klientů tohoto centra.

FOTO: ANNAHAR, ČTK

Obezřetné stanovisko k adopcím do zahraničí vyplývá z vyjádření Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které vydalo prostřednictvím svého mluvčího Jiřího Sezemského.

„V případě, že chtějí žadatelé ze zahraničí osvojit dítě z České republiky, může nastat několik situací.

Osvojení může být zprostředkováno prostřednictvím Úřadu pro mezinárodní právní ochranu dětí v Brně (ÚMPOD) podle pravidel stanoveneých zákonem a Haagskou úmluvou o ochraně dětí a spolupráci při mezinárodním osvojení, kdy je třeba k tomuto úřadu podat oficiální žádost a doložit všechny potřebné doklady.

Pokud mají žadatelé obvyklé bydliště v zemi, která není smluvní stranou Haagské úmluvy o ochraně dětí a spolupráci při mezinárodním osvojení, mohou se obrátit přímo na soud v České republice a zároveň požádat Úřad pro mezinárodní ochranu dětí o vydání souhlasu k osvojení dítěte do ciziny. Svého konkrétního dítěte do tzv. předadopční péče před rozhodnutím soudu o osvojení bylo přípustné pouze se souhlasem rodičů.

K osvojení dítěte z České republiky do ciziny je však v každém případě nezbytný souhlas příslušných českých orgánů (ÚMPOD). Pokud by došlo k osvojení dítěte do zahra-



Podle Deníku *The Sun* prý Angelina Jolie u příležitosti svých 32. narozenin prohlásila, že je na čas rozšířit rodinu, a zavolala svému partnerovi Bradu Pittovi, že v Česku našla chlapce, který by dobře zapadl k ostatním dětem. Tato fotografie je ale už z roku 2003, kdy herečka navštívila dětskou nemocnici v ruském městě Morozovskaja.

FOTO: ČTK

ničí jiným způsobem, jedná se o porušení zákona.“

Zahraníční zájemci mohou být zklamáni, když se dozvědí, že si mohou osvojit jenom děti, které není možné umístit do české rodiny. Pro děti vhodné k adopci jsou totiž vyhledávání náhradní rodiče nejprve tři měsíce v rámci kraje, poté tři měsíce v rámci celé České republiky. Zásadně platí přednost zájmu dítěte, tedy pro dítě z České republiky jsou vyhledávání

vhodní rodiče v zahraničí jen tehdy, nenajdou-li se zájemci o osvojení na domácí půdě.

Jak vyplývá ze statistik, počet žadatelů o adopci v České republice přesahuje počet adoptovaných dětí. Zjednodušeně řečeno, poptávka převyšuje nabídku. Proto jsou šance zahraničních zájemců poměrně malé. V loňském roce bylo do předadopční péče předáno brněnským úřadem do ciziny pouze 32 dětí. (EM)

Vybrané statistické údaje o výkonu sociálně-právní ochrany dětí v ČR

Počet žadatelů o osvojení					
Rok	2000	2001	2002	2003	2004
Počet	1 969	2 100	2 369	2 440	2 524
Počet osvojených dětí					
Rok	2000	2001	2002	2003	2004
nezrušitelné	1 492	1 323	1 297	1 204	1 154
zrušitelné	164	158	123	125	143

Hitem ve vyspělém světě je pružná pracovní doba

Atypické a málo předvídatelné režimy pracovní doby jsou v podmínkách globální ekonomiky stále častější. V souvislosti s tím se nutně narušuje rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, která ve vyspělých zemích převládala v druhé polovině 20. století.

V celém vyspělém světě se prosazuje odklon od dlouhodobě pevně stanovených pracovních hodin, čímž narůstá napětí mezi zaměstnavateli a zaměstnanci. Způsobují to změny v globální ekonomice, zejména posun k sektoru služeb, snaha vyhovět poptávce spotřebitelů po zboží a službách – pokud možno – 24 hodin denně a úsilí o zvýšení produktivity.

Publikace ILO „Přijatelná pracovní doba: nové trendy, nové problémy“ z r. 2006 je kompilací výsledků výzkumu předložených na sympoziu v Paříži. Autoři zkoumali vývoj ve Francii, Německu, skandinávských státech, Velké Británii, Japonsku a USA. Byla formulována teze, že pro uspořádání pracovní doby je rozhodující, aby byly splněny aspekty zdraví, potřeb rodiny a rovnosti pohlaví, aby vyhovovalo požadavkům na produktivitu a aby zaměstnanec měl možnost volby.

Úsilí ILO o celosvětové prosazení důstojných pracovních podmínek vyústilo v definici „důstojné práce“. Na úseku pracovní doby charakterizoval jeden z autorů publikace (Jon C. Messenger) tři hlavní kategorie pracovníků pociťující tyto deficitory: lidé s příliš dlouhou pracovní dobou, kteří by chtěli pracovat méně, pracovníci na zkrácený pracovní úvazek, kteří by chtěli pracovat déle, a lidé s ne-

pravidelnou pracovní dobou, kteří by dali přednost stabilnímu nebo standardnímu rozvrhu pracovních hodin.

Co je reálné a co ideální?

Odstanění těchto deficitů se jeví jako problematické. Ani existující politiky zaměřené na rovnováhu práce a volného času nebo na celoživotní rozložení práce nevycházejí nutně z potřeby zmírnit tyto deficitory. Naopak mnohé nabídky zaměstnancům vedou k diskriminaci na základě pohlaví a k sociálním nerovnostem. Určitých příznivých výsledků bylo dosaženo zaváděním pružné pracovní doby a programů „banky“ pracovní doby, za předpokladu účasti pracovníků při definici těchto uspořádání.

V této stati si všimneme zejména práce na zkrácený úvazek, která se považuje za jednu z hlavních cest k sladěním pracovního a soukromého života. Bývá to také převažující strategie rodin, přičemž přednost dostávají úvazky nad 20 hodin týdně. Avšak většina lidí s kratší pracovní dobou jsou ženy – tento typ práce tedy vede k segregaci pohlaví. Navíc výzkumy v Nizozemsku, Německu a Anglii prokázaly nebezpečí marginalizace, protože práce na kratší pracovní dobu je pro většinu žen jen „druhé nejlepší řešení“. Nema-



FOTO: © PHOTOGRAPHER: LISA F. YOUNG | AGENCY: DREAMSTIME.COM

jíce přístup k pracovním místům na plný úvazek s plnými právy, vyšším výdělkem a dalšími požitky, musely by jinak zůstat doma.

V Nizozemsku už to umějí

V Nizozemsku se proto vláda pokusila upravit zaměstnávání na kratší pracovní dobu pomocí zpřísnění právních předpisů s cílem zabránit marginalizaci. Od poloviny 90. let jsou tyto pracovníci kryti předpisy o minimální mzdě a dalšími předpisy v oblasti důchodového zabezpečení, práv pracovníků a rovnosti. Zaměstnavatelé přitom využili možnosti týkajících se pružnosti a úspor nákladů. V současné době téměř 60 % pracovních míst obsazených ženami je na kratší pracovní dobu a dominantní model v holandských rodinách je jeden a půl výdělečného člena. Při tom průzkumy ukazují, že tento model většně lidí

vyhovuje a že nedobrovolná práce s kratší pracovní dobou je spíše výjimkou. Přestože bychom očekávali opak, zaměstnavatelé bývají ochotni přistoupit na žádosti pracovníků o změnu pracovní doby.

Odstanění deficitů v oblasti pracovní doby, pokud jde o pracovníky s atypickou pracovní dobou, se jeví jako obtížné. Zaměstnavatelé se snaží co nejvíce využít možnosti, které jim liberalizované pracovní předpisy dávají pro stanovení pracovních režimů. Deregulace, práce na směny, dlouhá pracovní doba a nedostatečné doby odpočinku přinášejí zrychlené problémy. Výzkumy zjistily, že v některých případech není pracovní doba dohodnuta a ani vůbec stanovena. Jindy je dohodnutá pracovní doba rozdrobena do kratších oddělných dob a rozdělena v rámci týdnu i delších období tak, aby co nejvíce vyhovovala požadavkům zaměstna-

vatele. Organizace nepředpokládají, že by se někdy v budoucnu vrátily k pravidelnému režimu pracovní doby. Poukazují na konkurenci a na zájem zákazníků. Jejich snahou je, aby všechny odpracované hodiny byly považovány za rovnocenné, bez dodatkových nákladů na přesčasny nebo v souvislosti s prací ve volných dnech nebo v noci.

Co způsobuje „přezámenanost“?

Důvody, proč se mnozí pracovníci zdráhají požádat o kratší pracovní dobu, jsou prosté: bojí se odmítnutí a negativního důsledku na pracovní kariéru. Naopak se domnívají, že když odpracují hodiny navíc, zejména na formou neplacených přesčasů, zaměstnavatelé to ocení jako oddanost firmě. Někteří to dokonce považují za součást pracovních podmínek v souvislosti se zastávaným pracovním místem. Podle jedné finské studie měla značná část respondentů potíže s jasným udáním rozsahu své pracovní doby. Zejména se to týkalo manažerů a profesionálních pracovníků. Někde se dokonce neplacená práce přesčas považuje za normu. Smutné je, že do této normy bývají zahrnováni i pracovníci s nízkou mzdou, například v obchodních řetězcích. V této souvislosti se mluví o „erozi, případně rozšiřování dohodnuté pracovní doby“. Na druhé straně spektra jsou ti, kteří by chtěli pracovat déle, třeba také proto, že se chtějí zbavit stigma nekvalifikované práce ve spojení s kratší pracovní dobou.

Pramen: World of Work č. 57. Jeden z hlavních autorů článku, Jon Messenger, vydal navíc vlastní publikaci s názvem „Working time around the world“.

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES