



K VĚCI

Odměňování „na ruku“ je stále větším rizikem

čtěte na straně 2



PŘEDSTAVUJEME

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

čtěte na straně 3



EURES

Sezonní práce v zemích Evropské unie

čtěte na straně 4

SLOVO MINISTRA

Změny chce většina z nás



Českou ekonomiku v posledních měsících provází slušný hospodářský růst a snižování nezaměstnanosti. Počet volných pracovních míst na 120 tisíc. Kromě toho u nás legálně pracuje na 200 tisíc cizinců (příčinně zaměstnavatel musí prokázat, že nemůže najít českého zájemce).

Další stovky tisíc lidí podle odhadů pracují načerno. Mnozí z nich jsou registrováni na úřadech práce a pobírají sociální dávky. Sociální systém je tak rozsáhlé zneužíván, na což doplácí poctiví plátcí daní. Mnohým se stále vyplatí dlouhodobě pobírat podpory, aniž by byli nuceni aktivnějším přístupem řešit svoji situaci. Životu na dávkách před prací tak dává dlouhodobě přednost až 80 tisíc lidí. To chceme změnit a k této změně cítím v naší společnosti silnou podporu.

Jsem přesvědčený, že musí dojít k výraznějšímu propojení trhu práce se sociálním systémem. Navrhované vládní reformy v sociální oblasti by měly především zamezit zneužívání sociálních dávek a více motivovat lidi k hledání práce, aby se jim vyplatilo v případě, pokud o ni přijdou, pobývat v sociální síti co nejkratší dobu.

Většina naší společnosti by taková opatření uvítala. Podle průzkumu agentury STEM jsou téměř tři čtvrtiny Čechů přesvědčeni, že dávky v nezaměstnanosti by měly být nízké, aby byl každý nucen najít si zaměstnání, i za cenu méně kvalifikované práce, requalifikace nebo třeba přestěhování. Lhát v žádosti o podporu a nehlédat si práci považuje podle jiného výzkumu veřejného mínění za nemorální přes 60% obyvatel České republiky. Dnes jsou to bohužel jevy poměrně rozšířené, avšak pevně věřím, že se nám je díky plánovaným opatřením podaří snížit na minimum.

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

Lidský věk se prodlužuje, a proto musíme pamatovat na důstojné stáří

Důchodová reforma přichází včas

Za třináct let bude každý čtvrtý občan České republiky starší šedesáti let. Tuto demografickou situaci by současný důchodový systém nevládl. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas přichází s návrhem reformy, která má předejít neřešitelným miliardovým dluhům.

V čem spočívají hlavní změny? Především v postupném zvyšování věkové hranice odchodu do důchodu. Po roce 2030 by měli již všichni muži odcházet do penze v 65 letech, ženy této hranice dosáhnou až v roce 2043 (podle počtu vychovaných dětí). Prodlouží se také doba pojistného z 25 na 35 let a podstatně větší roli začne hrát individuální připojištění. Jak však ministr Nečas zdůrazňuje, tato opatření se v žádném případě nebudou týkat lidí v předpenzijním věku, ale pouze dnešní mladé a střední generace. Starší lidé, právě tak jako současní důchodci, budou nadále pobírat peníze, pravidelně valorizované nad rámec inflace.

Výdaje na důchodové pojištění představují dnes cca 28% výdajů státního rozpočtu. V současné době Česká správa sociálního zabezpečení vyplácí důchody 2,70 milionu osob, z toho je cca 1,99 milionu důchodů starobních, zbytek tvoří důchody invalidní a pozůstalostní. Pojistné

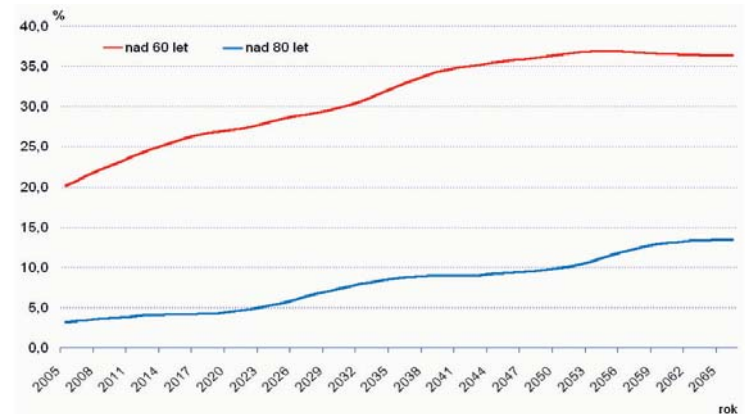
V rámci I. etapy bylo připraveno paragrafované znění změn, jejichž úkolem je:

- pokračovat v postupném diferencovaném zvyšování věkové hranice pro nárok na starobní důchod s cílem dosáhnout věkové hranice 65 let pro muže i ženy (po roce 2030),
- sjednotit věkovou hranici žen a mužů pro „trvalý“ nárok na vdovský/vdovecký důchod,
- postupně prodloužit potřebnou dobu pojištění pro nárok na starobní důchod z 25 na 35 let (včetně náhradních dob pojištění),
- přehodnotit stávající definici invalidity,
- transformovat invalidní důchod na důchod starobní při dovršení věku 65 let,
- zvyšovat procentní výměru starobního důchodu i za dobu výdělečné činnosti při souběžném pobírání poloviny starobního důchodu,
- při stanovení výše procentní výmě-



FOTO: © PHOTOGRAPHER: ALCOHOLIC | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Podíl osob ve vyšších věkových skupinách na celkové populaci



na důchodové pojištění je příjem státního rozpočtu; v roce 2006 činily příjmy státního rozpočtu z pojistného na důchodové pojištění 276,9 mld. Kč a výdaje státního rozpočtu na dávky důchodového pojištění 272,9 mld. Kč.

Přes řadu změn provedených v základním důchodovém pojištění je zřejmé, že především v důsledku očekávaného nepříznivého demografického vývoje je důchodový systém při současném nastavení základních parametrů dlouhodobě finančně neudržitelný a je třeba jej dále významně reformovat. Za posledních 15 let se střední délka života prodloužila o 4 roky a předpokládá se, že za každých dalších šest let se bude prodloužovat o 1 rok. V kombinaci s poklesem porodnosti se tak bude zvyšovat i podíl starších osob na celkové populaci.

Důchodová REFORMA MÁ TŘI ETAPY

V současné době začne působit komise pro důchodovou reformu složená ze zástupců politických stran. Jaký bude její úkol? Již v tomto volebním období by mělo dojít k výrazné změně v důchodovém systému, a to ve třech etapách.

ry invalidního důchodu odstupňovat procentní sazbu za každý celý rok doby pojištění (včetně dopočtené doby) podle stupně invalidity. V rámci první etapy důchodové reformy se zvažují i možnosti uspořádání lékařské posudkové služby sociálního zabezpečení za účelem zvýšení efektivity jejího fungování.

V rámci II. etapy by měla být připravena a realizována jednak opatření ve veřejném základním důchodovém pojištění, a to zejména:

- zavedení plateb státu za náhradní doby pojištění; odvod plateb za náhradní doby pojištění umožní snížit

procentní sazby pojistného na důchodové pojištění s pozitivním dopadem na trh práce. Zavedení těchto plateb bude znamenat výdaje ze státního rozpočtu. Tyto dodatečné prostředky by měly být získány v rámci ekologické daňové reformy,

- vytvoření rezervy pro důchodovou reformu z příjmů z privatizace,
- oddělení financování základního důchodového pojištění od státního rozpočtu a vytvoření „důchodového fondu“,

a jednak opatření v oblasti soukromých důchodů (zejm. penzijní připojištění se státním příspěvkem a životní pojištění), a to zejména:

- oddělení majetku akcionářů a klientů,
- zavedení možnosti poskytovat různé zaměřené penzijní plány,
- zvýšení motivace k vyšším příspěvkům,
- zvýšení participace zaměstnavatelů,
- podpora čerpání doživotních penzí z penzijního připojištění.

V rámci III. etapy by měl být případně zaveden další dobrovolný spořicí pilíř důchodového systému:

Jde o možnost částečně se vyvázat ze základního důchodového pojištění (možnost „opt-out“). Pro dosažení větší diverzifikace zdrojů příjmů ve stáří je nutné posílení fondové složky důchodového systému platbou příspěv-

ků do penzijních fondů. Možný přístup by spočíval v tom, že bude všem pojištěncům dána možnost volby, zda jejich důchod bude plynout pouze ze státního rozpočtu. Tyto dodatečné prostředky by měly být získány v rámci ekologické daňové reformy, vytvoření rezervy pro důchodovou reformu z příjmů z privatizace, oddělení financování základního důchodového pojištění od státního rozpočtu a vytvoření „důchodového fondu“.

Tato možnost volby by pro pojištěnce, kteří by ji využili, znamenala, že část jim placených příspěvků na základní důchodové pojištění by plynula na individuální soukromé pojištění. Při splnění podmínek nároku na důchod by jim byl přiznán důchod z průběžného systému (snížený z důvodu vyvázání) a důchod vypočtený na základě stavu prostředků individuálního účtu. O konkrétním postupu v této věci by mělo být rozhodnuto v roce 2008.

SOUČASNÝ STAV PRACÍ NA DŮCHODOVÉ REFORMĚ

MPSV připravilo návrh paragrafovaného znění novel zákonů k realizaci parametrických změn základního důchodového pojištění a změn souvisejících právních předpisů a je dokončována fáze vnitřního připomínkového řízení. Rozeslání do meziresortního připomínkového řízení se předpokládá v červenci 2007, předložení vládě v září 2007 a projednání a schválení změn v parlamentu v roce 2008.

Podrobnější údaje k návrhu důchodové reformy naleznete na www.mpsv.cz na speciální internetové stránce Sociální reformy.

Složení komise k důchodové reformě

ODS	Petr Nečas, Vlastimil Tlustý
KDU-ČSL	Marián Hošek, Jan Kasal
SZ	Džamila Stehlíková, Jiří Vopátek
ČSSD	Zdeněk Škromach, Bohuslav Sobotka
KSČM	Miroslav Opálka, Ivana Levá

(MAR)

Argumenty pro reformu

Prodlužující se střední délka života

Za posledních 15 let se prodloužila o 4 roky. U osob, které dosáhly 60 let, dojde do roku 2050 ke zvýšení o 6,5 roku (z 22,7% u narozených v roce 1945 na 29,2% u narozených v roce 1990).

Nízká porodnost

Pohybující se na hranici 1,2-1,3 s před-

pokládaným růstem maximálně na hodnotu 1,7.

Růst podílu osob ve vyšších věkových skupinách (zejména ve skupině nad 80 let)

U věkové skupiny nad 80 let se očekává více než trojnásobný nárůst jejího podílu.

K věci

Odměňování „na ruku“ je stále větším rizikem

Dokazovat práci načerno je sice obtížné, nikoli však nemožné. Jedná se o nezákonné počínání, které Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bude přísně postihovat. Právě tak se pod drobnohledem orgánů inspekce práce ocitne zneužívání výplat minimální mzdy.

Nezaměstnanost klesá, pracovních příležitostí přibývá, což lidem umožňuje, aby se při výběru zaměstnání chovali racionálně, a aby se pod tlakem nedostatku příležitostí nerozhodovali pro riskantní a nezákonné kontrakty.

Vidina zdánlivě vyšší mzdy nemůže vyvážit zápory práce bez sociálního a zdravotního pojištění, bez nároku na placenou dovolenou, s možností propuštění na hodinu. Za pracovní úraz nedostane nepřihlášený zaměstnanec žádnou kompenzaci, nemůže dokonce ani požádat o půjčku u finančních ústavů.

Firmy ušetří na odvodech za sociální a zdravotní pojištění zaměstnanců, riskují ovšem finanční postih, který může tyto pochybné úspory výrazně převýšit.

Oblíbeným způsobem kombinace legálního a nelegálního zaměstnávání stále zůstává minimální mzda na výplatní pásce a zbytek odměny

mimo účetní evidenci přímo „na ruku“. Jedná se o způsob běžný zejména ve službách. Je to rozšířený delikt na úseku odměňování zaměstnanců, který však orgány inspekce práce mohou snadno odhalit. Minimální mzda může být totiž legálně vyplácena jen velmi úzké skupině pracovníků vykonávajících nejméně kvalifikované práce.

Jde o práce sestávající z jednoduchých opakujících se pracovních operací bez vazeb na další procesy a činnosti. Jde zpravidla o činnosti bez rizika pracovního úrazu, které nepředstavují zvýšené nároky na nervovou soustavu, soustředěnost a pohotovost.

Mezi takto definované pracovní aktivity rozhodně nepatří povinnosti obsluhujícího personálu v restauracích ani prodavačů či pokladních v obchodech a dalších profesí ve službách, které bývají minimální mzdou nejčastěji odměňovány.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: WOLFGANG AMRI | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas očekává, že chystané legislativní změny v oblasti zaměstnanosti podobné nešvary v odměňování pracovníků ukončí.

Příklady prací, které je možné odměňovat minimální mzdou:

- kontrola příchodu a odchodu zaměstnanců, výdej klíčů,

- běžný úklid,
- drobné šicí práce, našívání kapes, přišívání knoflíků,
- pomocné práce při přípravě jídel,
- ruční manipulace se zbožím a materiálem do 5 kg váhy,
- ošetřování veřejné zeleně,
- obsluha jednoduchých rozmnožovacích zařízení,
- doručování zásilek.

(RED)

Ve zkratce

• O 2 000 Kč se zvyšuje důchod lidem, kteří se dožijí sta let. Česká správa sociálního zabezpečení jich letos v květnu evidovala celkem 251. U příležitosti stých narozenin dostávají senioři i osobní dopis ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase.

• Počet prostitutek v ČR budou zjišťovat tazatelé, kteří vyrazí do terénu koncem letošního roku. Ministerstvo vnitra a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se rozhodly zjistit, kolik žen v zemi nabízí sexuální služby, a také proč a kde tak činí. Důvod? Prostituce je spojená s kuplířstvím a jinou kriminalitou. Na akci je předběžně přislíben jeden a půl milionu korun. Počet prostitutek v Česku se nyní odhaduje jen velmi přibližně a údaje o něm se rozcházejí. Pohybují se mezi šesti a třiceti tisíci.

• Věznic v Mírově na Šumpersku, která patří mezi nejtěžší káznice v zemi, otevřela novou halu na výrobu nábytku. Stavbu za více než 58 milionů korun plánovalo vedení věznic několik let. Práci by zde mělo najít až 50 odsouzených. Ve věznicích si nyní odpykává svůj trest 372 odsouzených, z toho 13 doživotně. Podle zástupců radnice je nyní zaměstnáno přes 60 procent z nich.

Proč olympionici nedostanou renty

O sportovce by se měl postarat nadační fond, nikoli důchodový systém

Dvacet tisíc korun měsíčně mohli dostávat k důchodu bývalí olympionici, pokud by sněmovnou prošel návrh sociálních demokratů na renty, které měly někdejší medailistům zajistit důstojné stáří. Pro stát by to představovalo 27 milionů korun ročně, to ale nebyl hlavní důvod, proč se většina poslanců postavila proti.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: LUCAS PABELO PONCE | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Podle ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase by zákon olympioniky vyňal jako jedinou skupinu z důchodového systému sdíleného všemi ostatními lidmi. „Jsem přesvědčen, že je naší povinností postarat se o lidi, kteří udělali hodně pro tuto zemi, jsem přesvědčen, že tou správnou cestou je bezesporu nadační fond, ale rozhodně by to neměl být důchodový systém,“ uvedl Petr Nečas.

„Stejně dobré jméno dělají České republice i sportovci z neolympionických sportů, dělá to celá řada představitelů kultury, umění, vysokého školství, vědy apod. A tito lidé by pak měli peníze výrazně nižší než bývalí sportovci. Z tohoto pohledu je naprosto legitimní klást si otázku, jak dlouho musel člověk bojovat na frontách druhé světové války, jak dlouho by musel být zavřený v koncentračním táboře, jak dlouho by musel být politickým vězněm ve 40. a 50. letech, aby dosáhl na takto vysokou penzi. Jsem

pijských sportů, dělá to celá řada představitelů kultury, umění, vysokého školství, vědy apod. A tito lidé by pak měli peníze výrazně nižší než bývalí sportovci. Z tohoto pohledu je naprosto legitimní klást si otázku, jak dlouho musel člověk bojovat na frontách druhé světové války, jak dlouho by musel být zavřený v koncentračním táboře, jak dlouho by musel být politickým vězněm ve 40. a 50. letech, aby dosáhl na takto vysokou penzi. Jsem

presvědčen, že v této optice musíme návrh posuzovat a v této optice pro něj nemůžeme hlasovat,“ uzavřel Nečas.

Nejde o to, že by si sportovní veteráni důstojnější podzim života nezasloužili, ale i o ně by se měla postarat především jejich rodina – rodina sportovní. Aktivními mladými sportovci začínají, olympijskými sponzory a fanoušky končí. Neexistuje jediná bariéra, která by bránila založení nadačního fondu, z něhož by někdejší reprezentanti, kteří se ne vlastní vinou ocitli v životní nouzi, byli odměňováni. Poslanec Pavel Ploc, bývalý skokan na lyžích, který návrh rent inicioval, může dát nyní k založení fondu podnět. Svépomoc platí i pro jakoukoli jinou profesi. Vyměřovat důchody podle toho, jak se kdo zasloužil o stát, nelze. Sociální síť by se pak stala zdrojem výčitek a závistí.

(RED)

Otázky a odpovědi

„Víkendovým“ chřipkám zvoní hrana

První tři dny nemoci se nebudou vyplácet žádné dávky. Co když lidé ale začnou přecházet virózy, a budou tak ohrožovat sebe i ostatní?

Tzv. karenční lhůta, čili prvních několik dní bez nemocenské, existuje ve dvanácti z patnácti starých

členských zemí Evropské unie. Ve Finsku trvá dokonce devět dní. Nikde se neprojevovalo, že by se zdravotní stav obyvatel zhoršil, že by přecházeli nemoci. To jen svědčí o odpovědnosti každého z nás. Naopak je zdravotní stav lidí v těchto zemích v průměru lepší než u nás.

Jak je v Česku nemocnost ve srovnání s okolní Evropou?

Vysoká. I vláda Vladimíra Špidly (ČSSD) si uvědomovala, že je nutné s nemocenskou něco dělat a snížila její výplatu v prvních třech dnech na 25 % denní mzdy. Nemocnost u nás poté poklesla, stále je však příliš vysoká. Zkušenosti západní Evropy ukazují, že právě prvních několik dnů bez nemocenské jednoznačně zamezuje spekulativnímu chování, takzvanému „hodění se marod“. Nemocenská je u nás zřejmě nejvíce zneužívanou sociální dávkou. Není normální, aby v zemi, která má lepší zdravotní stav obyvatelstva než Polsko, Maďarsko nebo Slovensko, byla vykazována vyšší nemocnost a abychom měli prakticky nejvyšší nemocnost v Evropské unii. Zneužívání nemocenské se přitom hodí jak části zaměstnanců, tak části zaměstnavatelů, kteří její pomocí řeší situaci, kdy nemají pro své lidi práci.

JÍŘÍ SEZEMSKÝ

VEDOUcí ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV



FOTO: © PHOTOGRAPHER: KATI NEUDERT | AGENCY: DREAMSTIME.COM

ČSSZ

Nemocní musí počítat s kontrolou

Počet Čechů, kteří neoprávněně pobírají nemocenské dávky, neklesá. Na podnět Ministerstva práce a sociálních věcí ČR zvýšila Česká správa sociálního zabezpečení počet kontrol nemocných. Její pracovníci jen v prvním čtvrtletí letošního roku zkontrolovali 75 490 nemocných, z nichž 1 553 pobíralo dávky neoprávněně. Ročně se počet odhalených podvodných marodů pohybuje kolem šesti tisíc, ve skutečnosti je však daleko vyšší. Nejčastěji zneužívají dávek lidé s nízkými příjmy. Vyšším příjmovým kategoriím se nemocenská nevyplácí a tito lidé běžná onemocnění řeší spíše čerpáním několika dnů dovolené.

Lidé, kteří čerpají nemocenskou dávku, musí umožnit kontrolu dodržování léčebného režimu. To znamená, že musí například opatřit svůj byt zvonkem a jmenovkou či uvést ošetřujícímu lékaři platnou adresu pobytu. Pracovníci správy sociálního zabezpečení se při kontrole prokazují oprávněním ke kontrole, práce neschopní občané jsou povinni jim předložit doklad o pracovní neschopnosti. Do něj pracovník dozoru zaznamená datum a čas kontroly a svůj podpis.

Kontroly dodržování léčebného režimu se provádějí pravidelně během celého týdne, případně i o víkend. Kontrolují se buď namátkou vybraní lidé, dále občané, k jejichž kontrole dá podnět praktický lékař, úřad práce či posudkový lékař České správy sociálního zabezpečení. Podnět ke kontrole může dát také zaměstnavatel, který má podezření, že jeho zaměstnanec nemoc pouze předstírá, že zaměstnání bere nemocenskou a přitom vykonává jinou činnost.

Kromě snížení či odebrání dávek může Česká správa sociálního zabezpečení pracovní neschopnost ukončit, což se děje ve většině případů, kdy je zjištěno porušení léčebného režimu.

STĚPÁNKA FILIPOVÁ

TISKOVÁ MLUVČÍ ČESKÉ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Pracovní neschopnost v ČR

Rok	2005	2006
Počet neschopenek	3 185 257	2 870 261
Průměrná délka neschopenky (dny)	33,62	36,49

Integrace cizinců



S velkým zájmem Pražanů se setkal pouliční happening Refufest, který proběhl 15. a 16. června na náměstí Míru. Lidé ze všech koutů světa, kteří v České republice hledají útočiště, zde nabízejí kolektivním ochutnávkám ze svých kuchyní, návštěvníci se mohli seznámit s je-

jich hudbou či tradičním oblečením. Podle pořádajícího sdružení Berkat taková setkání migrantů s českými občany pomáhají odbourávat strach z cizinců, kteří se pomalu stávají nedílnou součástí naší společnosti.

FOTO: FRANTIŠEK VLČEK

■ Britské zkušenosti

Posudkoví lékaři mohou ušetřit státu miliardy korun

Součástí navrhovaných sociálních reforem k omezení výdajů státního rozpočtu je i připravovaná reforma lékařské posudkové služby. Důvody jsou nasnadě, celkový finanční dopad lékařské posudkové činnosti v současnosti činí 85 mld. Kč ročně.

Z této částky zhruba 43 mld. Kč představují invalidní důchody, 9 mld. Kč příspěvek na péči a 26 mld. Kč dávky nemocenského pojištění. Zřízení jednotné lékařské posudkové služby umožní úspory v řádu miliard Kč.

Tuto myšlenku podpořil i česko-britský seminář k organizaci a činnosti posudkové služby, který uspořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

BRITÁNII ZACHRÁNILA SOUKROMÁ FIRMA

Pozvání do České republiky přijali odborníci z britského ministerstva práce a důchodů a privátní firmy Atos Origin. Odborná veřejnost tak měla možnost slyšet, jak stoupající sociální výdaje přivedly vládu Velké Británie k uzavření zakázky s privátní firmou s cílem nejen zastavit zvyšování těchto výdajů, ale dokonce je

o třetinu snížit při zachování odpovídající kvality poskytovaných služeb.

Zakázku na posuzování zdravotního stavu pro účely *Incapacity Benefit* (dávka při invaliditě, obdoba invalidních důchodů) a pro účely *Disability Living Allowance* (obdoba příspěvku na péči) získala od státu firma Atos Origin. Firma vyvinula systém LIMA (*Logic Integrated Medical Assessment*), který od roku 1998 používají lékaři posudkové služby Atos Origin. Firma zaměstnává více než 300 kmenových a 1 500 smluvních lékařů. Ročně je posouzeno 1,2 mil. osob.

Všechny dávky spravuje ministerstvo práce a důchodů a u téměř všech sociálních dávek je vyžadován lékařský posudek, který na základě *Evidence Based Medicine* (medicíny založené na důkazech) vypracovávají lékaři posudkové služby Atos Origin. Firma zaměstnává více než 300 kmenových a 1 500 smluvních lékařů. Ročně je posouzeno 1,2 mil. osob.



Novinka: příspěvek NA PODPORU NÁVRATU DO PRÁCE

Cílem probíhající reformy sociálního zabezpečení ve Velké Británii je snížení počtu osob, které přestanou pracovat a pobírají pouze sociální dávky, zajištění správné identifikace osob, které nejsou schopny pracovat, a nastavení

podpory tak, aby se co nejvíce jejich adresátů mohlo vrátit do práce. Od roku 2008 proto bude zaveden nový příspěvek, příspěvek na podporu návratu do práce, který nahradí dávky pobírané v invaliditě. Podporu návratu do práce zajišťuje projekt *Pathways to Work*, tedy projekt cesty k práci, který je realizován od roku 2003 a do pracovního procesu navrátil již 26 000 klientů.

Klíčovým rozhodnutím z posudkové medicíny hlediska byl nový pohled na pracovní schopnosti klienta. Systém je orientován na pracovní schopnosti, kterými pro trh práce klient disponuje, tedy na skutečnost, jakou činnost může ještě vykonávat.

Posudkový PROGRAM MUSÍ BÝT ZNALECKÝ A NEZÁVISLÝ

I pro činnost české lékařské posudkové služby je důležité změnit stávající

přístupy hodnocení důsledků zdravotního postižení a invalidity. Prokazování ztracených pracovních schopností směřovat na zjišťování zachovaných schopností a tím umožnit rychlejší sociální začleňování klientů. Systém LIMA se zabývá porovnáváním a vyhodnocováním údajů klienta o jeho zdravotních problémech, zjišťuje časový snímek jeho běžných denních aktivit a posuzuje dopad zdravotního postižení na omezení schopností důležitých pro práci. Na vlastní posudkovou část programu navazuje část analytická, ve které se vyhodnocuje zatížení a kvalita posudkového procesu, a část, která poskytuje odborné medicínské údaje. Program se neustále vyvíjí, připravuje se jeho další aktualizace, která bude více zaměřena na kvalitu poskytovaných služeb a bude aktuálně odrážet změny pracovního prostředí a modernizaci medicínských metod a léčebných postupů.

Závěr semináře vyzněl ve prospěch sjednocené posudkové služby, která vykonává svoji činnost nezávisle a jejíž lékařské posudky slouží jako validní podklad pro rozhodování.

Výsledkem spolupráce firmy Atos Origin a ministerstva práce a důchodů je celkové snížení finančních nákladů spojených s vyplácením sociálních dávek, a to nejen v důsledku snížení počtu těchto dávek, ale i snížením počtu administrativních pracovníků, zlepšením technického vybavení a vyšší úrovní kvality poskytovaných služeb.

Britské zkušenosti se tak stávají jedním z důležitých podkladů v dalším koncepčním rozhodovacím procesu při směřování lékařské posudkové služby v naší zemi.

MUDr. LIBUŠE ČELEDOVÁ,
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

■ PŘEDSTAVUJEME

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Evropský sociální fond (ESF) slaví v Evropě letos své 50. výročí. Díky němu byla podpořena celá řada velmi kvalitních projektů, jejichž prostřednictvím se podařilo zaměstnat miliony lidí v celé Evropské unii. Česká republika měla možnost vyzkoušet si tento důležitý nástroj po dva roky. Během této doby bylo podpořeno více než 2 600 projektů za téměř 15 mld. Kč.

V programovém období 2007–13 bude i nadále hrát Evropský sociální fond významnou roli v sociální politice České republiky a bude využíván jako hlavní nástroj pro zvyšování zaměstnanosti, zvýšení konkurenceschopnosti pracovníků a sociální začleňování.

Česká republika bude využívat tohoto významného finančního nástroje v následujících sedmi letech prostřednictvím tří operačních programů, na které od EU získala celkem 3,8 mld. eur.

Jedním z těchto programů je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), na jehož realizaci získalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR z Evropského sociálního fondu pro toto období přes 1,8 mld. eur. Společně s nezbytným národním spolufinancováním pak rozpočet programu přesáhne 2,1 mld. eur, přičemž tyto prostředky bude možné čerpat až do roku 2015. Nový program v mnohém navazuje na současné programy spolufinancované z ESF.

Hlavním cílem OP LZZ je zvýšení zaměstnanosti v České republice na úroveň průměru patnácti nejlepších zemí EU. Jednou z hlavních priorit bude i nadále zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů. Tento cíl bude zaměřen především na předcházení nezaměstnanosti prostřednictvím podpory investic do lidských zdrojů ze strany podniků a organizací, rozvoj odborných znalostí, kvalifikace a kompetence zaměstnanců a zaměstnavatelů a rozšiřování možností pro uplatnění pružnějších forem zaměstnávání.

Druhou významnou oblastí je zlepšení přístupu k zaměstnání a prevence nezaměstnanosti. Tento cíl směřuje především k zlepšení přístupu k zaměstnání a na trvalé začlenění osob hledajících zaměstnání a také na prevenci nezaměstnanosti.

Třetí neméně důležitou prioritou je



ROLNIČKA – nová příležitost pro pracovní integraci lidí s mentálním a kombinovaným postižením. Hlavní aktivitou projektu je vznik „otevřené čajovny-kavárny“, která je zácvikovým místem pro pracovní přípravu deseti mladých lidí s postižením. Výsledkem projektu by měla být lepší připravenost všech zúčastněných a podpoření zaměstnávání lidí, kteří jsou při zapojení na trhu práce znevýhodněni vzhledem ke svému postižení.

Příjemcem finanční podpory je Diakonie ČCE – středisko Rolnička, Mrázkova 700/III, 392 01 Soběslav, www.rolnicka.cz. Výše poskytnutých finančních prostředků z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR je 650 000 Kč.

posílení integrace osob ohrožených sociálním vyloučením nebo sociálně vyloučených. Ta je zaměřena zejména na pomoc osobám ohroženým sociálním vyloučením nebo přímo osobám sociálně vyloučeným. Mezi hlavní aktivity patří jak začleňování osob z odlišného sociokulturního prostředí, tak prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. U aktivit zaměřujících se na rovné příležitosti jde především o vytvoření podmínek pro soulad pracovního a rodinného života. Kromě zkvalitnění a rozšíření nabídky stávajících předškolních zařízení pro děti se program zaměřuje i na osvětlu a propagaci principu rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělá-

vání a zaměstnání, zvýšení jejich účasti v podnikání a motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání.

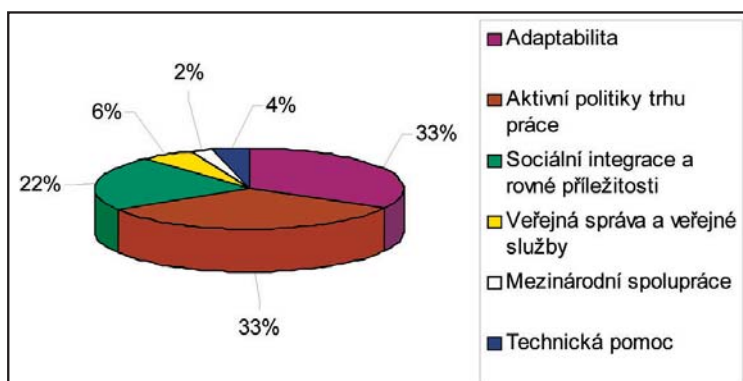
Další podporovanou oblastí je modernizace veřejné správy, kde se jedná především o zvýšení kvality, efektivnosti a transparentnosti veřejné správy a veřejných služeb. Poslední prioritou je zintenzivnění mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Rozložení finančních prostředků dle jednotlivých prioritních os vystihuje graf vlevo dole.

Program byl schválen vládou ČR v listopadu loňského roku a v březnu toho roku byl odeslán k posouzení Evropské komisi. Po obdržení jejího odsouhlasení mohou následovat první výzvy pro žadatele k předkládání projektů. Nejpravděpodobnějším termínem prvních výzev se jeví 2. polovina 2007. V tomto období bude také probíhat řada konferencí a seminářů pro zájemce o získání podpory z tohoto významného fondu.

Další informace o Evropském sociálním fondu a jeho programech naleznete na oficiálních webových stránkách ESF www.esfcr.cz.

Ing. KAMILA DAVIDOVÁ
ODBOR ŘÍZENÍ POMOCI Z ESF, MPSV



■ ZAMYŠLENÍ

Mateřských školek je málo, děti hodně

Na mateřské školky jsou dnes pořadníky. Přednost mají děti z příjmově slabších rodin. Ano, je to bohužel tak. Máme se snad rozvést nebo udávat nižší příjmy, aby se naše dítě dostalo do školky? Ptají se příslušníci střední třídy, kteří se cítí diskriminováni a často se obrací s kritikou na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Jenže zřizovateli mateřských škol jsou převážně obce. Co má dělat stát, když při současném stavu veřejných financí nelze investovat miliardy korun do vládních plánů na výstavby předškolních zařízení, která by navíc, až pomine populační vlna, zela opět prázdnotou?

Po roce 1989 nastal výrazný pokles porodnosti, což se projevilo hromadným rušením mateřských škol. Pokles počtu jestli souvisel s jejich malou popularitou a nevhodností k péči o nejmenší děti. Nyní záleží na místních podmínkách v obcích, zda mohou pružně reagovat na dnešní demografický vývoj a do předškolních zařízení rozumně investovat.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR přichází v péči o předškolní děti s alternativními modely, které rozšiřují spektrum rodinných služeb. Jde o modely, které se osvědčily v západní Evropě, na státní rozpočet kladou

minimální nároky a pro průměrně situované rodiče jsou dostupné. Péče o děti ve formě „vzájemné rodičovské výpomoci“ je velmi rozšířená například v Německu, Rakousku, Švýcarsku nebo Francii. Je to prostě – jedna maminka na mateřské dovolené si přibere do denní péče další děti ze sousedství. Přivydělá si tak k rodičovskému příspěvku, zatímco maminky svěřených dětí se mohou věnovat kariéře. Stejnou činnost může provozovat důchodkyně či jiná žena v domácnosti.

Další možností, o níž ministerstvo usiluje, je daňová podpora zaměstnavatelů při zřizování dětských koutků přímo na pracovišti, podnikových mikroskol nebo firemních školek. V úvahu přicházejí i příspěvky zaměstnancům na zajištění hlídání dětí přímo v jejich domácnosti.

Všechny tyto nové možnosti mohou řešit problém s hlídáním předškolních dětí. Nejsou všespásitelné, ale rozhodně znamenají posun vpřed a nezávislost rodiny na státě či obci poskytovaných možnostech. Připome-li k tomu širší využívání částečných a flexibilních pracovních úvazků, nemusejí se rodiče obávat, že je předškolní dítě připraví o možnost skloubit pracovní dráhu s jeho výchovou.

EVA MARTÍNKOVÁ,
ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV



FOTO: © PHOTOGRAPHER: PAVEL LOSEVSKY | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Sezonní práce v zemích EU

Studujete a chcete si přes prázdniny přivydělat, ale chtěli byste zkusit práci za hranicemi České republiky? Nebo už jste zaměstnaní, ale rádi byste využili dovolenou v letních měsících jako možnost zajímavého přivýdělku? Pak právě pro vás jsou určeny sezonní práce v rámci Evropské unie.

Nabídka sezonních prací v zemích EU je velmi lákavou záležitostí pro mnoho z nás. Naskytá se nám šance „oprášit“ své jazykové znalosti, poznat novou zemi, nové lidi a zvyklosti, vyzkoušet si práci v jiném prostředí. Oproti standardnímu dlouhodobému zaměstnání v cizině se u sezonních prací nemusíme vzdávat svého současného zaměstnání, odjíždíme tzv. jen na chvíli, a když se nám práce nelíbí, můžeme se vrátit domů.

Mezi nejoblíbenější země, kam Češi jezdí za sezonními pracemi, patří Rakousko, Španělsko, Nizozemsko, Itálie a Dánsko.

Kde lze najít nabídky sezonních prací v zemích EU?

Sezonní práce a brigády jsou zveřejňovány na celoevropských internetových vyhledávacích. Jejich uce-

lený přehled naleznete na stránkách EURES - http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona a www.eures.europa.eu. Na evropském portálu pracovní mobility najdete on-line databázi s více než 1,2 mil. volnými



pracovními místy z úřadů práce 31 zemí Evropy.

TIP

pro rychlé vyhledávání na stránkách www.eures.europa.eu: Při vyhledávání sezonních prací zadávejte spojení práce na dobu určitou, season, případně přímo názvy hledaných profesí jako Pomocní pracovníci v zemědělství, číšníci apod.

S jak vysokými životními náklady je třeba počítat?

Vesměs platí, že životní náklady jsou vyšší než v ČR. Záleží také na jednotlivých oblastech, např. v severní části Itálie jsou životní náklady vyšší než v jižní části. Poměrně drahé bývají služby a ubytování.

Veškeré informace o jednotlivých zemích, pracovních možnostech a podmínkách naleznete na stránkách Evropského portálu pracovní mobility <http://portal.mpsv.cz/eures/>.



© PHOTOGRAPHER: MIHAICALIN | AGENCY: DREAMSTIME.COM

EURES představuje celoevropskou síť poradenských kanceláří Eures (European Employment Services), na které se mohou obrátit zaměstnanci i zaměstnavatelé působící v členských státech a zcela ZDARMA mohou využít služeb jednotlivých EURES poradců. 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 31 zemí, kterými jsou Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Es-

tonsko, Finsko, Francie, Irsko, Island, Itálie, Kypr, Lichtenštejnsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Velká Británie.

Pro Českou republiku platí, že v každém ze 14 krajských úřadů práce najdete proškoleného EURES poradce, který vám zdarma poskytne poradenský servis – tzn. ukáže vám, jak si vyhledat pracovní místo v zahraničí, poradí, jak kontaktovat zaměstnavatele, a pomůže objasnit problémy, které vás mohou v zahraničí v té které zemi Evropy potkat.

Přehled nejznámějších celoevropských vyhledávačů:

www.anyworkanywhere.com	Nabízí pracovní příležitosti v mnoha zemích Evropy i v mimo-evropských státech, jednoduché vyhledávání dle země a typu práce, také informace o možnostech ubytování a pracovních povoleních/vízech, pokud jsou požadovány.
www.eurosummerjobs.com	Francouzský portál s odkazy na práce ve Španělsku, Itálii, Francii, Belgii, Německu, Rakousku a Lucembursku. Praktický průvodce i s odkazy na ubytování.
www.fruitfuljobs.com	Je zaměřen především na pracovní nabídky v oblasti sběru ovoce ve Velké Británii. Obsahuje odkazy na firmy působící v oblasti pěstování a zpracování ovoce.
www.gapwork.com	Sezonní práce nejen pro studenty.
www.holidayresortjobs.co.uk	Pracovní nabídky pro letní i zimní sezonu v turistických střediscích.
http://europa.eu.int/youth	Evropský portál pro mladé nabízí v sekci Práce množství odkazů na webové stránky zaměřené zejména na studentské brigády.
www.seasonalwork.dk	Dánský portál pro sezonní práce, který provozuje partner EURES v Dánsku. Aktuálně nabízí zemědělské práce – sběr jahod.

Jaká je forma ubytování a nejčastější výše výdělku?

	Ubytování	Výdělek
Dánsko	• Většinou ubytování ve stánkových kempech.	• Záleží na typu práce, vesměs jde o práci úkollem, např. sběr jahod a hrachu průměrně 0,80 eur/kilo (6-15 eur/hodina), kukuřice, jablka a hrušky a salát (často placeno hodinově cca 13-14 eur/hodina, někdy úkolová mzda).
Irsko	• Ubytování v hostelech nebo přímo u zaměstnavatele. • Zaměstnavatelé jsou nápomocní při hledání ubytování.	• Minimální mzda v Irsku je od 1. ledna t. r. 8,30 eur/hodina (dospělí pracovníci). • Průměrný výdělek brigádníka tuto částku o moc nepřekračuje.
Itálie	• Často ubytování v kempech. • Zaměstnavatelé jsou nápomocní při hledání ubytování.	• Minimální mzda v Itálii není zákonem stanovena, určují ji kolektivní smlouvy. • Obvykle se pohybuje okolo 70 % průměrné mzdy.
Nizozemsko	• Často ubytování v kempech. • Zaměstnavatelé jsou nápomocní při hledání ubytování.	• Minimální mzda pro pracovníka staršího 23 let je 1 300,80 eur měsíčně. • Kolektivní pracovní smlouva může stanovit jinou výši, ale nikdy ne nižší než minimální.
Rakousko	• Záleží na možnostech zaměstnavatele, bývá uvedeno přímo v konkrétní nabídce zaměstnání. • Zpravidla se snaží být zaměstnavatel alespoň nápomocen při hledání ubytování.	• Výdělek závisí na odbornosti. • Minimální mzda není stanovena plošně, ale na základě tzv. kolektivních smluv mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi. • V oblasti zemědělství je pro rok 2007 stanovena minimální mzda dle Kolektivní smlouvy na minimálně 1 260 eur hrubého, tzn. cca 1 020 eur čistého, což představuje 6,375 eura čistého na hodinu.
Španělsko	• Při sezonní práci v hotelech většina zaměstnavatelů poskytuje ubytování.	• Výše mzdy se odvíjí od kolektivních smluv. • Minimální mzda ve Španělsku je 570 eur měsíčně. • Číšník/servírka 800-1 100 eur hrubého měsíčně. • Pokojská 900-1 100 eur hrubého měsíčně. • Řidič nákladního automobilu 1 500-2 000 eur hrubého měsíčně. • Automechanik 1 200 eur čistého měsíčně.
Velká Británie	• Záleží na typu zaměstnání. • V případě práce v hotelu zaměstnavatel často poskytuje ubytování v hotelovém pokoji za mírný poplatek. • V zemědělství lze očekávat ubytování v kempech nebo ubytovnách.	• Výdělek u sezonních prací se pohybuje kolem zákonem stanoveného minima. • Minimální mzda pro lidi nad 22 let: 5,35 GBP/hod. • Minimální mzda pro lidi ve věku 18-21 let: 4,45 GBP/hod. • Minimální mzda pro mladistvé (16-17 let): 3,30 GBP/hod.

Co je třeba zařídit pro pracovní povolení na sezonní práce za hranicemi ČR?

Dánsko	• První žádost o sezonní práci se podává výhradně prostřednictvím on-line formuláře na http://www.seasonalwork.dk . • Dánsko uplatňuje přechodné období na volný pohyb pracovních sil, v praxi to znamená, že zaměstnavatel i žadatel musí vyplnit speciální formulář (obvykle zaměstnavatel informuje o proceduře k získání pracovního povolení).
Irsko	• Po příjezdu do Irska je potřeba vyříditi si PPS číslo (Personal Public Service Number). O toto číslo se žádá na místní Social Welfare Office. Více na www.welfare.ie . • Při pobytu delším než 3 měsíce musíte požádat o povolení k pobytu. Žádost vyřídí v Dublinu kancelář registrace cizinců (The Aliens Registration Office), v ostatních oblastech místní policejní stanice (The Local Garda Síochána District).
Itálie	• Pro pracovní pobyt je třeba získat číslo sociálního zabezpečení - codice fiscale, a to na příslušném finančním úřadě (více na http://www.agenziaantrate.it). • Při pobytu delším než 3 měsíce musíte požádat na oddělení místní cizinecké policie nebo na pověřeném poštovním úřadě o průkaz o pobytu – více na http://www.portaleimmigrazione.it .
Nizozemsko	• Pro pracovní pobyt je třeba zařídit na příslušném finančním úřadě BSN číslo – Burger Service Numer, více na http://www.belastingdienst.nl . • Při pobytu delším než 90 dní je třeba registrace na obecním/městském úřadě a na imigračním úřadě (IND).
Rakousko	• Je třeba vyříditi pracovní povolení – Beschäftigungsbewilligung, to trvá cca 6 týdnů, může být zkráceno pro sezonní pracovníky – vždy musí první krok udělat zaměstnavatel a požádat o povolení rakouský úřad práce AMS. Obecně platí, že udělování pracovních povolení je závislé na výši stanovených kvót, tzn. na procentickém podílu cizinců na trhu práce v regionu v závislosti na situaci na trhu práce v daném regionu, tj. míře nezaměstnanosti a struktuře nezaměstnaných dle profesí. • Speciální sezonní pracovní povolení – Saisonbewilligung je udělováno na dobu 6 měsíců a může být prodlouženo až na 9 měsíců. Kvalifikace pro sezonní práci není ze strany AMS – rakouských úřadů práce přezkoumávána, vše je čistě na uvážení zaměstnavatele. • Studenti studující v ČR potřebují v Rakousku pracovní povolení. Vzhledem ke krátkodobému trvání pracovního poměru pro ně přichází v úvahu pouze sezonní práce v zemědělství, lesnictví a turismu. Pro české studenty na rakouských školách platí hranice výše výdělku bez pracovního povolení, která je každoročně aktualizovaná. Pro letošní rok činí max. 341,16 eura za měsíc, což je tzv. Geringfügigkeitsgrenze, tzn. hranice, pod níž nepřispívá do systému zdravotního a sociálního pojištění.
Španělsko	• Po příjezdu do země je třeba vyříditi si na místním úřadu práce nebo policejní stanici identifikační číslo cizince NIE – Numero de Identificación de Extranjeros. • Pokud ve Španělsku pracujete, musíte požádat do 30 dnů od vstupu do země o povolení k pobytu v příslušné provincii na cizinecké policii (Policia de Extranjeria, área de trabajo y migración).
Velká Británie	• Po příjezdu do země je třeba vyříditi si na Jobcenter plus nebo na Social Security Office číslo pojištění, tzv. National Insurance Number. • Pokud hodláte pracovat déle než 1 měsíc, je třeba se do 30 dnů od zahájení práce registrovat do tzv. Worker Registration Scheme (registrace probíhá poštou, zaslá se speciální formulář, originál průkazu totožnosti, 2 fotografie, potvrzení od zaměstnavatele, 90 GBP).

Jaké jsou pracovní pozice a jaká je doba trvání sezonních prací?

	Nejčastěji nabízené pracovní pozice	Doba trvání sezonních prací
Dánsko	• Zemědělství (sklizeň jahod, hrachu, kukuřice, cibule, jablka...), • jedná se o těžkou práci v proměnlivých klimatických podmínkách.	• Záleží na typu sezonní práce, pohybuje se od několika týdnů po několik měsíců.
Irsko	• Zemědělství (sběr plodů), • hotelnictví, • turismus, • gastronomie.	• Minimální doba zaměstnání se pohybuje od několika dní (sběr plodů) až po několik měsíců (gastronomie, hotelnictví), • zaměstnavatelé preferují uchazeče přicházející na celou sezonu (červen – září).
Itálie	• Zemědělství (sběr vína a jiného ovoce), • hotelnictví, • turismus, • gastronomie.	• Minimální doba zaměstnání se pohybuje od několika týdnů.
Nizozemsko	• Zemědělství (sklizeň tulipánů, chřestů...), • hotelnictví, • gastronomie.	• Minimální doba sezonního zaměstnání je většinou 2 měsíce.
Rakousko	• Gastronomie, • práce na turistických chatách, • sezonní práce v zemědělství.	• Většinou se jedná o dlouhodobější pozice.
Španělsko	• Hotelnictví (pokojská, číšníci, servírky, pomocné síly do kuchyně), • zemědělství.	• Délka sezonního zaměstnání závisí na typu práce, je možné sehnat práci i jen na měsíc (zemědělství). • Většina zaměstnavatelů však upřednostňuje pracovníky na celou sezonu.
Velká Británie	• Práce v zemědělství, na farmách, • turismus (hotely, restaurace).	• Většina zaměstnavatelů upřednostňuje pracovníky na celou sezonu.

Jak velká jazyková vybavenost je třeba?

Dánsko	• Vyžaduje se komunikační znalost angličtiny.
Irsko	• Vyžaduje se komunikační znalost angličtiny.
Itálie	• Nutná alespoň základní znalost italského jazyka.
Nizozemsko	• Je dobré disponovat základní znalostí holandského jazyka, ale vystačí i střední znalost angličtiny.
Rakousko	• Nutná základní znalost němčiny.
Španělsko	• Znalost španělského jazyka je výhodou, ale pro sezonní práci stačí znalost angličtiny, francouzštiny, němčiny, portugalského nebo italského jazyka.
Velká Británie	• Záleží na typu práce, u jednodušších profesí stačí základní znalost angličtiny.

Projekty

Dítě mezi rodinou a institucemi

V souvislosti s účinností zákona č. 108/2006 Sb. o sociálních službách se celá řada projektů, které dosud realizovaly pro své klienty nestátní neziskové organizace, mohla přeměnit na standardní sociální služby. Týká se to i projektů občanského sdružení STŘEP – Českého centra pro sanaci rodiny.

STŘEP od roku 1997 kontinuálně realizoval projekty, jejichž cílem bylo zlepšení rodičovských dovedností a sociálních podmínek v rizikových rodinách dětí ohrožených odebráním z rodin nebo již umístěných v ústavních zařízeních. Základní filozofií veškeré činnosti sdružení je teze, že „pomoc dítěti spočívá v kvalifikované pomoci jeho rodině“. Kompetentní a multidisciplinární práce s rodinou dítěte je základním nástrojem ke snižování počtu umístěných dětí, snižování jejich deprivace z ústavní výchovy a zkracování doby jejich pobytu v institucích.

Hlavní činností sdružení byla realizace a rozvoj dvou projektů: Doprovázení rodin – alternativa k umístování dětí mimo domov a Dejme šanci šanci, projekt rané intervence. Oba tyto projekty jsou již historií, od ledna letošního roku se staly sociálně aktivizačními službami pro rodiny s dětmi dle výše citovaného zákona, více informací je možné najít na stránkách www.strep.cz.

STŘEP si velmi váží možnosti podělit se o výsledky své devítileté činnosti na stránkách letního čísla novin MPSV a věří, že budou informací i inspirací k odborným diskusím na toto stále aktuální téma.

Doprovázení rodin

– ALTERNATIVA K UMÍSTOVÁNÍ DĚTÍ MIMO DOMOV

STŘEP reagoval tímto projektem v roce 1997 na absenci pomáhajících programů, které měly být rizikovým rodinám nabízeny jako prevence před odebráním dětí ve věku 4–15 let do dětských domovů nebo jako pomoc k jejich bezpečnému návratu z těchto zařízení domů. Projekt byl určený pro cílovou skupinu rodičů ohrožených dětí, které vykazovaly různou míru zanedbávání. Základním nástrojem projektu byla sanace rodinného prostředí, tedy soubor služeb a programů poskytovaný multidisciplinárním týmem, zaměřených přímo na odstranění a/nebo zmírnění příčin sociálního selhávání dítěte a jeho rodiny.

Statistické údaje projektu

Doprovázení rodin v letech 1998–2006

Průměrný přepočtený počet pracovníků v přímé práci s klientem: 5,6
Průměrná cena služby na 1 osobu/rok: 760 Kč
Průměrná cena služby na 1 dítě/rok v ústavní výchově: 250 000 Kč

Počty osob/děti dle jednotlivých let

Rok	Celkem	Děti	Dospělé osoby
1998	157	110	47
1999	273	164	109
2000	166	93	73
2001	138	78	60
2002	177	107	70
2003	153	90	63
2004	109	60	49
2005	119	66	53
2006	241	145	96
Celkem	1 533	913	620

Změny situace u dětí při vstupu/ukončení

Výchovné opatření při vstupu do projektu	Výchovné opatření při ukončení spolupráce					
	počet	zrušeno	zůstal	změna/po	změna/úv	změna/sd
Riziková sociální situace	424	0	422	1	1	0
Úřední a soudní dohled	283	5	254	18	6	0
Předběžné opatření	48	4	2	0	13	29
Návrh ústavní výchovy	64	4	23	1	10	26
Ústavní výchova	94	3	63	0	0	28
Celkem dětí	913					

po – předběžné opatření; úv – ústavní výchova; sd – soudní dohled

Ad) **Riziková sociální situace** – Statistická čísla potvrzují, že sanace rodiny je efektivní prevencí před nařízením ústavní výchovy dítěte.

Ad) **Úřední a soudní dohled** – I když statistická čísla nevykazují vysoké počty zrušení tohoto výchovného opatření, považujeme za úspěch vysoký počet dětí, který mohl prostřednictvím sanace rodiny zůstat žít ve vlastní rodině. Soudní dohled zde může plnit i motivační roli.

Ad) **Předběžné opatření** – V této situaci lze sledovat, že odebrání dítěte z rodiny je ve více než polovině případů motivačním faktorem pro dítě i rodinu přijmout podporu a pracovat na možnosti návratu dítěte domů.

Ad) **Návrh na ústavní výchovu** – I v této situaci statistická data potvrzují, že sanace rodiny dítěte je v cca v polovině případů časem pro kvalitativní změny v rodině do té míry, že soud o nařízení ústavní výchovy nerozhodne.

Ad) **Ústavní výchova** – Sanace rodiny je i nástrojem k bezpečnému návratu dítěte do rodiny, v průběhu trvání projektu se na statistických číslech ukazuje, že se návrat dítěte ze zařízení pro výkon ústavní výchovy domů podaří cca ve třetině případů.



Pod záštitou náměstka ministra MUDr. M. Hoška se konala v březnu letošního roku česko-francouzská konference na téma *Dítě mezi rodinou a institucemi*. FOTO: STŘEP

Dejme šanci šanci – projekt rané intervence

STŘEP oddělil v roce 2000 po pilotní fázi projektu Doprovázení rodin cílovou skupinu rodin s dětmi v raném věku, tj. 0-3 roky. Do té doby neexistoval v české praxi žádný projekt, který by nabízel rizikovým rodinám s malými dětmi pomoc za účelem návratu rodičovského chování a zajištění bezpečného prostředí v souladu s potřebami novorozenců a batolat. Projekt byl prevencí syndromu CAN, nástro-

jem prevence odebrání dětí v raném věku do kojeneckých ústavů, pomocí k jejich bezpečnému návratu z těchto zařízení domů.

Statistické údaje projektu Dejme šanci šanci v letech 2000–2006

Průměrný přepočtený počet pracovníků v přímé práci s klientem: 3,4
Průměrná cena služby na 1 osobu/rok: 840 Kč
Průměrná cena služby na 1 dítě/rok v ústavní výchově: 250 000 Kč

Počty osob/děti dle jednotlivých let

Rok	Celkem	Děti	Dospělí
2000	88	49	39
2001	118	40	78
2002	64	28	36
2003	71	32	39
2004	82	35	47
2005	62	26	36
2006	122	55	67
Celkem	607	265	342

Změny situace u dětí při vstupu/ukončení

Výchovné opatření při vstupu do projektu	Výchovné opatření při ukončení spolupráce					
	počet	zrušeno	zůstal	změna/po	změna/úv	změna/sd
Riziková sociální situace	134	0	131	3	0	0
Úřední a soudní dohled	63	0	54	6	1	2
Předběžné opatření	38	2	19	0	3	14
Návrh ústavní výchovy	2	0	0	0	2	0
Ústavní výchova	28	1	14	0	0	13
Celkem dětí	265					

po – předběžné opatření; úv – ústavní výchova; sd – soudní dohled

Ad) **Riziková sociální situace** – Statistická čísla potvrzují, že sanace rodiny je efektivní prevencí před nařízením ústavní výchovy dítěte.

Ad) **Úřední a soudní dohled** – I když statistická čísla nevykazují vysoké počty zrušení tohoto výchovného opatření, považujeme za úspěch vysoký počet dětí, který mohl prostřednictvím sanace rodiny zůstat žít ve vlastní rodině. Soudní dohled zde může plnit i motivační roli.

Ad) **Předběžné opatření** – V této situaci lze sledovat, že odebrání dítěte z rodiny je v cca polovině případů motivačním faktorem pro dítě i rodinu přijmout podporu a pracovat na možnosti návratu dítěte domů.

Ad) **Návrh na ústavní výchovu** – V této situaci statistická data potvrzují, že sanace rodiny dítěte byla málo účinným nástrojem k pomoci dítěti a jeho rodině, je třeba dodat, že se jednalo o 2 děti, což je číslo velmi málo statisticky významné k hlubšímu posouzení použitých nástrojů pomoci a k jejich zohlednění.

Ad) **Ústavní výchova** – Sanace rodiny je i nástrojem k bezpečnému návratu dítěte do rodiny, v průběhu trvání projektu se na statistických číslech ukazuje, že se návrat dítěte v raném věku ze zařízení pro výkon ústavní výchovy domů podaří cca v polovině případů.

VĚRA BECHÝNOVÁ, ŘEDITELKA O. S. STŘEP

Tip

Nenechte sebou manipulovat

Už se vám stalo, že jste v zaměstnání, rodině nebo okruhu přátel museli čelit potížím v mezilidských vztazích, s nimiž jste se předtím nesetkali? Nějaký člověk z vašeho okolí vám stále leží v hlavě a často o něm hovoříte. Vztah s touto osobou má na vás devastující účinky, které se projevují ztrátou sebedůvěry – máte pochybnosti o svých schopnostech, znalostech a lidských kvalitách. Později nastávají i potíže fyzické, jako nespavost, dýchací potíže, vyrážky, bolesti hlavy i břicha, deprese. Zřejmě jste se ocitli pod vlivem manipulátora. Manipulátoři platí za mistry v měnění masek podle lidí ve svém okolí, podle situace nebo podle cíle, k němuž směřují.

Takzvané sympatický manipulátor

Tato maska, která se vyskytuje nejčastěji, dokonale skrývá jeho hru. Takový člověk může být přívětivý a chvillemi dokáže být i pozorný k ostatním. Lehce navazuje kontakt, proniká snadno do prostoru druhých a okamžitě si ho přisvojí. Proces manipulace je do té míry nenápadný, že téměř zaniká mezi mnoha ostatními postoji, které jsou zpravidla přijatelné nebo se tak přinejménším jeví. Značná část manipulátorů (asi 60%) se řídí ve svém chování zásadou, že je potřeba navázat co nejrychleji přátelské vztahy (hlavně v profesionální oblasti) nebo se chovat tak, aby v ostatních okamžitě vzbudil sympatie. Jsou usměvaví, pozorní, štědrí a obětaví a s oblibou se uchylují k lichotkám. Přirozené nejde o to, aby-

chom byli ostražití před každým, kdo se nám zdá sympatický. Naštěstí existují mnozí vyrovnaní jedinci, kteří nevyužívají úskoky, aby došli uznání. Dokážou vyslovit upřímné své názory, přání a pocity. Nedávají najevo, že by naše odlišné potřeby, názory a pocity byly nepřipustné, že by nám ubíraly na hodnotě nebo v nás měly probouzet pocit viny. Nechystají druhým neustále nemilá překvapení a vytvářejí stabilní profesionální i sociální vztahy. Nic ze své osobnosti neskrývají a nepociťují potřebu urážet ostatní, aby sami sobě dodali hodnoty.

Okouzující manipulátor

Okouzující manipulátor je obvykle přitažlivého zevnějšku, dívá se lidem přímo do očí, klade jim otázky, které je mohou zaskočit, a sám přitom na dotazy odpovídá vyhýbavě, což mu umožňuje zachovávat kolem vlastní osoby tajemství. Poklony, které většinou nemyslí vážně, představují pro něj účinnou zbraň k dobývání druhých.

Altruistický manipulátor

Altruistický manipulátor pro nás všechno udělá, aniž bychom ho o to museli žádat. Dá nám všechno, ale potom mu nelze nic odmítnout. „Je tak milý, přece mu to nemůžu odepřít.“ A to i když nerad děláme to, co po něm manipulátor chce. Manipulátor tedy vytváří asymetrickou situaci. Bude požadovat přímo nebo oklikou, abychom vyvinuli úsilí i my, a to podstatně větší.



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

Vzdělaný manipulátor

Manipulátor se někdy skrývá v neobvyčejně vzdělaném člověku. Dává najevo lehké pohrdání těmi, kteří nemají stejné vědomosti jako on, a podivuje se neznalosti ostatních při hovoru o specializovaných tématech. Ponechá nás naší nejistotě, i když bychom se rádi poučili. Pokládáme ho za nesmírně inteligentního a neodvažujeme se ho na nic zeptat. Kdybychom se přece jen k otázce odhodlali, zareaguje překvapeně, podrážděně nebo i vyhýbavě.

Čím se liší manipulátor od zajímavého, vzdělaného člověka? Ten vám nikdy nebude dávat najevo, že jste nevzdělaný hlupák s nízkou inteligencí. Manipulátor spoléhá na neznalosti ostatních a uplatňuje prvky, které zvyšují jeho autoritu: dosažené vzdělání, společensky ceněné povolání, věk nebo zkušenosti.

Nesmělý manipulátor

Nesmělý manipulátor se liší od běžného manipulátora způsobem, jak lidi odsuzuje jakoby pro straně, nepřímou, a tím vnáší mezi ně svár a nedůvěru.

Tvrdí o sobě, že konflikty přímo nenasází, a přitom je obratně vyvolává.

Manipulátor-diktátor

Tento druh manipulátora snadno poznáme. Obvykle se chová prudce, ostře kritizuje a slovně napadá lidi ve svém okolí. Potřebuje-li naše služby, uchyluje se k lichotkám, ale dobře míněné komplementy od něj neuslyšíme. Často bývá nepřijemný, agresivní a autoritativní. Lidé v jeho okolí se ho bojí, a tak se mu daří dosáhnout všeho, co chce. Diktátorský manipulátor bývá zvrácený, tudíž si většinou jasně uvědomuje své cíle a svou svrchovanou autoritu. Je přesvědčen, že podléhání cítím je vada zcela nemyslitelná v profesionálních nebo osobních vztazích. Ani náznak jakéhokoli citu se nesmí objevit v pracovních vztazích a ovlivnit směřování k vytyčeným cílům. Na rozdíl od sympatického, nesmělého nebo altruistického manipulátora lze takovou formu „terorismu“ v mezilidských vztazích snadno poznat.

Manipulaci si uvědomuje přibližně 20% manipulátorů a těší se ze své moci. Zaměřují ji za inteligenci. Většina manipulátorů však nemanipuluje vědomě. Rozhodnutí v jejich prospěch nebo jednání, z něhož mají zisk pouze oni, si manipulátoři vykládají jako důkaz přátelství a respektu ostatních. Neuvědomují si, jaké důsledky to představuje pro jejich blízké: pocit ztráty vlastní hodnoty, pokles sebedůvěry, vysokou míru stresu.

UKÁZKA Z KNIHY NENECHTE SEBOU MANIPULOVAT (PORTÁL, DOTISK 2007)

KONFERENCE

Další profesní vzdělávání – Fit for Europe

Pod záštitou rakouského spolkového ministra hospodářství a práce Dr. Martina Bartensteina a místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí RNDr. Petra Nečase se 21. a 22. června konala v Brně v hotelu Continental již 4. konference Česko-rakouské akademie expertů, která se věnovala tématu „Další profesní vzdělávání – Fit for Europe“.



Akademie expertů je projektem realizovaným v rámci programu INTEREG IIIA a poskytuje možnost získávat informace, přispět do diskuse a zapojit se do sítě pro vzájemnou komunikaci aktérů v oblasti trhu práce a politiky zaměstnanosti v regionech jižní Morava, jižní Čechy a Vysočina, ve Vídni a v Dolním i Horním Rakousku. Od roku 2003 jsou v rámci akademie expertů systematicky zpracovávána ústřední témata a požadavky na přeshraniční kooperaci v oblasti trhu práce.

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

Konference měla za cíl přispět k rozšíření možností dalšího profesního vzdělávání na mezistátní a přeshraniční regionální úrovni v budoucnu, zprostředkovat výměnu názorů a zkušeností mezi odborníky s rozhodovacími pravomocemi v oblasti vzdělávání a vědy, podnikové sféry, mezi představiteli veřejného života, služeb zaměstnanosti a vzdělávacích institucí. Byly zde prezentovány modely organizování a financování dalšího vzdělávání v různých evropských zemích a představeny dva úspěšné projekty vzdělávání zaměstnanců ve Škodě Auto, a. s., Mladá Boleslav a Pollmann Austria GmbH. Mezi 160 účastníky byli zástupci úřadů práce, vzdělávacích institucí a zaměstnavatelů z obou zemí.

K JAKÝM ZÁVĚRŮM SE DOPĚLO?

Z panelových diskusí a názorů plně vyplynuly následující závěry, o které bychom se rádi podělili:

Trh práce a trh vzdělávání je značně rozdílný a přitom na sobě velmi závislý. Z vystoupení bylo zřejmé, že Česká republika i Rakousko má v oblasti dalšího vzdělávání co dýhanět a mnoho není zcela vyřešeno. Problémy se dají shrnout do dvou okruhů:

1. Trh vzdělávání musí vychovávat více ke kompetencím a flexibilitě – chuti učit se, přirozeně touze po poznávání a uplatnění se, chuti pracovat a tvořit.
2. Společnost k tomu musí vytvořit legislativní podmínky a vyřešit způsob financování.

Za fungující lze považovat profesní vzdělávání organizované úřady práce a některými úspěšnými firmami, kterých je ale velmi málo.

Diskutovala se též otázka, proč není zájem o učební obory, zejména z oblasti strojírenství, kovoobrábění apod. Problémů je celá řada. Pomínem-li sociální podmínky a individuální potřeby a touhy člověka, můžeme ostatní zobecnit do následujících:

- nepříznivý demografický vývoj s vazbou na počty míst, která jsou nabízena jinými středními školami,
- snížená prestiž dělnických profesí (veřejné mínění) a jejich mzdová úroveň,
- výhradní odpovědnost státu za vzdělávání bez účasti podniků.

Ing. PAVEL OCÁSEK, ÚRAD PRÁCE BRNO-VENKOV

ICN pomáhá neziskovkám již 15 let

Již patnáct let podporuje rozvoj neziskového sektoru v České republice Informační centrum neziskových organizací (ICN), v současnosti největší nezisková organizace s celorepublikovou působností zaměřená na poskytování vzdělávacích služeb a informačního servisu.

Kulaté výročí oslavilo ICN 14. června prostřednictvím benefiční akce, která vynesla více než 100 000 Kč od individuálních dárců. Výtěžek z benefice, kterou pořádala správní rada ICN, bude věnován na další rozvoj a provozování vlastních internetových stránek Neziskovky.cz. Benefice se zúčastnili i americký velvyslanec Richard Graber s manželkou.

Kromě vzdělávacích a informačních služeb pro neziskové organizace se ICN dlouhodobě věnuje také propagaci práce neziskových organizací mezi širokou veřejností. Od roku 1998 ICN každoročně pořádá celostátní informační kampaň 30 dní pro neziskový sektor. ICN také poskytuje odborné konzultace a nabízí poradenství v oblasti dárcovství a sponzoringu firmám i jednotlivcům.

Hlavním informačním portálem ICN jsou od roku 2002 internetové stránky



Americký velvyslanec v ČR Richard Graber se přidal otiskem své ruky na panel dárců mezi podporovatele ICN. FOTO: ICN

Neziskovky.cz, které obsahují nejrozsáhlejší databázi českých neziskových organizací a jimi poskytovaných služeb. ICN prostřednictvím svých internetových stránek spravuje také Burzu práce, jednu z nejoblíbenějších databází pracovních nabídek v neziskovém sektoru v České republice. (TZ)

UDĚLOST

Slepecký pes Chip obhájil titul



Mistrem ČR ve výkonu vodících psů 2007 se již podruhé stal Petr Spousta s křížencem labradorského a zlatého retrievera Chipem z Kladna.

FOTO: HELPPES

Na druhý ročník Mistrovství ČR ve výkonu vodících psů, který se konal 23. června v pražském areálu Hlappes – Centra výcviku psů pro postižené, o. s., se sjelo 21 zrakově postižených majitelů těchto psích průvodců z celé ČR i ze Slovenska.

Soutěžili ve třech kategoriích – kategorie lidí se zbytky zraku, kategorie zcela nevidomých a kategorie lidí s kombinovaným handicapem. Široká veřejnost tak měla možnost sledovat práci vodících psů za plného městského provozu v okolí areálu výcvikového centra Hlappes v Praze 5, Motole.

Na titul nejvyšší mohl dosáhnout soutěžící, který získal nejvyšší počet bodů bez ohledu na to, ve které kategorii startoval. Mistrem ČR ve výkonu vodících psů pro rok 2007 se již podruhé stal Petr Spousta z kategorie zcela nevidomých se svým čtyřnohým průvodcem – křížencem labradorského a zlatého retrievera Chipem z Kladna.

Jaké nebezpečí skýtá pohyb zrakově postižených lidí – ale nejen jich, v každodenním městském provozu, se měli možnost nechtěně přesvědčit účastníci i diváci mistrovství. Na hlavní ulici Plzeňská, v bezprostřední blízkosti přechodu pro chodce u tramvajové zastávky Hotel Golf, kde denně přechází mnoho dětí a lidí žijících v okolí, ale i lidí handicapovaných, kteří pracují nebo dochází do výcvikového centra, při dávání přednosti nevidomému na přechodu pro chodce do auta, které dalo přednost, zezadu narazilo další auto. Nehoda se, naštěstí, obešla bez zranění pro všechny účastníky, alespoň tentokrát.

ZUZANA DAUŠOVÁ, ŘEDITELKA HELPPES – CENTRA VÝCVIKU PSŮ PRO POSTIŽENÉ O. S.

KŘÍŽOVKA

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 ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 20. srpna. Jeden z vás obdrží publikaci z produkce nakladatelství Portál s názvem „Nenechte se bou manipulovat“ od I. Nazare-Agy. Autorka čtenářům radí, jak se ochránit před manipulátory – jak těmi sympatickými a kultivovanými, tak těmi tyranskými. Popisuje znaky manipulace i způsoby chování a vlastnosti více než třiceti typů manipulátorů: jak manipulátor komunikuje, navozuje pocit viny, svaluje odpovědnost na druhé, jedná přezíravě, staví se do role oběti, mění své postoje, jak je lhostejný k potřebám druhých. Uvádí i životní příběhy a příklady dialogů, které mohou být inspirací, jak manipulaci v rodině, zaměstnání a dalších prostředích čelit.



Tajenka z minulého čísla: „...aby se lidem vyplácelo pracovat.“ Publikaci „Mentální mapování“ získává Roman Boška z Bavorova. Gratulujeme.

POMŮCKA: ASAMA, RELA	MANIOK	VELKÝ BROUK		HLAVNÍ MĚSTO PERU	ZENSKÉ JMÉNO	ANTICKÁ KULTURA	VOZKŮV POVEL	DOMÁCKÝ AIDA		NÁSLEDUJÍCÍHO DNE	ZNAČKA AMERICA	KAZ DŘEVA		SMĚNEČNÝ RUČITEL	ÚDER V BOXU	2. DÍL TAJENKY	ZNAČKA ASTATU	
INICIÁL SVĚTLÉ			ZENSKÉ JMÉNO SPZ TŘEBÍČE						OPĚT KŠANDY				HUDEBNÍ NÁSTROJ					
1. DÍL TAJENKY													UZENKA POHODNÝ					
ALAN							ZPĚVNÍ HLAS TESKŇA PÍSEŇ				PATŘÍČÍ KRABŮM PAHOREK						ZNAČKA RADIA	
PLOŠNÁ MÍRA			SPOJKA DRUH KOŘENÍ				RODOVÝ ZNAK POVEL PŠOVI					ZNAČKA HLINÍKU SVRŠKOVÁ USEŇ			ZNAČKA STRONCIA BARVA NA VEJCE			
PYTEL				STŘEDNÍ STUPEŇ KAMBRIA PŘEDLOŽKA					RECKÝ BŮH VELKÉ PODNOŠY					MUŽSKÉ JMÉNO DRUH ATOMU				
DESKA SLOUPU					ASUSKÝ SOKOLIK DRAVÝ PTÁK					ŘÍMSKÝCH 550 JAPONSKÁ SOPKA			ZKR. VYS. ŠKOLY ZNAČKA ABVOLTU				DOKONCE	
	DRUH ARNIKY	LIHOVINA SRBSKÉ SÍDLO				TAŽNÉ ZVÍŘE NAJATÁ CHŮVA					KRYTÝ DŽBAN POLEDNÍ JÍDLO							
3. DÍL TAJENKY				PŘEDLOŽKA PŘEDLOŽKA			PŘJMENÍ OVIDIA POŽÍVAT TEKUTINU					ŘÍMSKÁ ŠESTKA ZÁMOŘSKÁ VELMOC			JIŽ PÝŠNÝ PTÁK			
SOLMIZAČNÍ SLABIKA			PALIVO INICIÁL KOLBENA				POSVÁTNÝ ZÁKAZ PŘEDLOŽKA						PRIMÁT SYKAVÝ ZVUK			NUŽE	EVROPAN (sloven.)	
4. DÍL TAJENKY																		
RÝNSKÝ ČLUN				DRUH LEMURA					SAHARSKÁ ANTILOPA					PLAVIDLO				

INSPEKCE PRÁCE

Nebezpečná ruční manipulace

Stopy ruční manipulace s rozličnými břemeny lze vysledovat již na samém úsvitu lidských dějin. Od prvopočátku až po současnost tuto činnost ale provází ztráta životů a v lepším případě pouze zdraví těch, kteří manipulační práce vykonávali a vykonávají.

Vedle úrazovosti v nejbližším slova smyslu je nutno vidět i nemocnost – zejména postižení v oblasti zad a páteře – provázející ruční manipulaci s břemeny.

V našich podmínkách je pak při ruční manipulaci dlouhodobě vykazován každý čtvrtý pracovní úraz. Podíl úrazovosti vázané na ruční manipulaci však v posledním období vzrůstá. Tato skutečnost vyzněla též z celostátních prověrek:

- skladového provozu, kdy 70 % úrazů je vykazováno při související ruční manipulaci,
- vnitrozávodové dopravy, kdy 56 % až 65 % úrazů je vykazováno taktéž při související ruční manipulaci.

CELOEVROPSKÁ KAMPAŇ K RUČNÍ MANIPULACI

Z průzkumů provedených v členských státech Evropské unie pak vyznělo, že 33 % zaměstnanců si stěžuje na bolesti v zádech. Uvedené bolesti se vyskytují zejména u pracovníků v odvětví dopravy a zdravotní péče. Na základě těchto skutečností je

z podnětu SLICu (Výbor vrchních inspektorů inspekce práce) v letošním roce organizována celoevropská kampaň „Posviťme si na břemena“ zaměřená na ruční manipulaci s břemeny, a to právě v odvětví dopravy a zdravotní péče. Vlastní kampaň má dvě etapy:

1. etapa – informační: mediální část kampaně,
2. etapa – kontrolní: inspekční část kampaně.

V rámci České republiky je kampaň realizována jako celostátní úkol Státního úřadu inspekce práce č. 07. 1. 09. Slavnostní zahájení kampaně se uskutečnilo v rámci mezinárodní konference „Bezpečnost a ochrana zdraví při práci 2007“, kterou uspořádala Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava ve dnech 12.–13. června. V odpoledních hodinách prvního dne konference, věnované celostátnímu semináři k problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při ruční manipulaci, kampaň vyhlásil generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Mgr. Ing. Rudolf Hahn.

V rámci informační části kampaně budou zúčastnění, jakož i zodpovědní a vedoucí zaměstnanci vybraných firem informováni o možnostech onemocnění, zejména onemocněních spodní části zad, v souvislosti se zvedáním, nošením, taháním a pokládáním břemen jedním nebo i více zaměstnanci. Současně budou rozdávány informační brožury k dané problematice.

MĚNĚ PRACOVNÍCH ÚRAZŮ A NEMOCÍ Z POVOLÁNÍ

Nová strategie Evropské unie vyhlášená na léta 2007 až 2012 si klade za cíl dosáhnout celkového snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání o 25 %. V této souvislosti je nutno využít stávajících zdrojů snižování těchto nežádoucích událostí hledat též zdroje nové. Ruční manipulace by pak pro další období měla představovat významnou oblast pro snižování jak pracovní úrazovosti, tak i nemocnosti.

Ing. ANTONÍN DUŠÁTKO
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Které firmy získaly certifikát „Bezpečný podnik“?

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas předal v úterý 19. června ve Slezské univerzitě v Opavě zástupcům deseti společností certifikát „Bezpečný podnik“. Ocenil tak snahu a úsilí těchto podniků o zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí.

Program „Bezpečný podnik“ napomáhá zavedení integrovaného řízení bezpečnosti – bezpečnostního managementu, který odpovídá požadavkům směrnic EU a existujícím i připravovaným právním předpisům platným pro ČR. Naplnění požadavků programu „Bezpečný podnik“ přispívá nejen k vyšší úrovni prevence pracovních rizik, ale i k vyšší kultuře bezpečnosti, lepší pracovní pohodě, vyšší produktivitě práce a v neposlední řadě



výrazně zvyšují ztráty. Souhrnná výše nákladů a ztrát způsobených pracovními úrazy a nemocemi z povolání přesahuje ročně 27 miliard Kč. (TZ)

Seznam nově vyhlášených držitelů certifikátu „Bezpečný podnik“:

SLEZSKÉ STAVBY OPAVA, s. r. o.
MIKROP ČEBÍN, a. s.
Vodovody a kanalizace Jižní Čechy, a. s.
Energetika Kladno, s. r. o.
Pražská energetika, a. s.
PREdistribuce, a. s.
SMO, a. s.
Teplárny Brno, a. s.
Kovohutě Příbram nástupnická, a. s.
TCHAS, spol. s r. o.

i k vyšší konkurenceschopnosti firmy a snižování pracovních úrazů.

Počet pracovních úrazů se již několik let výrazně nemění a pohybuje se okolo 82 000 ročně, ale v důsledku prodlužující se doby trvání pracovní neschopnosti pro pracovní úraz se

Pokles nezaměstnanosti pokračoval i v červnu

Míra evidované nezaměstnanosti se v červnu 2007 snížila ve srovnání s předchozím měsícem o 0,1 %, na 6,3 %. Roste zájem zaměstnavatelů o nové pracovníky, nabídka volných pracovních míst je nejvyšší od začátku sledování (123 269 volných míst). Na druhé straně se do evidence úřadů práce hlásily rekordně nízké počty nových uchazečů.

K 30. 6. 2007 evidovaly úřady práce celkem 370 791 osob, což je o 11 808 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 80 315. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 346 835 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 6 769 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 76 090 osob.

V průběhu června bylo na úřadech práce nově zaevidováno 38 151 osob. Je to o 34 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 5 083 méně než v červnu 2006.

Z evidence na úřadech práce v červnu odešlo celkem 49 959 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 8 559 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 5 211 méně než v červnu 2006. V průběhu června 2007 nastoupilo do nového zaměstnání 30 188 osob, což je o 7 097 osob méně než v předchozím měsíci a o 3 972 osob méně než v červnu minulého roku, 19 771 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenalo 75 úřadů práce – největší pokles byl v okresech Jeseník (o 9,6 %), Rychnov nad Kněžnou (o 7,8 %), Znojmo (o 7,6 %) a Český Krumlov (o 7,5 %), nárůst nezaměstnaných zaznamenaly úřady práce v okresech Plzeň město (o 2,0 %) a Domažlice (o 1,3 %).

Ke konci června registrovaly úřady práce 205 481 žen, což tvoří 55,4 % z celkového počtu nezaměstnaných, a 67 701 osob se zdravotním postižením, což tvoří 18,3 % z celkového počtu nezaměstnaných.

K 30. 6. 2007 bylo registrováno

18 441 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 2 958 osob méně než v minulém měsíci a o 6 483 osob méně než v červnu 2006. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 5,0 % (květen 2007 – 5,6 %, červen 2006 – 5,5 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v červnu 2007 úřady práce 106 525 uchazečům o zaměstnání, tj. 28,7 % všech osob vedených v evidenci (květen 2007 – 28,4 %, červen 2006 – 27,3 %).

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. 6. 2007 činila 6,3 % (květen 2007 – 6,4 %, červen 2006 – 7,7 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-západ (1,6 %), Praha-východ (1,9 %), Praha (2,4 %), Mladá Boleslav (2,6 %) a Pelhřimov (2,7 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovaly 32 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (17,4 %), Karviná (15,0 %), Teplice (13,0 %), Ústí n/L (12,1 %), Děčín (11,4 %), Ostrava (11,2 %) a Chomutov (11,1). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 8,0 % a mužů 5,0 %.

Úřady práce evidovaly k 30. 6. 2007 celkem 123 269 volných pracovních míst. Je to o 3 777 míst více než v předchozím měsíci a o 37 324 míst více než v červnu 2006. Za měsíc červen bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 36 321 pracovních míst a 32 544 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 3,0 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (28,3), Děčín (14,2), Karviná (14,1), Bruntál (11,5) a Most (11,3).

K tomuto datu evidovaly ÚP 4 161 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 16,3 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 23 956 na jedno volné místo připadalo 0,8 uchazečů – absolventů a mladistvých.

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

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2007)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	částka 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.	
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	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: jednopřevodná 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°O 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 89 % z denního vyměřovacího základu <i>Denní vyměřovací základ:</i> za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 550 Kč počítá 80 %, z částky 550-790 Kč 60 %, 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 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží
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> 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 (dobrovolně) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTNÍ *	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PRŮJMU *	<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), květen 2007: 6,4 % (nová metodika), červen 2007: 6,3 % (nová metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 6. 2007	celkem: 370 791 z toho: 205 481 žen 67 701 osob se zdravotním postižením 18 441 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 6. 2007	celkem za ČR: 123 269
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2007: 3,0
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sčíslo) celkem **	červen 2007: 8 735 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v roce 2006)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 734 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 29 243 smrtelné úrazy: 136
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v roce 2006: 79 787
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v roce 2006 (v tis. Kč)	celkem: 261 463 875 v tom: starobní 188 948 637 plný invalidní 37 239 155 částečný invalidní 11 801 829 vdovský 18 923 882 sirotčí 2 740 414 vdovecký 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 1. čtvrtletí 2007 ²⁾	absolutní údaje: sňatky 5 291, rozvody 7 599, živé narození 26 913, zemřelí 26 588, celkový přírůstek 19 520, střední stav obyvat. 10 295 839 relativní údaje: 2,1, 3,0, 10,6, 10,5, 7,7, x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem: 1. čtvrtletí 2006: 4 134 203, 4. čtvrtletí 2006: 4 211 295, 1. čtvrtletí 2007: 4 228 294 OSVČ vykonávající činnost: 1. čtvrtletí 2006: 898 794, 4. čtvrtletí 2006: 907 946, 1. čtvrtletí 2007: 897 582 OSVČ povinně platí zálohy na důchodové pojištění: 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

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

Rovnost při práci

Lidé všude na světě usilují o realizaci svých schopností pomocí výdělečné činnosti. V tomto procesu se stále vyskytují nerovnosti postihující miliony lidí, kteří jsou zranitelní vůči diskriminaci. Touto problematikou se zabývá souhrnná zpráva předložená 96. zasedání Mezinárodní konference práce.

Zpráva ILO (International Labour Organization – Mezinárodní organizace práce) shrnuje dosažené výsledky globálního úsilí o rovnost při práci za čtyři roky od poslední zprávy o diskriminaci. Konstatuje, že devět z deseti členských států ratifikovalo dvě stěžejní mezinárodní úmluvy týkající se diskriminace – č. 100 (1951) rovnost odměňování a č. 111 (1958) – diskriminace v zaměstnání a povolání, což představuje povinnost přijmout právní předpisy k zamezení diskriminace a provádět příslušnou politiku. Řada zemí na podporu tohoto úsilí vytvořila zvláštní instituce zabývající se problematikou diskriminace na pracovišti.

Praktické výsledky však mnohde neodpovídají deklarovanému úsilí. Antidiskriminační úsilí se zvyšuje ve formální ekonomice, proti tomu však stojí zjevný růst diskriminace v neformální a stínové ekonomice, která zůstává nedotčena státní politikou a kde stovky milionů lidí nemají žádnou podporu k dosažení rovných příležitostí při práci.

Ve většině společností přetrvávají a někde se velmi výrazně projevují staré formy diskriminace založené na pohlaví, národnosti, rase, etnickém původu, sexuální orientaci, nerovném zacházení s mladistvými a naopak se staršími lidmi, lidmi se zdravotním postižením a s HIV/AIDS. Objevují se také nové formy diskriminace, zejména praxe některých firem znevýhodňovat lidi s genetickými předpoklady pro vznik určitých nemocí.

Pro některé lidi znamená diskriminace nemít zaměstnání, které si přejí a pro které mají kvalifikaci, pro mnoho dalších může znamenat překážku k nalezení jakéhokoli zaměstnání. Pro společnost tyto bariéry znamenají neschopnost využít celého existujícího potenciálu. Diskriminace také posiluje sociální a ekonomické nerovnosti, narušuje soudržnost společnosti a je brzdou úsilí o snížení chudoby.

ZÁLUdná A NEVIDITELNÁ

Diskriminace je často integrální součástí celkové organizace pracovišť a vyvěrá z převládajících kulturních a společenských norem. Rozdíl mezi formální a neformální ekonomikou je jen v tom, že v neformální

ekonomice se diskriminace projevuje otevřeně, protože prakticky není riziko postihu.

O existenci skrytých forem diskriminace svědčí přetrvávající rozdíly mezi ženami a muži v postavení v zaměstnání a odměňování, jakož i údaje o nezaměstnanosti žen, mladistvých a starších pracovníků. Účast žen v placeném zaměstnání celosvětově významně roste, ale mezera mezi pohlavími odolává změně, přes výrazný pokrok v úrovni dosaženého vzdělání u žen.

Ve vyspělých zemích nabývá na významu zkoumání genetického vybavení lidí. Někteří zaměstnavatelé totiž zjistili, že tímto způsobem mohou vyloučit uchazeče mající dispozici pro rozvoj některých chorob. Tyto případy se v mnohých zemích již staly předmětem soudního přezkoumání.

Co MŮŽEME DĚLAT?

Zpráva ILO zkoumá účinnost konvenčních a nových nástrojů politiky a navrhuje vytvořit souhrnný akční plán. Ten by měl obsáhnout prosazování rovnosti mezi ženami a muži integrovanou a koordinovanou politikou; zaměřit se na specifické potřeby zranitelných skupin; přijmout lepší právní předpisy a prosadit jejich vymáhání; využít další možnosti, například při státních zakázkách a investování; a pomáhat zaměstnancům a zaměstnavatelům podporou kolektivního vyjednávání a při vypracování a realizaci kodexů chování, kterými se prakticky uplatňuje sociální odpovědnost podniků. Státní politika by se měla zaměřit na zvyšování zaměstnatelnosti lidí, kteří jsou zranitelní vůči diskriminaci. Zpráva uznává, že potírání diskriminace vyžaduje opatření na národní, regionální i celosvětové úrovni, a uvádí, že veškeré úsilí by mělo zapadat do širšího strategického rámce, tj. dosažení cíle zajistit „důstojné podmínky práce pro všechny“.

Klíčové body zprávy

- Kořeny diskriminace je třeba hledat v převládajících hodnotách a normách chování společnosti a usilovat o změnu a nápravu u zdroje.
- Neexistuje společná definice dis-



FOTO: © PHOTOGRAPHER PHIL DATE / AGENCY DREAMSTIME.COM

kriminace ani společný ukazatel, kterým by bylo možné měřit její důsledky.

- Samotné přijetí zákonů nikde nesnížilo rozsah diskriminace při práci.
- Dosažení větší rovnosti při práci předpokládá mít účinný trh práce a politiky zaměřené na potírání diskriminace.
- Aby se snížila diskriminace v národním měřítku, je nutné přizpůsobit ekonomickou politiku a přijmout opatření v oblasti obchodu.
- Největší počty lidí postihuje rozlišování mezi muži a ženami.

DEFINICE

Co je diskriminace? Diskriminace v zaměstnání znamená zacházení s lidmi různým způsobem z důvodu jejich charakteristik, které se netýkají jejich zásluh a požadavků daného zaměstnání. K těmto charakteristikám patří rasa, barva pleti, pohlaví, věk, náboženství, politické názory, národnost a sociální původ.

Diskriminace při práci je porušením lidského práva, jehož důsledkem je plynutí lidským talentem se škodlivými důsledky na produktivitu a ekonomický růst. Diskriminace plodí sociální a ekonomickou nerovnost, která podkopává sociální soudržnost a solidaritu a působí jako brzda při snaze snížit míru chudoby.

Kdy nemá různé zacházení diskriminační povahu? V případech, kdy takové zacházení a odměny souvisí s různou úrovní produktivity. Někteří pracovníci a některá povolání jsou

produktivnější než jiná a odráží se v tom požadavky na různé dovednosti, kvalifikaci a schopnosti (a ovšem také převažující hodnoty a názory ve společnosti). Důsledkem toho je různá odměna za práci. Různé zacházení založené na individuálních zásluhách, talentu, znalostech a dovednostech není diskriminační. Za diskriminační se také nepovažuje různé zacházení k uspokojení zvláštních potřeb některých lidí s cílem zajistit jim rovné příležitosti (pozitivní diskriminace).

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

Jaké jsou problémy přeshraniční mobility v silniční dopravě?



FOTO: © PHOTOGRAPHER: FREDERIC FAHRAEUS / AGENCY: DREAMSTIME.COM

Na hraničních přechodech stále více platí, že čas jsou peníze. Nedokonalá infrastruktura, špatná organizace úředních postupů a neprofesionální počinání pracovníků negativně ovlivňují ekonomiku přepravy i pracovní podmínky řidičů kamionů. K tomuto závěru dochází zpráva ILO, která zkoumá ekonomické, pracovní a sociální problémy přeshraniční mobility řidičů kamionů.

Na hraničních přechodech všech světadílů vytvářejí různá ustanovení národních politik závažné překážky, které ve svých důsledcích způsobují narušení cyklů výroby a dodávek, ztráty na přepravovaném zboží

a znesnadňují pracovní podmínky řidičů. Nedávná studie ukázala, že nedostatečná kapacita odbavování má za následek mnohamilionové ztráty ve výrobě a také ztráty pracovních míst.

Příkladem může být doba potřebná pro získání víza pro řidiče platného pro EU. Zatímco turecký řidič autobusu nebo kamionu může uspět do dvou dnů, řidič z Kazachstánu musí čekat v průměru 31,5 dne. Ještě závažnější je, že nejistota a prodlení v těchto a dalších oblastech vytváří prostředí pro úplatky a vznikají problémy pro řidiče i zaměstnavatele. Společnosti zajišťující mezinárodní dopravu si tyto výdaje a ztráty zakalkulují do ceny a prostřednictvím dodavatelského řetězce se v konečných důsledcích přenášejí na spotřebitele. Navíc dochází k nezanedbatelným celním únikům.

Zpráva dále uvádí, že je statisticky doložena zranitelnost pracovníků v mezinárodní silniční dopravě vůči nakažlivým nemocím včetně HIV/AIDS.

Hlavní odpovědnost za většinu problémů uváděných ve zprávě mají vlády, které by na jejich odstranění měly více spolupracovat se zaměstnavateli, pracovníky a jejich organizacemi. Je také vhodné hledat poučení a východiska v revidované úmluvě ILO č. 185 z r. 2003, která se týká průkazů totožnosti pracovníků v námořní dopravě.

PRAMEN: PRACOVNÍ A SOCIÁLNÍ PROBLÉMY PŘESHRANIČNÍ MOBILITY V SILNIČNÍ DOPRAVĚ, ILO, ŽENEVA, 2006

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

Nové technologie v maloobchodním sektoru

Zavádění nových technologií bude hnací silou v maloobchodním sektoru, přispěje k zvýšení produktivity, otázkou však zůstává, jak ovlivní úroveň a kvalitu zaměstnání. O těchto otázkách se vedla diskuse na tripartitním zasedání ILO.

Novými technologiemi se zde rozumí zejména identifikace pomocí vysokofrekvenčního kmitočtu (RFID), tj. štítků a čipů opatřených miniaturní anténou. Tato technologie umožňuje přenášet větší počet informací než technologie čárových kódů, nejen ceny, ale i údajů o výrobci, době

minimální trvanlivosti, záruční době, váze a dalších informací o výrobku. Důvodem pro zavedení této technologie je lepší možnost kontroly sledování pohybu zboží a výrobků a také zvýšení bezpečnosti výrobků včetně potravin vzhledem k lepšímu přístupu k informacím. Usnadní se také po-

tírání padělků a napodobenin a existují možnosti k zvýšení produktivity.

Zavedení této technologie je zatím velmi nákladné, velkým řetězcům však slibuje úsporu nákladů. Zavádění RFID je tedy nutně doprovázeno obavami ze ztrát pracovních míst v příslušných firmách a oborech. Ze strany odborů se objevila kritika některých aspektů aplikace RFID na pracovištích týkající se zejména možnosti zneužití v oblasti sledování pohybu pracovníků a dozoru nad nimi. Zpráva ILO upozorňuje, že vzhledem k počátečnímu stadiu těchto technologií v této oblasti existuje velmi málo předpisů. Zavedení RFID by mohlo přispět k zvýšení produktivity, přinést lepší informace zákazníkům a přispět k zlepšení pracovních podmínek. Odborníci však odhadují, že k plnému nahrazení čárových kódů bude zapotřebí doba nejméně 15 let. Je to tedy dostatečně dlouhá doba umožňující posoudit pomocí sociálního dialogu potřeby odborů, důsledky pro zaměstnanost, potřeby odborného výcviku a případné obavy týkající se soukromí zaměstnanců.

PRAMEN: PRACOVNÍ A SOCIÁLNÍ DŮSLEDKY VYUŽÍVÁNÍ POKROKOVÝCH TECHNOLOGIÍ V MALOOBCHODĚ, ILO, ŽENEVA 2006

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

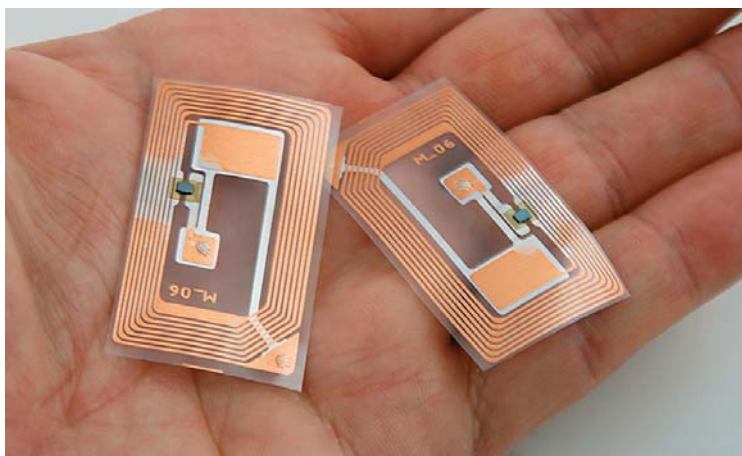


FOTO: © PHOTOGRAPHER: ALBERT LOZANO / AGENCY: DREAMSTIME.COM