

**AKTUÁLNĚ****Změny v systému mezinárodní ochrany dětí**

čtěte na straně 2

**FINANCE****Jak je to s růstem reálných příjmů?**

čtěte na straně 2

**TÉMA****Komunitní plánování sociálních služeb**

čtěte na straně 7

SLOVO MINISTRA

Parametry v paragrafech



S jistým uspokojením mohu konstatovat, že na reformě důchodového pojištění pracujeme intenzivně. Tým specialistů našeho ministerstva dokončil v rámci první etapy práci na parametrických změnách základního důchodového pojištění návrh novely zákona o důchodovém pojištění, který bude již v nejbližších dnech rozeslán do meziresortního připomínkového řízení. To znamená začátek velké diskuse, protože chceme, aby nutné změny akceptovala široká veřejnost. Změny jsou nutné ze dvou hlavních důvodů. Tím prvním je jinak pozitivní fakt, že se za posledních 15 let prodloužila střední délka života o čtyři roky a předpokládá se, že za každých dalších šest let se bude prodloužovat o jeden rok.

Tím druhým je už méně příznivý moment, a sice, že se rodí méně dětí. Z této kombinace vyplývá, že se zvyšuje podíl starších na celkové populaci. V současné době tvoří lidé starší 60 let asi 20 procent celkové české populace. Očekává se, že v roce 2020 se tento počet zvýší o 5 procent, čili už každý čtvrtý občan bude starší 60 let. Pokud jde o poměr lidí starších 65 let k osobám ve věku 15 až 64 let, v roce 2005 činil 20 % a experti očekávají, že v roce 2050 bude dokonce 55 %. Pokud by tedy nedošlo ke změnám v důchodovém systému, museli bychom již od roku 2010 očekávat jeho deficit na úrovni 10 miliard korun ročně. Proto k nejvýznamnějším navrhovaným změnám patří postupné prodloužení potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod, a to z 25 na 35 let. Druhý důležitý moment představuje pokračování v postupném zvyšování důchodového věku na 65 let pro muže i ženy. Počítáme však s tím, že hranice odchodu do důchodu bude posunuta až v roce 2030.

Dokončení na straně 2

Hovoříme s Mariánem Hoškem, náměstkem ministra práce a sociálních věcí

Dávky poskytovat těm, kteří je potřebují

MUDr. Marián Hošek, náměstek ministra práce a sociálních věcí, je odpovědný za tři oblasti – sociální služby, sociální péči a rodinnou politiku. Za téma našeho rozhovoru jsme si vybrali aktuální situaci systémů, které platí od začátku roku.

Začátkem letošního roku byly současně spuštěny dva nové systémy vyplácení sociálních dávek na sociální služby a hmotnou nouzi, a to na základě nově definovaného životního a existenčního minima. Jak byste charakterizoval uplynulá dva měsíce?

Jako velmi náročné. Komplikace způsobilo hlavně současné spuštění obou nových systémů a nedostatečný čas na přípravu jejich uvedení do praxe. Sociální pracovníci v obcích se museli seznámit jak s uplatňováním zákona, tak se softwarovým vybavením. Ne vždy byla tato příprava ideální. Proškolení lidí na podzim bylo víceméně teoretické a tu praktickou stránku věci, tu skutečnou zátěž, zažili až od 1. ledna. V některých oblastech nezvládaly sítě nával klientů, protože neměly dostatečnou kapacitu, někde dělali chyby i lidé na úřadech. Ale nyní se systém už usadil a k 28. únoru jsme zaznamenali 64 tisíc podaných žádostí o pomoc v hmotné nouzi a té-

měř stejný počet jich byl vyřízen. Domnívám se, že jsme tu nejtěžší, zaváděcí etapu zvládli – především díky terénním pracovníkům, a nacházíme se tedy už v rutinní fázi.

Co je zásadním rysem změny systému?

Dávky v hmotné nouzi se stávají adresnější. Například se berou v úvahu skutečné náklady na bydlení, které jsou jiné v malé obci u Plzně nebo ve velkém městě, jako je Brno nebo Praha. Pod pojem náklady na bydlení zařazujeme nejen nájemné, ale i náklady na elektřinu, plyn atd. V každém městě nebo obci jsou náklady rozdílné, a proto v reálu vyplácíme i rozdílnou výši příspěvku. Cílem nebylo na této podpoře ušetřit, ale vyplácet ji spravedlivě. Dalším záměrem bylo zvýšit angažovanost obcí, aby lidem přispívaly na bydlení nebo jim pomohly zprostředkovat byt odpovídající velikosti. To se ale nepodařilo, a podle mého mínění je to nedostatek.

Dokončení na straně 5

**Dobrý projekt**

„O nich bez nich“ by to rozhodně nešlo

O stáří se snadno mluví. Ovšem když je vám dvacet, třicet, ale i padesát let, jen těžko si dokážete představit, že budete staří. Máte pocit, že se vás stárnutí vůbec netýká. Mnoho mladých lidí se přesto o problematiku seniorů zajímá.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: ROBERT LERICH | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Důkazem budiž hojná účast na jednom z workshopů Centra inovativního vzdělávání na téma stárnutí a příprava na něj. Jde o projekt Pe-

dagogické fakulty UP Olomouc, který probíhá pod záštitou MŠMT a je financovaný Evropským sociálním fondem.

Mýty o stáří

O stáří koluje mnoho nepravdivých mýtů. Ani si neuvědomujeme, že jim podléháme. Ale pozor: inteligence s věkem neklesá. I starší lidé prožívají milostné vztahy. Osobnost se nemění tak jako barva vlasů. Senioři (osoby starší 65 let) netrpí akutními nemocemi častěji než mladí. Nevzdávají se společenských aktivit. Pokud vás zajímá více, zkuste knihu Heleny Haškovcové *Fenoména stáří* nebo Dany Sýkorové *Senioři ve společnosti: Strategie zachování osobní autonomie*. Lektorka představovaného workshopu doc. PhDr. Jitka Skopalová, Ph. D., promítla úžasný dokumentární film *Hledání moudrosti stáří* od režiséra Tomáše Škrdlanta. Senioři různého věku odpovídali na rozličné otázky. „O nich bez nich“ by to totiž nebylo ono.

Jak se připravit na stárnutí

Na stáří je třeba se připravovat. Být dlouhodobě v kontaktu se seniory. Pomáhat jim, věnovat jim svůj čas, být k nim shovívaví. Zažili toho mnoho, mohou vyprávět (i když trochu zapomínají), mohou pomáhat (i když už neunesou těžký nákup). Střednědobá příprava by měla začít mezi 40.

a 45. rokem života. Co budete dělat, až přestanete pracovat? Co vám celý život unikalo? V dokumentu si jedna paní pochvalovala, že konečně může říct, co si skutečně myslí. Konec přetvářování. Když to přežijete, ostatní si řeknou, že jste bláznivá stará osoba, dodávala s úsměvem.

Krátkodobá příprava by měla začít několik let před odchodem ze zaměstnání. Vybavte svou domácnost i šatník novými věcmi. Životní úroveň po odchodu do důchodu klesá v průměru až o dvě třetiny. Je třeba připravit se nejen psychicky na množství volného času, ale i materiálně na menší příjmy.

Klady i zápory

Ve zmíněném dokumentu mj. zaznělo, že stáří má své klady i zápory. Lidé kolem odcházejí, ale lze se seznámit s jinými na různých výletech díky speciálním programům nebo univerzitě třetího věku. Ta navíc bystří mysl, umožňuje studium i těm, kteří dříve studovat nemohli, usnadňuje držet krok s dobou. Jak řekla energická Slovenka s devíti křížky: „K stáru otvíráte svět vám úplně neznámý a to je velká krása.“

MARKÉTA FINGEROVÁ
CENTRUM INOVATIVNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Pomoc po orkánu

Orkán Kyrill, který se přehnal 18. ledna Českou republikou, způsobil značné škody. O mimořádnou okamžitou pomoc zažádalo do 20. února celkem 287 občanů. K tomuto datu byla mimořádná okamžitá pomoc vyplacena 187 občanům, 63 žádostí je v řízení a 37 žádostí bylo zamítnuto, protože nesplnily podmínky pro poskytnutí této dávky.

Vyplaceno bylo celkem 1 mil. 820 tis. Kč. Vedle toho příslušné pověřené obecní úřady poskytovaly mimořádnou okamžitou pomoc lidem, kterým byly v souvislosti s vichřicí poničeny některé předměty dlouhodobé potřeby. Vzhledem k tomu, že ze statistiky nelze rozlišit, zda byla tato dávka poskytnuta v souvislosti s vichřicí, nebo proto, že rodina požádala o tuto pomoc z jiných důvodů s ohledem na nedostatek finančních prostředků, je možné pouze odhadovat, že o takovou pomoc požádalo rovněž přibližně 200 občanů, přičemž náklady lze odhadnout na 1,5 mil Kč. S ohledem na funkci dávky – mimořádná, okamžitá pomoc – se nepředpokládá, že by o tyto dávky žádali další lidé. Bylo by totiž nutné prokázat, že úhrada nákladů byla spojena s výše uvedenou první pomocí směřující k odstranění bezprostředních důsledků vichřice.

Ochrana dětí vyžaduje změny

Současný stav ochrany protiprávně přemístovaných dětí není vyhovující. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas rozhodl o tom, že opatrovnictví dětí budou v podobných případech zajišťovat zásadně orgány sociálněprávní ochrany dětí na úrovni obecních úřadů s rozšířenou působností. Těmto úřadům bude poskytována opora ze strany krajských úřadů a panelu expertů.

Případ nezletilé Sarah Barao opět otevřel téma mezinárodněprávní ochrany dětí a možnosti ČR v hájení zájmů českých dětí, jejichž rodiče nežijí v jednom státě. Ministr práce a sociálních věcí nyní v této souvislosti podrobil intenzivní supervizi postup Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí při zajišťování práv dětí protiprávně přemístovaných ze zahraničí.

Ministr práce a sociálních věcí přijal ve věci ochrany protiprávně přemístovaných dětí následující opatření, ke kterým uvádí: „Opatrovnictví dětí budou v podobných případech zajišťovat zásadně orgány sociálněprávní ochrany dětí na úrovni obecních úřadů s rozšířenou působností. Zájmy dětí musí být dostatečně chráněny i ve složitých případech. Proto bude těmto úřadům poskytována opora ze strany krajských úřadů a panelu expertů sestaveného speciálně pro tento účel. Experti budou v případě potřeby poskytovat poradenské služby obecním úřadům obcí s rozšířenou působností, krajským úřadům, Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí a rodičům a dětem.“

PANEL EXPERTŮ

Expertní panel bude tvořen především odborníky z oblasti práva (právníci se specializací na oblast rodinného práva a mezinárodního práva: v úvahu připadají advokáti se zkušenostmi z případů mezinárodních únosů dětí a právníci spolupracující s neziskovými organizacemi), dětské psychologie, rodinné mediace a dalšími odborníky v sociálněprávní ochraně dětí.

Odborníci by měli být k dispozici nejen v situacích, kdy již došlo k protiprávnímu přemístění dítěte ve smyslu Haagské úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí, ale také ve fázi, kdy např. rodič dítěte teprve zvažuje svůj odjezd s dítětem ze státu obvyklého bydliště a kdy je ještě možné předejít tomu, aby došlo k protiprávnímu pře-

místění dítěte. Kladen je tak důraz na preventivní působení.

ZMĚNY NA ÚŘADU

Dalším krokem bude zmapování podmínek, za nichž budou rodiče protiprávně přemístěného dítěte zastupováni nezávislými právními zástupci namísto Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí, na který se mohou rodiče doposud s žádostí o zastupování obrátit.

Z hlediska sociálněprávní ochrany dětí se jeví jako nezbytné provést revizi stávajícího personálního obsazení Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí. Oproti současnosti by v něm měli být zapojeni i odborníci z oblasti psychologie, sociální práce a poradenství.

INSTRUKCE O POSTUPU SOUDŮ

Důslednější ochranu práv dětí ve fázi výkonu soudních rozhodnutí by měla zajistit nová *Instrukce o postupu soudů při výkonu rozhodnutí o výchově dětí*, na jejíž přípravě se podílelo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Ministerstvem spravedlnosti ČR. V současné době je v připomínkovém řízení v rámci resortů. Instrukce zdůrazňuje potřebu ochrany práv a zájmů dítěte. Počítá se zajištěním odborné pomoci pro dítě a pro rodiče, kterou poskytne nebo zprostředkuje orgán sociálněprávní ochrany, a s možností odložení výkonu rozhodnutí na pozdější dobu, pokud by jeho okamžité provedení ohrožovalo dítě.

Ministr práce a sociálních věcí zároveň navrhl ministru spravedlnosti některé změny v občanském soudním řádu, které nemohou být upraveny pouze formou instrukce a vyžadují si změnu zákona.

DŮRAZ NA PREVENCI

Je nutné zdůraznit, že největší podíl na úspěšné ochraně práv (nejen) protiprávně přemístovaných dětí má pře-



© PHOTOGRAPHER MARZANNA SYNCERZ AGENCY DREAMSTIME

devším prevence. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto zahájilo metodické proškolení sociálních pracovníků vykonávajících agendu sociálněprávní ochrany dětí a bude

jim poskytovat veškerý konzultační servis. Veřejnost bude o otázkách mezinárodněprávní ochrany dětí informována prostřednictvím informačních letáků.

Slovo MINISTRA

Parametry v paragrafech

Dokončení ze strany 1

Změny v základním důchodovém pojištění nelze uskutečnit izolovaně, tedy bez ohledu na stav v penzijním připojištění se státním příspěvkem a v životním pojištění. Budeme usilovat o politickou shodu zejména v názoru na to, jakou váhu budou mít tyto příjmy v celém důchodovém systému. Budeme hledat odpověď na otázku, zda vytvořit další možnosti pro účast v doplňkovém připojištění, čili spojení na stáří, a v jaké podobě. Základem příjmů ve stáří by však mělo zůstat průběžně financované a dávkově definované základní důchodové pojištění.

Je jisté, že změny parametrů v důchodovém pojištění si vyžadují nejen (a především) novelu zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, ale i dalších, zatím téměř 30 zákonů. Čeká nás tedy ještě hodně práce, protože reforma musí být politicky odolná, aby se nestala předmětem politického střetu před každými volbami a neměnila se po každých volbách.

Považuji důchodovou reformu za klíčovou v celé reformě sociálního systému vzhledem k tomu, že výdaje z rozpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR tvoří asi 41 % veškerých státních výdajů. Proto je to i zásadním prvkem reformy veřejných financí.

RNDr. PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY

A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Reálné příjmy rostou

Mírné (meziroční) zvýšení růstu nominálních peněžních příjmů domácností (na makro i mikroúrovni) v porovnání se stejným obdobím roku 2005, zaznamenané již v 1. pololetí roku 2006, se prosadilo i v jeho letních měsících, což při stagnující meziroční míře cenové inflace vedlo k relativně většímu vzestupu jejich kupní síly. Vyplyvá to z výsledků pravidelného šetření Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Hrubý měsíční peněžní příjem dosáhl ve sledovaném souboru domácností

v průměru částky 10 985 Kč na osobu a měsíc (nominálně o 5,5 % a reálně o 2,5 % více než ve stejném období roku 2005); jeho největší část (62,3 %) tvořily pracovní příjmy ze závislé činnosti, druhou nejvýznamnější položkou s téměř čtvrtinovým podílem (23,9 %) byly sociální příjmy, 8,3 % pak připadlo na příjmy z podnikání a 5,5 % na ostatní příjmy.

Po odpočtu částek odvedených na zdravotní a sociální pojištění a zálohy na daně z příjmů činil „průměrný“ čistý měsíční peněžní příjem 9 545 Kč

na jednoho člena domácnosti sledovaného souboru (o 636 Kč, tj. o 7,1 % více než ve stejném období roku 2005); při zohlednění cenové inflace se kupní síla tohoto příjmu zvedla o 4,1 % (zhruba stejně jako v obdobím porovnaném let 2005 a 2004).

Celkový objem úvěrů u bank překročil v závěru třetího čtvrtletí 493 miliardy Kč, čili byl meziročně o třetinu vyšší. Nejvíce vzrostly hypoteční úvěry na bydlení a dále spotřební úvěry.

Průměrný měsíční starobní důchod se zvýšil na konci září meziročně nominálně o 5,8 procenta (o 444 Kč) na 8 165 Kč a reálně o 1,7 procenta.

Z jednání vlády

Schválena koncepce transformace pobytových sociálních služeb Žít v přirozeném prostředí

Země dnešní Evropské unie se od 70. let minulého století zabývají realizací procesu deinstitucionalizace a podporou práva žít v přirozené komunitě pro všechny občany. Některé evropské státy implementovaly tyto myšlenky i do své legislativy. Česká republika jako členský stát EU se také hlásí k této politice. Proto vláda minulý měsíc schválila koncepci transformace pobytových sociálních služeb.

PŘIROZENÝ VÝVOJ

I v České republice již někteří poskytovatelé pobytových sociálních služeb přistoupili ke krokům vedoucím k poskytování individualizovaných a humanizovaných služeb v přirozeném prostředí. Můžeme konstatovat, že transformace je cestou přirozeného vývoje vycházejícího z požadavků odborníků, uživatelů, jejich rodin i samotných poskytovatelů.

Cílem tedy není transformace samotná, která je otázkou přirozeného vývoje, ale podpora těch poskytovatelů sociálních služeb, jejichž zájemem je nabízet vysoce kvalitní služby na odborné úrovni. Stanovené cíle a opatření mají za úkol podpořit již probíhající změny a usnadnit poskytovatelům, kteří se rozhodou poskytovat sociální služby odpovídající individuálním potřebám uživatelů v jejich přirozeném prostředí, tyto změny provést.

Pro realizaci procesu deinstitucionalizace je nezbytná společenská shoda završená politickým rozhodnutím a následný plán podpory



FOTO: © PHOTOGRAPHER FRANZ PFLUEGL | AGENCY: DREAMSTIME.COM

tohoto procesu. Předpokladem úspěchu procesu transformace je osvěta ve veřejnosti i samotných uživatelů, aktivní spolupráce účastníků procesu, uživatelů služeb, zařízení ústavní sociální péče, obcí, krajů a resortů a v neposlední řadě vzdělávání pracovníků sociálních služeb. Více než 85 % pobytových zařízení sociální péče v České republice (domovy důchodců, domovy penziony pro důchodce a ústavy

sociální péče) je zřizováno kraji nebo obcemi. Nestátní neziskové organizace poskytují zejména terénní a ambulantní sociální služby.

Několik desítek let

Proces transformace sociálních služeb bude probíhat v období několika následujících desítek let v kontextu přirozeného vývoje pobytových

sociálních služeb. Schválený rámec podpory transformace bude probíhat v rámci období 2007–2013. V souladu s právem každého člověka na kvalitní život a také s vývojem v ostatních zemích EU je nutné umožnit lidem se zdravotním postižením žít v přirozené komunitě s podporou vycházející podle individuální míry a rozsahu jejich potřeb. Znamená to především změnu dotační politiky v oblasti investic, a to odklon od rozsáhlého budování ústavní sociální péče a větší podpora investic do rozvoje terénních a ambulantních služeb. Dále to znamená zaměřit se na humanizaci stávajících pobytových zařízení a jejich postupné „rozpouštění“ do přirozené sítě služeb v komunitě. Přesměrování investic by mělo vycházet z principu podpory takových sociálních služeb, které umožní lidem dosud užívajícím institucionální ústavní péči cestu do přirozených komunit, a navazovat na regionální plány rozvoje sociálních služeb. Je nutné umožnit lidem se zdravotním postižením, kteří budou závislí na pomoci jiné osoby, využít takovou sociální službu, která je z přirozené komunity nevyčleněná, jak se to děje v případě ústavní sociální péče. Místo výstavby nebo nákladné rekonstrukce stávajících ústavních zařízení budou finanční zdroje směřovány k podpoře vzniku chráněných bytů a domů v přirozeném zástavbě.

Klíčovými finančními zdrojem pro transformační kroky v pobytových zařízeních sociálních služeb jsou v programovacím období 2007–2013 prostředky z evropských fondů.

REAKCE

V Nizozemsku nemůžeme (zatím) pracovat bez povolení

Nizozemsko nezrušilo s platností od 1. března t. r. přechodná opatření o omezení volného pohybu pracovních sil. Nepotvrzují se tak zprávy z médií, které avizovaly, že občané nových členských států Evropské unie mají možnost bez omezení v Nizozemsku pracovat.

Přednávkou zveřejnila česká média informaci o tom, že Nizozemsko s platností od 1. března ruší přechodná opatření v omezení volného pohybu pracovních sil. Tyto informace se však nezakládají na pravdě. Podle Věry Kolmerové, EURES manažerky, k uvolnění pracovního trhu nedošlo: „I když jsme od našich kolegů z Nizozemska již dříve obdrželi informaci, že tamní úřady plánují zrušení tohoto omezení pro občany nových členských států, doposud se tak nestalo. Nadále tedy platí, že naši občané musí získat pro práci v této zemi pracovní povolení.“

Ve věci vnitřního pracovního trhu a přechodného opatření je pověřeným orgánem Commission of Social Affairs. V minulosti bylo zvykem, že o těchto otázkách rozhodovala vždy v tříměsíčních cyklech. Na sklonku minulého roku komise označila 1. březen 2007 za termín předpokládaného uvolnění trhu. Proč se tak nestalo, objasňuje Jeannette van Yperen, nizozemská manažerka EURES: „V listopadu 2006 proběhly v Nizozemsku parlamentní volby. Na základě jejich výsledků se komise rozhodla, že takto důležité rozhodnutí, jako je otevření pracovního trhu, musí podléhat schválení nového parlamentu a vlády. Z tohoto důvodu bylo rozhodnutí odloženo a bude se o něm jednat opět za tři měsíce.“

Podrobnější informace o možnostech práce v Nizozemsku naleznete na internetových stránkách EURES (<http://portal.mpsv.cz/eures/>) nebo u kteréhokoliv EURES poradce v celé České republice.

EURES představuje celoevropskou síť poradenských kanceláří Eures



(European Employment Services), kam se mohou obrátit evropští zaměstnanci i zaměstnavatelé. Kanceláře Evropské služby zaměstnanosti zajišťují především databázi volných pracovních míst, připravovanou výběrová řízení, životopisy uchazečů o zaměstnání, informace o životních a pracovních podmínkách či o legislativě a mnoho dalších informací.

V současné době pokrývá síť Eures 30 zemí, kterými jsou Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Island, Itálie, Kypr, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Velká Británie.

Zahajujeme projekt: Kvalita v dalším profesním vzdělávání

Kvalita v dalším profesním vzdělávání je název jednoho z pěti systémových projektů vyhlášených Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, které položí základ pro vybudování systému dalšího profesního vzdělávání v České republice. Pomůže tak zlepšit současný stav, kdy se naše země nachází z hlediska přístupu ke zvyšování kvalifikace na 21. místě z 27 členských zemí EU.

Zvyšování kvalifikace je jednou ze základních podmínek lepšího uplatnění lidí na trhu práce. Pro zaměstnavatele je zase důležitým prvkem pro trvalý rozvoj jejich podniku. V obou případech hrají důležitou roli instituce, které takové vzdělávání nabízejí. Bohužel dosud je jejich úroveň kolísavá a srovnávání jejich kvality obtížné. Chybí koncepční přístup, nabídka vzdělávacích programů není dostatečná a neřeší dlouhodobé potřeby země.

Proto byl zahájen projekt *Kvalita v dalším profesním vzdělávání*, který má vnést do této problematiky výrazný posun. Je jedním z pilířů budovaného systému dalšího profesního vzdělávání v ČR. Potrvá do července roku 2008 a je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem. Celkové náklady činí 57 284 800 Kč, z českého rozpočtu půjde o částku 14 321 200 Kč. Vítězem výběrového řízení na realizaci projektu se stalo konsorcium čtyř partnerů: Národního vzdělávacího fondu, o. p. s., Bankovního institutu vysoká škola, a. s., společnosti KPMG Česká republika, s. r. o., a Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.

Výsledkem projektu bude:

- navržení způsobu certifikace institucí dalšího vzdělávání,
- certifikace lektorů a akreditace vzdělávacích programů,
- způsob podpory prostřednictvím moderních informačních technologií,

- proškolení ověřovatelů, konzultantů, metodických a organizačních pracovníků v oblasti certifikace a akreditace, reprezentantů sociálních partnerů a veřejné správy a zástupců poskytovatelů dalšího profesního vzdělávání.

Od projektu lze očekávat značný přínos. Instituce, které poskytují další vzdělávání, zlepší svoji činnost. Stanou se konkurenceschopnější a vytvoří si šance pro uplatnění v zahraničí. Stanou se rovnocennými partnery certifikovaných podniků, které budou požadovat jejich vzdělávací služby. Jedním z výstupů projektu bude i návrh na sjednocení podmínek pro akreditaci vzdělávacích programů. Klienti dalšího vzdělávání dostanou záruku, že vzdělávací služby budou odpovídat prostředkům na ně vynaloženým, že bude zaručena kvalita a odpovídající úroveň výuky. Získají jistotu, že s nimi budou při vzdělávání spolupracovat kvalitní lektori, kteří rovněž projdou certifikačním řízením.

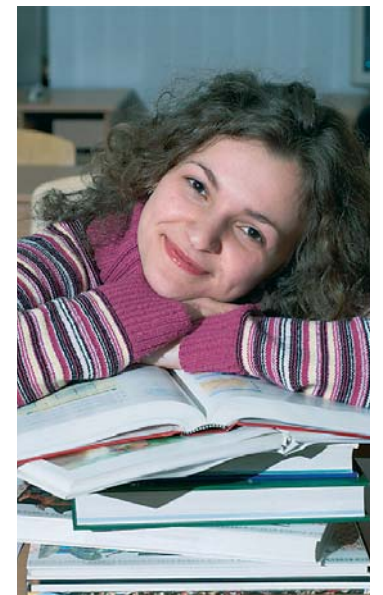


FOTO: © PHOTOGRAPHER: PETRO FEKETA | AGENCY: DREAMSTIME.COM

VÝZVA

Proti nerovnosti na trhu práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí, jako řídicí orgán Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL), vyhlásilo 28. února výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu z tohoto programu. Je určena pro všechna opatření CIP EQUAL.

Program Iniciativy Společenství EQUAL je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. Je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR. Na CIP EQUAL je v České republice vyčleněno 43 973 880 EUR (1,36 miliard korun). Podpora z CIP EQUAL je určena na vývoj a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a nerovností na trhu práce. Vzhledem k tomu, že CIP EQUAL je zaměřen na podporu mezinárodní spolupráce, zapojené subjekty mají možnost získat a využít zkušenosti i v jiných zemích EU.

Pro tuto dodatečnou výzvu má Česká republika k dispozici 119 milionů korun. Projekty realizované v oblastech Cíle 1 (území ČR mimo Hl. m. Prahu) budou financovány ze 75 % Evropským sociálním fondem a ze 25 % státním rozpočtem, zatímco projekty v oblastech Cíle 3 (území Hl. m. Prahy) budou financovány z 50 % Evropským sociálním fondem a z 50 % státním rozpočtem.

Předložené projekty musí být zaměřeny na realizaci mainstreamingových aktivit (hodnocení, šíření



a prosazování inovací do politik a praxe) v tematické oblasti daného opatření CIP EQUAL. Projektové aktivity mohou být naplňovány již podpořenými rozvojovými partnerstvími (příjemci pomoci z CIP EQUAL) či ad hoc vytvořenými partnerstvími dalších právnických osob.

Více informací o Programu Iniciativy Společenství EQUAL a výzvě k předkládání žádostí o poskytnutí grantů v rámci příslušných opatření CIP EQUAL je možno získat na stránkách www.equalcr.cz nebo na e-mailové adrese equal.nps@cz.pwc.com.

PORADNA

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti může být různá

K 30. listopadu 2006 mám ukončený pracovní poměr z organizačních důvodů. Od 1. prosince 2006 jsem evidován na úřadu práce, mj. jsem poživatel částečného invalidního důchodu. Mám dotaz na vyplácení podpory v nezaměstnanosti, v jakých termínech, jak dlouho a v jaké výši se vyplácí?

Právní úprava podpory v nezaměstnanosti je obsažena v zákoně

č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o zaměstnanosti“. Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u vás zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely ve vašem posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovní právních předpisů. Podpora v nezaměstnanosti náleží po podání žádosti. Rozhodující pro délku vaší podání doby je váš věk dosažený ke dni, kdy jste podal žádost o podporu v nezaměstnanosti. Podpůrní doba činí u uchazeče o zaměstnání

- a) do 50 let věku 6 měsíců,
- b) od 55 let věku 9 měsíců a
- c) nad 55 let věku 12 měsíců.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrní doby 50 % a po zbývajících podpůrní dobu, tj. 3, 6 nebo 9 měsíců, 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku. Pokud jste si podal žádost o podporu v nezaměstnanosti do 31. prosince 2006, může výše vaší podpory v nezaměstnanosti činit maximálně 2,5násobek částky životního minima platného pro jednotlivého občana staršího 26 let věku (dále jen „životní minimum“) ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Životní minimum představovalo v roce 2006 částku 4 420 Kč, tudíž výše vaší podpory v nezaměstnanosti může činit maximálně částku

11 050 Kč. Pokud jste si ale podal žádost o podporu v nezaměstnanosti po 1. lednu 2007, může vaše podpora v nezaměstnanosti činit maximálně 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházející kalendářnímu roku (dále jen „průměrná mzda“), ve kterém byla podána žádost o podporu v nezaměstnanosti. Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2006 představuje částku 19 635 Kč, tudíž vaše podpora v nezaměstnanosti by v tomto případě mohla činit maximálně částku 11 389 Kč.

Podpora v nezaměstnanosti je splatná po nabytí právní moci rozhodnutí o jejím přiznání požadu za měsíční období, a to nejpozději v následujícím kalendářním měsíci. Pokud rozhodnutí úřadu práce o přiznání vaší podpory v nezaměstnanosti nabylo právní moci, např. v měsíci lednu 2007, měla by vám být podpora v nezaměstnanosti vyplacena nejpozději do 28. února 2007.

Zákon o zaměstnanosti dále stanoví, že v odůvodněných případech může být podpora v nezaměstnanosti vyplacena zálohově a při další splátce zúčtována. Jsou-li splněny podmínky pro poskytování podpory v nezaměstnanosti jen po část kalendářního měsíce, náleží podpora v nezaměstnanosti v poměrné výši odpovídající počtu kalendářních dnů, kdy tyto podmínky byly splněny. Výsledná částka se zaokrouhluje na celé koruny nahoru.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: ROXANA GONZÁLEZ | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Unikátní vzdělávání pracovníků sociální péče

Předáním diplomů na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR neúspěšnějším pečovatelkám-studentkám skončil 6. února první běh projektu *Vzdělávání pracovníků sociální péče*. Certifikáty o absolvování kurzu obdržely také první dvě stovky absolventek unikátního celorepublikového vzdělávání. Diplomy nejlepším účastnicím předal náměstek ministra práce MUDr. Marián Hošek a předseda ČAPS PhDr. Jindřich Kadlec.

Projekt realizuje Česká asociace pečovatelských služeb, která sdružuje 150 organizací. Ve třech bězích až do poloviny roku 2008 se postupně vzdělá 600 pečovatelů a pečovatelek. Každý běh nabídne bezplatné absolvování 120 hodin teoretické výuky a 30 hodin praxe. Vzdělávací kurzy přispívají ke zvýšení kvalifikace pečovatelů a umožní nabídku kvalitních pečovatelských služeb v souladu se Zákonem o sociálních službách (č. 108/2006 Sb.). Projekt *Vzdělávání pracovníků sociální péče* financuje stát (20%) a Evropský sociální fond (80%) ve výši přibližně 10,5 milionu Kč.

Jak probíhaly přípravy

Projekt měl dlouhou přípravnou fázi. Vycházelo se z důkladně provedené analýzy mezi řediteli pečovatelských služeb i mezi pečovatelkami. „O koncepci vzdělávání pečovatelů jsme diskutovali minimálně tři roky před podáním projektu. Pro zaměstnavatele bylo nejdůležitější, aby vzdělávání bylo jednotné a kromě zdravotních dovedností obsahovalo především ty sociální,“ říká Jindřich Kadlec, předseda České asociace pečovatelské služby ČAPS a manažer projektu *Vzdělávání pracovníků sociální péče*.

Koncepci vzdělávání připravoval tým ředitelů zařízení pečovatelských služeb z celé republiky v úzké spolupráci s odborníky z oboru péče o klienty pod vedením MUDr. Tošnerové. „Zájem o naše vzdělávání předčil očekávání, ale budeme žádat o další finanční podporu, abychom uspokojili v následujících pěti letech většinu zájemců. V celé republice v pečovatelských službách pracuje 4 tisíce pracovníků,“ dodává Jindřich Kadlec.

CO OCEŇUJÍ ABSOLVENTI A ORGANIZÁTOŘI

Absolventky prvního běhu se při závěrečném hodnocení kurzů shodly na tom, že výběr 24 témat vzdělávání byl přínosný pro každodenní přímou péči o klienty i pro pečující rodiny. Nejvíce názorné a využitelné v praxi byly podle účastnic přednášky z oborů zdravotně, první pomoc, psychologie, komunikace s nemoc-



Před předáním ocenění si úspěšní absolventi projektu vyslechli úvodní slova náměstka ministra MUDr. Mariána Hoška a PhDr. Jindřicha Kadlece, předsedy ČAPS, a také zhodnocení průběhu prvního běhu kurzů od Mgr. Jany Vinařové, hlavní koordinátorky projektu.

■ Dobrý tip

Bezplatné mediální a facilitační služby

Asociace mediátorů (mediátor = prostředník, který řídí proces dorozumívání stran v konfliktu mimosoudní cestou) je nezisková organizace, která se zabývá především poskytováním mediálních služeb (mediace = mimosoudní způsob řešení sporu za pomoci neutrálního prostředníka) a poradenství v oblasti řešení konfliktů a vyjednávání.



V rámci svého projektu *Využití mediace jako nástroje sociální integrace* nabízí bezplatnou mediaci a facilitaci (efektivní vedení porad, schůzí a jednání) jako novou sociální službu všem občanům HL. města Prahy. Projekt je spolufinancován Evropským strukturálním fondem, státním rozpočtem České republiky a rozpočtem HL. města Prahy. Partnerem projektu je Poradna pro občanství, občanská a lidská práva a spolupracujícími organizacemi jsou TyfloCentrum Praha, o. p. s., a Centrum pro zdravotně postižené.

Služby jsou určeny hlavně příslušníkům znevýhodněných skupin při řešení konfliktů, které vyplývají ze složitějšího sociálního postavení (které je zapříčiněno především věkem, pohlavím, zdravotním postižením, sociální situací, etnickým původem ad.). Asociace mediátorů se tak spolupodílí na vytváření a zlepšení podmínek pro

jejich začlenění na trhu práce a do společnosti a zároveň předchází nejrušnějším rizikům sociálního vyloučení.

Řešení konfliktů mimosoudní cestou usnadňuje vzájemnou komunikaci mezi stranami. Umožňuje také porozumět potřebám a zájmům zaměstnanců a zaměstnavatelů, nalézt vhodná řešení pro všechny zúčastněné strany, jednat v neformálním a bezpečném prostředí se zárukou uchování důvěrných informací, snížit napětí, zlepšit vzájemné vztahy a navzdory dočasným sporům si uchovat prostor pro budoucí spolupráci. V neposlední řadě mediace umožňuje vyhnout se soudnímu řízení a v podstatně kratším čase, s nižšími finančními náklady spor vyřešit.

Tyto bezplatné mediální a facilitační služby budou poskytovány profesionálními mediátory až do ledna roku 2008. V případě zájmu se obraťte na Asociaci mediátorů České republiky, K Vodňan 4, 150 00 Praha 5, tel. 251 553 461, amcr@amcr.cz, www.amcr.cz.



Nejlepším účastnicím prvního běhu projektu *Vzdělávání pro pracovníky sociální péče* byly na půdě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR předány diplomy.

ným a psychopatologie stáří. „Dobrá pečovatelka by měla být prodlouženou rukou rodiny, která se při péči o seniora nebo zdravotně postižené dítě ocitá v krizové situaci, neví kudy dál,“ uvádí Jindřich Kadlec, iniciátor celého projektu. Organizátoři kurzů oceňují svědomitý přístup účastnic ke vzdělávání. Věk účastnic se nejčastěji pohybuje mezi 35 a 50 lety, pro mnohé to byl první systematický kurz, přesto se účastnice spolehlivě připravily na náročné testy. Téměř čtvrtina – 46 účastnic – je zvláda dokonce na plný počet bodů.

Odborná kvalita A REGIONÁLNÍ PŮSOBNOST

„Jsem rád,“ říká předseda ČAPS Jindřich Kadlec, „že vzdělávání probíhá ve stejné kvalitě v osmi regionech. Kostru vzdělávání vytvořilo 28 odborných garantů, kteří pak vyškolili 120 regionálních lektorů. Stejnou úroveň vzdělání tedy získají pečovatelky v Praze, v Ústí nad Labem, na Liberecku, Pardubicku, Olomoucku, v Moravskoslezském, Jihočeském a Jihomoravském regionu.“ Vzdělá-

vací kurzy odborně garantuje psychiatrička MUDr. Tamara Tošnerová, která problémy pečovatelů, pacientů i pečujících rodin dobře zná z Ambulace pro poruchy paměti.

Přínos projektu

Vzděláváním si pečovatelky nedoplňují jen potřebné dovednosti z péče, ale i přehled o nabídce sociálních služeb v regionech – rodině tak mohou nabídnout kontakty na služby asistenční a odlehčovací, které rodině pomohou převzetím klienta do krátkodobé péče nabrat další síly. Pečovatelky v kurzech získají přehled o nabídce původně kompenzačních pomůcek, o dopravě pro zdravotně postižené, předají rodinným pečovatelům informaci o poskytování dávek sociální péče a příspěvku na péči. Rodině mohou poskytnout i základní orientaci v sociálněprávní problematice. Důležité je, že se pečovatelky naučí lépe hospodařit s vlastními psychickými i fyzickými silami. Zvládat každodenní stres při péči o nemocné může být jednou z cest, kterou se vyhnou chronické únavě a vyhoření.

■ STUDENTI NA EXKURZI

Návštěva skvělá, perfektní zkušenost

Jak to vypadá na ministerstvu? Co tam vlastně dělají? Takové a podobné otázky zajímají mnoho lidí. Zvědavých je dokonce víc, než bychom si byli ochotni připustit. Ostatně není to jen česká specialita. V USA patří návštěva vládních budov k turistickým atrakcím. A lze navštívit i Pentagon.



Ve skupině studentů JUDr. Jaroslav Jakubka.

Budova Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky patří bezesporu mezi pražské skvosty první třetiny minulého století. Je součástí architektonického komplexu ministerských budov pod Emauzí, vystavěných v letech 1924–1929. Celý projekt zpracoval známý architekt Bohumil Hypšman tak, aby plně respektoval dominantní postavení kláštera Na Slovanech. Samotná budova byla projektována souměrně s budovou Ministerstva zdravotnictví České republiky.

Ovšem nejceněnější z celé stavby je komunikační prostor a schodiště. Schody jsou opraveny speciální metodou, aby budily dojem, že jsou z jednoho celku. Postranní obložení je z nerostu barrandit s otisky živočichů z mezolitu. Není divu, že je celý komplex památkově chráněn a v rámci Pražské památkové rezervace je zapsán v seznamu světového kulturního dědictví UNESCO.

Ministerstvo umožňuje veřejnosti poznat nejen překrásnou stavbu, ale ve formě exkurze s výkladem a diskusí informuje zájemce také o své činnosti. A tak se 22. února mohli seznámit s posláním tohoto úřadu studenti Obchodní akademie z Plzně pod vedením vyučujících Milady Peštové a Anny Strakové, která nám řekla: „Rádi jsme využili možnost této návštěvy, protože je pro naše studenty velmi přínosná. V odborných předmětech se totiž zabýváme kromě jiného také pracovněprávními

vztahy. Například v předmětu písemná komunikace studenti získávají znalosti o přípravě pracovních smluv. Naše obchodní akademie je zaměřena na všeobecnou ekonomiku, máme 700 studentů, asi 80% procent z nich pokračuje ve studiu na vysoké škole.“

Pětadvacet studentů z Plzně se dozvědělo nejen o působnosti ministerstva, ale JUDr. Jaroslav Jakubka z oddělení pracovněprávní legislativy s nimi hovořil také o vývoji pracovního práva a o novém zákoníku práce. Diskusi můžeme charakterizovat jako živou. Mezi nejzajímavější témata patřila pracovní doba a povinnosti zaměstnanců a zaměstnavatelů. Zaujal i návrh připravovaného letáku Kam po škole, který nabízí čerstvým absolventům základní informace o trhu práce.

„Nejvíce se mi líbil výtah páternoster,“ uvedl jeden student v anonymním dotazníku, který byl studentům předložen na závěr. „Nečekala jsem, že to bude tak zajímavé,“ napsala jedna studentka a druhá: „Návštěvu jsem byla nadšená.“ Na závěr ještě od jednoho studenta lapidární, ale výstižné hodnocení: „Návštěva skvělá, perfektní zkušenost.“



Studenti Obchodní akademie z Plzně v doprovodu vyučujících Milady Peštové a Anny Strakové.

Práce & sociální politika

Přímo do vašich schránek – jen za cenu poštovního a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám zaslání měsíčníku *Práce a sociální politika*.

Název organizace:
Příjmení a jméno:
Ulice a č. p.:
PSC, obec:
Telefon: E-mail:
Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:
Číslo účtu:
Podpis, příp. razítko

Cena na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.

Vyplněný kupon zašlete na adresu:

Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9

Zaslání novin je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese www.noviny-mpsv.cz.

Projekt Návrat do práce ve Středočeském kraji

Nedáme vám ryby, ale naučíme vás rybařit



Zdlouhavé a často neúspěšné hledání práce by mělo být snazší díky projektu *Návrat do práce*, který probíhá po celé republice a je určen pro nezaměstnané, osoby ohrožené nezaměstnaností i uchazeče o zaměstnání.

KONEC STRESU

Vzijme se do role maminky, která by se po dlouhé mateřské dovolené, kdy jejími každodenními společníky byly malé děti, manžel a jiné matky na mateřské dovolené, chtěla vrátit do práce. Původní zaměstnavatel jí sice nabízí obdobnou pozici, kterou zastávala před mateřskou, ale nároky se často během několika let znásobily. Tak se dostává do úzkých. Nemá si jista svými dovednostmi, neorientuje se v nových trendech, nevyzná se v nových technologiích. Ocítá se v situaci, kdy je pro ni návrat do původního zaměstnání obtížný, stresující a hledání nového místa komplikuje skutečnost, že nesplňuje požadavky, které se vyžadují.

V podobné situaci se nacházejí lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní nebo se chtějí vrátit do práce po delší nemoci. Těm podává projekt *Návrat do práce* pomocnou ruku. Jeho zá-

kladním principem je orientace na zdokonalování dovedností jednotlivce, které nejlépe podpoří jeho integraci na trhu práce. Pomoc účastníkům projektu při jejich začlenění na trh práce se uskutečňuje prostřednictvím individuálního poradenství. Projekt zajišťuje proškolení účastníků ve všeobecných i odborných dovednostech, schopnostech a znalostech požadovaných zaměstnavateli, a to prostřednictvím neprofesních a profesních (rekvalifikačních) školení a kurzů.

Dobré výsledky ve Středočeském kraji

Projekt *Návrat do práce* se realizuje ve všech krajích České republiky. Ve Středočeském kraji projekt zajišťuje personální agentura Obslužná společnost, a. s., a může se pochlubit dobrými výsledky.

„Do projektu jsou zapojeni i lidé, patřící z hlediska nezaměstnanosti do takzvaných rizikových skupin. To jsou lidé po padesátce, s nízkou kvalifikací anebo se sníženou pracovní schopností,“ říká JUDr. Jaroslav Kostohryz, vedoucí projektu. Ve spolupráci s úřady práce v 11 okresech

projevilo zájem účastnit se projektu více než 800 nezaměstnaných z cílové skupiny 14 000 lidí ve Středočeském kraji. Do prvního běhu jich nastoupilo po přísném výběru více než 400. Jedná se například o 49 žen vracejících se z mateřské dovolené, o 67 lidí nad 50 let a 62 zdravotně postižených. Už za první měsíc se podařilo 41 klientů zaměstnat, což je 10%, a pro 18 dalších jsou předjednaná dotovaná pracovní místa.

Individuální přístup

„Pracujeme podle zásady 'Nedáme vám ryby, ale naučíme vás rybařit',“ vysvětluje princip PhDr. Danica Slouková, CSc., a dodává: „To znamená, že klienty nejdříve učíme, aby poznali sami sebe, své možnosti, stanovili si své cíle. Pomáháme jim i v tom, jak hledat práci, jak číst inzeráty, jak formulovat životopis, jak psát nabídky, jak se chovat u přijímacího pohovoru. Ale poskytujeme jim i základy znalostí pracovního práva a práce s počítačem. A v neposlední řadě je učíme zásadám živnostenského podnikání, protože to je také jedna z cest, jak najít práci.“

S klienty pracují kvalifikovaní lektori, individuální poradci a psycholog, kteří jim pomáhají získat a rozšířit znalosti a dovednosti požadované dnešním trhem práce a z toho plynoucí sebedůvěru. Projekt poskytuje několik druhů neprofesních školení a 30 druhů rekvalifikací. Největší šanci najít práci totiž mají účetní, fakturanti nebo řemeslníci. Ale těch schopných je mezi nezaměstnanými málo.

Projekt *Návrat do práce* ve Středočeském kraji je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR a jeho zadavatelem je Úřad práce v Příbrami. Je zajímavý také pro zaměstnavatele, především pro začínající, kteří budují či rozšiřují své firmy. Jeho prostřednictvím mohou nejenom získat kvalifikované pracovníky, ale také čerpat dotace na nově vytvořená pracovní místa, které jsou poskytovány až do výše 16 000 Kč měsíčně po dobu až jednoho roku.

Pomoc poskytovat těm, kteří ji potřebují

Dokončení ze strany 1

Príspevek totiž hradí stát, a mnohé obce jej proto přidělují paušálně. Ovšem výsledky působení nových zákonů budeme moci posuzovat až po skončení přechodného období, čili v květnu nebo v červnu. V té době také budeme moci říci, kolik dávek a v jakém objemu lidé čerpají. Po vyhodnocení zjistíme, které prvky se osvědčují víc nebo méně, a potom budeme moci uvažovat o možných změnách.

To už budete mít také dostatek informací o tom, jak zákon o hmotné nouzi aplikují sociální pracovníci v terénu, že?

Určitým nedostatkem je fakt, že tito lidé nejsou našimi zaměstnanci, ale zaměstnanci obcí nebo krajů. Abychom je mohli kvalifikovaně řídit a proškolenovat, bylo by jednodušší, kdyby spadali pod nás. Vysoké procento jich nemá totiž přiměřenou kvalifikaci a my ji od nich zatím ani nemůžeme

požadovat. Rádi bychom je v budoucnu převedli pod státní správu. Proto bychom chtěli vytvořit národní sociální úřad, s malým „n“, bez nároku na nové úředníky a peníze. Mohl by být spojen s úřady práce, ale také nemusel. V současné době pracujeme na různých modelech, připravujeme alternativní řešení. Dá se říci, že jednotný software je prvním krokem ke sjednocení do zmíněného národního sociálního úřadu, aby všichni úředníci postupovali stejně. Chceme zvýraznit naši tendenci, aby podporu dostal ten, kdo ji skutečně potřebuje, ale nikoliv ten, který systém zneužívá.

Jak vysoké byly investice?

Náklady na technické vybavení, čili hardware i software, činily asi 570 milionů korun. K tomu přistoupilo proškolení sociálních pracovníků v obcích. Celá suma není nijak nadnesená, když si uvědomíme, že lidem v hmotné nouzi ročně vyplácíme téměř 11 miliard korun.

Informace pro agentury práce

Připomínáme, že podle § 59 zák. č. 435/2004 Sb. o zaměstnanosti jsou agentury práce pro účely statistiky povinny vždy do 31. ledna běžného roku nahlásit Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR za předchozí kalendářní rok zejména:

- počet volných míst, na která bylo požadováno zprostředkování zaměstnání,
 - počet jimi umístěných fyzických osob,
 - počet jejich zaměstnanců, kteří vykonávali práci pro uživatele.
- Tiskopis pro hlášení statistických údajů je na internetové adrese: <http://portal.mpsv.cz> – ke stažení – agentury práce – hlášení statistických údajů.
- Neohlášení výše uvedených údajů se považuje za přestupek (správní delikt) a je možné uložit za neplnění této povinnosti pokutu až do výše 500 000 Kč – § 139 odst. 2 písm. d) a § 140 odst. 2 písm. d) cit. zákona o zaměstnanosti.
- Upozornění: Tato informace je již obsažena v části „Agentury práce“ na portálu MPSV.



Dlouho se věřilo, že životní období mezi pětáctým a padesátým rokem života je vřadně časem vrcholného životního rozmachu. Člověk má za sebou dokončené vzdělání a profesní výcvik a získal zkušenosti, které mu umožňují vystoupit na vrchol profesionální kariéry i osobních met. Teprve v šedesátých letech minulého století došlo v pohledu na tuto periodu lidského života k obratu a střední věk se definuje jako „období, kdy se růst mění ve stárnutí“.

V období „vrcholných životních sil“ většina lidí očekává prožitky plné stability, spojené se zralým a radostným prožíváním „darů života“. Pocity prázdnoty, nejistoty, pochybnosti o správnosti své životní cesty, které se často plíživě začínají v tomto období projevovaly, pak zpočátku velká část lidí bagatelizuje nebo se je snaží potlačovat. Připustit si, že procházíme obdobím, kdy nás dosažení toho, po čem jsme toužili, neuspokojuje, či dokonce fakt, že místo období očekávané stability čelíme krizi, je pro řadu lidí destruktivní. Podvědomé obranné mechanismy zpravidla nedovolují podívat se pravdě do očí. Často se tak zdánlivě potýkáme s nejrůznějšími typy potíží, úzkostmi, depresí či vztahovými problémy, za kterými však stojí společný „nepřítel“ – záluďně se schovávající krize středních let.

Listopadovou změnou se gerontokratická společnost transformovala ve společnost mladou. Generace, která vstupovala kolem roku 1989 do života, dostala neopakovatelnou příležitost, ale musela zaplatit přeskočením celých životních etap. Vstoupila mnohem dříve do nejnáročnějších profesních pozic a psychologicky možná zahájila střední věk o deset let dříve, než by odpovídalo jejímu kalendářnímu věku. Nyní se nachází uprostřed života a snaží se pochopit své současné postavení, roli a další cíle.

Podle výzkumu u 1 100 mužů v odborných a manažerských profesích, který byl proveden Kalifornským institutem technologie, pět ze šesti mužů popsalo, že přibližně

Krize středního věku

kolem pětáctého roku prožilo období frustrace, které každý šestý z nich nikdy plně nepřekonal.

Faktory, které vedou k tomu, že život ve vedoucí funkci je intenzivněji vystaven této frustraci:

1. Zkracování periody intenzivní práce. Průměrný věk vedoucích pracovníků se snižuje a období, během něhož člověk může dosáhnout rozhodujícího úspěchu, se tedy zužuje.
2. Neoddělitelnost života a vzorců kariéry. Pro muže ve vedoucí pozici, která znamená intenzivní soutěživost, je každý rok milníkem. Jestliže nepostupujete vpřed, ztrácíte zkušenost, postavení a pověst, že jste hvězdou.
3. Kontinuální hrozba porážky. Jestliže vnitřní i vnější tlak na úspěchy je tak vysoký, bolest z porážky může být zhoubná, bez ohledu na to, jak zdánlivě dobře ji dotýčný snáší.
4. Nárůst závislosti. Vedoucí pracovník je stále více odkázan na názory specialistů, jejichž rady musí akceptovat, protože nemůže mít dobrou znalost všeho. Je těžké dělat rozhodnutí založená na datech, kterým plně nerozumíte, dodaných lidmi, jež dobře nechápete.
5. Popření pocitů. Kariéra vedoucího pracovníka vyžaduje sebekázeň, sebeobětování a zároveň potlačuje blízké a citové vztahy. Nemůžete si dovolit přiblížit se k těm, s nimiž soutěžíte nebo

o nichž musíte rozhodovat, ani k těm, kteří pravděpodobně rozhodují o vás.

6. Stálý stav obrany. Každý se vás snaží vytlačit z vaší pozice na vrcholu. Musíte být stále ve střehu, což má za následek větší vnitřní opotřebování.
7. Posun v konceptu rozkvětu života. Západní společnosti si cení mládí. V období mladé dospělosti člověk získal teoretické znalosti a praktické dovednosti pro plnohodnotný výkon své profese. Nyní ve středním věku, při dobrých podmínkách, mohl dospět k dosažení mistrovství a vrcholného výkonu ve svém oboru. Týká se to především profesí s vysokým podílem intelektuální činnosti nebo jenné manuální zručnosti. Toto mistrovství lze udržet a špičkové výkony podávat po celou dobu středního věku; nezřídka se však objevují pochybnosti o sobě samém. Umělci a vědci jsou konfrontováni s proměnami či poklesem spontánní kreativity, manažeři pak s psychologickým tlakem.

Některé profese, které intenzivně pracují s lidmi, čelí jinému nebezpečí pro udržení mistrovství: je jím syndrom vyhoření (burn-out syndrom). Postihuje například zdravotníky, sociální pracovníky, psychology a psychoterapeuty, policisty, právníky,

profesionální funkcionáře a úředníky, učitele, vychovatele, tedy profese, které musejí dlouhodobě čelit negativním emočním vlivům a tlakům. Příčinou syndromu je ztráta uspokojení povoláním, kde není smysluplně vyvážená emoční bilance nákladů a zisků, kde jsou vysoké požadavky na odpovědnost, zatížení prací přesčas a střídavými směny, kde je přítomen trvalý pocit nedostatečného finančního i společenského ohodnocení práce.

V období středního věku se hodnoty, cíle a někdy i způsob života, dosud samozřejmě, ocitají v centru pochybností, neboť se zdá, že již přestávají vyjadřovat aktuální životní situaci. Před jedincem se otevírají nové úkoly a životní témata, z nichž některá jsou ve zřetelném konfliktu s dosavadními hodnotami a cíli.

Jak se lze vypořádat s krizí středního věku?

1. Jít stejnou cestou jako dříve a vydržet v nezměněné intenzitě. Vsadit na to, že máme dost sil, abychom krizi porazili, nebo na to, že krize odejde časem sama.
2. Jít stejným směrem, ale ne stejnou cestou jako dříve – zvolnit tempo a zmírnit nároky, které na sebe klademe. Přizpůsobit novému tempu životní hodnoty a cíle. Větší prostor dát prožitkům namísto výkonosti, relaxaci namísto sebepřemáhání a osobním koníčkům namísto nových pracovních záměrů.
3. Využít druhé poloviny života jako příležitosti k radikální změně, ať už povahy konkrétní (změna profese, rodinných poměrů, realizace odkládaných zájmů, nové místo či země pobytu) nebo duchovní. Neexistuje univerzální optimální řešení a všechna tři možná řešení jsou rovnocenná. Záleží na našem temperamentu, schopnostech, motivaci, nezdolnosti a životních zkušenostech, jakou cestu si vybereme.

UKÁZKY Z KNIHY KRIZE STŘEDNÍHO VĚKU – ÚSKALÍ A ŠANCE (PORTÁL, 2006)



IMAGE PROVIDED BY DREAMSTIME.COM

■ Tip

Využijte bezplatné prezentace na Veletrhu neziskových organizací!

Dne 4. dubna 2007 nadace Forum 2000 opět pořádá pod záštitou primátora hl. města Prahy Pavla Béma a pana Václava Havla tzv. NGO market neboli Veletrh neziskových organizací. A co nového oproti minulým letům přinese účastníkům i návštěvníkům tento v pořadí již osmý ročník?



veletrhu je samozřejmě přiblížit práci neziskových organizací široké veřejnosti. A to zejména nadchnout její zástupce z řad mladých, aby se aktivně zapojili do činnosti třetího sektoru. Za tímto účelem se bude kromě už tradiční burzy dobrovolníků a bloku powerpointových prezentací konat i seminář *Otevři se třetímu sektoru aneb jak najít*

Akce se tentokrát uskuteční v prostorách Tyršova domu na Újezdě v Praze 1. Na rozdíl od ročníků předchozích, kdy měl veletrh relativně komorní rozměry, letos očekáváme rekordní počet účastníků, a to jak z České republiky, tak ze zemí tzv. visegrádské čtyřky. Naše neziskovky se o zkušenosti budou také moci podělit se zástupci z Ukrajiny, Běloruska, Moldavska, Německa či ze zemí nám geograficky vzdálenějších, jako je např. Tchaj-wan. Ke zlepšení spolupráce snad přispěje i workshop zaměřený na problematiku spolupráce „NGOs“. Mimo to se můžete těšit na čtyři odborné semináře zaměřené na specifické problémy českých neziskových organizací pořádané experty z Cheval, CpkP, NesSt a ICN.

Pro veřejnost pak jako inspirace poslouží přednáška Phila Wooda „Místo, co vypadá jako my – mladí a interkulturní město“. Ovšem jak napovídá podtitul celé akce, tj. aktivní občanství mladých, stěžejním posláním

tu svou neziskovku a podpořit ji. Dalším z pomyslných vrcholů programu bude i debata o roli celebrit v neziskovém sektoru. Aňa Geislerová a Janis Sidovský budou se zástupci z řad odborníků, neziskových organizací a novinářů diskutovat jak o svých osobních zkušenostech, tak o kladech a záporech zviditelňování třetího sektoru za pomoci slavných. Určitě je na co se těšit.

Pokud tak vaše organizace doposud neučinila, pojďte se připojit i vy! Účast na Veletrhu neziskových organizací nabízí jedinečnou příležitost bezplatné prezentace, navazování kontaktů a partnerství, oslovení sponzorů a dobrovolníků i získávání nových vědomostí o NGO managementu pro každou organizaci. V případě zájmu naleznete podrobnější informace i registrační formuláře na webových stránkách www.forum2000.cz.

PAVLA MANDÁTOVÁ
SPOLUORGANIZÁTOŘKA AKCE

Manželství v Síti

Zakladatelky, koordinátorky i návštěvnice mateřských center ve společnosti často narážejí na nepochopení základní myšlenky mateřského centra, totiž že mateřská centra posilují hodnoty rodiny a úlohu rodičů. Ve společnosti, ve které přežívá představa otce jako lovce a matky ochránčyně krby, se někteří lidé domnívají, že pod rouškou mateřského centra se skrývá tažení proti otčům, že se tam scházejí ty, které snad téměř odmítají muže. A přitom úloha center tkví v pravém opaku. Mateřská centra napomáhají ke zlepšování partnerských vztahů mezi manželi.

Zmíněná skutečnost vedla Síť mateřských center v ČR k tomu, že se připojila ke kampani Národní týden manželství. Chtěli jsme upozornit na důležitou roli mateřského centra v upevnování vztahů mezi matkou a otcem. Na otázku redaktora ČT, proč chodí do mateřského centra, odpověděla jedna z návštěvnic: „Abych se doma nezbáblala!“

PROTI PARTNERSKÉMU OSAMOCENÍ

Období, kdy jsou v rodině malé děti, bývá velkou zkouškou pro oba

partnery. Jeden z rodičů (většinou otec) odchází na celý den do zaměstnání a druhý (většinou matka) zůstává celý den doma s dítětem. Zatímco ten první má šanci sdílet problematiku své profese s kolegy na pracovišti, ten druhý zůstává se svými radostmi i starostmi osamocen. Šanci sdílení dostává až po návratu unaveného partnera z práce. Ten však často není schopen naslouchat a ze zkušeností víme, že právě tyto okamžiky vedou ke kolizím ve vzájemných vztazích. Mateřské centrum pomáhá odbourávat každodenní zatížení „partner-

ským osamocení“ a umožňuje matkám být dobře naladěna při návratu manžela z práce.

PRO POSÍLENÍ VZTAHU MEZI MANŽELI

Během patnáctileté existence mateřských center u nás nezůstaly matky jen u této primární role mateřských center, ale zařazují do programů nejrůznější aktivity, které posilují vzájemné vztahy manželů – od přednášek a seminářů až po společné výlety a dovolené.

K poutavým příkladům programů, kterými chtěla mateřská centra v rámci Národního týdne manželství upozornit na důležitost partnerských vztahů, patřila výstava svatebních fotografií a oznámení v mateřském centru Bobeš v Bohumíně. Tam byli zároveň odměněni rekordmani v délce trvání manželství.

Věříme, že ve světě, kde i mezilidské vztahy zasáhl princip jednorázového použití, pomůžeme drobnými kroky vnášet radost ze společného bytí v manželském svazku.

ZDROJ: SMC ČR

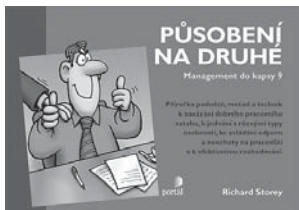


Ze Staroměstského náměstí v Praze vyšel 17. 2. masopustní průvod s alegorickými kočárky pořádaný Síti mateřských center. Ještě před tím poskytli Clam-Gallasův palác zázemí účastníkům, kteří se tu mohli převléci, občerstvit a také vytvořit si vlastní masku. FOTO: ČTK

Křížovka

Pojem státní sociální podpory označuje dávky poskytované osobám (rodinným příslušníkům) ve společensky uznaných sociálních situacích, kdy stát skrze jejich vyplácení zčásti přebírá spoluzodpovědnost... (dokončení viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 25. března. Jeden z vás obdrží dvě publikace z řady Management do kapsy Portál s názvy *Působení na druhé* a *Vyjednávání*. První je kapesní příručka podnětů a metod k navázání dobrého pracovního vztahu, k jednání s různými typy osobností, ke zvládnutí odporu a neochoty na pracovišti a k efektivnímu rozhodování. Druhá pak ukazuje praktickým způsobem základy vyjednávání, kroky v jeho přípravě, užitečné techniky a podněty, jak proces vyjednávání řídit a jak zvládat jednání vlastní i druhých.



Tajenka z minulého čísla: „...bojuje proti sociálnímu vyloučení.“ Akreditaci na filmový festival Jeden svět 2007 získává Zbyněk Dvořák z Ostravy-Poruby. Gratulujeme.

POMŮCKA: KODET	VODNÍ KAPRADINA	RADIO-LOKÁTOR	ZNAČKA ABVOLTU	BZUČAVÝ ZVUK	LETEC	VRUBOUN POSVÁTNÝ	INICIÁLY TENISTY LENDLA	ÚSTROJÍ ČICHU	VOZIDLA	POVRCH BÉŽECKÉ TRATĚ	ZNAČKA ERBIA	POHODNÝ	MUŽSKÉ JMÉNO	3. DÍL TAJENKY	SNAD
ASIA					LEGRACE KNEDLÍČEK					PLOCHÁ STŘECHA					
1. DÍL TAJENKY										DUMASŮV MUŠKETÝR JEDNÁNÍ					
PŘEDLOŽKA			AUTOR NANY DVEŘNÍ ZÁVĚS				HERECKÁ HVĚZDA BEN MÁLIK				BOXERSKÝ ÚDER DESKA SLOUPU				STARĚC
CHŇAP				KŮRA (zastar.) POPĚVEK				ÚŘEDNÍ SPIŠY DRUH LEMURA				KAZ DŘEVA URČIT			
ČERPACÍ STANICE					CISTERNA NEMOCNÁ				POSVÁTNÝ ZÁKAZ STAHOVACÍ ZÁCLONA				ZNAČKA AMERICIA SMĚROVÝ UHEL		
	KURÝR	PURPUR KLADENÁ ELEKTRODA				ČESKÝ PROZÁIK ŽENA SEDLÁKA				DAROVÁNÍ POPRAVČÍ					
SÁCHOVÁ REMÍZA				ZNAČKA OSMIA REZACÍ NÁSTROJ		SOUTOK SVAZEK OBILÍ					NIČIT VELKÁ AMERICKÁ ŽÁBA				
OSOBNÍ ZÁJMENO			TLAK SMYSL				ASJUSKÝ SOKOLÍK PARIDOVÁ HORA				ZNAČKA TITANU ÚKON (knižně)			A SICE	NA TO MÍSTO
2. DÍL TAJENKY							MRAVOUK JMÉNO McBAINA					SÁCHOVÁ PROHRA TYP FORDU			
ANTICKÝ ÚŘEDNÍK					ČESKÝ HEREC					PENĚŽNÍ TREST					
KVĚTENSTVÍ ŠERIKU					STAROPER- SKÝ PALÁC					TĚLOVĚDEC					

■ NA OKRAJ III. CELOSTÁTNÍ ODBORNÉ KONFERENCE

Co znamená plánování sociálních služeb?

Plánování sociálních služeb – toto sousloví pravděpodobně moc neřekne tomu, kdo sociální služby nevyužívá (nebo někdo z jeho blízkých v rodině, přátel, známých atd.), služby neposkytuje nebo není voleným představitelem obce nebo kraje či zaměstnancem například obecního či krajského úřadu.

Přesto se každý z nás může snadno dostat do situace, kdy bude sociální službu potřebovat a začne zjišťovat, kde se v jeho okolí potřebná služba, jež by mu pomohla řešit jeho situaci, nachází a jak může službu využívat. Podobně i lidé, kteří již nějakou sociální službu užívají, mají zájem na tom, aby služba byla dostupná.

Cílem plánování je tak zabezpečit prostřednictvím účasti všech, koho se sociální služby týkají, díky jejich spolupráci a efektivnímu využívání zdrojů finančních i lidských takové služby, jež korespondují s potřebami jejich uživatelů. A tomuto tématu je věnován projekt *Zajištění místní a typové dostupnosti sociálních služeb*, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky. V jeho rámci se 28. února uskutečnila III. celostátní odborná konference zaměřená na aktuální otázky plánování rozvoje sociálních služeb. Hovořilo se nejen o metodice plánování, ale také o postavení a úloze krajských vzdělávatelů/metodiků, o vzdělávacích programech a o spolupráci obcí, krajů a ministerstva práce a sociálních věcí.

Postup plánování

Postup plánování sociálních služeb spočívá v tom, že například v dané obci, mikroregionu a dále kraji se zjišťují mezi stávajícími uživateli služeb a dalšími zainteresovanou veřejností jejich potřeby a problémy, které v obci v sociální oblasti existují. Jedině od nich se můžeme přímo dozvědět, co je trápí, s čím by potřebovali pomoci,

a tedy jaká služba může řešit jejich situaci. Přestože u některých cílových skupin je nutné volit alternativní způsoby komunikace a zjišťování jejich potřeb, je třeba zdůraznit, že právě tento přístup na rozdíl od plánování „od stolu“ dává nahlédnout na skutečné potřeby reálných uživatelů nebo jiné veřejnosti.

Ke znalosti místní situace samozřejmě patří zjištění, jaké služby jsou v obci či regionu poskytovány, v jakém rozsahu a kterými poskytovateli. Určitými pomocnými údaji v procesu plánování mohou být rovněž vybrané statistické údaje, jež s poskytováním sociálních služeb bezprostředně souvisí. Důležitá je samozřejmě znalost ostatních, zejména finančních zdrojů, jež mohou být pro poskytování služeb využity, a případně hledání možností, jak je získat.

Katalog sociálních služeb

Na celé tzv. analytické (popisné) fázi, kdy zjišťujeme situaci v obci nebo regionu, se podílejí právě uživatelé (klienti) sociálních služeb, jejich poskytovatelé i zadavatelé. To se děje prostřednictvím jednání pracovníků a jiných skupin, ale i například dotazováním uživatelů služeb atd. Tato práce obnáší častý osobní kontakt mezi poskytovateli, zadavateli a uživateli služeb, což kromě zjištění nutných informací přináší příležitost

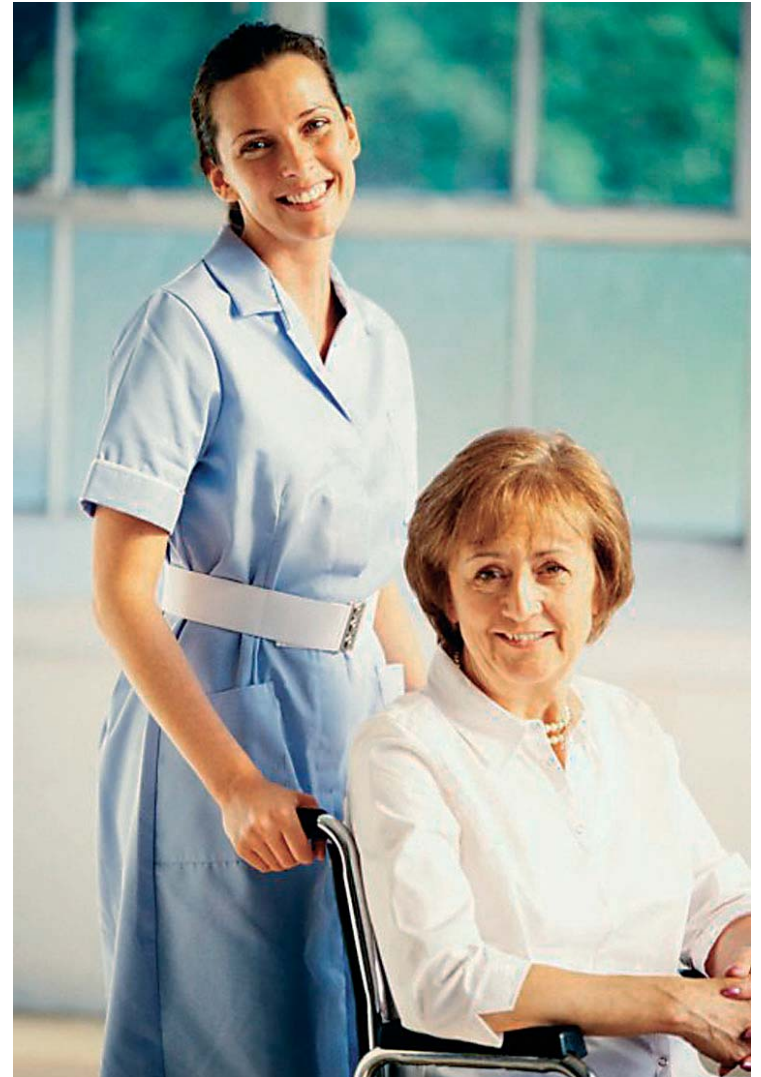
k posilování vzájemných kontaktů a navazování spolupráce. Prvním hmatatelným výsledkem plánování sociálních služeb bývá katalog sociálních služeb v obci nebo regionu, jenž nabízí přehled sociálních služeb a většinou se díky zachycení všech informací v jedné brožuře setkává s velkou odezvou ze strany uživatelů a ostatní veřejnosti.

V dalším postupu dochází k formulování strategie či priorit a konkrétních opatření. V rámci setkání pracovních skupin, veřejných jednání nebo jiných jednání postupně na základě shrnutí všech informací dochází k formulování nejprve obecné představy o podobě sociálních služeb. Tato představa se následně rozpracovává do prioritních oblastí, jež zasluhují řešení jako první v pořadí, a jednotlivých opatření. Výstupem celého procesu plánování je plán obsahující jasné úkoly a kroky k realizaci zamýšlených představ.

Výhody plánování

Na základě plánu tak může kupříkladu dojít ke zřízení nové služby nebo rozšíření stávajících služeb. Některé sociální služby se v daném rozsahu mohou naopak ukázat jako nepotřebné, může se přistoupit k jejich přeměně v jiné druhy služeb nebo mohou být zrušeny.

Ve výsledku může například díky plánování sociálních služeb dojít k rozšíření pečovatelské služby do menších obcí v regionu na základě dohody těchto obcí, zřízení denního stacionáře nebo kontaktního centra či azylového domu a tak dále. Konkrétní příklady z praxe dokládají, že prostřednictvím plánování sociálních služeb se podařilo rovněž zvýšit informovanost o sociálních službách, posílit spolupráci mezi obcemi, neziskovými organizacemi nebo vzbudit zájem o problémy v obci. Hlavní však je, že



sociální služby jsou plánovány za účasti těch, kterých se bezprostředně týkají, a nabídka služeb se tak jejich uživatelům snáze přiblíží. Proto se plánování sociálních služeb jeví jako

optimální přístup k vytváření skutečně požadované sítě služeb.

PhDr. VLADANA VASKOVÁ
ODBOR SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

MINISTERSTVA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR

Komunitní plánování sociálních služeb jako věc veřejná?

V České republice se několik posledních let rozvíjí komunitní plánování sociálních služeb. Metodu komunitního plánování používají mnohá města a pro kraje je dokonce od 1. ledna podle nového zákona o sociálních službách takové plánování povinné. Tato metoda je v České republice zatím jednou z mála oblastí tvorby politiky, která používá aktivní zapojení veřejnosti. Otázkou zůstává, zda je takové zapojení veřejnosti efektivní, zda je skutečně součástí tvorby městské či krajské politiky v dané oblasti, zda jej umíme odpovídajícím způsobem definovat a zda je vůbec možné.

Jako inspirace pro odpovědi na tyto otázky mohou sloužit zkušenosti s participací občanů v rozvoji měst a obcí ve zdravotní a sociální oblasti v Dánsku. Zajímavý rámec pro hodnocení zapojení občanů do procesu plánování služeb zpracovala Annika Aggerová ve svém výzkumu *Jak hodnotit zapojení občanů do plánování měst – studium iniciativ Kvarterløft v Dánsku*. Iniciativa Kvarterløft (Area lift) spočívá v zapojení občanů při řešení problémů částí měst potýkajících se s vysokou mírou zločinnosti, nezaměstnanosti a značným procentem imigrantů. Programy Kvarterløft trvají 5–8 let a jejich základní součástí je právě zpracování komunitního plánu.

Kdo se plánování nejčastěji účastní?

Aggerová ve svém výzkumu shrnuje, že plánování se účastní ti, kdo mají zdroje, tzn. znalosti, kontakty a čas. Znalostmi myslí zejména schopnost orientovat se v dané problematice, číst a vytvářet velké množství složitých textů, rozumět jejich speciálnímu jazyku, znát pravidla vedení schůzí či diskusí. V tomto smyslu Kvarterløft poskytovaly občanům podporu, aby takové schopnosti získali či mohli rozvíjet. Účastníky rozdělila Aggerová do dvou kategorií – na „profesionální aktivisty“ (expert activists) a „praktiky“ (volně přeloženo everyday makers).

Profesionální aktivisté byli v plánovacím procesu zastoupeni v nejhodnější počtu. Reprezentovali místní asociace, občanská sdružení, církevní organizace či místní politické strany. Byli zvyklí být zapojeni do dění ve městě a do místní politiky, byli schopni zpracovávat úspěšné projekty, získávat na ně peníze a lobovat za zájmy organizací, které zastupovali.

Zástupce druhé skupiny, praktiky, popisuje Aggerová jako lidi, kteří se plánování účastnili díky specifickému problému či zájmu a nebyli členy žádné asociace či organizace a často neměli s tímto druhem zapojení žádné zkušenosti. Občané, kteří z procesu plánování vypadli nebo se jej neúčastnili, byli zástupci minorit, mladí lidé či lidé,



FOTO: © PHOTOGRAPHER: TOMASZ TROJANOWSKI | AGENCY: DREAMSTIME.COM

kterým chyběly výše uvedené znalosti, čas a kontakty. Mnozí z těch, kteří měli zájem se plánování účastnit, vypadli v prvním roce tohoto procesu. Podle Aggerové se tak dělo z důvodu dlouhé doby trvání projektu, protože lidé, kteří nemají potřebné znalosti ani pozitivní zkušenosti s participací, mají po krátké době tendenci ukončit svou účast v plánování. Kvarterløft programy se pak snažily předčasně vypadnutí občanů z procesu plánování zabránit tím, že usilovaly o dosažení konkrétních menších pozitivních změn v komunitě, které vzešly z plánování již během prvního roku. Občané si tak měli možnost uvědomit, že jejich účast v projektu má praktický význam.

Jak zapojování veřejnosti probíhá?

Kvarterløft programy jsou založeny na přesvědčení, že otevřená a férová debata umožní dosáhnout konsenzu o tom, jak v komunitě řešit nejdůležitější problémy i jakými směry ji dále rozvíjet. Aggerová uvádí, že pokud nebyly zájmy jednotlivých aktérů v zásadním rozporu, jejich vzájemné diskuse byly velmi efektivním nástrojem konsenzu. V případech, kde se vy-

skytly zásadní konflikty zájmů účastníků procesu, se plánování dostalo do obtíží a lidé zapojení do projektu nevěděli, jak tyto konflikty řešit. Expertní aktivisté chtěli v těchto případech další diskuse, zatímco praktici požadovali zásah ze strany obce již v časných stádiích neshod. Pro osoby pověřené řízením procesu plánování a úředníky města bylo těžké konflikty mediovat či facilitovat, protože často nebylo jasné, kdo za proces zodpovídá a jaké role v něm jednotliví zaměstnanci či odbory hrají.

Výsledky diskusí a konzultací

Metody komunitního plánování vychází z teorie komunikativního plánování. Tato teorie spočívá v tom, že se za spolupráce a komunikace zainteresovaných stran hledá konsenzus při řešení kontroverzních témat. Konsenzus, který znamená společné vnímání řešených problémů, pak nahrazuje v politice činěná rozhodnutí „právem většiny“. Kritériem hodnocení zapojení občanů tedy může být, zda bylo či nebylo dosaženo konsenzu a zda se tento konsenzus odrazil v politických rozhodnutích.

Na základě provedené analýzy výsledků rozhovorů s občany zapojenými do komunitního plánování v programech Kvarterløft dochází Aggerová k závěru, že tyto lidé dosáhli zlepšení svých politických dovedností.

Výstupem pro komunitu je zejména schopnost dosažená v rámci procesu plánování – spolupracovat a společně konat. V mnoha komunitách se podařilo dosáhnout společného náhledu na věc, pocitu společné zodpovědnosti. Organizace a jednotlivci, kteří předtím soupeřili o stejné zdroje, byli nyní schopni pracovat společně a sdílet společnou vizi rozvoje komunity. Tyto sociální vztahy se ukázaly jako důležité pro udržení aktivity občanů a jejich zapojení. Změnil se také postoj profesionálů odpovědných za plánování i úředníků města ke spolupráci s občany. Nově přistupovali k řízení veřejných schůzí i sdělování informací občanům.

Míru participace občanů v projektech Kvarterløft hodnotí Aggerová jako nízkou, protože plánování se zúčastnil pouze malý počet z celkového počtu obyvatel. Odůvodňuje to tím, že jen malý počet občanů disponuje potřebnou mírou znalostí, času a kontaktů, která je k zapojení nezbytná. Považuje za ironii, že místo toho, aby komunitní plánování bylo inkluzivním procesem, který vychází zdola a který osloví velký počet lidí, účastní se ho pouze několik „vyvolených“. Na základě svých poznatků Aggerová doporučuje lidem, kteří za komunitní plánování odpovídají, nejen využít veškerých metod a institucionálně proces plánování zabezpečit, ale také cíleně přizvat i ty skupiny občanů, které se normálně do veřejného dění nezapojují.

Mgr. MILENA JABŮRKOVÁ, M.A., Ing. ONDŘEJ MÁTL, MPA, MSC.

Tento článek vznikl v rámci projektu *Modernizace a internacionalizace vybraných vzdělávacích mechanismů v oblasti sociálních a zdravotních služeb podpořeného z prostředků Evropského sociálního fondu, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Hlavního města Prahy, jehož nositelem je Fakulta humanitních studií Univerzity Karlovy v Praze.*

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

Nezaměstnanost a chudoba tíživě dopadá na mladistvé

Nedávná zpráva ILO (Mezinárodní organizace práce) „Global employment trends for youth“ (Globální trendy zaměstnanosti mládeže) poukazuje na alarmující situaci. Mladí lidé představují dnes nejvzdělanější generaci v historii lidstva. Přesto lidé ve věku 15–24 let mají velké a mnohdy nepřekonatelné potíže při hledání produktivní práce a čelí vysoké úrovni ekonomické nejistoty.



© INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CASSIDY K

Odhaduje se, že v roce 2005 bylo bez zaměstnání 85 milionů mladých lidí, kteří dohromady představovali 44 % celkové světové nezaměstnanosti. Přitom jejich podíl na celkovém počtu lidí v produktivním věku je jen 25 %. Mladiství mají ve srovnání s dospělými třikrát větší pravděpodobnost, že budou nezaměstnaní. Jejich relativní nevýhoda je výraznější v rozvojových zemích, kde je jejich podíl na celkovém počtu pracovních sil značně větší než ve vyspělých zemích.

Největší regionální nezaměstnanost mladých lidí je na Středním východě a v severní Africe (25,7 %).

Střední a východní Evropa (bez zemí EU) a země bývalého Sovětského svazu vykazovaly 19,9 %. Následovaly Afrika na jih od Sahary (18,1 %), Latinská Amerika a Karibská oblast (16,6 %), jihovýchodní Asie a Pacifická oblast (15,8 %), rozvinuté ekonomiky a Evropská unie (13,1 %), jižní Asie (10 %) a východní Asie (7,8 %).

Nezaměstnanost je však jen vrchol ledovce: dalších 300 milionů mladých lidí pracovalo, zůstávali však chudí a museli vyžít z příjmu do 2 dolarů na den. Dalších 20 milionů v bezvýhodné situaci přestalo hledat práci. U velkého počtu mladých lidí, kte-

rým se podaří práci najít, neodpovídají pracovní podmínky standardu, který se považuje za odpovídající. Často pracují na kratší pracovní dobu s pracovní smlouvou na dobu určitou a s nízkou mzdou a ne vždy mají sociální ochranu. V jiných případech pracují neúměrně dlouho bez nároku na přesčasy. Téměř vždy je nikdo nezastupuje a nemají možnost se ozvat.

Dá se odhadnout, že asi třetina z 1,1 miliardy mladých lidí trpí deficitem regulérních pracovních příležitostí. Znamená to, že k dosažení plného produktivního potenciálu mladých lidí by bylo zapotřebí vytvořit nejméně 400 milionů produktivních pracovních míst.

Nemožnost najít zaměstnání vytváří u mladých lidí pocity zranitelnosti, méněcennosti, bezvýhodnosti a vytváří se prostor k zahálce a k různým ne vždy společensky prospěšným aktivitám. Vznikají problémy nejen pro postižené mladé lidi, ale i významné ekonomické náklady v oblasti nevyužitých lidských zdrojů a sociální náklady spojené s aktivitami na potírání kriminality a zneužívání drog. Jde o problém globálních rozměrů, na který je zapotřebí zaměřit nejen integrovanou národní politiku, ale i mezinárodní programy a pomoc. Na problém zaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí zaměřily pozornost již v roce 2000 Spojené národy ve svých miléniových cílech rozvoje. Hospodářská a sociální rada OSN na tyto znovu poukázala v roce 2006 a zavázala se k vypracování a provádění „strategií, které mladým lidem poskytnou reálné a rovné příležitosti, aby našli plně a produktivně zaměstnání a důstojnou práci“.

PRAMEN: [HTTP://WWW.ILO.ORG/YOUTH](http://www.ilo.org/youth)

O násilí vůči dětem při práci

Ve světě, kde násilí na pracovišti roste, se děti stávají jeho nejzranitelnější obětí. To je závěr nové studie ILO, která byla vypracována jako součást zprávy generálního tajemníka OSN o násilí vůči dětem.

Násilí je přehlížený aspekt při zkoumání důsledků práce na děti. Konkrétních statistických dat je málo, ale mnozí se dílčí zprávy, z kterých lze usoudit na značný výskyt v průmyslově vyspělých i v rozvojových zemích. V tomto směru vynívají i závěry studie Spojených národů.

Ve studii se uvádí, že celosvětově pracuje více než 200 milionů dětí a převážná část z nich je vystavena systematickým projevům násilí. Násilí nejsou ušetřeni ani mladiství. Mnoho z toho, co je známo o násilí na pracovišti, však vychází ze studií týkajících se dospělých pracovníků ve vyspělých zemích. Studie OSN navíc poukazuje na větší zranitelnost dětí vzhledem k jejich fyzické nevyhodě, málo pokročilému mentálnímu vývoji a závislosti na dospělých. Dívky jsou přitom zranitelnější vůči sexuálnímu násilí.

Nejběžnější druhy násilí vůči dětem na pracovišti je možné pojmenovat jako fyzické, psychologické, verbální a sexuální. Násilí vůči dětem je často součástí celkových poměrů na pracovišti charakterizovaných brutálností, křikem, nadávkami, sexuálními obtěžováními a v extrémních případech znásilněním a zraněním.

Nejkřiklavější případ je vykořisťování dětí cestou prostituce a pornografie. Neustálé riziko násilí hrozí i 5,7 milionu dětí, které jsou podrobeny nucené a povinné práci, a dětem, které jsou obětí obchodování lidmi. Do tohoto výčtu musíme zahrnout i miliony dětí vykonávajících službu v domácnosti.

Velké riziko hrozí i dětem v nebezpečném prostředí. Odhaduje se, že 60 % dětí celosvětově považovaných za pracující najdeme v těžbě nerostů, na plantážích a na dalších místech, kde neexistují nebo se nedodrží předpisy o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci.

K nápravě nežádoucího stavu jsou zapotřebí opatření v mnoha oblastech, jako jsou například opatření zdroje obživu rodinám, pracovní právní předpisy, předpisy o bezpečnosti práce, vymáhání práva, a zejména prevence, aby se děti dostaly do škol, a ne na pracoviště. Výchozí diskuse je politika nulové tolerance násilí vůči dětem v oblasti zákona i v celé společnosti, na pracovištích i v neformálním prostředí.

PRAMEN: WWW.VIOLENCESTUDY.ORG
PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

© INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET M.

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2007)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	částky životního minima	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
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	1. skupina prací	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2007	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	průměrné ceny PH	benzin 91* Special 27,80 Kč; benzin 91* Normal 27,90 Kč; benzin 95* Super 28,10 Kč; benzin 98* Super plus 31,10 Kč; motorová nafta 28,10 Kč

NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního výměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního výměřovacího základu Denní výměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 550 Kč počítá 90 %, z částky 550-790 Kč 80 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 550 Kč počítá v plné výši, z částky 550-790 Kč se počítá 80 %, k částce vyšší se nepřihlíží.
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního výměřovacího základu
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* (důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ))	Sazby pojistného z výměřovacího základu: 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 (dobrovolné) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTNÍ*	OSVČ: 13,5 % z výměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z výměřovacího základu zaměstnavatel: 9 % z výměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	40 % průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje od 1. ledna do 31. prosince 2007 činí 7 592 Kč měsíčně součinn částky životního minima dítěte a koeficientu, jehož hodnota činí: porodné: při narození 1 dítěte 11,10 pohřebné: při narození 2 a více dětí současně 16,60 5 000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**	průměr za rok 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 % (nová metodika), 2005: 9,0 % (nová metodika), 2006: 8,1 % (nová metodika), leden 2007: 7,9 % (nová metodika), únor 2007: 7,7 % (nová metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 28. 2. 2007	celkem: 454 737 z toho: 236 762 žen 72 303 osob se zdravotním postižením 29 728 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 28. 2. 2007	celkem za ČR: 104 877
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2007: 4,3
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem ¹⁾	leden 2007: 8 707 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2006)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 352 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 14 763 smrtelné úrazy: 65
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (CR celkem) v 1. pololetí 2006: 41 630	celkem: 32 773 354
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJISTNÍ**** (v tis. Kč) výdaje v roce 2006 (v tis. Kč)	nemocenské: 26 962 636 podpora při ošetřování člena rodiny: 824 983 vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství: 4 249 peněžní pomoc v mateřství: 4 981 486
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2004: celkem v národním hospodářství 18 041 Kč, PS 18 124 Kč, NS 17 762 Kč 2005 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 18 985 Kč, PS 19 045 Kč, NS 18 775 Kč 2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 211 Kč, PS 20 333 Kč, NS 19 784 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1.-3. čtvrtletí 2006 ²⁾	absolutní údaje: sňatky 44 158, rozvody 23 575, živé narození 79 994, zemřelí 77 187, celkový přírůstek 29 889, střední stav obyvat. 10 263 453 relativní údaje: 5,8, 3,1, 10,4, 10,1, 3,9, x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem: 4. čtvrtletí 2005: 4 124 955, 3. čtvrtletí 2006: 4 154 146 OSVČ vykonávající činnost: 4. čtvrtletí 2005: 4 211 295, 3. čtvrtletí 2006: 916 261 OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění: 3. čtvrtletí 2005: 908 033, 4. čtvrtletí 2006: 907 946, 4. čtvrtletí 2005: 734 532, 3. čtvrtletí 2006: 715 686, 4. čtvrtletí 2006: 713 343

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje