

**EU**

**Cíle českého před-  
sednictví v oblasti  
zaměstnanosti  
a sociální politiky**

čtete na straně 3

**ROZHOVOR**

**Michal Sedláček:  
Česká republika  
nemá v Bruselu  
špatnou pověst**

čtete na straně 4

**PROFESE**

**Úskalí bezpečnosti  
a ochrany zdraví  
pracovníků  
v call centrech**

čtete na straně 8

**Slovo ministra**

## Vláda schválila balíček prorodinných opatření

**„Cílem není pasivní podpora rodiny, ale vytváření vlídnějšího prostředí rodičům pro snadnější sladění pracovního a rodinného života. Zároveň reagujeme na skutečnost, že na rozdíl od zahraničí u nás téměř neexistuje nabídka různých typů služeb péče o děti.“  
(ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas)**

O tom, že rodinná politika je jednou z hlavních vládních priorit, svědčí tzv. „prorodinný balíček“. Obsahuje sedm různých opatření na podporu rodin s dětmi, jejichž návrh předložil vládě ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas. Vláda návrh schválila a uložila ministrové, aby připravil příslušné návrhy zákonů. Petr Nečas předpokládá, že by prorodinná opatření, pokud je schválí parlament, mohla vstoupit v platnost již v průběhu příštího roku.



FOTO: © KURHAN / DREAMSTIME.COM

### I. OTCOVSKÉ

Účelem opatření je podpora aktivního otcovství. Otec může dočasně přerušit výkon své výdělečné činnosti, aby mohl společně s matkou dítěte pečovat o novorozence dítě. Po dobu této péče mu bude poskytována výše uvedená nová dávka nemocenského pojištění. Přijetím tohoto opatření se v zásadě vytváří stav odpovídající zavedení otcovské dovolené tak, jak funguje v řadě evropských zemí.

**Hlavní zásady:**

- otcovské náleží otci dítěte a osobě, která převzala dítě do trvalé péče nahrazující péči rodičů,
- podmínkou nároku na otcovské je, že pojištěnec o dítě osobně pečuje, podmínka soužití v domácnosti se pro otcovské nevyžaduje,
- pojištěnec musí nastoupit na otcovské nejpozději do uplynutí **šesti týdnů věku dítěte** nebo do 6 týdnů ode dne svěření dítěte do péče nahrazující péči rodičů; otcovské náleží, jen bylo-li dítě převzato do takové péče do dosažení věku 7 let,
- otcovské se poskytuje po dobu **jednoho týdne** ode dne nástupu otce na něj,
- otcovské se stanoví stejným způsobem jako peněžitá pomoc v mateřství poskytovaná muži, výše otcovského za kalendářní den činí **70% denního vyměřovacího základu**,
- podmínkou nároku na otcovské pro OSVČ je účast na nemocen-

ském pojištění alespoň po dobu 3 měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovské.

**Očekávané roční ekonomické dopady:**

- 300–400 mil. Kč na otcovské,
- 140–160 mil. Kč snížení výběru pojistného na sociální zabezpečení,
- 60–80 mil. Kč snížení výběru pojistného na zdravotní pojištění.

### II. SLADĚNÍ RODINNÉHO A PRACOVNÍHO ŽIVOTA

**a) Evidovaný poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci**

Vzájemná rodičovská výpomoc je poskytování péče o děti evidovaným poskytovatelem v jeho domácnosti za limitovanou úplatu. Jde o péči rodinného typu poskytovanou na individuálním základě.

**Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci:**

- musí splňovat minimální nutné podmínky, na jejichž základě bude zapsán do **evidence** poskytovatelů vzájemné rodičovské výpomoci,
- může být osoba, která celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno vlastní dítě do 7 let věku,
- může mít v současné péči **nejvýše 4 děti do 7 let věku**, do tohoto počtu se započítávají i vlastní děti poskytovatele ve věku do 7 let,
- nejsou stanoveny speciální požadavky na vybavení místnosti v domácnosti, ve které bude péče poskytována; místnosti by měly být uzpůsobeny výchově vlastního dítěte,
- je oprávněn přijmout za poskytování vzájemné rodičovské výpomoci limitovanou úplatu – maximálně 5 000 Kč za jedno svěřené dítě,
- je **osvobozen od placení daně z příjmů fyzických osob**,
- z příjmu z této činnosti **neodvádí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti**,
- z příjmu z této činnosti **neplatí pojistné na veřejné zdravotní pojištění**,
- celkový čistý příjem za poskytování péče **tedy může činit až 15 000 Kč měsíčně**,
- **zůstává mu nárok na rodičovský příspěvek**.

**b) Podpora služeb péče o děti v živnostenském podnikání**

Cílem je rozšíření nabídky služeb péče o děti poskytovaných v oblasti živnostenského podnikání. Zjednoduší se hygienické a prostorové požadavky na provozovny péče s menším počtem dětí a doplňují se kvalifikační požadavky na podnikání v tomto oboru.



FOTO: © MARZANNA SWYRCZ / DREAMSTIME.COM

**Hlavní zásady:**

- podnikatel provozující vázanou živnost Péče o dítě do tří let věku v denním režimu nebo volnou živnost Mimoškolní výchova a vzdělávání, pořádání kurzů, školení, včetně lektorské činnosti ve vlastní domácnosti nebo jiném vhodném prostoru **musí pečovat současně nejvýše o 4 děti**,
- pokud podnikatel pečuje zároveň o vlastní dítě do 7 let věku, započítává se vlastní dítě (dítě) do výše uvedené limitu ohledně počtu dětí,
- na tyto provozovny se nevztahují hygienické a prostorové požadavky požadované od provozoven pro výchovu a vzdělávání obecně, jsou požadovány **podmínky přiměřené** tomuto limitovanému počtu dětí,
- je stanoveno **minimální nutné vybavení** provozovny respektující potřeby svěřených dětí, a zároveň nestanovující takové požadavky, které by mohly být překážkou rozšíření tohoto druhu podnikání,
- požadovaná odborná způsobilost podnikatele vykonávajícího činnost v rámci vázané živnosti Péče o dítě do tří let věku v denním re-

žimu se nově rozšíří o „osvědčení o rekvalifikaci nebo jiný doklad o odborné kvalifikaci (zvláštní odborné způsobilosti), což by mohlo částečně napomoci řešit situaci například žen starších 50 let, které jsou ve vyšší míře ohroženy nezaměstnaností (v praxi jde o ženy, které mají často vlastní rodičovskou zkušenost a získáním kvalifikace by měly možnost podnikat v této oblasti).

**c) Miniškolka**

Další možností v rozšíření nabídky péče o děti pro zaměstnané rodiče, kteří preferují individuální péči nebo v daném místě není jiná služba k dispozici, jsou „**miniškolky**“. Tato služba bude poskytována nejčastěji zaměstnavatelem na pracovišti rodiče nebo neziskovými subjekty, obcemi, kraji a církevními právníky osobami.

**Hlavní zásady:**

- **miniškolka je službou péče o děti na nekomerčním základě**, která není provozována za účelem dosažení zisku,
- **zřizuje se nejvýše pro 4 děti ve věku od 6 měsíců do 7 let**, do tohoto počtu dětí se započítávají i vlastní děti pečovatelky ve věku do 7 let,
- v rámci jednoho místa lze zřídit **více miniškolok**,
- v zájmu kvality poskytované služby nemá být jejím předmětem pouhé „hlídání“ dětí, **ale péče zaměřená na celkový rozvoj dítěte** s ohledem na jeho individuální specifika a věk,
- na miniškolky se nevztahují hygienické a prostorové požadavky požadované od provozoven pro výchovu a vzdělávání obecně, jsou požadovány **podmínky přiměřené** tomuto limitovanému počtu dětí,
- zřizovatel hradí náklady na zřízení a provoz miniškolky ze svých prostředků (**daňově uznatelné náklady**), rodiče přispívají na úhradu nákladů na provoz miniškolky dle dohody se zřizovatelem,
- tato péče o dítě je doplňkem péče rodinné, není její náhradou a musí odpovídat věkovým a individuálním zvláštnostem dítěte, svým uspořádáním se tato péče co nejvíce přibližuje životu dítěte v rodině.

Pokračování na straně 2



FOTO: © ANDREJS PIDJASS / DREAMSTIME.COM

PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



# Vláda schválila balíček prorodinných opatření



FOTO: © JIRKA | DREAMSTIME.COM

Dokončení ze strany 1

## d) Daňové výhody pro zaměstnavatele

Zákon o daních z příjmu bude novelizován tak, aby mezi **daňově uznatelné náklady** pro zaměstnavatele byly zařazeny také výdaje na zajištění péče o děti zaměstnanců, tj. výdaje na provoz:

- vlastních zdravotnických zařízení – jeslí,
- provazoven pro výchovu a vzdělávání,
- miniškolek,
- příspěvků zaměstnavatele na zajištění péče o dítě zaměstnance poskytované prostřednictvím jiného subjektu než zaměstnavatele.

Očekávané náklady v souvislosti s daňovými úlevami pro zaměstnavatele budou kompenzovány zapojením rodičů, především matek s dětmi, na trhu práce coby daňových poplatníků a plátců sociálního a zdravotního pojištění.

## e) Podpora částečných pracovních úvazků

Bude zavedena sleva na pojistném na **sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti pro zaměstnavatele**, kteří zaměstnávají osoby patřící do okruhu obtížně zaměstnatelných, pokud budou zaměstnány na kratší pracovní úvazek.

Hlavní zásady:

- výše slevy činí až 1 500 Kč za

kalendářní měsíc, v němž byly po celý měsíc splněny podmínky pro její poskytnutí,

- zaměstnavatel může slevu uplatnit, jestliže uzavřel pracovní poměr se zaměstnancem,
  - který **pečuje o dítě do 10 let věku**,
  - který je **osobou se zdravotním postižením**,
  - který je **starší 55 let**,
  - který **osobně pečuje o osobu, která je závislá na péči jiné osoby** ve stupni II až IV, a je z tohoto důvodu veden v evidenci obecního úřadu s rozšířenou působností,
  - který je **řádným studentem** denního studia střední, vysoké či vyšší odborné školy,
  - pokud délka pracovní doby zaměstnance činí **nejvýše 80% stanovené týdenní pracovní doby**,
- jestliže si zaměstnanec sjedná pracovní poměr do 80% stanovené týdenní pracovní doby u dvou nebo více zaměstnavatelů, pak budou slevu na pojistném nárokovat **všichni tito zaměstnavatelé**,
- bude-li průměrný započítatelný příjem nových zaměstnanců vyšší než 4 500 Kč měsíčně, budou příjmy z pojistného vyšší než úhrn slev na pojistném na tyto zaměstnance,

- absolutní zvýšení počtu zaměstnanců by i přes zavedení slevy mělo pozitivní dopad do bilance státního rozpočtu i z důvodu snížení výdajů na sociální dávky.

## III. NÁHRADNÍ PÉČE RODINNÉHO TYPU

Pěstounům vykonávajícím pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče (včetně SOS dětských vesniček) bude přiznán nárok na odměnu pěstouna jako **dávku pěstounské péče za podmínek upravených v zákoně o státní sociální podpoře**. Tím se ruší ustanovení, podle kterého je pěstounovi poskytována odměna za výkon pěstounské péče z prostředků zřizovatele zařízení podle zvláštních právních předpisů (zákon o sociálně-právní ochraně dětí).

- Rozšířením nároku na odměnu pěstouna ze systému dávek státní sociální podpory bude z hlediska dávek **sjednoceno postavení pěstounů** v zařízeních pro výkon pěstounské péče a pěstounů vykonávajících pěstounskou péči mimo zařízení (individuální pěstounská péče).
- Současně bude významně **ulehčena situace zřizovatelům zařízení pro výkon pěstounské péče**, kteří podle platné úpravy nesou



FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM

břemeno nákladů na výplatu odměny pěstouny v zákonem stanovené výši.

Ekonomický dopad:

- S přihlédnutím k počtu pěstounských rodin v zařízeních pro výkon pěstounské péče (zhruba 80 až 90) a k počtu dětí v pěstounské péči umístěných v těchto zařízeních (zhruba 260 až 300 dětí) lze očekávat, že poskytování odměny pěstounům v zařízení z dávek státní sociální podpory si vyžádá zvýšení výdajů státního rozpočtu o 20 až 25 mil. Kč za rok.

(RED)

# Prorodinná opatření by měla pomoci rodičům snadněji sladit rodinný a pracovní život

## Demografický vývoj snižuje dostupnost služeb péče o děti

- V České republice stoupá v posledních letech porodnost, a zároveň roste tlak na kapacitu předškolních zařízení, který potrvá minimálně několik let. Současně nelze předpokládat, že se porodnost vrátí na úroveň roku 1999. Tudíž kapacita služeb péče o děti bude nedostatečná, pokud nebudou přijata adekvátní opatření.
- Kromě mateřských škol přitom v ČR víceméně neexistuje nabídka jiných služeb péče o děti, čímž se situace liší od řady zemí západní Evropy. Ty vytvářejí podmínky pro fungování různých typů služeb péče o dítě tak, aby byly uspokojeny různé potřeby a preference rodin s dětmi. Péče o děti podle živnostenského zákona (soukromá zařízení péče o děti, chůvy) není s ohledem na finanční nákladnost pro většinu rodin dostupná.



FOTO: © YURCHIK | DREAMSTIME.COM

## Jesli je nedostatek, jsou nevyhovující

- Nabídka dostupných služeb péče o děti do 3 let věku, kterou v ČR zajišťovala převážně zdravotnická zařízení – jesle, je nedostatečná. Nicméně podle názoru předních dětských psychologů nejsou jesle pro dítě nevhodnější. Ministerstvo zdravotnictví dnes nepovažuje za nezbytné, aby péče o všestranný rozvoj zdravých dětí do 3 let věku byla dále poskytována v režimu zdravotnického zařízení, neboť není důvod, aby zdravé děti, které nepotřebují zdravotní péči, pobývaly ve zdravotnickém zařízení.

## Počet mateřských školek klesá

- Mezi lety 1998 a 2006 poklesl počet mateřských škol o 1 442 na 4 710 (to znamená o 23 %), snížil se počet tříd i učitelek. Počet dětí v mateřských školách poklesl z 307 tisíc v roce 1998 na 278 tisíc v roce 2006.
- Do mateřských škol se daří umístit stále méně dětí, jejichž rodiče o to požádají. Zatímco v roce 2001 bylo 2 289 neuspokojených žádostí o umístění dítěte v mateřské škole, v roce 2006 to bylo již 9 570 (čtyřnásobně více). Kapacita mateřských škol tak neodpovídá současnému demografickému vývoji.

## Vzájemná rodičovská výpomoc

- Návrh vychází z praxe částí rodičů, kteří řeší nedostatek služeb péče

o předškolní děti vzájemnou svépomocí, když si navzájem podle dohodnutých podmínek zajišťují péči o děti. V případě, že je tato péče poskytována za úplatu, se jedná o neoprávněné podnikání v rámci „šedé ekonomiky“.

- Cílem je vytvořit předpoklady pro legální poskytování péče o nevlastní děti za úplatu, rozšířit nabídku těchto služeb a zvýšit jejich dostupnost.
- Navrhované opatření respektuje silně neformální charakter služby, když stanoví minimální nutné požadavky, které musí poskytovatel splnit, a předpokládá silnou kontrolu ze strany rodičů, kteří svěří své dítě do péče poskytovatele.
- Celý systém bude co nejjednodušší, odbyrokratizovaný, levný, snadno aplikovatelný, nenáročný pro státní rozpočet a podporující rozvoj soukromého sektoru.
- Není vymyšleno nic nového, neboť většina navrhovaných opatření funguje na obdobném principu v řadě evropských zemí.

## Zahraniční příklady služeb péče o děti

### Francie

- Péče o děti do 3 let věku: O 18% dětí do 3 let věku je pečováno prostřednictvím licencovaných (registrovaných) pečovatelek, které o tyto děti pečují ve své domácnosti s podporou státu. Těchto pečovatelek je ve Francii 500 tis. (2006).

O cca 2% takto starých dětí je pečováno s podporou státu nelicencovanými pečovatelkami – au-pair v domácnosti dítěte.

- Péče o děti od 3 do 6 let věku: Téměř 100% dětí (2 360 tis.) navštěvuje mateřskou školu, 240 tis. dětí využívá péči licencované pečovatelky a 49 tis. dětí služby au-pair (2002).

### Velká Británie

- Péče o děti v předškolním věku je realizována nejčastěji na soukromé bázi. Za oficiální instituce odpovědné za péči se považují pouze certifikované instituce zvolené místní správou (školy, jesle, družiny, kluby, profesionální pečovatelky). Náklady na jejich služby je možné financně zohlednit formou dávek či odpočtů z daní. Oblíbené jsou tzv. childminders – jde o péči o děti v domácím prostředí, v převážně většině v domácnosti poskytovatele/lky. Péče je poskytována dětem předškolního a školního věku do 8 let, maximální počet hlídávaných dětí je 6 (maximálně třem může být méně než dva roky). Pečovatelky se speciální akreditací mohou poskytovat i předškolní vzdělání. V Anglii jich je 70 000 (2005).

### Německo, Švýcarsko

- Velmi rozšířená je „vzájemná rodičovská výpomoc“ také v Německu a Švýcarsku (tzv. Tagesmutter nebo Tagesvater). V těchto zemích je tento typ péče postupně rozvíjen již od 70. let 20. století. V posledních 15 letech je již značně rozvinut, využíván je zejména pro péči o děti

do 3 let věku, nejvíce pak mezi 2. a 3. rokem věku dítěte. V Německu i v Rakousku může být hlídáno max. 5 dětí, výdělek je omezen.

### Rakousko – Vídeň

- Služba Tagesmutter byla v Rakousku zavedena sociální demokracií před více než 30 lety. Denní matky jsou ženy, které se ve své domácnosti pravidelně a za úplatu celoročně věnují dětem od věku nemluvnat až do konce povinné školní docházky (ve Vídni je počet dětí omezen maximálně na 5 u jedné matky). Ve Vídni se stará celkem asi 268 denních matek o přibližně 1 000 denních dětí. Z toho je asi 130 žen v pracovním poměru na plný úvazek. Ve Vídni je 51% míst, kde se o děti pečuje, v soukromých rukou a město Vídeň jim finančně přispívá.

## Další formy podpory péče o děti – firemní školky

- V poslední době se zvyšuje zájem firem o možnosti poskytovat služby péče o děti svých zaměstnanců, zejména z důvodu dřívějšího návratu kvalifikovaného personálu z mateřské dovolené, možnosti udržení si nadaných a zkušených zaměstnankyň, snížení nákladů na zaškolování nových pracovníků, zvýšení prestiže firmy a zároveň motivace a loajality pracovníků.
- Dalším řešením je proto zapojení soukromého a neziskového sektoru do rozšíření nabídky služeb

péče o děti prostřednictvím nastavení jasných pravidel poskytování této péče, stanovením minimálních nutných hygienických a kvalifikačních požadavků na provozování péče a v neposlední řadě, pokud jde o aktivizaci zaměstnavatelů, prostřednictvím zavedení daňových úlev.

- Tato opatření umožní širší zapojení rodičů, především matek, do trhu práce, což povede k vyššímu počtu plátců daní a pojistného a bilance pro veřejné rozpočty bude plusová.
- Je důležité vycházet z faktu, že rodiče jako primární pečovatelé mají právo zvolit typ služby péče o své dítě, který je v souladu s jejich potřebami a potřebami jejich dítěte, a proto je třeba jim nabídnout širší spektrum služeb péče o děti.
- Zaměstnavatele je možné při sladování profesního a rodinného života (zřizování firemních školek) podpořit i prostřednictvím projektů podporovaných v rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost pro období 2007–2013.

## Podpora částečných pracovních úvazků

- ČR má ve srovnání s většinou zemí EU velmi nízký počet částečných pracovních úvazků:

Nizozemsko	34,5%
Rakousko	27,9%
Velká Británie	23,3%
Dánsko	19,6%
Francie	12,9%
Polsko	11,5%
ČR	3,5%
EU 25	19,0%

*Zvláště markantní je tento údaj u kategorie žen ve věku 20–49 let s dětmi mladšími 12 let.*

- V rámci sladování profesního a rodinného života je třeba podporovat zaměstnavatele, aby umožnili svým zaměstnancům využívat takové formy práce, které jim lépe umožní harmonizovat pracovní a rodinné povinnosti. K nim patří částečné úvazky, sdílená pracovní místa, homeworking (teleworking), pružná pracovní doba.
- Částečné úvazky jsou dobrou alternativou především tam, kde se rozhoduje mezi nezaměstnaností nebo alespoň částečným zapojením do pracovního procesu. Proto je jejich podpora zaměřena na skupiny znevýhodněné na pracovním trhu.



# Ministerstvo se připravuje na české předsednictví v Radě EU

Počínaje 1. lednem 2009 se Česká republika zhostí role předsedající země v Radě EU. Rada EU zasedá podle příslušného typu agendy v několika formacích. Pro ministra práce a sociálních věcí to znamená, že bude ze svého titulu předseda Radě pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO), která se schází přibližně čtyřikrát ročně.

## Ministři zamíří do Luhačovic

Formální zasedání jednotlivých formací Rady EU probíhají v Bruselu či Lucemburku. Na území ČR se během českého předsednictví uskuteční jedno neformální zasedání Rady EPSCO a další téměř dvě desítky konferencí, setkání a dalších významných mezinárodních akcí. Jejich náplň je nadále upřesňována v souladu s Evropskou komisí, případně s předsednictvím Francie a Švédska v rámci společného osmáctiměsíčního programu.

Celková koordinace příprav českého předsednictví byla svěřena sekci pro předsednictví Úřadu vlády ČR v čele s místopředsedou vlády pro evropské záležitosti Alexandrem Vondrou. Akce předsednictví z oblasti zaměstnanosti a sociální politiky pořádané na území České republiky bude organizačně zajišťovat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR právě v součinnosti s touto sekci.

Některé akce českého předsednictví se uskuteční v regionech ČR, což je třeba chápat zároveň jako příležitost pro zviditelnění krajů. V případě neformální rady EPSCO ponese významný podíl na jejich přípravách Zlínský kraj.

Ministři práce a sociálních věcí 27 členských zemí Evropské unie přijdou na konci ledna do Luhačovic. Budou jednat zejména o problematice volného pohybu pracovní síly v Evropské unii. „Budeme mluvit o změnách profesí, restrukturalizaci jednotlivých odvětví a přechodu pracovní síly prostřednictvím rekvalifikace. Hovořit budeme také o návratu některých sociálních skupin, které jsou mimo trh práce, jako jsou lidé s různými zdravotními handicapy, rodiče malých dětí, starší spolupracovníci, a o jejich návratu zpět na trh práce,“ vysvětluje ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas.

## Na MPSV vznikl speciální tým

V rámci vlastních aktivit MPSV v souvislosti s přípravou na předsednictví v Radě EU byl ustaven resortní koordinační tým (RKT) pro přípravu a výkon předsednictví na nejvyšší resortní úrovni, složený z náměstků ministra a vrchních ředitelů sekce MPSV. RKT předsedá resortní koordinátor pro přípravu a výkon funkce českého předsednictví, jímž je náměstek ministra pro evropské záležitosti Mgr. Michal Sedláček. Úkolem RKT je zajišťovat plnění průřezových

a dlouhodobých úkolů, souvisejících s přípravou a výkonem předsednictví.

Na obsahové přípravě předsednictví se v rámci MPSV podílí resortní koordinační skupina (RKS), která byla v rámci resortu zřízena před vstupem ČR do EU pro zajištění fungování ČR v EU. Jejím úkolem je zpracovávat instrukce, rámcové pozice a mandáty pro jednání zástupců ministerstva v orgánech EU. Pro řešení jednotlivých dílčích věcných úkolů na expertní úrovni byly zřízeny tematické pracovní podskupiny resortní koordinační skupiny.

Za účelem organizačního a logistického zajištění přípravy a výkonu CZ PRES vzniklo v rámci MPSV k 1. lednu 2008 oddělení pro CZ PRES (české předsednictví), které zodpovídá za přípravu a průběh akcí v kalendáři MPSV z organizační, logistické a finanční stránky.

Pro úkoly vyplývající z role předsedající země v Radě EU jsou zaměstnanci ministerstva systematicky připravováni. Jde o jazykovou přípravu zaměstnanců (intenzivní kurzy anglického a francouzského jazyka, kurzy na rozšíření specifické slovní zásoby pro činnosti v EU) a institucionální přípravu. Ta spočívá v nabídce komplexu školení na zdokonalení dovedností, nutných pro úspěšný výkon předsednictví, a seminářů zaměřených na prohloubení znalostí o EU, zejména o jejích institucích a o roli předsednictví. Odborná příprava zahrnuje kromě kurzů a akcí, zajišťovaných Institutem státní správy, i vzdělávací akce, zajišťované dalšími institucemi a vlastním resortem.

(RED)

## Čtyři priority MPSV pro období českého předsednictví

- volný pohyb pracovníků
- zvyšování zaměstnanosti a pružnosti trhu práce pomocí obecných zásad flexijistoty (flexijistota je rovnováha mezi pružným pracovním trhem a sociálním zabezpečením, která má motivovat k aktivnímu, nikoliv pasivnímu chování občana)
- podpora rodiny v rámci unijních politik
- aktivní sociální začleňování nejvíce znevýhodněných osob prostřednictvím rozvoje nástrojů zvyšování dostupnosti a kvality sociálních služeb

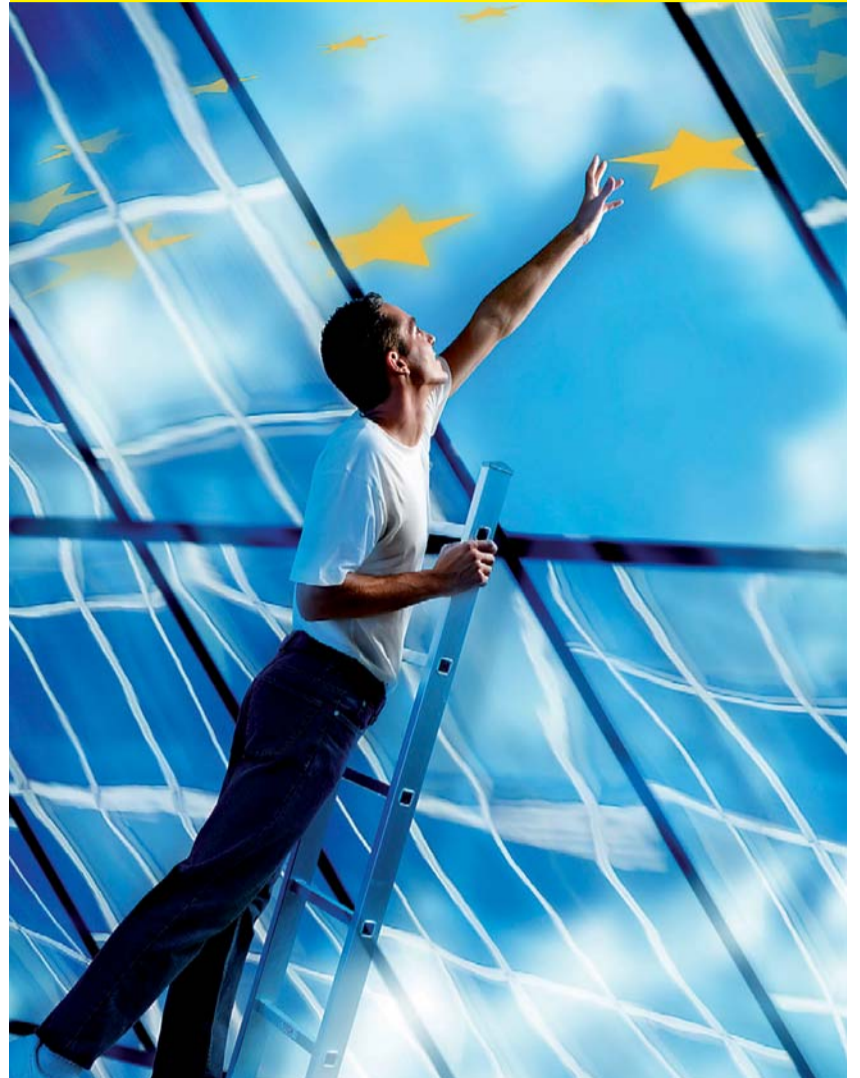


FOTO: © EUROPEAN COMMUNITY, 2008

## Cíle českého předsednictví v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky



FOTO: © EUROPEAN COMMUNITY, 2008

### • Volný pohyb pracovníků

Omezení vztahující se k volnému pohybu pracovníků představují zásadní překážku rozvoje jednotného vnitřního trhu a brání plnému využití reálného potenciálu členských států i Unie jako celku. Primárním cílem českého předsednictví proto bude upozornit na přínosy co největší liberalizace pohybu pracovníků v rámci EU.

Předsednictví se zaměří na opatření, která vedou k potlačení nehlášené práce, podpoří větší informovanost o možnostech a výhodách mobility v rámci EU a výměnu příkladů dobré praxe v oblasti odstraňování jazykových bariér. Bude se věnovat i problematice uznávání dosažené praxe a získaných zkušeností pro účely další profesní kariéry. Předsednictví bude zároveň usilovat o dokončení práce na modernizaci právní úpravy v oblasti koordinace sociálního zabezpečení migrujících pracovníků.

### • Zvyšování zaměstnanosti a pružnosti trhu práce pomocí obecných zásad flexijistoty

V oblasti politiky zaměstnanosti bude předsednictví prosazovat praktickou implementaci Hlavních směrů pro růst a pracovní místa a obecných zásad flexijistoty. Plné využití potenciálu pracovních sil a zpružnění trhu práce EU je totiž jedním z klíčových nástrojů pro zvyšování konkurenceschopnosti EU. Předsednictví se proto pokusí nalézt kompromis v rámci smířčího řízení s Evropským parlamentem ke směrnicí o pracovní době. Při přípravě klíčových

poselství Rady EPSCO zdůrazní, že ani v době světové finanční krize nelze opouštět dlouhodobé cíle Lisabonské strategie pro růst a pracovní místa. V rámci diskuse o Lisabonské strategii po roce 2010 se bude předsednictví věnovat i otázkám modernizace pracovního práva (Zelená kniha Modernizace pracovního práva).

Předsednictví se bude primárně věnovat v oblasti zaměstnanosti zvyšování flexibility trhu práce; flexibilních pracovních vztahů a sociálních služeb, podle principu „making work pay“; posílení motivace k aktivnímu přístupu při opětovném zapojení do pracovního trhu; zlepšení kvality lidských zdrojů pomocí výcviku dospělých; aplikaci strategií celoživotního učení, zlepšení motivace zaměstnavatelů a zaměstnanců investovat do vzdělávání.

### • Horizontální podpora rodiny v rámci unijních politik

Předsednictví se zaměří na posilování prestiže rodičovství, rovnováhu adekvátního ohodnocení péče o děti a práce v domácnosti (ve vztahu k výkonu zaměstnání) a rozvoj inovativních forem ke sladění pracovního, rodinného a osobního života. Česká republika bude usilovat o to, aby při přípravě budoucích legislativních a koordinačních kroků v oblasti politik slučitelnosti rodinného a pracovního života byly podporovány inovativní služby péče o dítě na individuální bázi a rodičovská domácí péče o malé děti byla vnímána jako plnohodnotná a společensky relevantní alternativa výdělečné činnosti. Tato problematika bude náplní předsednické konference s tématem

Rodičovská péče o dítě a politika zaměstnanosti. Předsednictví bude také projednávat směrnice o zavádění opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných pracovníků, pracovníků krátce po porodu nebo kojících pracovníků a směrnic o uplatňování zásady rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a v případě konsenzu se pokusí jejich projednávání uzavřít na červnové Radě EPSCO.

### • Sociální služby jako nástroj aktivního sociálního začleňování znevýhodněných osob a jako příležitost zaměstnání

Předsednictví se zaměří na úlohu sociálních služeb v prevenci sociálního vyloučení a v aktivním začleňování nejvíce zranitelných osob do společnosti. Dostupnost sociálních služeb bude předsednictví akcentovat z hlediska územního, finančního i druhového. V rámci politiky aktivního začleňování předsednictví podpoří kombinaci politik integrace na trh práce, mobility pracovních sil, motivace k hledání práce, podporu adekvátního příjmu a kvalitních, dostupných a účinných sociálních služeb. K diskusivní problematice sociálního začleňování proběhne konference na téma Sociální služby jako nástroj mobilizace pracovní síly a posílení sociální soudržnosti. Pozornost bude věnována i otázce zlepšení kvality, dostupnosti a financování dlouhodobé péče, ochrany důstojnosti a práv osob závislých na péči a podpoře aktivního, zdravého a důstojného stárnutí.

## Akce evropské Rady pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO), které proběhnou pod českým předsednictvím

Název akce	Termín akce	Místo konání
1. Neformální Rada EU ministrů práce a sociálních věcí (EPSCO)	22.–24. ledna 2009	Luhačovice
2. Setkání ministrů pro rodinu	4.–5. února 2009	ČR
3. Tematická konference k jedné z resortních priorit (Rodičovská péče o dítě a politika zaměstnanosti)	5.–6. února 2009	ČR
4. Tematická konference k jedné z resortních priorit (Posilování konkurenceschopnosti EU – potenciál migrantů na trhu práce)	26.–27. února 2009	ČR
5. Setkání korespondentů MISEP	5.–6. března 2009	ČR
6. Tematická konference k jedné z resortních priorit (Flexijistota: celoživotní učení a prvky sociální ochrany)	25.–26. března 2009	ČR
7. Neformální zasedání Výboru pro zaměstnanost (EMCO)	26.–27. března 2009	ČR
8. Setkání pracovní skupiny Výboru pro Evropský sociální fond	2.–3. dubna 2009	ČR
9. Mezinárodní Evropská konference k sociální ekonomice a podnikání	16.–18. dubna 2009	ČR
10. Tematická konference k jedné z resortních priorit (Sociální služby)	22.–23. dubna 2009	ČR
11. Neformální zasedání Výboru pro sociální ochranu (SPC)	24. dubna 2009	ČR
12. Konference k ukončení evropské soutěže Správné praxe BOZP	27. dubna 2009	ČR
13. Setkání asistentů generálních ředitelů veřejných služeb zaměstnanosti	24. června 2009	ČR
14. Zasedání korespondentů Missoc	14.–15. května 2009	ČR
15. 8. Evropské setkání osob se zkušeností s chudobou	15.–16. května 2009	Brusel
16. Zasedání Výboru vrchních inspektorů práce (SLIC)	28.–29. května 2009	ČR
17. Pracovní setkání manažerů systému EURES	4.–5. června 2009	ČR
18. Zasedání Administrativní komise sociálního zabezpečení migrujících pracovníků	11.–12. června 2009	ČR
19. Evropská konference o sociálních službách	22.–24. června 2009	ČR
20. Setkání generálních ředitelů pro veřejné služby zaměstnanosti (HOPES)	25.–26. června 2009	ČR
21. Setkání skupiny na vysoké úrovni pro strategii EURES	25. června 2009	ČR



## Rozhovor

# Michal Sedláček, náměstek pro evropské záležitosti ministerstva práce a sociálních věcí: Česká republika nemá v Bruselu špatnou pověst



Michal Sedláček, náměstek pro evropské záležitosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí si v oblasti práce, sociálních věcí a rodiny stanovilo pro české předsednictví čtyři základní priority. Ty budou zejména naplní neformální Rady EPSCO a několika tematických konferencí na ministerské úrovni. Co byste chtěl v této souvislosti po obsahové stránce zvláště vyzdvihnout?

Hlavní prioritou českého předsednictví v oblasti práce, sociálních věcí a rodiny je mobilita pracovníků a mobilita osob v rámci Evropské unie. Některé státy Evropské unie stále uplatňují přechodná období, omezující volný pohyb pracovníků sil z členských států, které vstoupily do EU v roce 2004. My naopak poukazujeme na to, že volný pohyb

pracovníků je jeden z největších výdobytků EU, který přispívá ke konkurenceschopnosti. Proto není vhodné tento atribut základních principů fungování Evropské unie narušovat. Evropská unie je založena na čtyřech základních svobodách – na volném pohybu osob, zboží, kapitálu a služeb. Oslabením některého z těchto principů pak trpí celý vnitřní trh.

Přechodná období v tuto chvíli uplatňují pouze čtyři státy. Pro nás a několik dalších členských států jde o principiální problém, ostatní však tolik nepálí. Proto téma neformální Rady EPSCO musí být širší, a tudíž jsme navrhli, aby se Rada zaměřila na otázky spojené s mobilitou obecně, aby téma zajímalo také ostatní státy. Máme indicie, že k 1. květnu zruší přechodná období další dvě země, ale my se v průběhu předsednictví pokusíme vytvořit takové politické klima, aby je zrušily všechny čtyři zbývající země, tedy Německo, Rakousko, Dánsko i Belgie. Pokud je však některá země přesto prodouží, což může ještě maximálně o dva roky, je to její výsostné právo a my se s tím musíme smířit.

V rámci dalšího tématu horizontální podpora rodiny pak chceme například nastolit diskusi o tom, že by neměl být upřednostňován jediný model rodinného života, který v současné době v Evropské unii dominuje, kdy je upřednostňována potřeba vysoké zaměstnanosti žen a zanedbáván zájem dítěte. Podle MPSV je na rozhodnutí každé osoby, respekti-



FOTO: © EUROPEAN COMMUNITY, 2008

ve každé ženy, kdy se zapojí do trhu práce. Demografické problémy, s nimiž se dnes Evropská unie potýká,

mohou být právě jedním z důsledků toho, že rodičovství nemá dostatečnou prestiž. A tu bychom mu chtěli vrátit.

ří jsou nesmírně zdatní a pracovití. Svou práci odvádějí na vysoké profesionální úrovni a dobře reprezentují i z hlediska odbornosti dopadne tak, jak si představujeme.

## PRÁCE V EU

## Češi zaměstnaní v zemích EU přicházejí o práci

V důsledku současné hospodářské krize přicházejí Češi v zahraničí o práci a v příštím roce bude těchto osob pravděpodobně přibývat. Čeští občané, kteří ukončují zaměstnání v zahraničí v zemích EU, mají právo na dávky v nezaměstnanosti ve státě posledního zaměstnání. Vyplyvá to z legislativy EU.

České úřady práce v současnosti zaznamenávají, že občané České republiky ukončují zaměstnání v Irsku, Velké Británii a dalších státech EU a vracejí se ve větší míře do České republiky. Kvůli posilování kurzu české koruny nejsou již místa v zahraničí pro české občany finančně tolik atraktivní a nelze vyloučit ani dopad ekonomické krize na fungování některých zahraničních podniků spojený s propouštěním zaměstnanců.

### Kde žádat o dávky v nezaměstnanosti?

Pokud po návratu chtějí zažádat o dávky v nezaměstnanosti, měli by tyto lidé vědět, že o ně mohou žádat v zahraniční. Podmínkou pro možnost uplatnit jejich práva je, aby tam byli řádně zaměstnaní a odváděli daně a příspěvky na pojištění. Jejich nároky jsou posuzovány podle pravidel a zákonů platných v daném státě.

Jedním z požadavků je i délka pojištění (zaměstnání). Jestliže nastane situace, že český žadatel neplatí v za-

hraničí pojištění tak dlouho, jak vyžadují tamní úřady, může doložit předchozí doby pojištění či zaměstnání z České republiky (nebo jiného členského státu) na evropském formuláři E301. U nás tento formulář vystavuje na žádost občana úřad práce. Poradci EURES doporučují klientům toto řešení v případě, že nezaměstnaná osoba chce dále hledat zaměstnání v zahraničí. Lidé, kteří se chtějí vrátit a najít zaměstnání v ČR, mohou na zahraničním pracovním úřadu požádat o převod dávek ze zahraničí do ČR prostřednictvím jednoho z evropských formulářů (E303).

### POTVRZENÍ O DOBÁCH ZAMĚSTNÁNÍ A POJIŠTĚNÍ

Na úřady práce v ČR také přicházejí občané ČR, kteří se vracejí ihned po ukončení zaměstnání v jiné členské zemi. Úřad práce tyto žadatele o podporu v nezaměstnanosti neodmítá, avšak žadatel je povinen doložit potvrzení o dobách zaměstnání a pojištění v jiné členské zemi, kterým je

evropský formulář E301 vystavený institucí ve státě posledního žadatele zaměstnání. Poradci EURES jsou připraveni občanům poradit, jak v daném státě žádat o formulář E301, a informovat, která instituce tento formulář vystavuje. Vzhledem k tomu, že doba vydání a zaslání formuláře je dlouhá a ve státech EU se značně liší, je třeba, aby s tím žadatel počítali. Například ze zkušeností úřadů práce se ukazuje, že na formulář z Irsku čekají lidé až 4 měsíce, což je kriticky dlouhá čekací doba, neboť evropský tiskopis je podmínkou k přiznání podpory v ČR, o kterou nezaměstnaná osoba žádá. Lidé, kteří se tak ocitnou dočasně bez příjmu, o nárok na podporu nepřijdou. Po předložení formuláře E301 jim bude podpora přiznána, vypočítána a vyplacena zpětně od data, kdy se na úřadu práce registrovali.

### Důležité odkazy

Informace k ukončení zaměstnání ve státech EU (také EHP a Švýcarsku) a k žádostem o formulář E301 naleznete na internetovém portálu MPSV:  
[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/ukonceni](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/ukonceni)  
[http://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/zeme](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme) (172)

Dá se již v tuto chvíli odhadnout, nakolik budeme mít prostor k prosazování vlastních priorit a nakolik budeme muset přijmout agendu, kterou zdědíme po francouzském předsednictví?

Je to tak půl na půl. Máme své priority, na jejich základě budeme pořádat šest ministerských konferencí. Naše priority zohledníme i při organizaci zasedání pracovních skupin a rady v Bruselu, ale musíme se také věnovat běžné agendě, kterou zdědíme po francouzském předsednictví. Je to například zásadní plán obnovy v důsledku finanční krize zveřejněný komisí na konci listopadu. V prosinci budou zveřejněna doporučení jednotlivých zemí v rámci lisabonské strategie. Tyto problémy se řeší v různých formacích rady a řeší se jako klíčová sdělení. V rámci Rady EPSCO pravděpodobně zdědíme dokončení směrnice o pracovní době, což je politicky výbušná záležitost, a která se řeší již šest let. Rada poslanců Evropského parlamentu zastává na tuto otázku jiný názor než členské země, které dosáhly loni v červnu složitěho kompromisu. Nyní je třeba, aby tento kompromis schválil také právě Evropský parlament. Většina poslanců v něm bude hlasovat pro pozměňovací návrhy a Česká republika pak bude mít na starost vyjednat v rámci dohodovacího řízení finální kompromis. Půjde o vyjednávání se všemi členskými zeměmi a zároveň s klíčovými poslanci Evropského parlamentu a s jeho vedením. Máme indicie, že se některé frakce ani dohodnout nechtějí a chtějí problém využít k následným volbám. Půjde jistě o složitou politickou rovníku, jejíž vyřešení by nám získalo velký kredit. Ukázali bychom, že se dokážeme prosadit z hlediska českých národních zájmů a zároveň posunout evropskou agendu.

### Jak náročná bude organizace předsednických akcí v ČR?

Nesmírně náročná. Bude záležet na těch nejmenších detailech. Musíme být schopni nabídnout standard, na který jsou představitelé určitých institucí zvyklí. Na organizační stránce předsednictví pracuje mladý tým lidí se zaujetím pro věc, kteří mají dispozici tento nápor vydržet. Věřím, že to dokážou.

### A co se týká zvládnutí pracovních jednání v Bruselu?

V Bruselu máme tři delegáty, kte-

### Jaká je připravenost zaměstnanců na české předsednictví?

To ukáže samo předsednictví. Všichni se již řadu měsíců připravují po odborné i jazykové stránce. Věřím, že to z hlediska organizačního i z hlediska odbornosti dopadne tak, jak si představujeme.

### Obáváte se během předsednictví negativních reakcí ze strany starších členů EU?

Neobávám. Jako předsednická země musíte dojednat kompromis a nikdy nemůžete vyhovět všem. Česká republika nemá v Bruselu špatnou pověst, jak se někdy v Česku šíří. Každá členská země v Bruselu důsledně obhajuje své zájmy a pouze možná dosud nebylo zrykem, že to nyní činí i tzv. nové členské státy. Česká republika je jedním z prvních těchto států a dokáže odvážně říci svůj názor na věc pouze nepřebírá přicházející návrhy, ale přemýšlí o nich a vyhodnocuje je z hlediska národních i z hlediska celoevropských potřeb. To, že je Evropská unie složitým mechanismem za existence sedmadvaceti zemí, jistě poznáme hlavně během předsednictví. O to více bude potřeba diplomatické zručnosti.

### Z Francie zaznívají hlasy kritizující už nyní přístup České republiky, která komplikuje dokončení některých agend spojených s francouzským předsednictvím. Vnímáte to na pracovní úrovni také tak, že je ČR považována skutečně za určitého „trouble-makera“?

Je to spíše mediální bublina, někdy možná záměrně šířená médiem z francouzské strany, aby na nás byl vytvořen větší tlak. Francouzi by jistě rádi vedli předsednictví až do června příštího roku, bohužel z jejich pohledu jejich předsednická role skončí a musí se smířit s tím, že jejich vliv potom nebude tak velký. Na druhé straně není to jejich první předsednictví, je to zkušená země, která si dokáže pohlídat své priority. My jako ministerstvo práce máme s francouzskými partnery na pracovní i na nejvyšší úrovni jenom ty nejlepší vztahy. Ministři si spolu telefonují a diskutují některé agendy. Vnímají nás jako partnera s názory, které se sice někde neshodují s jejich, musí je však respektovat.



FOTO: © MCHUDO | DREAMTIME.COM



## Z REGIONU

## Kariéra 2008 – s účastí vzdělávacích institucí a významných firem

Úřad práce ve Vsetíně ve spolupráci s Obchodní hospodářskou komorou Vsetín a Institutem trhu práce ve Vsetíně pořádal ve dnech 4.–5. listopadu v Domě kultury ve Vsetíně již 16. ročník veletrhu vzdělávání a pracovních příležitostí pod názvem KARIÉRA 2008. Veletrhu se již tradičně zúčastnili vedle středních škol a středních odborných učilišť také významní zaměstnavatelé okresu Vsetín i sousedních okresů.

V letošním roce se poprvé účastnila zahraniční firma ze Slovenska. Nedílnou součástí veletrhu byla účast vysokých škol, které informovaly nastávající absolventy středních škol o možnostech studia.

### PREZENTACE TŘÍ MĚST V RÁMCI PARTNERSTVÍ EURES-T Beskydy

Novinkou letošního ročníku byly prezentace tří příhraničních měst v rámci partnerství EURES-T Beskydy (Vsetín-ČR, Čadca-Slovensko, Wisła-Polsko), které na veletrhu představily své regiony z pohledu turistického ruchu, podnikatelských aktivit, nabídek společenských a kulturních akcí, včetně nabídky volných pracovních míst. Návštěvnost u těchto expozic byla vysoká a mnoho návštěvníků zajímaly rozmanité aktivity v těchto regionech. V rámci Kariéry 2008 se nejvyšší představitelé všech tří měst setkali na vsetínské radnici, kde konzultovali možnosti další spolupráce v různých oblastech.

### HODNOCENÍ A NÁVŠTĚVNOST

Ze strany firem byla Kariéra 2008 hodnocena velmi kladně především z toho důvodu, že byli pozváni nastávající absolventi středních škol i odborných učilišť, kteří hledali informace o uplatnění v oborech, jako je strojírenství, elektrotechnika a stavebnictví, což jsou obory nejvíce požadované zaměstnavateli.

Zájem veřejnosti o tuto akci je v našem okrese tradičně velký a všichni organizátoři se snažili o to, aby úroveň Kariéry 2008 byla velmi vysoká.



FOTO: ÚP VSETÍN

Celkem se nám představilo 62 středních škol a středních odborných učilišť ze 13 okresů, ale také dvě školy ze Slovenska, šest vysokých škol,



19 firem, z toho jedna ze Slovenska, a tři města ze tří států. Během dvou dnů navštívilo Kariéru 2008 v Domě kultury ve Vsetíně 3 618 osob z řad žáků základních škol, středních škol, rodičů i široké veřejnosti. Velmi nás potěšil zvýšený zájem středoškoláků, kterých navštívilo veletrh 686.

### Poděkování

Poděkování za hladký průběh akce patří všem našim partnerům: Obchodní hospodářské komoře ve Vsetíně, Institutu trhu práce ve Vsetíně, Radě pro vzdělávání a trh práce při Úřadu práce ve Vsetíně, MPSV ČR, resp. oddělení zahraniční zaměstnanosti, vedení a studentům Masarykova gymnázia ve Vsetíně, pracovníkům Domu kultury ve Vsetíně, ČSAD, a. s., Vsetín, Městské policii ve Vsetíně, Integrované střední škole COP Valašské Meziříčí, TV Beskyd a jiným sdělovacím prostředkům a dalším organizacím a institucím, které se podílely na přípravě a hladkém průběhu Kariéry 2008. Zvláštní poděkování patří městům Vsetín, Rožnov pod Radhoštěm, Karolinka, Valašské Meziříčí a Kelč, která poskytla významnou finanční pomoc k zajištění financování akce.

ZDROJ: ÚP VE VSETÍNĚ

## Valašský Týden Práce



FOTO: ÚP VSETÍN

Úřad práce ve Vsetíně ve spolupráci s Institutem trhu práce uspořádal v týdnu od 20. do 24. října v pěti městech a obcích okresu Vsetín přehlídku pracovních příležitostí pod názvem Valašský Týden Práce. Všem návštěvníkům, kteří hledali zaměstnání nebo je chtěli změnit, se tak naskytla jedinečná možnost kontaktovat v pěti centrech mikroregionů několik desítek zaměstnavatelů z různých odvětví, kteří nabídli svá volná pracovní místa či výhledově obzavované pozice.

### Několik povzbudivých čísel

Na Valašském Týdnu Práce vystavovalo 38 velkých, středních i menších firem a návštěvníci měli možnost si vybrat z 305 pracovních míst nejrůznějších profesí. Zaměstnavatelé si předem zvolili, ve kterém městě či obci se chtějí přehlídku účastnit a oslovit návštěvníky z různých subregionů našeho okresu i s ohledem na přijatelnou dopravní dostupnost. Někteří zástupci firem tak představili svá nabízená volná místa postupně v celém regionu.

### VALAŠSKÉHO TÝDNE PRÁCE SE ZÚČASTNILO:

- 20. října v prostorách Městského úřadu Karolinka 11 zaměstnavatelů a 120 návštěvníků,
- 21. října v knihovně a informačním centru v Horní Lidči 11 zaměstnavatelů a 203 návštěvníků,
- 22. října v budově Úřadu práce ve Vsetíně 21 zaměstnavatelů a 635 návštěvníků,

- 23. října v budově pobočky Úřadu práce ve Valašském Meziříčí 15 zaměstnavatelů a 195 návštěvníků,
- 24. října v budově pobočky Úřadu práce v Rožnově pod Radhoštěm 12 zaměstnavatelů a 342 návštěvníků.

### Příslib do budoucna

Celkem se tak Valašského Týdne Práce zúčastnilo 1 495 osob. Zaměstnavatelé v dotazníku k organizaci přehlídky uvádějí, že aktivní zájemce o informace k nabízeným pracovním místům tvořili ze dvou třetin lidé nezaměstnaní (uchazeči a zájemci o zaměstnání) a jednou třetinou lidé zaměstnaní, kteří mají zájem zaměstnání změnit. To podporuje záměr organizátorů neotevírat tento typ akce pouze nezaměstnaným, ale všem zájemcům z řad široké veřejnosti. Z dotazníků také vyplývá velký zájem zaměstnavatelů účastnit se příštích ročníků, někteří vyjádřili přání organizovat Valašský Týden Práce vícekrát v průběhu roku (nejčastěji dvakrát ročně – na jaře a na podzim). Jaký bude mít tato akce efekt, bude možné zjistit až s odstupem času, pravděpodobně v průběhu ledna 2009. Záležet bude především na samotných zájemcích, zda využijí získaných kontaktů na zástupce firem a dohodnou se s nimi na podmínkách uzavření pracovního poměru. Na základě získaných údajů se potom Úřad práce ve Vsetíně rozhodne, jakým způsobem v projektu pokračovat a jak jej zaměřit, aby více vyhovoval potřebám vystavujících firem i zájemcům o pracovní místa.

*Pilotní systémový projekt ITP realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spolu s dalšími partnery, kterými jsou Hospodářská komora ČR, Národní vzdělávací fond a úřady práce v pěti krajích. Hlavním cílem projektu je zkvalitnění, rozšíření a modernizace služeb zaměstnanosti.*

ZDROJ: ÚP VE VSETÍNĚ



## Tip

## Výhody nenásilné komunikace (nejen) v pracovním životě

Většina z nás byla vychovávána k posuzování, soutěživosti, ke kladení požadavků a ke komunikaci s lidmi v termínech, co je „správné“ a co „špatné“. Komunikace v tomto smyslu často vede k nedorozuměním. Koncept nenásilné komunikace (NVC – Nonviolent Communication) je založen na naslouchání sobě i partnerovi, ochotě vnímat potřeby a pocity vlastní i druhého.

### PŘEKONAT NAVYKLÉ VZORCE JEDNÁNÍ

Metoda nenásilné komunikace pomáhá překonávat navyké vzorce v jednání s druhými, napomáhá k řešení konfliktů a rozvíjí vztahy založené na úctě a kooperaci. Namísto navykých automatických reakcí jsou slova vědomými odpověďmi, založenými na uvědomování si, co vnímáme, cítíme a chceme. Člověk je tak veden k upřímnému a jasnému vyjadřování, kdy druhý vnímá empatičku a zároveň s respektem.

Protože nenásilná komunikace nahrazuje původní obranné, vyhýbavé nebo útočné vzorce chování, kterými obvykle reagujeme na soudy a kritiku, začínáme vnímat sebe, druhé i své záměry a vztahy v novém světle. Odpor, obrana a násilné reakce jsou minimalizovány.

### SCHOPNOST VCÍTÍ SE

Pokud se namísto hodnocení a soudů zaměříme na ujasnění toho, co pozorujeme, cítíme a potřebujeme, objevíme hloubku své schopnosti vcítit se.

Způsob, jakým často vyjadřujeme své prosby a příkazy, je formou komunikace, která může bránit vcítění. Příkaz je explicitně nebo implicitně spojen s obviněním nebo trestem, pokud se ho nepodaří vyplnit. V naší kultuře je tento způsob komunikace běžný, obzvláště pro ty, kdo zastávají

autoritativní pozice. Naučili jsme se však spouště způsobů „odcizující komunikace“.

V důsledku toho často mluvíme a chováme se tak, že zraňujeme druhé nebo i sami sebe. Jedním způsobem odcizující komunikace je moralizující posuzování, které naznačuje chyby nebo špatnost lidí, kteří nejednají v souladu s našimi hodnotami. Dalším způsobem takové komunikace je srovnávání, které může bránit vcítění jak do pocitů druhých lidí, tak našich vlastních.

### ČTYŘI OBLASTI, NA KTERÉ SE ZAMĚŘUJE NENÁSILNÁ KOMUNIKACE

Nenásilná komunikace se zaměřuje se na čtyři oblasti: na to, co pozorujeme, cítíme, potřebujeme a žádáme pro své obohacení. Někteří používají tuto metodu k lepšímu naslouchání sobě samým, někteří k prohloubení svých osobních vztahů, jiní k vytváření efektivních vztahů v práci a na politickém poli. Na celém světě se nenásilná komunikace používá k mediaci rozepří a konfliktů všech úrovní.

První krok nenásilné komunikace vyžaduje oddělit pozorování od hodnocení. Když směřujeme pozorování s hodnocením, druzí lidé mívají sklon slyšet kritiku a tomu, co říkáme, odporovat. Druhou složkou slozkou nezbytnou k našemu vyjádření jsou pocity. Rozvinutí slovní zásoby pro vyjádření pocitů, které nám umožní jasně a konkrétně pojmenovat nebo rozpoznat vlastní



FOTO: © DMITRIY SHIRONOSOV | DREAMSTIME.COM

emoce, nám pomůže navazovat kontakt s druhými lidmi. Když se odvážíme být zranitelní tím, že vyjádříme své pocity, může to pomoci při řešení konfliktů.

- Třetí složkou nenásilné komunikace je uvědomění si potřeb, které se skrývají za našimi pocity. To, co ostatní říkají a dělají, mohou být podněty, ale nikdy ne příčiny našich pocitů. Když někdo mluví negativně, máme čtyři možnosti, jak zprávu přijmout: 1. obviňovat sebe, 2. vinit druhé, 3. uvědomit si své vlastní pocity a potřeby, 4. uvědomit si pocity a potřeby skryté za negativními slovy druhé osoby. Posuzování, kritizování, diagnostikování a interpretace druhých jsou odcizená vyjádření našich vlastních potřeb a hodnot. Když druzí slyší kritiku, mívají sklon vkládat svou energii do obrany nebo protiútku.
- Čím jasněji jsme schopni spojit své pocity se svými potřebami, tím snazší je pro druhé reagovat empaticky. Protože za odhalování svých

potřeb býváme často tvrdě odsuzováni, lidé se toho mohou bát. Zvláště ženy bývají vedeny k tomu, aby přehlížely své vlastní potřeby a staraly se o potřeby druhých.

- Čtvrtá složka nenásilné komunikace se zaměřuje na otázku, o co bychom chtěli jeden druhého požádat, abychom obohatili své životy. Jak vyjádřit své požadavky, aby byli druzí vstřícnější, vcítili se do nás a našim potřebám vyhověli? Je dobré, abychom vyjádřili to, co si přejeme, spíše než to, co si nepřejeme. Snažme se vyhnout obecným nebo víceznačným výrazům a nezapomínejme mluvit pozitivně a vyjadřovat to, co chceme, nikoli to, co nechceme. V jiných situacích můžeme chtít vyjádřit svou nespokojenost a chybně předpokládáme, že posluchač pochopí prosbu mezi řádky. Ještě častěji se stává, že si neuvědomujeme, o co vlastně žádáme. Chrlíme slova a přítomnosti druhých lidí využíváme vlastně jen jako odpadkového koše. V takových situacích posluchač, který není

schopen postřehnout ve slovech mluvčího jasnou prosbu, může mít problém vyjít mu vstříc.

### UPŘÍMNOSTÍ A EMPATII K NAPLNĚNÍ POTŘEB

Čím větší jasno máme v tom, co chceme od našich posluchačů, tím pravděpodobnější je, že to dostaneme. Protože sdělení, které „vyšleme“, často není to, které posluchač obdrží, musíme se naučit nějakým způsobem zjistit, zda nám druzí dobře rozuměli. Zvláště když oslovujeme skupinu lidí, mělo by nám být jasné, jakou odpověď chceme dostat. Jinak se nám může stát, že rozmluva nebude produktivní a skupina bude ztrácet drahocenný čas. Když si posluchači myslí, že pokud mluvčímu nevyhoví, budou obviněni nebo potrestáni, vnímají prosbu jako rozkaz. Můžeme druhým umožnit, aby uvěřili, že jde z naší strany skutečně o prosbu. Uděláme to sdělením, že chceme, aby naši prosbě vyhověli, jen pokud sami chtějí. Vyjádřit skutečnou prosbu vyžaduje, abychom si uvědomovali svůj cíl. Pokud je naším cílem pouze přizpůsobit lidi a jejich chování našim představám, nenásilná komunikace není vhodným prostředkem. Tato metoda je určena pro ty, kteří si přejí, aby se druzí změnili a reagovali, ale jen v případě, když si to sami rádi a na základě svého vcítění zvolí. Když budou lidé věřit, že našim prvotním zájmem je kvalita vztahu a že chceme, aby byli všichni spokojeni, bude jim jasné, že naše prosba není maskovaným rozkazem. Záměrem nenásilné komunikace není měnit lidi a jejich chování tak, aby bylo po našem. Jde o to vytvářet vztahy založené na upřímnosti a empatii, které nakonec naplní potřeby všech.

UKÁZKY Z KNIHY NENÁSILNÁ KOMUNIKACE

(PORTÁL 2008)

(REDAKČNÍ MEZITITULKY)



## Úřad práce ve Frýdku-Místku zakončil realizaci evropského projektu



Trh pracovních příležitostí, který se uskutečnil v dubnu t. r. ve Víceúčelové sportovní hale ve Frýdku-Místku, byl nejvýznamnější akcí projektu ITP – na prezentaci 45 zaměstnavatelů se přišlo podívat dva tisíce návštěvníků. FOTO: ÚP FRÝDEK-MÍSTEK

Úřad práce ve Frýdku-Místku se od června loňského roku do konce listopadu tohoto roku úspěšně podílel na realizaci projektu Evropského sociálního fondu s názvem Institut trhu práce – podpůrný systém služeb zaměstnanosti (dále ITP). Spolu s dalšími partnery, kterými byly úřady práce v pěti pilotních krajích ČR, Národní vzdělávací fond a Hospodářská komora ČR, byly v rámci tohoto projektu vyvíjeny činnosti k posílení služeb zaměstnanosti a rozšíření aktivit na trhu práce.

### ZAMĚŘENÍ PROJEKTU ITP

Pracovníci projektu ITP se zaměřili zejména na rozvoj individuálních a skupinových aktivit poskytovaných uchazečům o zaměstnání a také na zintenzivnění kontaktu se zaměstnavateli a dalšími spolupracujícími organizacemi. V souladu s nastavením projektu a jeho cíli byla také podporována volba povolání v oborech a profesích perspektivních a aktuálně poptávaných na trhu práce. Byly například organizovány exkurze pro žáky středních a základních škol ve výrobních firmách a v rámci pravidelné každoroční akce úřadu práce

s názvem Trh studijních a učebních oborů byly v listopadu 2007 a 2008 přivzány firmy technického zaměření, aby rodičům a dětem stojícím před výběrem studijního nebo učebního oboru či budoucí profese ukázaly aktuální trend trhu práce.

### SEMINÁŘE PRO UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Seminářů, které pracovníci ITP připravili a zorganizovali pro uchazeče o zaměstnání za účelem zvýšení jejich šancí při hledání vhodného uplatnění na trhu práce, se za dobu realizace projektu ITP zúčastnilo sedm stovek zájemců o práci. Největší úspěch měl seminář k přípravě na výběrová řízení u zaměstnavatelů a instruktaž k tvorbě životopisů. Nejvíce nezaměstnaných pak bylo proškoleny v tom, jak využívat Integrovaný portál MPSV při hledání práce a elektronické komunikaci se zaměstnavateli (vč. vkládání vlastního životopisu a nabídky práce na internet). Ke všem vytvořeným seminářům byly pracovníky ITP zpracovány informační brožury (nyní dostupné také na internetu: [http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm\\_info/fm\\_pro\\_obcany](http://portal.mpsv.cz/sz/local/fm_info/fm_pro_obcany)).

### PŘÍNOS ITP PRO ZAMĚSTNAVATELE

Pro firmy, vzdělávací instituce a sociální organizace byly uspořádány tematicky zaměřené workshopy, semináře a diskusní „kulaté stoly“. Celkově se těchto akcí zúčastnilo 119 osob z 97 organizací okresu Frýdek-Místek. Největší úspěch měl seminář pro zaměstnavatele, který byl zaměřen zejména na předání informací o trhu práce, aktivní politice zaměstnanosti a postupech úřadu práce při zprostředkování zaměstnání klientům ÚP vč. obsazování volných pracovních míst hlášených firmami. Nejméně byly navštíveny semináře pro personalisty, kde pracovníci ITP ukázali možnosti samoobslužného hlášení a údržby volných pracovních míst firmami prostřednictvím portálu MPSV, což může zaměstnavatelům usnadnit kontakt s potenciálními zájemci o práci.

### TRH PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Nejvýznamnější akcí projektu ITP byl Trh pracovních příležitostí, který se uskutečnil v dubnu t. r. ve Víceúčelové sportovní hale ve Frýdku-Místku a nabídl dvěma tisícům návštěvníků prezentaci 45 zaměstnavatelů a jejich volných pracovních míst. Z násled-

ných dotazníkových průzkumů vyplynulo, že byla navázána řada kontaktů, zaměstnavatelé úspěšně rozšířili svou databázi zájemců o práci a některým účastníkům se dokonce podařilo dohodnout se přímo na nástupu do pracovního poměru. Obecně lze ze získaných zkušeností konstatovat, že firmy mají většinou zájem o účast na takových akcích, kde mohou přímo oslovit zájemce o práci a najít si tak budoucí zaměstnance.

Projekt ITP přinesl řadu cenných zkušeností, pozitivních výsledků a nových podnětů pro další práci jak s uchazeči o zaměstnání, tak i se zaměstnavateli a ostatními subjekty na trhu práce. Můžeme tedy říci, že evropské peníze přispěly na dobrou věc a byly účelně a efektivně využity.

MARKÉTA UHROVÁ  
ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU



V rámci projektu ITP se v prostorách Úřadu práce ve Frýdku-Místku uskutečnily semináře pro zaměstnavatele. FOTO: ÚP FRÝDEK-MÍSTEK

## Projekt Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků pokračuje



### LEGÁLNÍ MIGRACE - OTEVŘENÁ ŠANCE

Vláda České republiky svým usnesením č. 1316 schválila pokračování projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků v již nepilotní fázi, včetně všech navrhovaných změn. Ve své pětileté pilotní fázi fungoval projekt od roku 2003. Tímto krokem se stal trvalou součástí migrační politiky ČR.

Nejvíce očekávanou a nejdůležitější změnou je rozšíření okruhu cílových států projektu na všechny třetí země s případným negativním vymezením některých z nich na základě doporučení Analytického centra pro ochranu státních hranic a migraci MV ČR.

Další změna, která vejde v platnost 1. ledna 2009 zároveň s novelizovaným zákonem č. 382/2008 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (který pro občany třetích zemí mimo jiné zavádí možnost získání tzv. zelené karty – duálního dokumentu obsahujícího povolení k dlouhodobému pobytu a povolení k zaměstnání), umožní vstup do projektu i držitelům zelených karet.

U zájemců o vstup do projektu, kteří na území ČR pobývají na základě povolení k dlouhodobému pobytu za účelem společného soužití rodiny s cizincem s povoleným trvalým pobytem (manžel/ka), se ruší podmínka povolení k zaměstnání. Dále toto rozhodnutí platí také pro ty, kteří vykonávají v ČR soustavou vzdělávací nebo vědeckou činnost jako pedagogičtí pracovníci nebo akademičtí pracovníci vysoké školy nebo vědeckí, výzkumní nebo vývojoví pracovníci ve veřejné výzkumné instituci nebo jiné výzkumné organizaci podle zvláštního právního předpisu.

(TZ)

## Křížovka

Až budou v seniorském věku dnešní třicátníci, měl by státní důchod pokrývat jen 70 až 80 procent jejich příjmů a zbytek by měli získávat z dodatkových zdrojů. Tak tomu ostatně je už dnes v zemích na západ od nás. Jak velké budou tyto zdroje, bude už záležet na aktivitě každého. Šanci vyššího důchodu, než je dnešních zhruba 40 procent průměrné... (více viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 22. prosince. Jeden z vás získá publikaci *Trénink paměti pro každý věk* autorky Jitky Suché z produkce nakladatelství Portál. Praktická publikace poskytuje soubory návodů k procvičování dlouhodobé i krátkodobé paměti, slovní zásoby, soustředění, myšlení v souvislostech, logického myšlení a matematických schopností. Jednoduché i náročnější úkoly jsou rozděleny do jednotlivých kapitol podle toho, která mozková funkce je převážně trénována. Čtenář je může samostatně plnit a poté si zkontrolovat řešení podle klíče.



Tajenka z minulého čísla: „...zavedení změn sociálního systému.“ Publikaci *Řeč těla* od autorů A. a B. Peasovi z produkce nakladatelství Portál získává pan T. Vynikal z Prahy 5. Gratulujeme.

	OBČAN. DEMOKR. ALIANCE	SPZ DOMAŽLIC	STÁLE PÍŠÍCÍ JEDINEC	VYROBIT NA STAVU	BIBLICKÝ KRÁL	KÓD LETIŠ. TUNGSTEN	EKONOMICKÉ ODDĚLENÍ (ZKR.)	ZÍSKÁVAT ZA PENÍZE		PAKISTÁNSKÉ SIDLO	BANKROT	VOZIDLO	CHEMICKÁ ZNAČKA AMERICA	ČÍSLO KTERÝM SE DĚLÍ	MOČOVOD (ANATOM.)	UZENKA (ZAST.)	DEHTY
PROMINUTÍ TRESTŮ (V CÍRKVI)									MOST PRO VODOVOD								
4. DÍL TAJENKY									1. DÍL TAJENKY BIBLICKÁ POSTAVA								
DESKA HLAVICE SLOUPU							CHVAT V DŽUDU UPRAVA VLASŮ						SHAKESPEARŮV KRÁL NABRAT SÁNÍM				
	BRYLE	NÁSEP 3. DÍL TAJENKY					PRAVOSLAVNÝ MNICH NASTUPOVAT DO VOZU					NITĚ (ZDROB.) TEREZA					
SLOVENSKY „SVĚT“					SLOVENSKÝ MALÍŘ ABELŮV BRATR						AMERICKÁ HEREČKA RANNÍ VLÁHA					5. DÍL TAJENKY	JAPONSKÁ LOVKYNĚ PEREL
KECNUTÍ				MOŘSKÁ VYDRA DRAHÝ KOV					ZÁSoba (-S-) IMITOVAT KUKAČKU								
INIC. HERCE SOBOTY			ZASADIT SETIM ORGANICKÁ SLOUČENINA					MOŘSKÝ ŽIVOČICH							ŠEDOZEM (ZKR.) RYTMUS DŽEZU		
NĚMECKY „ATELIÉR“							MÍT ZA POVINNOST VODOROVNÁ OCAS. PLOCHA							KINA HRANIČNÍ DANĚ			
	INDICKÝ SACHISTA INICIÁLY DESTINNOVÉ						ZPRÁVA NÁSE ŘEČ (ZKR.)						SDRUŽENÍ REMESLNÍKŮ SNĚMOVNA LIDU (ZKR.)				505 (ŘÍMSKY)
RUSKY „TEN“					KLADNÁ ELEKTRODA						EVROPSKÝ OSTROV						
KANÓN					LESK						MLUVNICKÝ PÁD						



## BEZPEČNÁ PRÁCE

## Jízda zručnosti manipulačním vozíkem

Na závěr roku bychom rádi připomněli nedávnou událost, která přibližuje oblast bezpečnosti práce poněkud netradičním a zábavným pohledem. Společnosti MátI&Bula, spol. s r. o., se sídlem v Rajhradě a Sdružení servisních středisek motorových vozíků a manipulační techniky (SMV-MT) uspořádaly v sídle firmy druhý ročník mistrovství ČR – Hyundai Cup 2008 v jízdě zručnosti s manipulačním vozíkem s vlastním pohonem – motorovým vysokozdvíhým vozíkem.

Akce se konala pod záštitou Státního úřadu inspekce práce a Oblastního inspektorátu práce pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj se sídlem v Brně. Soutěžící z převážné části sestávali ze zástupců firem z Jihomoravského a z Moravskoslezského kraje. Propozice soutěže jim ukládaly, že musí nejprve formou testu prokázat své teoretické znalosti. Teprve po splnění této teoretické části byla zahájena jízda zručnosti.

## PROPOJENÍ SOUTĚŽE S PRAXÍ

Stavitel tratě a současně i hlavní komisař soutěže Lubomír Rábl vycházel zejména z dlouholetých praktických zkušeností a kladl důraz především na ověření dovedností, které kopírovaly skutečné provozní podmínky v návaznosti na dodržení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a na rizika spojená s provozem manipulačních vozíků s vlastním pohonem – motorových vozíků. Soutěžící se museli vypořádat s hlavními charakteristickými

činnostmi při provozu manipulačních vozíků, jako je jízda vpřed a vzad s manipulační jednotkou a její přesné uložení do regálů, dále uložení materiálu do stojanů, průjezd zúženým prostorem s delším břemenem a průjezd s vratkým břemenem po nerovné vozovce.

Bystré oko traťových komisařů hodnotilo výkony soutěžících a neshody „odměnilo“ trestnými body, které v součtu s dosaženým časem v obou kolech stanovily konečné pořadí soutěžících. Volný čas mezi soutěžními koly byl vyplněn občerstvením a velmi zajímavým vystoupením šermířské skupiny ASMODEUS z Rajhradu. Současně bylo možné zhlédnout novinky v oblasti manipulačních vozíků.

## VYHLÁŠENÍ VÍTĚZŮ

Soutěžící, kteří se umístili na 1., 2. a 3. místě, a soutěžící na dalších místech obdrželi z rukou organizátorů od sponzora soutěže hodnotné

a praktické ceny. Velmi sportovní bylo rozhodnutí ředitele soutěže, že pořadí na dalších místech se vyhlášením nebude, a to z důvodu vysoké profesionální úrovně všech soutěžících.

Kdo vyhrál? Dle názoru garanta pro manipulaci s materiálem Státního úřadu inspekce práce vyhráli všichni soutěžící, protože prokázali vysokou profesní zdatnost. Jeho poděkování náleží nejen jim, ale také organizátorům soutěže, zaměstnavatelům a všem přítomným.

## PŘÁNÍ NA ZÁVĚR

Nezbývá než si přát, aby soutěžící praktické zkušenosti také předali na svých pracovištích začínajícím kolegům. To by jistě nemalou měrou přispělo k postupnému snižování vysokého počtu pracovních úrazů, ke kterým dochází v souvislosti s manipulací s materiálem a s provozem manipulačních vozíků s vlastním pohonem – motorových vozíků. Cílem a přáním všech zainteresovaných stran je snížit zejména podíl pracovních úrazů smrtelných, pracovních úrazů s trvalými následky a úrazů s hospitalizací delší než pět dnů, a to především u pracovníků ve věkové skupině 18–24 let.

JIŘÍ KYSELA

INSPEKTOR-GARANT PRO MANIPULACI S MATERIÁLEM A ZDVIHACÍ ZAŘÍZENÍ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE



FOTO: ARCHIV SUIP

## NEZAMĚSTANOST

## Počet uchazečů o zaměstnání v listopadu mírně vzrostl

Ke konci listopadu evidovaly úřady práce celkem 320 299 osob, což je o 8 594 osob více než ke konci předchozího měsíce. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 300 237 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 7 852 osob více než ke konci předchozího měsíce.



FOTO: © GUNNAR3000 | DREAMSTIME.COM

V průběhu listopadu bylo na úřadech práce nově zaevidováno 49 775 osob. Je to o 372 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci a o 6 125 více než v listopadu 2007. Z evidence na úřadech práce v listopadu odešlo celkem 41 181 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 11 075 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 9 873 méně než v listopadu 2007. V průběhu listopadu nastoupilo do nového zaměstnání 25 303 osob, což je o 7 692 osob méně než v předchozím měsíci a o 6 266 osob méně než v listopadu minulého roku, 15 878 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v listopadu 2008 úřady práce 114 634 uchazečům o zaměstnání, tj. 35,8 % všech osob vedených v evidenci (říjen – 33,8 %, listopad 2007 – 29,9 %).

## JAK JSOU NA TOM JEDNOTLIVÉ REGIONY?

Meziměsíční nárůst nezaměstnaných zaznamenalo 67 úřadů práce, nejvyšší nárůst byl v okresech Havlíčkův Brod (o 18,3 %), Znojmo (o 10,8 %), Nymburk (o 10,1 %), Jindřichův Hradec (o 9,4 %), Pelhřimov a Jeseník (shodně o 9,2 %). Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenalo 9 úřadů práce, největší pokles byl v okresech Benešov (o 1,7 %), Brno-město a Brno-venkov (shodně o 1,0 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. 11. 2008 činila 5,3 % (říjen – 5,2 %, listopad 2007 – 5,6 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovalo 41 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (12,1 %), Karviná (11,0 %), Děčín (10,0 %) a Bruntál (9,9 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-západ a Praha-východ (shodně 1,7 %), Praha (2,0 %) a Mladá Boleslav (2,5 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 6,7 % a mužů 4,3 %.

## POROVNÁNÍ SE STÁTY EU

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávána EURO-STATEM pro mezinárodní srovnání, dosáhla v ČR v říjnu 2008 4,4 %. V ostatních zemích EU byla následující: EU27 7,1 %, Belgie 6,7 %, Bulharsko 5,5 %, Dánsko 3,1 %, Německo 6,2 %, Estonsko 8,3 %, Irsko 7,1 %, Řecko 7,2 % (červen), Nizozemsko 12,8 %, Francie 8,4 %, Itálie 6,8 % (červen), Kypr 3,3 %, Lotyšsko 7,0 %, Litva 4,5 %, Lucembursko 4,2 %, Maďarsko 8,0 %, Malta 5,8 %, Nizozemsko 2,4 %, Rakousko 2,8 %, Polsko 6,4 %, Portugalsko 8,0 %, Rumunsko 5,6 % (červen), Slovensko 4,3 %, Slovensko 10,0 %, Finsko 5,7 %, Švédsko 5,2 %, Velká Británie 6,0 % (srpen).

## VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Úřady práce evidovaly ke konci listopadu celkem 111 307 volných pracovních míst. Je to o 18 817 míst méně než v předchozím měsíci a o 29 973 míst méně než v listopadu 2007. Za měsíc listopad bylo na úřadech práce nově nahlášené nebo uvolněno 24 973 pracovních míst a 43 610 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,9 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (25,4), Jeseník (17,9), Bruntál (13,0) a Hodonín (12,8).

K tomuto datu evidovaly úřady práce 3 754 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (ZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 15,7 osob se ZP.

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

## Některé důležité údaje (platnost k 1. prosinci 2008)

<b>ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM *</b> (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
<b>MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *</b>	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou: 8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
<b>NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY *</b> (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. 9 600 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.
<b>CESTOVNÍ NÁHRADY *</b> od 1. 1. 2008	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i> 5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč <i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i> spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,10 Kč <i>průměrné ceny PH:</i> benzin 91 oktanů 30,60 Kč; benzin 95 oktanů 30,90 Kč; benzin 98 oktanů 33,10 Kč; motorová nafta 31,20 Kč
<b>NEMOCENSKÉ *</b> (od 1. 9. 2008)	- 25 % z DVZ od 1. kalendářního dne do 3. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 60 % z DVZ od 4. kalendářního dne do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti <i>Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 550 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 550 Kč, nejvýše však do 790 Kč se započítává 60 %; k částce nad 790 Kč se nepřihlíží</i>
<b>PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY *</b> (od 1. 1. 2008)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského
<b>POJIŠTĚNÍ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *</b> důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojištění z vyměřovacího základu:</i> u organizace a malé organizace: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ u zaměstnanců: 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP
<b>DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *</b>	<b>Výměry rodičovského příspěvku:</b> zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč <b>Čerpání rodičovského příspěvku:</b> <b>rychlejší čerpání:</b> po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci poskytované mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte <b>klasické čerpání:</b> po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte <b>pomalejší čerpání:</b> 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>pohřebné:</i> 5 000 Kč <i>Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že žene/žena měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.</i>

<b>MÍRA NEZAMĚSTANOSTI **</b> (od roku 2004 nová metodika)	<i>průměr za rok 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %</i> říjen 2008: 5,20 % listopad 2008: 5,34 %	
<b>NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ **</b> k 30. 11. 2008	<i>celkem:</i>	320 299
	<i>z toho:</i>	173 474 žen 58 984 osob se zdravotním postižením 24 421 absolventů škol a mladistvých
<b>VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA **</b> (VPM) k 30. 11. 2008	<i>celkem za ČR:</i>	111 307
<b>UCHAZEČI NA VPM **</b>	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2008:</i>	2,9
<b>PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem <sup>1)</sup></b>	<i>září 2008:</i> 9 639 Kč	
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI ***</b> (v 1. pololetí 2008)	<i>počet nemocí z povolání nově zjištěných:</i>	407
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	14 387
	<i>smrtelné úrazy:</i>	74
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY ***</b> (ČR celkem)	<i>v 1. pololetí 2008:</i> 34 113	
<b>DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ ****</b> výdaje v 1. pololetí 2008 (v tis. Kč)	<i>celkem:</i>	149 358 729
	<i>starobní</i>	107 561 709
	<i>plný invalidní</i>	21 293 259
	<i>částečný invalidní</i>	7 307 343
	<i>vdovský</i>	10 608 851
	<i>sirůčij</i>	1 532 215
	<i>vdovecký</i>	1 055 352
<b>PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***</b>	2006: celkem v národním hospodářství 20 219 Kč, PS 20 343 Kč, NS 19 786 Kč 2007 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 21 694 Kč, PS 21 856 Kč, NS 21 117 Kč 1. - 3. čtvrtletí 2008 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 22 942 Kč, PS 23 456 Kč, NS 21 077 Kč	
<b>ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE ***</b> v 1. pololetí 2008 <sup>2)</sup>	<i>absolutní údaje</i>	<i>relativní údaje</i>
	<i>snáhky</i>	4,1
	<i>rozvody</i>	3,0
	<i>živě narození</i>	11,5
	<i>zemřelí</i>	10,1
	<i>celkový přírůstek</i>	8,5
	<i>střední stav obyvat.</i>	x
<b>PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****</b>	<i>zaměstnanci celkem</i>	3. čtvrtletí 2007: 4 242 533 2. čtvrtletí 2008: 4 344 019 3. čtvrtletí 2008: 4 367 785
	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	3. čtvrtletí 2007: 917 169 2. čtvrtletí 2008: 929 490 3. čtvrtletí 2008: 936 794
	<i>OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění</i>	3. čtvrtletí 2007: 719 444 2. čtvrtletí 2008: 731 144 3. čtvrtletí 2008: 729 299

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

\*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ; \*\*\*\* pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

2) předběžné údaje



PROFESÉ

# Jaká jsou hlavní rizika práce v call centrech?

Ve světovém měřítku se lidé pracující v novodobých kontaktních centrech – call centrech již počítají na miliony. Článek v časopisu World of Work se zaměřuje na jedno takové pracoviště ve Velké Británii a na problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které tam vznikají.



FOTO: © ANDRES RODRIGUEZ / DREAMTIME.COM

Yorkshire je jedna z nekrásnějších oblastí Anglie, ale městečka v údolí Dearne obvykle v turistických průvodcích nenajdeme. Komunita pracovníků zde po generace odvozovaly své živobytí z práce v uhelných dolech. Rizika a ohrožení plynoucí z této práce se plně projevila v polovině 19. století, kdy podzemní výbuch usmrtil 189 mužů a chlapců.

V současné době se zde uhlí již netěží a rozvinul se prostor pro velmi moderní povolání. Muži a ženy nalézají uplatnění v nových kontaktních centrech, která se vyvíjela v dřívějších průmyslových areálech. Vyřizují telefonické dotazy zákazníků týkající se jejich bankovních účtů a transakcí, účtů za elektřinu a příkazy k nákupům.

Kontaktní centra jsou jev nedávných let. Mnoho lidí na světě v nich nachází své živobytí, vyřizují telefonické dotazy, které jsou k nim směřovány automatickými ústřednami, sedí u svých konzolí se sluchátky na hlavě. Například ve Spojených státech tvoří lidé zaměstnaní v těchto centrech 3,7 procenta všech zaměstnanců.

V porovnání se špinavou a nebezpečnou prací pod zemí při dobývání uhlí vypadají kontaktní centra v údolí Dearne v Anglii jako útočiště pohodlné a bezpečné práce. Ale i na čistých a moderních pracovištích se brzy ukázalo, že tam mohou vzniknout problémy s ohrožením bezpečnosti a zdraví při práci. Nová technologie sice eliminovala potřebu mnoha nebezpečí z minulosti, přináší však nová rizika.

## Syndrom akustického šoku

V souvislosti s kontaktními centry se již v 90. letech minulého století objevil syndrom známý pod pojmem akustický šok, který je nutné považovat za nové riziko. Odborový svaz v Dánsku hlásí, že si zaměstnanci v těchto centrech stěžují na velmi silný zvuk přicházející do jejich sluchátek při přepojování hovorů zákazníků. Přichází náhle a bez varování a nikdo nedokáže odhalit, co způsobuje tento problém. Podobně ve Velké Británii, kde příběh začal vyšetřováním dvou případů zranění operátorů akustickým šokem a celkový počet postižených již přesáhl stovku. Postižení pracovníci již dostali na náhradách škody přes milion liber. Britský královský národní institut zabývající se hluchotou zjistil, že více než čtvrtina zaměstnanců kontaktních center si stěžuje na tento jev a má obavy o svůj sluch. Podobné problémy se objevily i v Austrálii. V březnu 2006 bylo akustickým šokem zraněno 15 lidí a jeden musel být dokonce vyneseno z budovy na nosítkách.

Mnohde se tyto příběhy přijímaly skepticky, zčásti proto, že se zdálo, že používaná sluchátka dostatečně kontrolovají hladinu přicházejícího zvuku. Nejasná se zdála být i příčina – byla to hlasitost, nebo náhlá změna? Vznikl také problém, jak postižení prokázat: nedošlo k žádnému viditelnému zranění.

V poslední době se díky provedeným výzkumům problémy vyjasnily. První seminář proběhl v Austrálii v r. 2001 a velká konference byla uspořádána v listopadu 2006 ve Skotsku. Tam ve spolupráci zaměstnavatelů a odborů vznikl široce založený akustický program. Výzkumní pracovníci přišli s první definicí syndromu akustického šoku. Říkají, že je to „nepřátelská reakce na akustický incident vzniklý změnou sluchové funkce“. Za akustický incident se považuje „náhlý neočekávaný zvuk, který je vnímán jako hlučný a je přenášen sluchátky“. Významný faktor je zde neočekávanost spíše než síla zvuku.

## Největší problém: stres

K dalším rizikům vyskytujícím se při práci v kontaktních centrech patří poruchy, případně ztráta hlasu, což, jak bylo zjištěno, je způsobeno příliš suchým vzduchem, a lze to tedy napravit vhodnou klimatizací. Pracovníci jsou také vystaveni stejným rizikům jako jejich kolegové u klávesnic a obrazovek, kde vznikají poškození z opakovaného namáhání určitých skupin svalů a kostry. Mezi doporučená řešení patří ergonomický design a pravidelné přestávky.

Pravděpodobně největší problém však představuje stres, což je v posledních letech široce diskutovaná otázka. Francouzský národní výzkumný ústav bezpečnosti práce došel k závěru, že příčinou vysoké úrovně stresu je, že pracovníci nemají po

celý pracovní den možnost kontroly nad svou prací, jejíž průběh je dán automatickým přidělováním přicházejících hovorů, a dalším faktorem je praktická nemožnost služebního postupu. Pracovníci také musí stále opakovat nacvičené formulace odpovědí. Výsledkem jsou vyšší míry nepřítomnosti v práci a fluktuace.

Kontaktní centra jsou často přirovnávána k montážním závodům v automobilovém průmyslu, kde panuje stejný režim vnuceného pracovního taktu. Přicházející hovory systém přidělí okamžitě, když se linka pracovníka uvolní. Tlak může být zvláště silný v prostředích orientovaných na prodej, kde je stanoven úkol, nebo tam, kde je pracovník penalizován, když hovor trvá déle, než je stanovený čas.

Při loňském výzkumu, který zahrnul 2 000 pracovníků kontaktních center v oblasti Lyonu ve Francii, byl zjištěn výskyt problémů svalů a kostry a určité problémy sluchu. Znepokojivé však je, že 36 % procent

pracovníků vykazovalo znaky střední nebo vysoké úrovně stresu. Problémy se vyskytovaly hlavně v centrech s 50 až 200 pracovníky.

## Jak zabránit nárůstu stresu na moderních pracovištích?

Co je možné dělat? Výzkumní pracovníci konstatovali, že některé problémy přímo vyplývají z charakteru a organizace práce v centrech. Poukázali však na to, že některé faktory organizace práce je možné upravit, například umožnit pracovníkům, aby ovlivnili strukturu své práce, nebo zrušit omezení doby trvání hovoru.

V rámci evropského sociálního dialogu byl stres vyplývající z pracovního prostředí a organizace práce označen za velký problém ochrany zdraví při práci. V r. 2004 došlo k podpisu rámcové dohody mezi evropskou organizací zaměstnavatelů UNICE a Evropskou odborovou konfederací. Obě organizace se shodly, že snížení stresu při práci může vést nejen k zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale i k vyšší výkonnosti a v důsledku toho k přínosu pro podniky, pracovníky i celé společnosti.

Dokument pokrývá všechny situace na pracovištích, ale je zvláště relevantní pro pracoviště využívající nové technologie, jako jsou kontaktní centra. Dočteme se v něm: „Identifikace, zda existuje problém stresu způsobeného prací, zahrnuje posouzení mnoha faktorů organizace práce a pracovních procesů (uspořádání pracovní doby, stupeň nezávislosti, soulad mezi úrovní dovedností a požadavků vyplývajících z pracovního místa, pracovní zatížení atd.), pracovních podmínek a prostředí (expozice nepříznivě vnímanému chování, hluku, horku, nebezpečným látkám atd.), komunikace (nejistota, co se od výkonu práce očekává, vyhlídky na postup, očekávané změny atd.) a subjektivních faktorů (emocionální a sociální tlak, pocit nezvládnutí úkolu, vnímaný nedostatek podpory atd.).“

Havíři v dolech si někdy brali na fárání kanára, aby jim pomohl zjistit přítomnost metanu. Možná, že podobný metaforický kanár by pomohl zjistit narůstání stresu na moderních pracovištích.

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 63, AUGUST 2008  
PŘEKLAD: ZDENĚK DRABES

## Projekt

# Nové horizonty v boji proti HIV/AIDS na pracovišti

**HIV má na svět práce devastující účinek. Většina z celosvětově 33,2 milionu lidí žijících s HIV/AIDS pracuje a má dovednosti a zkušenosti, bez kterých se jejich rodiny, pracoviště a země stěží mohou obejít. ILO je organizace, která má v OSN boj proti HIV/AIDS na pracovišti v popisu práce.**

Letos ILO vydala druhou zprávu pojednávající o „strategických opatřeních na úrovni podniku“. Článek v časopisu World of Work popisuje některé probíhající programy.

## Dobry příklad z africké GHANY

Když se porouchá auto v hlavním městě Ghany Accra, je třeba zamířit do průmyslového areálu Odawna. Tam najdete desítky tisíc malých garáží a oprav, které jsou organizovány v národní asociaci, čítající 40 000 členů. V opravných areálu Odawna pracuje 4 000 zaměstnanců, z toho velký počet učtů.

V areálu hledá své zákazníky velký počet drogových dealerů a prostitutek, je tam také snadno dostupný alkohol. Pracovníci jsou vesměs mladí a chudí a většinou žijí vzdáleni od svých rodin – ideální prostředí pro šíření nákazy HIV, protože lidé neměli žádný přístup k základním informacím. To si uvědomili vládní a odboroví představitelé a spolu s výše zmíněnou asociací dojednali s ILO projekt nazvaný SHARE. Začal v r. 2004 průzkumem mezi pracovníky garáží a oprav, který potvrdil všeobecný nedostatek informací o HIV a možnostech nákazy. Dalším krokem bylo zajištění 50 dobrovolných lektorů, kteří prošli intenzivním školením o HIV, při kterém jim asociace zajistila náhradu mzdy.

Tak vznikla síť školitelů, kteří mají na starosti 36 středisek se zaměřením na automechaniku, ale i na další pracovníky v drobném podnikání, prodejce potravin atd. Hlavním cílem je dosáhnout toho, aby lidé vnímali riziko nákazy a spojitost tohoto rizika s alkoholem, střídáním partnerů, příležitostným sexem a infekcí. Školitelé pracují hlavně před začátkem a po skončení práce, kdy lidé mají více času k rozhovorům. Mnozí z nich rozšířili svou působnost na své náboženské a místní komunity. Program SHARE již má hmatatelné účinky. Lidé si uvědomují riziko nákazy a také svou odpovědnost a projevovalo se to například zvýšeným užíváním kondomů a účastí na dobrovolných testech HIV. Podobné programy probíhají i v dalších rozvojových zemích. V šesti zemích, kde se realizovaly první programy, proběhla vyhodnocení, která podle klíčových ukazatelů

prokázala dosažený pokrok při omezení rizikového chování pracovníků. Navíc četné partnerské podniky vypracovaly programy podnikové politiky. Na úrovni 16 spolupracujících zemí byly vypracovány tripartitní programy prevence HIV/AIDS.

## Proč bojovat s HIV na pracovišti?

Pracoviště nabízí zřejmé výhody a možnosti, aby se stalo klíčovým bodem pro programy prevence a léčby HIV. Programy ILO využívají kombinaci dialogu, výcviku a podpory a usilují o zvýšení kapacity vlád a organizací zaměstnavatelů a pracovníků v podílejších se zemích. Chrání pracující před nákazou HIV a pomáhají snížit její dopad na svět práce.

Program SHARE je financován ministerstvem práce USA a nyní pokrývá asi milion pracovníků. Snaží se snížit diskriminaci vůči HIV pozitivním

v zaměstnání a zachovat pro postižené jejich pracovní místa; snížit rozsah rizikového chování lidí; usnadnit přístup k dobrovolným a důvěrným testům, léčbě a podpoře.

Pro úspěch a trvalý účinek projektů je nezbytné dosáhnout změny v chování lidí. Lidé si musí uvědomit rizika spojená s HIV a naučit se vyhodnotit rizika pro své zdraví. Je také nezbytné, aby příslušné národní organizace přijaly cíle a prostředky programů za své. Přístup programu a použité prostředky mají všeobecný charakter, ale na základě projednání se zúčastněnými se vždy berou v úvahu okolnosti jednotlivých zemí. Většina rozvojových zemí má v současné době vypracovány národní programy a iniciativy a role SHARE při nich je posílit zaměření na podnik a pracoviště.

Do programu je nyní po pěti letech od jeho zahájení zapojeno 650 podniků a dosáhl asi na milion pracovníků v 24 zemích, kde se integruje do celonárodních programů. Další rozšíření závisí na dostupnosti dalšího financování.

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 63, AUGUST 2008  
PŘEKLAD: ZDENĚK DRABES



FOTO: © KURHAN / DREAMTIME.COM



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET M.