



EURES

Pracovníky hledá v zahraničí více než 10 000 zaměstnavatelů

čtěte na straně 3



K VĚCI

Sociální ústavy potřebují schopné vedení

čtěte na straně 5



INSPEKCE PRÁCE

Dovolená v mezích zákona

čtěte na straně 7

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

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

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

Několik let zpoždění

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

Hlavní příčinou současného stavu veřejných financí jsou neudržitelné trendy zvyšování zejména mandatorních výdajů. Mandatorní znamená „příkázané“ výdaje, které jsou externě stanoveny (např. zákonem); jsou povinné a nelze je při plánování rozpočtu účinně ovlivnit. Jsou jimi například výplaty sociálního zabezpečení, důchodů, nemocenské apod.

Současnou výši sociálních mandatorních výdajů významně ovlivnilo přijetí předvolebních sociálních balíčků na jaře 2006. Bez jakýchkoli zásahů by tento nárůst činil od 1. 1. 2007 celých 68 mld. Kč, což je nejvyšší meziroční přírůstek v historii. Tato skutečnost zásadně změnila výchozí situaci proti stavu před parlamentními volbami 2006, kdy byly předkládány volební programy politických stran.

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

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

CO SE STANE BEZ REFORM

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

CÍLE REFORM:

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



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

- (mj. důchodci) – dopady reformy jí budou kompenzovány.
- Dodržování závazků vůči Evropské unii – z toho vyplývá maximální možné využití prostředků z fondů EU.

TŘI ETAPY

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

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

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

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

(RED)

ÚVODEM

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

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

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

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

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

(RED)

Informační www stránky „Sociální reformy“

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

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

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

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

Současně se zveřejněním podrobného argumentáře k plánovaným reformám se mění vzhled internetových stránek MPSV. Změny se týkají především titulní stránky,



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

REFORMA

Modelové propočty čistých příjmů domácností

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

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

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

Neúplná rodina - 1 dospělý, dítě 12 let											
Násobky průměrné hrubé nominální mzdy v NH ¹⁾	Čistá mzda		Rozdíl sloupců 3 a 2	Sociální dávky		Rozdíl sloupců 6 a 5	Celkový čistý příjem		Zvýšení čistých příjmů (rozdíl sloupců 9 a 8)	Zvýšení čistých výdajů z titulu vyšší DPH	Saldo (rozdíl sloupců 10 a 11)
	Rok 2007 ²⁾	Rok 2008 ³⁾		Rok 2007	Rok 2008		Rok 2007	Rok 2008			
1	2	3	4	5	6	7	8 (2+5)	9 (3+6)	10	11	12
Minimální mzda ⁴⁾	7 260	7 870	610	3 183	3 365	182	10 443	11 235	792	110	682
0,7	12 466	13 621	1 155	453	199	-254	12 919	13 820	901	124	777
1	17 000	18 197	1 197	314	0	-314	17 314	18 197	883	140	743
2	30 399	33 455	3 056	0	0	0	30 399	33 455	3 056	244	2812

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

Sociálně-právní ochrana dětí

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

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

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

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

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

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

Otázky a odpovědi

Podpora rodin s dětmi

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

Ani nejbohatší evropské ekonomiky si nedovolí platit po čtyři roky 40 % průměrné mzdy v nevyrobní sféře formou rodičovského příspěvku. Předvolební zvýšení porodného a rodičovského příspěvku je mimo možnosti státního rozpočtu. Neudržitelný trend nárůstu mandatorních výdajů je nutné přibrzdit, protože už v blízké budoucnosti hrozí velké problémy s jejich financováním.

Podpora rodin s dětmi je jednou z hlavních vládních priorit. Zároveň platí, že kvalitní prarodinná politika se neměř jen výší sociálních dávek, ale především celkovým přístupem k rodinám. Každá rodina přitom přistupuje k plánování své budoucnosti včetně skloubení rodičovství s profesí velmi individuálně.

Většina evropských zemí má méně štedrý sociální systém péče o rodinu než u nás. Materská dovolená u nás patří mezi nejdelší v Evropě, rodičovská dovolená u nás trvá vůbec nejdéle. Například porodné je v řadě vyspělých zemí v přepočtu nižší než u nás a v některých státech se dokonce nevyplicí (Švédsko, Rakousko, Nizozemsko, Portugalsko). Přesto je v těchto zemích vyšší porodnost než u nás. Výše porodného ve Velké Británii dosahovala v roce 2006 v přepočtu 13 400 Kč, v dalších zemích je nižší než u nás - ve Francii 4 400 Kč, Finsku 3 920 Kč, Německu 2 150 Kč a Dánsku 2 000 Kč (rok 2006). V Rakousku činí výše rodičovského příspěvku v přepočtu 12 205 Kč měsíčně. Obdobná částka je ve vládním návrhu, takže česká matka může být paradoxně první, kdo dosáhne na „evropskou“ úroveň podpory v absolutních číslech.

Cílem je vytvořit podmínky jak pro rodiče, kteří chtějí zůstat doma s dětmi na rodičovské dovolené, tak i pro ty rodiče, kteří chtějí skloubit pracovní dráhu s výchovou malých dětí. Proto budou vytvořeny podmínky pro širší používání částečných, flexibilních pracovních úvazků a rozšíření spektra služeb péče o děti do šesti let, včetně vytvoření systému péče o děti tzv. nerodičovskou osobou.

Změny v nastavení sociálních dávek pro rodiny budou výrazně kompenzovány daňovými slevami na děti. Podle modelových propočtů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR rodiny s dětmi (i neúplné) na reformě daňového a sociálního systému i při započítání zvýšené DPH vydělají. Tyto dávky budou stále podstatně vyšší, než byly do konce roku 2006.

Proč měníte systém vyplácení rodičovského příspěvku? Co přinese rodinám zavedení vícerychlostní rodičovské dovolené?

Moderní flexibilní systém péče o děti posiluje svobodu volby rodičů. Třírychlostní pobírání rodičovského příspěvku (2, 3 nebo 4 roky) umožní rodičům zvolit si délku rodičovské dovolené podle vlastní potřeby. Mírně zvýhodněno je tříleté pobírání příspěvku, kdy zůstává ve stejné výši jako dnes.

Přestože dojde k mírnému snížení celkového objemu sociálních dávek vyplácených rodinám proti roku 2007, stále bude náš systém patřit mezi nejštedřejší v Evropě. Výdaje na rodičovský příspěvek budou prakticky dvojnásobné v porovnání s rokem 2006. Čtyřleté pobírání rodičovského příspěvku zůstává v Evropě nejdelší. Není výjimečné, že rodičovská dovolená trvá ve vyspělých zemích kratší dobu než jeden rok (Belgie, Finsko, Dánsko, Norsko). Výše rodičovského příspěvku je v těchto zemích v poměru k průměrné mzdě většinou výrazně nižší než u nás.

Není jedním z důvodů nízké porodnosti u nás absence jeslí a nulová možnost skloubit kariéru a rodinu? Jak to mají řešit matky (rodiče), kteří chtějí nebo musejí jít brzy do práce? Prodloužením délky pobírání rodičovského příspěvku na 4 roky logicky odpovídala i výrazně nižší poptávka po jeslích. Proto budou vytvořeny podmínky pro možnosti nalezení širšího spektra služeb péče o děti do šesti let, včetně vytvoření systému péče o děti tzv. nerodičovskou osobou a dalších služeb rodině. Přímá souvislost mezi počtem míst v jeslích



FOTO: © PHOTOGRAPHER: OWASXX / AGENCY: DREAMSTIME.COM

a porodnosti však neexistuje. Nejvyšší hustota míst v jeslích v Evropě je v bývalé NDR, a zde je porodnost ještě nižší než u nás. Naopak systém širšího spektra služeb péče o děti umožňuje rodičům lépe skloubit pracovní dráhu a rodičovství.

JIŘÍ SEZEMSKÝ
 VEDOUcí ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV

Rozhovor s JUDr. Boženou Královou, ředitelkou Úřadu práce v Praze 10

Státní úředník nefňuká

Činnost úřadů práce je stanovena zákonem, ale přesto se liší podle místní situace. Jak je tomu ve velkoměstě? To bylo hlavní téma našeho rozhovoru s JUDr. Boženou Královou, ředitelkou Úřadu práce v Praze 10.

Jaké má váš úřad práce specifické rysy?

Odpovídá velkoměstské populaci a ekonomice hlavního města. Hospodářské poměry jsou v poslední době v Praze výborné, a proto je zde minimální nezaměstnanost. A v městských částech, kde vykonáváme státní správu v oblasti zaměstnanosti, tedy v Praze 10, 15 a 22, je dokonce nejnižší míra nezaměstnanosti v Praze. V přepočtu na praceschopné obyvatelstvo je 2,23 % z 74 000 praceschopných obyvatel. Počet uchazečů o zaměstnání se pohybuje kolem 1 600. Počty se mění, protože důsledně dodržujeme zákon, takže kdo poruší své povinnosti, toho z evidence vyřadíme. Na jedné straně máme nejvíce sankčně vyřazených osob v Praze a na druhé máme nejvíce osob zaměstnaných úřadem práce. To znamená, že se snažíme zprostředkovávat práci velmi intenzivně. Není důvod, aby byl někdo nezaměstnaný. Nabízíme volná místa po celé Praze, kterých je okolo 20 000.

Kolik nových lidí se dostává do evidence?

Měsíčně přichází v průměru asi pět set nových uchazečů, ale víc jich z evidence odchází. Průměrně zůstávají v evidenci dva až čtyři měsíce.

Plní firmy svou povinnost?

Firmy mají ze zákona povinnost hlásit volná místa. Svou povinnost plní. V Praze 10, 15 a 22 máme cca 2 750 volných míst. Z kapacitních důvodů zve uchazeče jednou za měsíc, ale mladistvé nebo lidi hodné zvláštního zřetele každých 14 dní. Dostanou jednu nebo dvě doporu-

čení, které musí do tří dnů projednat se zaměstnavatelem. Ten musí potvrdit, zda je přijímá nebo proč je nepřijímá, například uchazeče třeba zařadil do výběrového řízení. Anebo žadatel místo odmítá, protože se mu nelíbí nízký plat nebo místo neodpovídá jeho zdravotnímu stavu atd.

Kdo tvoří ohrožené skupiny?

Jsou to osoby se zdravotním postižením, osoby mladší 25 let, starší 50 let, těhotné ženy a osoby pečující o dítě do 15 let, dlouhodobě nezaměstnaní a tzv. nepřizpůsobivé osoby.

Matky hledají místo těžce, když to nechají až na poslední chvíli. Máme několik projektů podporovaných Evropským sociálním fondem, které jim pomáhají zařadit se do práce, doplnit vzdělání a podobně. Ale myslím si, že pokud matka chce pracovat, tak si práci najde. Samozřejmě, musí si v předstihu zajistit péči o dítě. Částečných úvazků sice není mnoho, ale mnoho není ani požadavků na ně, protože za méně hodin je i méně peněz. Připouštím, že se někdy může stát, že firma odmítne matku s malými dětmi z obav, že budou často nemocné. Ovšem zaměstnavatel se smí ptát na děti až po uzavření pracovní smlouvy a ani matka není povinná ve dveřích personálního oddělení informovat o svých dětech a rodinných poměrech.

Lidé po padesátce by v Praze neměli představovat problémovou skupinu, i když přiznávám, že v Praze je pár takových nešťastníků. Firmy si už nemohou vybírat jen mladé jedny, protože je jich zkrátka už tolik není, a jednak proto, že už přišly na to, že au-pair s angličtinou ještě ne-

musí být vhodná kvalifikace pro práci v managementu firmy. Samozřejmě, že starší se musí doučit to, co umí mladí. Ale navíc mají víc zkušeností. Ostatně, komu je dnes 55, tomu bylo před patnácti lety 40, a měl tedy dost času se naučit pracovat s počítačem a zvládnout alespoň základy cizího jazyka a jiných žádaných dovedností.

Problém je najít zaměstnání lidem po výkonu trestu. Málokdo si chce pustit do firmy člověka, který nemá čistý trestní rejstřík. Ovšem někteří se ani do práce nehrou a k nám se hlásí jen na popud sociálního kurátora.

Takže nedochází k diskriminaci?

Asi někdy dochází, ale tento jev se těžko prokazuje. Většinou jde o tvrzení proti tvrzení. Někdy jde o nedorozumění nebo o administrativní neobratnost. Někdy se ovšem stnou i závažnější případy. Jeden takový nyní řešíme. Snad ani nešlo o zlý úmysl, spíš to byla neobratnost nebo diletantství personálního oddělení. Doufám, že si firma z toho už vzdala konečné ponaučení. Ale nedomnívám se, že jde o masový jev.

Kdo je v Praze nejžádanější?

Nejvíce jsou potřeba pracovníci obchodu a služeb. Supermarkety najímají Slováky, protože naši uchazeči o tato místa nemají zájem. Ostatně, kdo chce dělat v obchodě, ani k nám nemusí chodit. Vedle našeho úřadu je hypermarket, kde pořád visí cedulka, že příjmom pokladní, skladník a pracovníky ostrahy. V Praze nesežnete truhláře, instalatéry, elektrikáře, stavební profese. Vyučený řemeslník, který umí své řemeslo a chce ho dělat, se opravdu nemusí o práci



bát. Lidé s vysokou kvalifikací byli vždy v Praze žádaní.

Jak využíváte projektů?

Projektů máme v Praze asi 250 s mnoha místy pro naše uchazeče. Míst je snad víc než uchazečů. Někdy máme problém místa v projektu a z toho plynoucí rekvalifikace využívat účelně. Když je totiž řada různých volných míst, tak není účelné někoho rekvalifikovat. Ostatně ani uchazeči o ně nemají velký zájem, protože si do dvou měsíců najdou práci a mnohdy takový kurz ani nedokončí. Do projektu „Najdi si práci v Praze“ jsme měli dodat z celé Prahy 1 500 lidí, ale sehnali jsme jich jen asi 900. Zřejmě se tyto projekty připravovaly v době, kdy byla nezaměstnanost vyšší a naše zkušenosti s přípravou projektů nebyly dostačující.

Dochází ke zneužívání podpory?

Několikrát se to stalo, ty případy vymáháme. Asi 50 % uchazečů k nám

nejde kvůli práci, ale chce zdravotní pojištění a někteří chtějí královské sociální dávky. Vždycky je skupina lidí, kteří pracovat nechťejí. Někomu dávky stačí, protože jsou vyšší, než jsou schopni si vydělat se svými vědomostmi a dovednostmi a svou malou ochotou přiložit ruku k dílu.

Nemáte obavu, že budete kvůli nízké nezaměstnanosti zrušeni?

Nemáme. Úřadům práce byla vždy agenda přidávána bez dostatečného personálního posílení a nebude tomu jinak. Dnes nám například velmi narůstá agenda exekucí a vše s ní související. Nejednou nezaměstnaný si klidně půjčí a leasingové společnosti nevědí, že nemá práci. Má pravidelně se opakující příjem – podporu. Když dotyčný přestane splácet, my pak provádíme exekuci, srážíme mu dluh z podpory. Je nás tady 21, práce máme dost, ale řídně se hselm: Státní úředník nefňuká.

KAREL SEDLÁČEK

EURES

Ostrava hostila burzu práce

V Ostravě se v první polovině měsíce května konal již druhý mezinárodní trh pracovních příležitostí. Pro všechny zájemce o práci jak v České republice, tak ve státech Evropské unie jej pořádal EURES – Evropské služby zaměstnanosti ve spolupráci s Úřadem práce v Ostravě a ostatními českými úřady práce.

Zájemci o práci v zahraničí mají možnost informovat se o pracovních příležitostech v zemích EU/EHS a Švýcarska na každém úřadu práce, kde jim poradí EURES poradci. Tentokrát se jim ale už podruhé naskytlá příležitost setkat se s potenciálními zaměstnavateli tváří v tvář. „V loňském roce jsme uspořádali první job fair, abychom umožnili všem zájemcům o práci v zahraničí zjistit, jaké možnosti se jim nabízejí. Všichni návštěvníci se tak mohli setkat se svými potenciálními zaměstnavateli a dozvědět se podrobné informace o jednotlivých nabídkách. Tato akce skládila velký úspěch, a proto se letos konal již druhý ročník,“ uvádí Ing. Lenka Fabíková, ostravská EURES poradkyně a jedna z pořadatelek 2. ročníku mezinárodního trhu pracovních příležitostí.

Letošního ročníku se zúčastnilo celkem 29 subjektů nabízejících práci. „Naše pozvání přijali EURES poradci z 12 států EU/EHP a 17 zaměstnavatelů z Evropské unie. EURES poradci zastupovali Velkou Británii, Polsko, Rakousko, Bulharsko, Finsko, Norsko, Francii, Nizozemsko, Slovensko, Španělsko, Švýcarsko a samozřejmě Českou republiku. Zaměstnavatelé k nám kromě naší republiky zavítali také z Norska, Finska, Belgie, Holandska, Irsku, Velké Británie a Německa,“ přibližuje nabídku pracovních příležitostí Ing. Fabíková. Na jednoho zaměstnavatele, který se job fairu zúčastnil, připadalo průměrně 20 míst. Byli zde ale i zaměstnavatelé, tzv. agentury – zaměstnavatelé, kteří nabízeli neomezený počet pracovních pozic. Celkově si mohli návštěvníci trhu pracovních příležitostí vybrat z více než 500 nabídek. „Nejčastější nabídky, se kterými se návštěvníci setkávali, byly pozice technického charakteru. Poptávka byla zejména v oborech soustružnických, konstruktérských a pomocných stavebním personálu. Nechyběly však ani poptávky po zdravotnickém personálu,



finančních poradcích či zaměstnancích pro hotelový komplex,“ popisuje Ing. Fabíková. Největší zájem projevíli návštěvníci o holandského zaměstnavatele Work Apply. Čím je to dáno, vysvětluje Ing. Fabíková: „Velkou výhodou tohoto zaměstnavatele bylo to, že disponoval český mluvícím zaměstnancem. Mohli se tu tak uplatnit i uchazeči, kteří neovládají žádný cizí jazyk.“

I když celá akce trvala pouze jeden den, zúčastnilo se jí na 1 500 účastníků. „Zaznamenali jsme zde návštěvníky jak z Ostravy a jejího okolí, tak i ze středních Čech, Slovenska a Polska,“ uvádí Ing. Fabíková a závěrem dodává: „Je pro nás velkým úspěchem, když víme, že je o mezinárodní trh pracovních příležitostí velký zájem jak ze strany zaměstnavatelů, tak ze strany uchazečů a že plní svá očekávání. Za zmínku jistě stojí fakt, že někteří návštěvníci nastoupí do nové práce již během 14 dní.“ (TZ)

Pracovníky hledá v zahraničí více než 10 000 zaměstnavatelů

Máte-li zájem o práci v zahraničí, tak se vám stále více otevírá možnost výběru z velkého počtu volných pracovních míst v rámci Evropské unie. A nejen to. Aktuálně spravovaný přehled na evropském portále EURES v současné době zaznamenal překročení hranice počtu 10 000 registrovaných zaměstnavatelů, kteří zde aktivně vyhledávají zájemce o práci.

Evropský portál pracovní mobility EURES vznikl při Evropské komisi a propojuje veřejné služby zaměstnanosti všech 27 členských zemí EU a také Norska, Islandu, Lichtenštejnska a Švýcarska. Do sítě EURES se zapojilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR s úřady práce vstupem naší republiky do Evropské unie. Českým občanům se tak otevřel pracovní trh s mnoha nabídkami zaměstnání v zahraničí.

Na webových stránkách evropského portálu <http://eures.europa.eu> naleznete kromě nabídek zaměstnání také mnoho užitečných informací o daných zemích, o životě a práci v EU. Novinkou je zde možnost zřízení osobního účtu. Tento účet slouží k zaregistrování životopisů uchazečů o práci do databáze. Společnosti pak mohou prostřednictvím registrace v sekci „Můj EURES“ pro zaměstnavatele vyhledávat životopisy vhodných uchazečů a velice snadno je kontaktovat.

Z celkového počtu registrovaných zaměstnavatelů, kterých je k dnešnímu dni 10 233, je 243 firem českých. Pro firmy je přihlášení do databáze jednoduché a probíhá přímo přes webové stránky evropského portálu EURES na doméně <http://eures.europa.eu>. Vstupní informace potřebné pro přihlášení se týkají pouze názvu společnosti a jejího identifikačního čísla. Výhodou je také to, že vedení účtu je bezplatné. Registrovaným zaměstnavatelům jsou zpřístupněny profily a životopisy zájemců o práci. Sami zaměstnavatelé také mohou vytvářet a ukládat profily vyhledávání. Na e-mail nebo formou SMS pak obdrží upozornění, jakmile se na portálu objeví životopisy, které odpovídají zvolenému profilu.

Zájemci o práci se tak po zaregistrování životopisu do databáze CV on-line naskytá šance, že dostane konkrétní nabídku zaměstnání od konkrétního zaměstnavatele. Kromě toho si uchazeč o zaměstnání může nechat zaslát v rámci vedení účtu „Můj EURES“ aktuální na-

bídky zaměstnání elektronicky dle zadaných požadavků.

Pokud uvažujete o práci v zahraničí, ale nechce se vám pro informace chodit na úřad práce, můžete navštívit webové stránky EURES na <http://eures.europa.eu> nebo české www stránky <http://portal.mpsv.cz/eures>. Kromě úřadů práce a webových stránek portálu naleznete stručný přehled volných pracovních pozic a informací týkajících se zaměstnání v členských zemích EU na teletextu TV Prima, na straně 468.

(TZ)

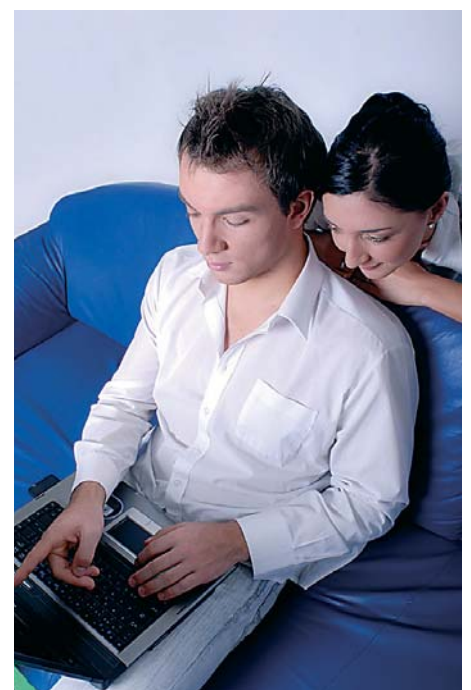


FOTO: © PHOTOGRAPHER: SUGARFREE.SK | AGENCY: DREAMTIME.COM

Integrovaný informační portál MPSV

Zdroj informací i nástroj pro nalezení práce či zaměstnanců

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

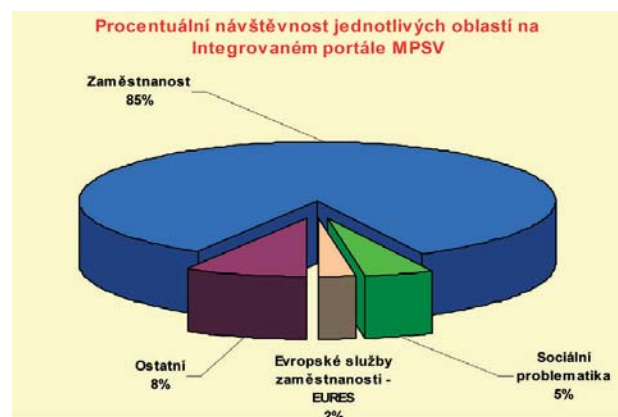
Z pohledu MPSV přitom Integrovaný informační portál MPSV doplňuje další dva pilíře, které stát používá v boji proti nezaměstnanosti – úřady práce a kontaktní centrum služeb zaměstnanosti, které zahájilo svou činnost v loňském roce.

Základní členění integrovaného informačního portálu MPSV

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

Kdo jsou občané, kteří na portál vstupují?

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



Jak funguje elektronický trh práce?

Základní stavební kameny elektronického trhu práce jsou:

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

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

- Aplikace pro údržbu volných míst** – v této aplikaci mohou zaměstnavatelé zadávat, upravovat i rušit nabízená volná místa. U každého volného místa se také mohou rozhodnout, jakým způsobem má být toto volné místo nabízeno. V současnosti může MPSV nabídnout zaměstnavatelům nejen zveřejnění volného místa na úřadech práce a na Integrovaném informačním portálu MPSV, ale je možné volná místa také automaticky inzerovat na portálu Evropské unie v Bruselu. V současnosti se rozbíhá i spolupráce s vybraným vydavatelem denního tisku v ČR, který bude zveřejňovat nabídku volných míst z Integrovaného informačního portálu MPSV ve své pravidelné příloze. Zde je třeba podotknout, že všechny tyto služby jsou pro zaměstnavatele bezplatné.
- Hledání zájemců o práci** – zde mohou zaměstnavatelé vyhledávat vhodné kandidáty a zasílat jim nabídky, a to dokonce i tehdy, pokud na sebe dotyčný nezanechal žádný kontakt. Doručení této nabídky pak technicky zajišťuje Integrovaný informační portál MPSV.

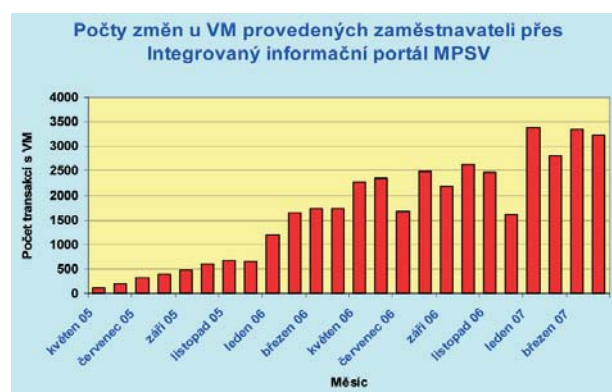
Co je nového na elektronickém trhu práce?

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



Technické zabezpečení | Mapa portálu

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



Využívají občané možnosti, které jim portál nabízí?

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

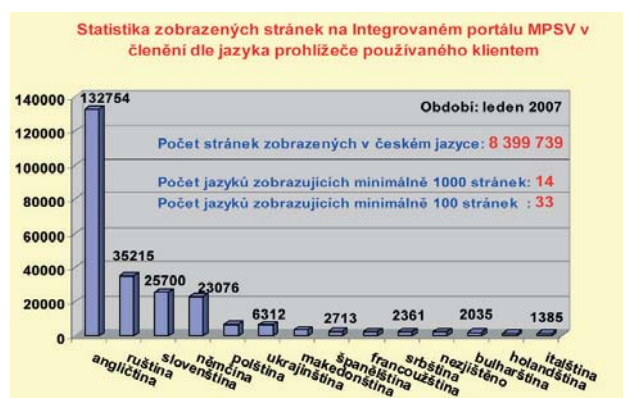
Návštěvnost stránek a počet inzerátů však nemohou být jediným a hlavním měřítkem úspěšnosti elektronického trhu práce (byť jsou nesporně důležité). Nejdůležitější je, že jeho prostřednictvím si skutečně lidé již nacházejí zaměstnání. O tom je možné se přesvědčit na <http://portal.mpsv.cz/sz/obcane/navod/pribeh>,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

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

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

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

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



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

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

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

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

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

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

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

A jaké další novinky se připravují?

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

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

K věci

Sociální ústavy potřebují schopné vedení

V sociálních ústavách, které procházejí zásadní a dosud nebyvalou transformací a jimž nechybí daná dobrá cílová orientace a příslušné legislativní a metodické rámce, se stále více obnažuje role schopností a znalostí vedoucích pracovníků na všech úrovních a význam jejich práce se zaměstnanci. Ponejvíce se zaměstnanci pracujícími na základních úrovních, jichž je pochopitelně nejvíce.

KATEGORIE ZÁKLADNÍCH PEČOVATELŮ

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

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

MANTINELY JEJICH PRÁCE

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



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

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

ÚLOHA VEDoucích PRACOVNÍKŮ

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

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

Role vedoucích pracovníků je převážně víceznačná. Je to role mediátora, komunikátora, konzultanta, rozhodovatele, plánovatele, analyzátorů, programovače péče a trvalého sebevzdělatele, které však nejsou zdaleka v praxi zakotveny. Administrátor zakletý v kanceláři a znalý praktických problémů jen při řešení stížností, neznalý zevrubně svých zaměstnanců, či laskavý liberál s přívětivou komunikací a příjemnými sliby, ale mimikem pěstí hlav v písku nejsou moderními vedoucími pracovníky.

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

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

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

inzerce

ZAHODTE STEREOTYPY! MUŽI BY MĚLI MÍT TAKÉ MOŽNOST VĚNOVAT SE RODINĚ. STEJNĚ JAKO ŽENY. I KDYŽ TO V MNOHA PŘÍPADECH NENÍ SNADNĚ, SOULAD MEZI ZAMĚSTNÁNÍM A RODINNÝM ŽIVOTEM LZE VŽDY NALÉZT. POKUD O PRAVDU CHCETE.

KDO LÉPE PEČUJE O DĚTI?

VLÁDNÍ KAMPAŇ PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ. STEREOTYPY

INSTITUCE

I sociální politika je vědní disciplínou

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

Jak byste charakterizoval poslání ústavu?

Vědeckovýzkumná činnost VÚPSV je zaměřena především na dvě tematické oblasti:

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

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

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

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

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

Jakými metodami pracujete?

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

Jaké jsou nejzajímavější výstupy z poslední doby?

Je velmi těžké vybrat z množství získaných poznatků jen některé

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

Jaké hlavní úkoly jste si stanovili pro letošní rok?

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

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

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



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

(SED)

Z REGIONU

Transformace sociálních služeb je citlivá

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

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

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

Speciální projekt

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

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

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

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

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

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

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

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



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

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

Profesní rozvoj

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

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

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

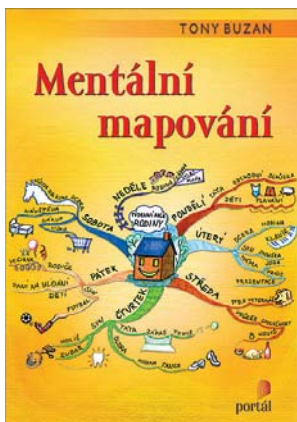
JOSEF VACEK

NÁMĚSTEK HEJTMANA STŘEDOČESKÉHO KRAJE

KŘÍŽOVKA

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

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



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

POMŮČKA: APO, AVEC	ZENSKÉ JMÉNO	MANILSKÉ KONOPÍ	UKAZOVACÍ ZÁJIMENO	JUDSKÝ KRÁL	ITALSKÝ HEREC	PÍSMENO	INICIÁLY HERCE DELONA	CVIK NA KONI	ZUŘIVOST	BRAZILSKÝ INDIÁN	PŘEDLOŽKA	ZNAČKA LEPENKY	NÁČELNÍK KOZÁKŮ	DRUH BYLINY
TYRAN						BEZHŘBÝ VELBLOUD				SPOJKA			ZKRATKA AIRPLANE	
1. DÍL TAJENKY						POTŘEBA KOVBOJE				VRANIK			ZDE	
										MYS			HLE (nářečně)	
ZNAČKA RADIA			MONGOLSKÝ ROLNIK				DÁMSKÝ KLOBOUK				ASIJSKÝ SOKOLIK			
			HEREČKA HVEZDA				TROPICKÁ ROSTLINA				ČÁST MOLEKULY			
NÁZEV PÍSMENE				PCHAČ				OPOJNÝ NÁPOJ				ZENSKÉ JMÉNO		
				AMBALÁŽ				LÁTKA Z LYKA				JMÉNO PSA		
POTOM					KAZIT				ČÁST NOHY				ZNAČKA ABVOLTU	
					SMĚNEČNÝ DLUŽNÍK				KRYTÝ DŽBÁN				OTRAVENÍ	
	SLEZSKÉ MĚSTO	PLÁŠT BEDUÍNA			LIHOVINA Z RÝŽE					KONVOJ				
		NÁDOR			S (francouz.)					DRUH PSA				
ZLEPŠENÍ						PROTIKLAD					VLASTNIT			ZYKOVÉ PRÁVO
						JEMENSKÝ PŘÍSTAV					BAALOVA DRUŽKA			DRUH LEMURA
PŘEDLOŽKA			LAVICE (nářečně)				CELEBESKÝ BUVOL				BÁJNÝ MORSKÝ ZIVOČICH			
			FILIPÍN. SOPKA				JANINSKÝ PAŠA				OČ			
POBIDKA				POUZE				ZASKLENÝ OTVOR				DOMÁCKY ADELA		
				ZNAČKA LAWRENCIA				ZNAČKA OSMIA				INICIÁLY MUTIOVÉ		
2. DÍL TAJENKY														
VÝZVA PRO PSA						PŘÍTOK ODRY				RAJSKÁ JABLÍČKA				

INSPEKCE PRÁCE

Dovolená v mezích zákona

Blíží se měsíce, v nichž většina pracující populace uvažuje o rekreaci. Podívejme se tentokrát na nejromantičtější část roku z hlediska suchých paragrafů. Ne každému je totiž jasné, jaká dovolená mu ze zákona náleží.

Předně je třeba říci, že došlo k modifikaci termínu „dovolená na zotavenou“, neboť zákoník práce používá pouze názvu „dovolená za kalendářní rok a za odpracované dny“. Význam poskytování dovolené zaměstnanci však ve své podstatě zůstává i nadále stejný, a to ten, že dovolená je jedním z druhů doby odpočinku, která představuje možnost zregenerovat síly vyčerpané výkonem práce, popř. slouží k jiným účelům ve prospěch zaměstnance.

Zákoník práce upravuje tři druhy dovolené, na které má zaměstnanec právo při splnění zákonem stanovených podmínek, a to dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, dovolenou za odpracované dny a dodatkovou dovolenou. Další dovolenou již zákoník práce neobsahuje z důvodu nadbytečnosti vzhledem k větší smluvní volnosti a liberalizaci.

DOVOLENÁ ZA KALENDAŘNÍ ROK A JEJÍ POMĚRNÁ ČÁST

Právo na dovolenou za kalendářní rok je vázáno na splnění zákonem daných podmínek, které se posuzují v každém pracovním poměru samostatně.

Právní úprava tohoto typu dovolené zůstala novým zákoníkem práce nezměněna. Právo zaměstnance na dovolenou vzniká, pokud za nepřetržitě trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Jestliže pracovní poměr trval jen část kalendářního roku, přísluší zaměstnanci jen poměrná část dovolené, která činí 1/12 dovolené za kalendářní rok.

Právo na poměrnou část dovolené za kalendářní rok vzniká jen tehdy, pokud pracovní poměr trval nepřetržitě po celý kalendářní měsíc. Pokud ovšem zaměstnanec v průběhu kalendářního měsíce změnil zaměstnání, a to tak, že vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele bezprostředně navazuje na skonče-

ní pracovního poměru u předešlého zaměstnavatele, přísluší tomuto zaměstnanci poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele také za kalendářní měsíc, ve kterém došlo k této změně.

DOVOLENÁ ZA ODPRACOVANÉ DNY

Předchozí právní úprava dovolené za odpracované dny byla převzata i do nové právní úpravy. Rozdíl spočívá pouze ve snížení počtu dnů, které jsou rozhodující pro vznik práva na tento druh dovolené. Pokud zaměstnanec nevznikne právo na dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část, protože u zaměstnavatele neodpracoval v kalendářním roce alespoň 60 dnů, může mu vzniknout právo na dovolenou za odpracované dny za splnění podmínky, že odpracoval nejméně 21 dnů. Poté mu za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce náleží 1/12 dovolené za kalendářní rok.

DODATKOVÁ DOVOLENÁ

Třetím druhem dovolené, která přísluší zaměstnanci, jenž pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné nebo zdraví škodlivé (vymezení těchto prací upravuje ustanovení § 215 odst. 2 zákoníku práce), je dodatková dovolená, jejíž výměra činí 1 týden. Tuto výměru nelze prodloužovat nad rámec daný zákoníkem práce.

Pokud zaměstnanec pracuje jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 (i zde dochází ke snížení počtu z 22 na 21 dnů potřebných k získání práva na tuto dovolenou) takto odpracovaných dnů 1/12 z týdenní dodatkové dovolené. Výjimka je stanovena u zaměstnanců vykonávajících práci v tropických nebo jiných zdravotně obtížných oblastech.



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

Ti musí nejprve splnit podmínku nepřetržitého výkonu práce v těchto oblastech alespoň po dobu 1 roku, za který jim přísluší plná dodatková dovolená. Až poté, jestliže uvedení zaměstnanci pracují nepřetržitě více než 1 rok, jim přísluší za každých 21 odpracovaných dnů 1/12 dodatkové dovolené.

VÝMĚRA DOVOLENÉ

V současné době činí základní výměra dovolené 4 týdny, přičemž týdnem se rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů. V podnikatelské sféře může být prodloužena o další týdny nad základní výměru, nikoliv však zkrácena. U zaměstnavatelů, kteří jsou vázáni na státní rozpočet, tj. u zaměstnavatelů uvedených v ustanovení § 109 odst. 3 zákoníku práce, činí výměra dovolené 5 týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol dosahuje 8 týdnů v kalendářním roce.

JUDr. ANDREA JAKEŠOVÁ

INSPEKTORKA ODBORU PRACOVNÍCH VZTAHŮ

A PRACOVNÍCH PODMÍNEK

STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

(Příspěvek je zkrácen. Celý článek je k dispozici na www.bozpinfo.cz.)

Nezaměstnanost v květnu opět poklesla

V květnu pokračoval pokles nezaměstnanosti. Míra evidované nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím měsícem poklesla o 0,3 % na 6,4 %. Zároveň stoupla nabídka volných pracovních míst na 119 492, což je nejvíce od června 1996. Naopak na druhé straně se do evidence úřadů práce hlásily rekordně nízké počty nových uchazečů.

K 31. 5. 2007 evidovaly úřady práce celkem 382 599 osob, což je o 20 333 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 80 443. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 353 604 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 19 160 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 78 121 osob.

V průběhu května bylo na úřadech práce nově zaevidováno 38 185 osob. Je to o 2 671 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 4 630 méně než v květnu 2006.

Z evidence na úřadech práce v květnu odešlo celkem 58 518 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 9 880 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 7 418 méně než v květnu 2006. V průběhu května 2007 nastoupilo do nového zaměstnání 37 285 osob, což je o 10 809 osob méně než v předchozím měsíci a o 6 689 osob méně než v květnu minulého roku, 21 233 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenalo všech 77 úřadů práce – největší pokles byl v okresech Český Krumlov (o 11,5 %), Jeseník (o 10,0 %), Benešov (o 9,2 %), Pelhřimov (o 8,8 %) a Chrudim (o 8,5 %).

Ke konci května registrovaly úřady práce 209 362 žen, což tvoří 54,7 % z celkového počtu nezaměstnaných, a 68 581 osob se zdravotním postižením, což tvoří 17,9 % z celkového počtu nezaměstnaných.

K 31. 5. 2007 bylo registrováno 21 399 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 3 681 osob méně než v minulém měsíci a o 7 529 osob méně než v květnu 2006. Na celkové nezaměstnanosti se

tak podílejí 5,6 % (duben 2007 – 6,2 %, květen 2006 – 6,2 %). Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v květnu 2007 úřady práce 108 485 uchazečům o zaměstnání, tj. 28,4 % všech osob vedených v evidenci (duben 2007 – 28,7 %, květen 2006 – 27,2 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 5. 2007 činila 6,4 % (duben 2007 – 6,8 %, květen 2006 – 7,9 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha–západ (1,6 %), Praha–východ (1,9 %), Praha (2,4 %), Mladá Boleslav (2,5 %) a Pelhřimov (2,7 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovalo 31 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (17,5 %), Karviná (15,2 %), Teplice (13,3 %), Ústí n/L (12,0 %), Děčín (11,6 %), Ostrava (11,4 %) a Znojmo (11,1 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 8,0 % a mužů 5,2 %.

Úřady práce evidovaly k 31. 5. 2007 celkem 119 492 volných pracovních míst. Je to o 5 597 míst více než v předchozím měsíci a o 38 590 míst více než v květnu 2006. Za měsíc květen bylo na úřadech práce nově nahlášen nebo uvolněno 40 564 pracovních míst a 34 967 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 3,2 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (27,7), Karviná (17,8), Děčín (14,7), Bruntál (12,9) a Most (12,1).

K tomuto datu evidovaly ÚP 4 141 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 16,6 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 22 353 na jedno volné místo připadalo 1,0 uchazečů – absolventů a mladistvých.

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

Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 2007)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	<i>částky životního minima</i>	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	<i>částka existenčního minima</i>	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ 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	<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: jednoosopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	<i>průměrné ceny PH:</i>	benzin 91* Speciál 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 vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i>	
	<i>u organizace a malé organizace:</i>	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	<i>u zaměstnanců:</i>	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	<i>u OSVČ:</i>	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně)
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ*	<i>u osob dobrovolně účastných DP:</i>	28 % na DP
	<i>OSVČ:</i>	13,5 % z vyměřovacího základu
	<i>zaměstnanci:</i>	4,5 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PRÍJMU*	<i>rodičovský příspěvek:</i>	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 7 582 Kč měsíčně
	<i>porodné:</i>	součin částky životního minima dítěte a koeficientu, jehož hodnota činí: při narození 1 dítěte 11,10 při narození 2 a více dětí současně 16,60
	<i>pohřebné:</i>	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), duben 2007: 6,8 % (nová metodika), květen 2007: 6,4 % (nová metodika)		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 5. 2007	<i>celkem:</i>	382 599	
	<i>z toho:</i>	209 362 žen	
		68 581 osob se zdravotním postižením 21 399 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 5. 2007	<i>celkem za ČR:</i>	119 492	
UCHAZEČI NA VPM**	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2007:</i>	3,2	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sčio) celkem**	<i>březen 2007:</i>	8 714 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2006)	<i>počet nemocí z povolání nově zjištěných:</i>	734	
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	29 243	
	<i>smrtelné úrazy:</i>	136	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (CR celkem)	<i>v roce 2006:</i>	79 787	
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** výdaje v roce 2006 (v tis. Kč)	<i>celkem:</i>	261 463 875	
	<i>starobní</i>	186 948 637	
	<i>plný invalidní</i>	37 239 155	
	<i>částečný invalidní</i>	11 801 829	
	<i>vdovský</i>	18 923 882	
	<i>síročí</i>	2 740 414	
	<i>vdovecký</i>	1 809 958	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2005: celkem v národním hospodářství 18 992 Kč, PS 19 055 Kč, NS 18 777 Kč		
	2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 207 Kč, PS 20 328 Kč, NS 19 784 Kč		
	1. čtvrtletí 2007 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 20 399 Kč, PS 20 656 Kč, NS 19 501 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v roce 2006 ²⁾	<i>absolutní údaje</i>	<i>relativní údaje</i>	
	<i>snítky</i>	52 860	5,1
	<i>rozvody</i>	31 415	3,1
	<i>živé narození</i>	105 831	10,3
	<i>zemřelí</i>	104 441	10,2
	<i>celkový přírůstek</i>	36 110	3,5
<i>střední stav obyvat.</i>	10 286 648	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	<i>zaměstnanci celkem</i>	1. čtvrtletí 2006	4 134 203
		4. čtvrtletí 2006	4 211 295
		1. čtvrtletí 2007	4 228 294
	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	1. čtvrtletí 2006	898 794
		4. čtvrtletí 2006	907 946
		1. čtvrtletí 2007	897 582
	<i>OSVČ povinně platí zálohy na důchodové pojištění</i>	1. čtvrtletí 2006	712 811
		4. čtvrtletí 2006	713 343
		1. čtvrtletí 2007	700 166

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

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

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

2) předběžné údaje

Adopce jsou pod drobnohledem úřadů

I celebrity toužící po dětech musí dodržovat české zákony

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



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

FOTO: ANNAHAR, ČTK

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

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

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

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

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



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

FOTO: ČTK

ničí jiným způsobem, jedná se o porušení zákona.“

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

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

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

(EM)

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

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

Hitem ve vyspělém světě je pružná pracovní doba

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

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

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

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

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

Co je reálné a co ideální?

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

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



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

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

V Nizozemsku už to umějí

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

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

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

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

Co způsobuje „PŘEZAMĚSTNANOST“?

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

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

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES