



## PROJEKT

**Diskriminace a sociální vyloučení pod lupou**

čtěte na straně 3



## VEŘEJNÉ MÍNĚNÍ

**Považujeme důchodový systém za spravedlivý?**

čtěte na straně 2



## AKTUÁLNĚ

**Mentální zdraví a výhody péče v komunitě**

čtěte na straně 4

## Slovo ministra

### Požadují transparentní veřejné zakázky



Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) čelilo v minulých týdnech ostré kritice za to, jakým způsobem probíhala v resortu výběrová řízení v posledních osmácti měsících.

Bezprostředně po svém nástupu do funkce ministra

jsem se s celou situací seznámil a následně jsem přijal razantní opatření.

Mohu konstatovat, že dosavadní praxe v zadávání veřejných zakázek na MPSV nebyla příliš transparentní. I proto jsem inicioval zavedení nového systému. V jeho rámci bude na ministerstvu zřízeno nové oddělení, které ponese za zadávání veřejných zakázek přímou odpovědnost. Oddělení bude postupovat podle jasných pravidel. Nejprve na základě převzaté zadávací dokumentace stanoví předběžné termíny oznámení, kvalifikační předpoklady, způsob hodnocení, kritéria, vyšší jistoty a návrh složení hodnotící komise, dále zkontroluje dokumenty ve spolupráci se zadavatelem a připraví veškerou dokumentaci veřejné zakázky pro zveřejnění. Na internetu MPSV oddělení vyplní informace o zveřejněné veřejné zakázce a zakázku zveřejní na centrální adrese. Přípraví otevírání obálek včetně jmenování komise pro otevírání obálek a otevírání obálek následně zrealizuje.

Zajistí jmenování hodnotící komise, čestná prohlášení, protokoly z jednání a termíny jednání (z každého jednání pořizuje protokol), předá hodnotící komisi nabídky, zprave Zprávu o posouzení a hodnocení nabídek, zajistí veškerou komunikaci zadavatele s uchazeči a veškerou komunikaci zadavatele s Úřadem na ochranu hospodářské soutěže (ÚOHS). Pokud MPSV použije možnost zadání veřejné zakázky bez veřejného oznámení, vždy podá podnět ÚOHS s žádostí o prošetření zvoleného postupu. Jelikož chci zajistit, aby byl postup zcela transparentní, bude seznámena s každou veřejnou zakázkou zadanou bez veřejného oznámení veřejnost, a to formou tiskové zprávy. Ve všech uzavřených smlouvách bude ustanovení, kterým budou autorská práva a know-how k produktům, na něž se veřejná zakázka vztahuje, převedena do vlastnictví MPSV a v neposlední řadě v oblasti informační a komunikační infrastruktury musí být vždy bez výjimky postupováno podle principu „otevřené architektury“, v případě jakýchkoliv změn existujícího zařízení musí být vypsaný vždy nově výběrové řízení na provedení těchto změn.

Verím, že veřejnost tento postup ocení. Nový systém totiž zavádíme hlavně proto, aby byly ochráněny a zároveň usměrňovány peníze nás všech, daňových poplatníků.

RNDI: PETR NEČAS

MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Celý letošní rok probíhají národní i mezinárodní akce na podporu pracovní mobility

## Jak získat práci v zahraničí?

Na tuto otázku jste mohli dostat odpověď na European Mobility Roadshow na parkovišti Obchodního centra v pražských Letňanech 9. října. Na zájemce tu čekali vyškolení EURES poradci z ČR i ze zahraničí a pracovníci Euroinfocentra a Europassu. A proč?

Rok 2006 byl vyhlášen Evropskou komisí jako rok pracovní mobility. Celý rok se tak konají národní i mezinárodní akce na podporu evropské mobility. Jednou z nich byl právě projekt European Mobility Roadshow, jehož hlavním iniciátorem byly Francouzské služby zaměstnanosti ANPE.

Hlavním aktérem projektu byl Eurobus, který vyjel 22. září t. r. z Paříže. Dalšími zastávkami na jeho cestě byl německý Kůhl, finské Helsinky, lotyšská Rīga, polská Varšava a také česká Praha. Od nás zavítal do maďarské Budapešti, italské Milána a do belgické metropole Bruselu. V každé zemi zůstal vždy jeden den a obyvatelé daného státu se mohli dozvědět, jaké jsou možnosti pracovat v zemích EU, co

musí udělat předtím, než vycestují, jaká možná úskalí jim hrozí a jak se jim vyhnout. Projekt z velké části financovala Evropská komise.

Že jste Eurobus nestihli? Nevadí. Kvalitní zdroj informací naleznete na internetu na adrese <http://portal.mpsv.cz/eures>. Tento evropský portál EURES – Evropských služeb zaměstnanosti – nabízí přehled volných pracovních míst v evropských zemích, možnost zadání vlastního životopisu v různých jazycích, přístupného registrovaným zaměstnavatelům, databázi životních a pracovních podmínek v zemích EU/EHP a ve Švýcarsku, vyhledávání možností dalšího odborného vzdělávání nebo seznam a kontakt na poradce EURES z celé Evropy.



Eurobus přilákal do pražských Letňan zájemce o práci v zemích EU/EHP. Mohli zde získat informace, které jim pomohou lépe zvládnout život za hranicemi.

## Ceny pro podniky podporující BOZP

Letošní Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (23.–27. října t. r.) byl věnován mladým lidem. Informační kampaň s heslem „BOZP (P) NA START!“ měla za cíl zvýšit povědomí o existujících rizicích a jejich prevenci v podnicích a školách, a zajistit tak mladým lidem bezpečný a zdravý start pracovního života.

V rámci slavnostního zakončení kampaně v ČR byla v pražském Kaiserštejnském paláci na Malostranském náměstí předána ocenění vybraným podnikům a společnostem. Jednalo se o předání certifikátu Bezpečný podnik, vyhodnocení programu Správná praxe a předání ocenění Podnik podporující zdraví.



Z rukou místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí RNDr. Petra Nečase získaly ocenění tyto společnosti: Certifikát Bezpečný podnik obdržely R & M UNIMONTECH, s. r. o., VCES, a. s., KAUCUK, a. s., Kostelecké uzeniny, a. s., a Teplárna České Budějovice, a. s. Za novatorský přístup v oblasti BOZP si zasloužily ocenění v rámci programu Správná praxe tyto společnosti: Všeobecná fakultní nemocnice v Praze (1. místo), Střední škola stavební Jihlava (2. místo), Isolit-Bravo, spol. s r. o. (3. místo), SAINT-GOBAIN ORSIL, s. r. o. (4. místo) a Spolek pro chemickou a hutní výrobu, a. s. (5. místo). Nejlepším Podnikem podporujícím zdraví se pro tento rok stal Chemopetrol, a. s.

## V. Kolmerová: Někdy si nás klienti pletou s cestovní agenturou

Chystáte se na práci do některé ze zemí EU/EHP a nemáte dostatečné informace o životních a pracovních podmínkách v cizině? Tak právě vám by se vyplatilo využít služeb EURES. Můžete získat informace, které vám usnadní život za našimi hranicemi. O tom, jak se síť EURES poradců osvědčila a co všechno jejich práce obnáší, jsme si povídali s PaedDr. Věrou KOLMEROVOU, EURES manažerkou ČR.

Proč byste doporučila zájemci o práci v některé ze zemí EU/EHP obrátit se na svého EURES poradce?

V každém takovém případě se vyplácí kontaktovat EURES poradce. Pro občana je užitečné získat patřičné informace předem, než odejde do té které země. EURES poradci jsou lidé erudovaní, mají velmi mnoho znalostí a hlavně zkušlostí. Nasměrují klienta, jak se orientovat v evropské a české databázi, jak pracovat s volnými místy, jak vypracovat CV, kde hledat informace o ze-



mích a tak dále. Čeští EURES poradci mají své protějšky v jednotlivých zemích a mají vytvořeny kontakty – často nejen pracovní, a tak mohou prostřednictvím svých zahraničních kolegů poskytnout zájemcům i opravdu detailní informace o životních podmínkách v jednotlivých zemích EU/EHP.

Dá se říci, se kterou zemí máme v tomto ohledu nadstandardní vztahy?

Většinou jsou to země, které otevřeně jsou pracovní trh. Za velmi dobrou považují spolupráci

s EURES poradci ve Velké Británii. V Irsku je to trochu jiné, irský EURES je specifický. Poradci tam nepracují pro EURES na sto procent, ale mají i jiné projekty, takže se často stává, že s nimi nelze řešit problémy operativně. Dobré vztahy máme se severními státy, ale i s Německem a s Rakouskem. Občas je problematická spolupráce s jinými státy, kde narážíme na trochu odlišnou mentalitu, mají prostě na všechno dost času...

Kolik máme vlastně EURES poradců u nás?

V každém kraji funguje vždy jeden proškolený EURES poradce. Máme tedy čtrnáct EURES poradců a ještě jednoho, který koordinuje příhraniční spolupráci. Na každém úřadu práce je pak jedna kontaktní osoba, která je schopna poskytnout základní informace, jak systém EURES funguje, kde a jak najít potřebné informace apod. Těch je celkem 62 a jsou



PaedDr. Věra Kolmerová, EURES manažerka ČR

školeny EURES poradci. Informace také čerpají z našich webových stránek na adrese <http://portal.mpsv.cz/eures>. V případě, že klient potřebuje detailnější informace, dají mu samozřejmě kontakt na EURES poradce.

Pokračování na straně 2

# Polovina populace v ČR nepovažuje důchodový systém za spravedlivý Jak chceme být zabezpečeni ve stáří

Česká veřejnost je málo informována o fungování systému důchodového zabezpečení jako celku. Ještě menší přehled má o chystaných změnách důchodového zabezpečení. Pokud jde o zabezpečení ve stáří, spoléhají se obyvatelé ČR v první řadě na státní základní důchodové pojištění.

Státem vyplácený důchod by měl podle lidí tvořit více než dvě třetiny příjmů v důchodovém věku. Zajišťování se na období důchodu vlastními silami se v české společnosti zatím dostatečně neprosadilo. Penzijní připojištění a životní pojištění využívají obyvatelé ČR spíše jako výhodnou formu spoření volných finančních prostředků.

Za pozitivní lze označit zjištění, že polovina populace ČR nepovažuje současný důchodový systém jako celek za spravedlivý. Naopak za pozitivní lze označit výrazně kladné vnímání práce institucí správy sociálního zabezpečení.

Firma Factum Invenio realizovala podle zadání Ministerstva práce a sociálních věcí ČR projekt „Zavedení pravidelného výzkumu veřejného mínění o českém důchodovém systému“. První vlna dotazování proběhla na přelomu roku 2005 a 2006.

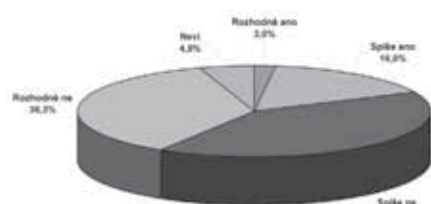
## Nízká informovanost o chystaných změnách

O fungování stávajícího důchodového systému jako celku se obyvatelé ČR cítí být informováni nedostatečně. Rezervy v informovanosti pociťuje populace především v otázce připravovaných reforem důchodového systému. Obyvatelé ČR přitom jeví zájem zejména o základní obecné informace týkající se stanovení výše důchodu a zvyšování hranice odchodu do důchodu.

Také v případě systému penzijních fondů panuje určitý deficit obecné informovanosti o tom, jaké jsou vlastně možnosti klienta, jasné vysvětlení pravidel a celkový přehled o naspověných prostředcích.

## Máte dostatek informací o chystaných změnách důchodového systému?

pojištěnci, data v %, N=1060



Jako nejhůře informovaná se v rámci šetření ukazuje z hlediska systému nejzranitelnější část populace – obyvatelé spíše s nižšími příjmy a s nižším vzděláním, pracující v manuálních profesích.

## Zabezpečení na stáří a spoléhání na stáří

Pokud jde o zabezpečení ve stáří, spoléhají se obyvatelé ČR v první řadě na státní základní důchodové pojištění. Účast v něm by měla být podle populace zachována také do budoucna. Státní pilíř je vnímán jako centrální a nenahraditelná součást důchodového systému. Stát je pro veřejnost garantem fungování důchodového systému i jeho případných reforem.

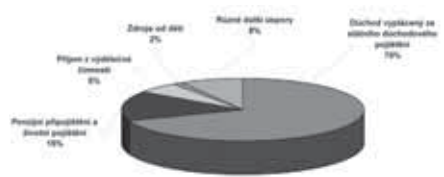
Zajišťování se na období důchodu vlastními silami se v české společnosti zatím dostatečně neprosadilo. Základní finanční nástroje tohoto soukromého zabezpečení – penzijní připojištění a životní pojištění – jsou využívány pouze částí populace (penzijní připojištění využívají dvě pětiny populace, životní pojištění pak jedna čtvrtina). Systém penzijních fondů nepovažuje významná část populace (59%) za důvěryhodný. Pokud jde o zaměstnané, z výsledků šetření rovněž vyplývá, že řada z nich se penzijního připojištění, respektive životního pojištění, neúčastní, i přes možnost využít nabídky příspěvku zaměstnavatele.

Nadto jsou oba zmíněné finanční nástroje často využívány de facto jednoduše jako způsob relativně výhodného a bezpečného investování volných finančních prostředků, a to tou částí populace, která volnými zdroji disponuje. Lze tedy říci, že obě formy, penzijní připojištění i životní pojištění, obyvatelé ČR využívají bez ohledu na účel – jako formu investování a spoření pro – v daném okamžiku neurčitou – budoucí potřebu.

Z těchto základů vycházejí i představy veřejnosti o tom, jak by mělo vypadat složení důchodových příjmů. Celé dvě třetiny příjmů v důchodovém věku by měl podle populace ČR tvořit státem vyplácený důchod, pouze přibližně jedna šestina by měla pocházet z penzijního připojištění a životního pojištění, zbytek by měl sestávat z různých zdrojů – především z dalších úspor a z výdělečné činnosti. Na zdroje od dětí se v otázce finančního zabezpečení v důchodu obyvatelé ČR spolehat nechtějí. Tato představa veřejnosti o ideální skladbě důchodových příjmů opět zřetelně ukazuje na silné spoléhání se na státní pilíř důchodového systému.

## Kolika procenty by se na zabezpečení ve stáří měl/o podílet:

pojištěnci, data v %, N=1054



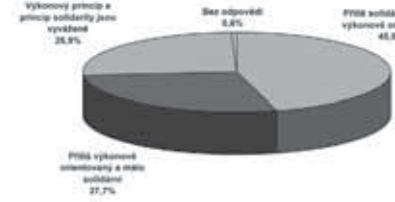
## Je důchodový systém spravedlivý?

Polovina populace ČR nepovažuje současný důchodový systém jako celek za spravedlivý. Zároveň v populaci zjevně neexistuje obecná shoda o ideální alternativní koncepci důchodového systému. Polovina obyvatel ČR považuje současný systém za příliš solidární, čtvrtina naopak za příliš výkonově orientovaný. Podle zbývajících čtvrtiny jsou princip solidarity a výkonový princip vyvážené. Nedostatečná legitimita systému je potenciální hrozbou tlaku veřejnosti na vyvážení se ze státního základního důchodového pojištění.

Naopak za pozitivní zjištění lze označit výrazně kladné vnímání institucí správy sociálního zabezpečení. Česká správa sociálního zabezpečení i okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ, PSSZ) jsou ze strany svých klientů vnímány velice pozitivně – ať už jde o klienty z řad firem, OSVČ či o běžnou populaci.

## Současný důchodový systém považujete za...

pojištěnci, data v %, N=1060



Častěji považují systém za příliš solidární lidé s vysokoškolským vzděláním (59%), OSVČ (58%), pracující v nemanuálních profesích (56%), lidé žijící ve velkých městech (55%) a příznivci ODS (55%).

Obecně lze říci, že obyvatelé ČR podporují zachování značného podílu státního pilíře na důchodovém systému. Tato nezastupitelná role státu by pak měla být podle většiny populace doplněna určitým posílením výkonového principu (skrz možnost částečného vyvážení se či skrze zavedení pomyslných individuálních účtů).

**Závěrečná zpráva z výzkumu ke stažení na:**  
[http://www.mpsv.cz/files/clanky/3065/verejne\\_mineni.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3065/verejne_mineni.pdf)

## V. Kolmerová: Někdy si nás klienti pletou s cestovní agenturou

Dokončení ze strany 1

### S kterými problémy se na EURES poradce lidé nejvíce obracují?

Nejčastěji se klienti na EURES poradce obracují s dotazy, jak hledat volné pracovní místo, jak kontaktovat zaměstnavatele, jak je to s daňovým systémem, sociálním a zdravotním zabezpečením v té které zemi, jak je to s možnostmi převodu dávek v nezaměstnanosti, za jakých podmínek je možné do zahraničí vzít s sebou celou rodinu... To jsou asi nejčastější dotazy.

### A naopak: jsou nějaké informace, které lidé od EURES poradce vyžadují a nevědomou si, že jim takové věci poskytnout nemohou?

Někdy si nás klienti pletou s cestovní agenturou. Chtějí po nás zajistit ubytování, koupit letenku, abychom kontaktovali zaměstnavatele, a dohodli veškeré náležitosti, pracovní smlouvu a tak dále. To je přesně to, co EURES systém neposkytuje. EURES poradce nemůže nikoho vést za ruku. Pomáhá těm, kteří se rozhodnou odcestovat za prací do zahraničí a aktivně se snaží na celou situaci připravit. Zájemci nemohou ale vědět všechno, a proto je tu EURES poradce, který jim pomůže některé věci objasnit, vysvětlit, nasměrovat...

### Setkáváte se s kolegy z jiných zemí. Určitě jste měla možnost poznat, jak naše EURES poradce vnímají...

Jako velice kvalitní. Navíc v zahraničí jsou EURES poradci hodně speci-



Patnáct EURES poradců České republiky s EURES manažerkou ČR Věrou Kolmerovou. Na ně se můžete obrátit s dotazy o možnostech práce v zemích EU/EHP.

alizovaní, zaměřeni na určitou oblast informací. Naši EURES poradci sami o sobě chtějí být stále skoleni, takže jsou schopni poskytovat i opravdu detailní informace, u kterých se nepředpokládá, že jsou jejich doménou. Mají obrovský záber znalostí. Vědí, kde informace najít, kam se obrátit. Když to porovnáme s Evropou, tak jsou na velmi dobré úrovni. Máme navíc v EU jedno prvenství. Podařilo se nám otevřít příhraniční spolupráci, která se nazývá EUREST. V EU mi bylo zatím dvacet, my jsme tedy jednadvacátí. Prvenství je v tom, že taková příhraniční spolupráce existuje poprvé mezi „novým“ a „starým“

státem EU – konkrétně se jedná o Bavorsko a Česko. Tato spolupráce byla již oficiálně uznána Evropskou komisí.

### Je velký zájem našich občanů o práci v zemích EU/EHP?

Neradi migrujeme za prací, jsme hodně spjatí s rodinou „hroudu“, a také nám často chybí jazyková výbava. Spolu s Maďarskem a Slovinskem jsme byli vyhodnoceni jako země, jejíž pracovníci nejméně migrují. Migrace našich pracovníků je většinou krátkodobá s návratem do jednoho až tří let, velký zájem je o sezonní práce.

### Ani v regionech s vyšší mírou nezaměstnanosti není větší zájem o práci v zahraničí?

U těchto lidí je většinou problém s jazykovou vybaveností, takže se možná řešení nabízejí spíše na národní úrovni – rekvalifikace apod. Už jen to, že takový člověk není schopen si přečíst pracovní smlouvu v jiném jazyce, ho znevýhodňuje a mohlo by to pro něj znamenat velké nepřijetí. Pokud je ale i méně kvalifikovaný zájemce o práci alespoň trochu jazykově vybaven, pak má šanci práci v zahraničí najít. Od minulého roku všechny správy služeb zaměstnanosti států EU/EHP umísťují z rozhodnutí Evropské komise všech

na volná pracovní místa na evropský portál s tím, že pokud jsou vhodná pro EURES – tedy pro zahraniční pracovníky, jsou tato místa označena vlajčkou EU. Jak je možné na tomto portálu vidět, evropský trend je ale hledat především kvalifikované pracovníky.

### Dají se srovnat poskytované služby agenturou, které nabízejí práci v zahraničí, a systémem EURES? Jsou mezi nimi rozdíly?

Agentury práce nabízejí svým klientům zpravidla služby navíc, jako je například vyřízení letenky, zprostředkování levnějšího ubytování, zpravidla i přímé zkontaktování zaměstnavatele apod. Většinou to jsou záležitosti, které by si aktivní člověk dostatečně jazykově vybavený dokázal zařídit sám a stačilo by mu v případě nejistoty ohledně životních a pracovních podmínek v té které zemi kontaktovat EURES poradce.

### Jaký postup by měl tedy zvolit člověk, který se zajímá o práci v zahraničí a je patřičně jazykově vybavený?

Nejprve by měl navštívit náš portál na adrese <http://portal.mpsv.cz/eures>, kde je velké množství kvalitních informací. Získá tam veškeré informace o tom, co má udělat předtím, než se rozhodne odejít za prací do zahraničí – jaké instituce kontaktovat, jak je to se sociálním a zdravotním pojištěním, jak je to s daněmi a tak dále. Na portálu najde též informace a rady, co by měl udělat po příjezdu do té které země EU/EHP. Pokud bude potřebovat detailnější informace, najde na těchto webových stránkách i kontakt na svého EURES poradce. Služby EURES jsou bezplatné.

(78)



## ■ Projekt

# Sociální diskriminace pod lupou

Zjišťování diskriminace, její postih i průběžná preventice jsou důležitými stránkami ochrany lidských práv. V České republice, ačkoli se stala před více než dvěma lety členem Evropské unie, stále nebyly přijaty a/nebo implementovány potřebné normy, politiky a programy.

Témata související s prosazováním závazků, které Česká republika má, nejsou dostatečně ošetřena a neexistuje ani komplexní strategie jejich řešení.

Závažné nedostatky v oblasti ochrany lidských práv a jmenovitě v antidiskriminaci nutně vedou k tomu, že zodpovědnost se přesouvá na zástupce místních úřadů a lokálních neziskových organizací. Především s ohledem na pracovníky těchto dvou kategorií byl realizován projekt „Všichni jsme lidé“, který podporila Nadace rozvoje občanské společnosti (NROS) v rámci Programu Transition Facility 2004. Posilování činnosti nestátních neziskových organizací monitorujících a prosazujících zájmy občanů CZ2004/006-237/0102. Projekt s číslem 270027 realizovaly společně Otevřená společnost, o. p. s., Poradna pro občanství, občanská a lidská práva, o. s., a Člověk v tísni - společnost při ČT, o. p. s., tj. tři členové sdružení Fórum pro integraci – Forint v období listopad 2005–říjen 2006.

Projekt byl zaměřen na identifikaci reálného i potenciálního jednání diskriminační povahy, jeho analýzu a kategorizaci, a to s ohledem na možnosti právní intervence. Projektový tým se rozhodl využít svůj záber na oblasti bydlení a zaměstnávání. V úvahu připadaly také oblasti vzdělávání a zdravotnictví, které však přesahovaly

kapacitu týmu; jistě si brzy vyžádají samostatné analýzy, resp. projekty.

Data byla sbírána ve třech městech, kde se vyskytují významné a do jisté míry typické sociálně vyloučené lokality, tedy v Plzni, Ústí nad Labem a Bříně. Z výzkumu byly získány cenné informace pro analýzu sociální situace a pro právní část projektu.

Hlavním výstupem projektu je metodický text s názvem Sociální diskriminace pod lupou o dvou částech. Publikace poskytuje základní informace: právní úvod do problematiky, teoretická východiska výzkumu, komprimovanou zprávu z něj a naše doporučení, jak diskriminaci předcházet. CD příloha obsahuje plnou verzi výzkumného materiálu, seznam literatury, další související texty a praktickou právní část – vzory podání.

Publikace byla distribuována jednak na veřejných odborných seminářích (tři z nich se konaly přímo ve zdrojových městech/městech, tedy v Plzni, Ústí nad Labem a Bříně) a jednak na konferenci, která proběhla v Praze 5. října 2006. Kompletní text je nyní k dispozici na stránkách Fóra pro integraci – www.forint.cz. Z výzkumu ve třech českých městech, jejich vzájemné komparace a právní analýzy vyplynuly závěry, které byly zformulovány zvlášť pro bydlení a zvlášť pro zaměstnávání.



Ekonomické vyloučení, během něhož je jedincům a rodinám z různých důvodů upírána účast na legálním trhu práce, jde v cílových lokalitách ruku v ruce s prostorovou segregací.

## Problematika bydlení

- Prostorová segregace není efektivním řešením problémů spojených s tzv. neplatičí nájemného či s chudými lidmi. V případě všech tří lokací na sebe bere prostorová segregace podobu vytváření chudinských enkláv.
- Prostorová segregace začíná tím, že úředníci místní samosprávy identifikují žadatele o byt jako Roma. Na základě stereotypních představ o Romech jsou pak během alokace tzv. sociálního bydlení přidělovány obecní byty pouze v místech, která nevyhovují běžným standardům bydlení a která mají neoficiální status „domů pro problémové a chudé lidi“.

- I v případech řešení havarijních, nouzových situací a exekucích situací jsou voleny soukromé ubytovací kapacity bez návaznosti na infrastrukturu. Tyto kapacity nemožňují běžnou participaci a jsou navíc nevhodné pro zdravý sociální rozvoj dětí a mladých lidí.
- Na produkci sociálně a prostorově vyloučených enkláv se podílí:
  1. absence oficiálního sektoru sociálního bydlení, ať již státního, obecního či soukromého,
  2. systém přidělování obecních bytů, který není objektivní ani transparentní, a tudíž do něj zaměstnanci místní samosprávy mohou promítat své osobní

představy o tom, „co je správné“.

- Za největší chybu v oblasti bydlení považujeme neobjektivnost v prostorové alokaci „sociálního“ bydlení.

## Problematika zaměstnávání

- Ekonomické vyloučení, během něhož je jedincům a rodinám z různých důvodů upírána účast na legálním trhu práce, jde v cílových lokalitách ruku v ruce s prostorovou segregací. Osoby ohrožené sociální exkluzí jsou mj. definovány jako dlouhodobě nezaměstnaní, což je diskvalifikuje i z účasti na neregulovaném trhu s byty.
- Za dvě základní příčiny sociální, resp. prostorové exkluze považujeme:
  1. nezaměstnanost,
  2. obtížnou zaměstnatelnost (která vyplývá ze vzdělačného profilu vyloučených osob).
- Na úrovni měst se na ekonomickém vyloučení dále podílejí dva faktory:
  1. diskriminatorní praktiky a vylučovací tendence ve vzdělačném systému, ať již na úrovni strukturálních či individuálních,
  2. vysoká zadluženost a vytváření specifických maladaptivních vzorců.
- Mezi tyto funkční, ale nezdravé adaptace na situaci ekonomické exkluze patří zejména:
  - a) strategie navazování nelegálních či pololegálních pracovních dohod (která je bohužel podporována a akceptována i zaměstnavateli),

- b) využívání pracovní síly za horších podmínek přes legální zprostředkovatele práce – čili agenturní nákup pracovní síly.

## Jaká jsou doporučení?

Projektový tým ovšem nezůstal jen u diagnózy situace. Navrhl soubor doporučení. Zde jsou uvedena jen jako teze. Pro pochopení důvodů, které k těmto doporučením vedly, je třeba seznámit se se zmíněným metodickým textem.

1. Řešit diskriminaci v kontextu sociální exkluze.
2. Podpořit vznik kvalitních lokálních strategií rozvoje.
3. Vzdělávat administrativní pracovníky.
4. Systematicky posilovat odbornou kompetenci kontrolních orgánů (úřady práce, ČOI, ČSÍ aj.).
5. Zformulovat centrální inkluzivní politiku.
6. Přijmout sjednocující antidiskriminační normu.
7. Legislativně upravit sociální bydlení.
8. Stanovit závazná pravidla pro hospodaření s obecními byty.
9. Zakotvit do právního řádu tzv. „zákaz pronásledování“.
10. Rozšířit přesun důkazního břemene i na oblast bydlení.
11. Zřídit monitorovací a poradní orgán.
12. Regulovat lokální ekonomické aktivity.
13. Rozvíjet systém vzdělávání. Maximálně zpřístupnit sociální služby a právní poradenství.
14. Zvyšovat kvalitu služeb na úřadech práce.

PHD. MARTIN JÁRA  
KOORDINÁTOR PROJEKTOVÉHO TÝMU

## ■ Poradna

## Stanovení průměrného výdělku



Mohli byste mi prosím poradit, jak se vypočítává průměrný výdělek (např. pro výpočet odstúpného při skončení pracovního poměru)?

Postup při určování průměrného výdělku upravuje § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. Při stanovení průměrného výdělku sehrávají roli tři základní faktory:

- rozhodné období,
- hrubá mzda dosažená v rozhodném období,
- odpracovaná doba v rozhodném období.

Průměrný výdělek pro pracovní právní účely se určí z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci ke výplatě v rozhodném období a odpracované doby v tomto rozhodném období.

### Rozhodným obdobím je:

- za obvyklých okolností vždy bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí,
- pokud zaměstnanec nastoupí do pracovního poměru v průběhu kalendářního čtvrtletí, pak je rozhodným obdobím doba od jeho nástupu do konce příslušného kalendářního čtvrtletí,
- pokud se stane, že zaměstnanec v průběhu rozhodného období neodpracuje alespoň 22

dnů, pak se namísto průměrného výdělku použije pravděpodobného výdělku.

### Odpracovaná doba je:

- součet všech odpracovaných hodin nebo dní v bezprostředně předcházejícím kalendářním čtvrtletí včetně práce přesčas. V žádném případě do ní nepatří doba dovolené, překážek v práci (například nemoci, placené nebo neplacené pracovního volna, studijního volna apod.).

### Hrubá mzda dosažená v rozhodném období je:

- hrubá mzda zúčtovaná zaměstnanci ke výplatě v bezprostředně předcházejícím kalendářním čtvrtletí. Při rozhodování, které částky patří do základu pro výpočet průměrného výdělku, je nezbytné si uvědomit, co se rozumí pod pojmem „mzda“. Do základu pro výpočet průměrného výdělku se zahrnují pouze ty částky, které jsou poskytovány za vykonanou práci. Nepatří sem náhrada mzdy (například za dovolenou).

Zákon o mzdě stanoví určování průměrného výdělku jen rámcově. Blíží úpravu může obsahovat kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis zaměstnavatele. (JAK)

## Číslo měsíce: 11 000

Taková bude od 1. 1. 2007 výše příspěvku na péči za kalendářní měsíc ve stupni IV (úplná závislost).

## Koncepce péče o ohrožené děti a děti žijící mimo vlastní rodinu

Vláda ČR na svém zasedání 18. října t. r. schválila „Koncepci péče o ohrožené děti a děti žijící mimo vlastní rodinu“.

Orgány sociálně-právní ochrany dětí musí být schopny adekvátně reagovat jak na problémy, s nimiž se při své práci setkávají a které se v poslední době prohlubují (např. na stále se zvyšující počet týraných, zanedbávaných a zneužívaných dětí, velký počet dětí v ústavech atp.), tak na výskyt nových problémů (např. na nové formy zneužívání dětí – komerční sex, ochrana dětí cizinců bez doprovodu atp.). Koncepce je odpovědí na tyto potřeby.

Cílem Koncepce péče o ohrožené děti a děti žijící mimo vlastní rodinu je především sjednotit problematiku sociálně-právní ochrany dětí do jednotného materiálu, který by zmapoval současné trendy v oblasti sociálně-právní ochrany dětí, stanovil priority řešení základních aktuálních problémů a nastínil další žádoucí vývoj v této oblasti.

Koncepce se zabývá všemi tématy sociálně-právní ochrany. V první části se zaměřuje na ohrožené děti (dětí ohrožené ve vlastní rodině, děti týrané, zneužívané a zanedbávané, děti s výchovnými problémy atd.), ve druhé části jsou popsány všechny formy náhradní péče o děti, a to od péče ústavní až po osvojení a péčovskou péči. Prioritou je přitom podpora péče o děti v rodině.

Základním úkolem bude zpracovat potřebné metodické materiály a navázat účelnou mezi-resortní spolupráci při řešení problémů v sociálně-právní ochraně dětí. Plnění úkolů bude garantováno MPSV ve spolupráci s příslušnými resorty, krajskými a obecními úřady a nestátními organizacemi.

V oblasti ochrany týraných, zneužívaných a zanedbávaných dětí (tzv. CAN syndrom) je

hlavní pozornost zaměřena především na posílení spolupráce sociálních pracovníků s dětskými lékaři při detekci CAN a na práci s dětmi ohroženými syndromem CAN, podporu dalšího vzdělávání pracovníků sociálně-právní ochrany v této oblasti a na zvyšování povědomí veřejnosti o této problematice (přednášky, publikace).

MPSV chce vypracovat pro orgány sociálně-právní ochrany metodický pokyn s cílem sjednotit jejich postup při ochraně dětí v případech domácího násilí, při nichž se stávají nepřímými oběťmi tělesného nebo psychického týrání. MPSV bude i nadále podporovat nestátní a státní subjekty působící v oblasti prevence a pomoci dětem ohroženým CAN (např. formou dotací, metodického vedení).



# Jak se dnes žije evropskému Rain Manovi a co pro něj dělá Evropská unie? Mentální zdraví a péče v komunitě

Dnes není v Evropě sociální vyloučení lidí s mentálním onemocněním okrajovou záležitostí. Představuje bolestnou realitu pro několik desítek milionů lidí. Studie ukazují, že přibližně 27 % lidí v Evropské unii, to znamená každý čtvrtý v našem okolí, trpí mentálním onemocněním.

Když v roce 1988 Barry Levinson vytvořil film Rain Man, sklídl za tento výjimečný a dojmavý snímek velký úspěch, divácký zájem i ocenění kritiky včetně čtyř Oscarů. Tento film vypráví příběh Charlieho Babbitta, který nutně potřebuje peníze. Když zemře jeho bohatý otec, dočká se však místo dědictví opravdového šoku, neboť závěť není na jeho jméno. Miliony dolarů mají připadnout psychiatrické léčebně, kde žije Raymond Babbitt. Charlie slyší toto jméno poprvé, netuší, že má bratra, rozhodne se nechat vzdát dědictví a Raymonda unese. Začíná jejich společná cesta napříč Spojenými státy, která ukazuje mnoho ze zákulisí života jednotlivce s mentálním postižením včetně jeho společného soužití s větší populací. Poté, co miliony lidí v Evropě zhlédly tento film, hodně z nich se začalo ptát, kde je evropský Raymond Babbitt. Jak a kde žijí lidé s mentálním postižením v Německu, belgických Flandrech či hlavním městě Francie Paříži? Často však slyšeli stejnou odpověď: Na okraji společnosti, v psychiatrických léčebnách, v institucích za zavřenými dveřmi, pod vlivem utišujících léků...

## CO ZNAMENÁ MENTÁLNÍ POSTIŽENÍ?

Světová zdravotnická organizace (WHO) definuje mentální zdraví jako „stav pocitu zdraví, ve kterém jedinec využívá svých schopností, je schopen vypořádat se s každodenním životním stresem, může produktivně pracovat a dokáže přispívat svému společenství“. Nejčastější příčinou mentálního onemocnění je úzkost a deprese; depresemi trpí 4,5% evropské populace. Důsledky duševního onemocnění jsou velmi závažné. Ekonomické náklady činí 3–4 % HDP Unie způsobené zejména ztrátou produktivity. Pouze 24% lidí s dlouhodobými mentálními problémy má zaměstnání a udrží se na trhu práce. Duševní poruchy patří mezi tři hlavní důvody pracovní absence a jsou hlavním důvodem invalidních penzí a předčasného odchodu do starobního důchodu. Také sociální náklady jsou značné. Duševní onemocnění drasticky ovlivňuje kvalitu života jak postiženého jedince, tak jeho rodiny. Lidé s duševním onemocněním

jsou třikrát více vystaveni riziku rozvodu. Třikrát více se také zadlužují, mají často nedoplatky na nájemném, a jsou tak výrazně více vystaveni riziku ztráty domova a bezdomovectví. Mentální problémy často vedou k dalším negativním jevům; výskyt duševního onemocnění se projevuje u 40% lidí zneužívajících drogy, u 50% lidí závislých na alkoholu či u více

schovávaní v institucích hluboko za okrajem života běžné společnosti. Tito lidé byli vnímáni jako nemocní pacienti, kteří potřebují nepřetržitou péči. Terapeutický léčebný ideál reprezentoval v té době velkou léčebnou instituci izolovanou od běžného denního života. V těchto institucích měli mít pacienti péči a dohled 24 hodin denně současně

slyšící státy také jako neústavní. Dehospitalizace a deinstitucionalizace je také ekonomickým tématem; obecně totiž platí, že služby v komunitě jsou levnější. Tento směr věří, že péči o lidi s psychosociálními potřebami je možné s lepšími výsledky zajistit mimo tradiční velké psychiatrické nemocnice, bez používání psychotropní medicíny, bez vytržení jednotlivce z jeho přirozeného sociálního a rodinného prostředí. Příkladem deinstitucionalizace v praxi jsou služby poskytované Spo-

Namísto k autonomii tak může docházet k izolaci. Aby k izolaci a dalšímu sociálnímu vyloučení nejen lidí s mentálním postižením nedocházelo, je důležité podporovat místní sociální sítě a budovat sociální kapitál. Na procesu podpory služeb v komunitě je proto nutné spolupracovat s místní komunitou a zejména pak s místními samosprávami, které mají ke komunitě nejbližší. Příkladem, kde se plně začlenění díky tamní radnici podařilo, je řecký okres Fokida. Zde se za výrazné pod-

## Čím přispívá a co dělá Evropská unie?

V řadě modernizačních opatření se můžeme opřít o aktivitu Evropské unie. Evropská unie se problematikou mentálního zdraví zabývá již od roku 1997 v rámci politiky ochrany veřejného zdraví finanční podporou různých projektů a iniciativ, které se zaměřují na výměnu informací a hledání nejlepších řešení pomocí lidem s duševním onemocněním. Od roku 1999, kdy se za podpory Předsednictví Unie konala Evropská konference k podpoře mentálního zdraví a sociálního začleňování, orgány Unie přijaly také několik rezolucí, jak zlepšit život lidí s mentálním postižením. Ochrana mentálního zdraví se vedle politiky veřejného zdraví objevuje také v řadě jiných sektorových politik. Součástí politiky zaměstnanosti je směrnice zakazující diskriminaci z důvodu postižení a také rámcová dohoda sociálních partnerů k redukci stresu, regionální politika Společenství přináší evropské peníze kupříkladu na zkvalitnění služeb a rozvoj kompetencí personálu, v oblasti policie a soudní spolupráce je realizován program Daphne II, který usiluje o potlačování násilí na dětech, mladých lidech a ženách, které často s mentálním zdravím souvisí. Jednou z posledních aktivit Evropské komise přímo zacílených na problematiku mentálního zdraví bylo zveřejnění „zelené knihy“ nazvané Zlepšení mentálního zdraví populace – směrem ke strategii mentálního zdraví v Evropské unii. Jedná se o konzultační dokument, na který by v případě širší shody koncem tohoto roku měla navázat další opatření jako doporučení Rady Evropské unie k podpoře mentálního zdraví nebo sestavení inventáře dobré praxe podpory sociálního začleňování a ochrany práv lidí s mentálním postižením. Jedním z těchto doporučení, které je jednoznačné v dokumentu obsaženo, je podpora procesu deinstitucionalizace. Tato opatření by měla vést k většímu zapojení a posílení a v neposlední řadě také ke změně celoevropského společenského klimatu, která umožní opravdu kvalitější život lidí s mentálním onemocněním uprostřed běžné společnosti.



Péče v komunitě je založena na předpokladu, že společnost je ochotná přijmout a podporovat lidi s mentálním postižením ve svém blízkém sousedství.

FOTO: EUROPA.EU/LINT

než 70% lidí ve vězení. Navíc zhruba 90% případů sebevražd předchází výskyt duševního onemocnění. V Evropské unii přitom ročně spáchá sebevraždu okolo 58 tisíc občanů, což je více než počet smrtelných následků dopravních nehod. Předsudiví vůči lidem, kteří jsou často označováni jako šleini, jsou dnes stále velmi velké a intenzivní. Stigmatizace a diskriminace je dodnes každodenní realitou, nedá se však srovnávat s nedávnou historií.

## HISTORICKÁ PREFERENCE INSTITUČNÍCH ZAŘÍZENÍ

Do konce sedmdesátých let 20. století totiž byli chroničtí psychiatři pacienti a lidé s mentálním onemocněním

ně s regulovaným způsobem života. Tuto praxi začal jako jeden z prvních zpochybňovat americký sociolog Goffman, který ve své známé knize nazvané „Psychiatrické léčebny: Studie sociální situace pacientů s mentálním postižením a dalších obyvatel“ srovnává život v „bláznovnicích“ s životem v jiných tzv. totálních institucích, jako jsou kláštery, vězení či dokonce koncentrační tábory. Upozorňuje zde na společné bariéry, jako jsou zamčené dveře, vysoké stěny, elektrické ploty či vodní příkopy, které mají zabránit kontaktu se světem mimo tyto instituce. Dalším společným rysem těchto institucí, na který tento americký sociolog poukázal, bylo, že práce, volný čas a spánek se byrokraticky organizují ve skupinách, zpravidla ve stejném místě a podle jednotného časového harmonogramu. Goffman tak nastartoval vlnu kritiky medicínského přístupu k řešení potřeb, která se postupně rozšířila také do Evropy. Úsilí o umožnění normálního života lidem s mentálním postižením symbolizoval proces deinstitucionalizace.

## NASTARTOVANÝ PROCES DEINSTITUCIONALIZACE

Deinstitucionalizace představuje změnu paradigmatu od stigmatizujících velkých psychiatrických léčeben směrem ke službám ambulantní péče, komunitním centrům a případně též péči ve všeobecných nemocnicích. Lze ji definovat jako omezení institucionálního uspořádání péče a současný nárůst alternativní péče v komunitě. Tento proces je založen na morální filozofii, která vnímá péči v institucích jako nemorální a v případě sever-

lečností pro sociální psychiatrii a mentální zdraví v řeckých Athénách. Tato společnost se stará o čtyři chráněné byty, jež nabízejí životní prostor pro 13 osob. Život Padelise Ouzonise, který se přestěhoval do athénské nájemního bytu, je podle jeho vlastních slov lepší než ten v psychiatrické nemocnici, kde na jeho vkus žilo příliš mnoho lidí. Nyní může Padelis zajít na kávu, když na něj má zrovna chuť, a může jít sám, aniž by ho někdo doprovázel. Podařilo se mu najít práci a v novém prostředí si udeřel řadu nových přátel. Příklad Padelise Ouzonise reprezentuje ukázkou zásadní změny přístupu k lidem s mentálním postižením, ke kterým došlo v posledních třiceti letech ve většině zemí západní Evropy. Je však třeba konstatovat, že v řadě postkomunistických zemí včetně České republiky tento proces nebyl ještě plně nastartován a masově realizován a stále na svoji podporu čeká.

## Existují limity a překážky komunitní péče?

Je proto důležité se podívat, zda má péče v komunitě také nějaké limity či překážky, na které je třeba reagovat. Péče v komunitě je založena na předpokladu, že společnost je ochotná přijmout a podporovat lidi s mentálním postižením ve svém blízkém sousedství. Často ale narazí na bariéru místní komunity, která se mnohdy řídí heslem, že tyto lidé by měli žít někde jinde, ne v mém sousedství. Přitom podpora prostřednictvím péče je pro lidi s mentálním postižením klíčová. Příležitost žít individuálně v nezávislé komunitě totiž ještě neznamená mít možnost cítit se v této komunitě jako doma.

pory tamních starostů během pětácti let změnila počáteční nedůvěra a rezervovanost místního společenství v nyníjší absolutní pochopení chráněných bytů, mobilních jednotek, podporu personálu i přijetí jejich uživatelů.

## JAKÝM SMĚREM POKRÁČOVAT DÁL?

Investice do duševního zdraví musí být vnímány stejně tak důležité jako péče o fyzické zdraví. Existuje všeobecná shoda, že hlavní prioritou musí být zaměřena na dostupné, kvalitní a vysoce efektivní služby a péči pro lidi s mentálním postižením a duševním onemocněním. Zdravotnická psychiatrická péče musí být chápána jako pouze jedna ze složek komplexního systému zahrnujícího také jiné služby jako bydlení, poradenství, aktivizační služby, služby zaměstnanosti a s tím související doprava do práce. Tyto služby musí být provázány s dávkovými mechanismy, které musí směřovat k zajištění finančního bezpečí jednotlivců. Současně je třeba zaměřit se na sociální determinanty a prevenci vzniku duševního onemocnění napříč životem jednotlivce. V našem věku je klíčové reagovat na případnou postnatální depresi matek, ve škole je třeba předcházet případné šikaně, flexibilitou pracovní doby je žádoucí reagovat na stres při práci a v neposlední řadě je důležité podporovat sociální sítě a dobrovolné aktivity seniorů. Je třeba si uvědomit význam sociálního kapitálu a podporovat také místní komunity a místní samosprávy, neboť bez jejich zapojení budeme za standardem běžným ve vyspělé Evropě ještě dlouho zaostávat.

Raymond Babbitt, hrdina snímku Rain Man, se stal proslulou filmovou postavou a světově známým klientem s mentálním onemocněním díky neuvěřitelně přesnému a citlivému herectvímu výkonu Dustina Hoffmana. Na konci filmu jeho bratr Charlie už o něm nehovoří jako o „podivném“ a „retardovaném“, ale dívá se na Raymonda jako na pouze jiného člověka, který je v mnoha ohledech velmi výjimečný. Osobní zkušenost Charlieho Babbitta ukazuje, že změna postojů k lidem s mentálním postižením je možná a může být obhajovaná také pro většinou „normální“ společnost. Bohužel to však v reálném světě trvá podstatně déle než 133 minut, které potřeboval k tomuto posunu Charlie na filmovém plátně.

Ing. ONDŘEJ MÁTL, MPA, MSc.  
Mgr. MILENA JABŮROVÁ, M.A.

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

**Předplatné** jen za cenu poštovního a balného!  
Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10  
Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

**Práce & sociální politika**

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

Cena předplatného na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.

Vyplněný kupon zašlete na adresu:

Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9

Předplatné je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz).



# Lidský vztah jako součást profese

Každý pomáhající pracovník se občas ocitne v situaci, kdy musí zaujmout stanovisko ke konfliktu dvou nebo více lidí, kteří od něj očekávají, že jim pomůže najít řešení. Učitel se musí vyjádřit ke sporu žáků, lékař se setkává s konfliktními stanovisky pacienta a jeho partnera nebo rodiče, sociální pracovník v domově důchodců řeší spor dvou obyvatel, nemluvě o oddělení péče o děti, které se mezilidskými konflikty zabývá víc než čímkoli jiným.

Proto je třeba věnovat pozornost vztahu pomáhajícího ke vztahu dvou lidí, kteří žádají jeho pomoc. Řešit vztahové problémy je náročnější úkol než práce s jednotlivcem, a je zde zapotřebí především výcvik.

Chceme-li pomáhat při řešení mezilidských konfliktů, je prvotním úkolem připojit se k systému, kterým je konfliktní vztah, a zároveň zůstat neutrální. Je to velmi těžké, protože máme hluboce zakořeněnou tendenci zaujmout ke každému konfliktu hodnotící stanovisko. Rodinní terapeuti se učí zvládat tuto úlohu v desítkách až stovkách hodin strávených při výcviku a supervizi. Ani tímto způsobem však skutečně a trvale schopnosti neutrality nedosáhnou. Znovu a znovu budou při své práci zjišťovat, že jejich osobní sympatie, názory, hodnoty a přesvědčení se promítají do jejich vztahu ke klientům i při vědomé orientaci na maximální neutralitu. Přesto je však nebetýný rozdíl mezi pracovníkem, který si vzal za cíl být neutrální a dělá, co je v jeho silách, aby se tomuto cíli blížil, a jiným pracovníkem, který – účasten konfliktu dvou lidí, kteří žádají jeho pomoc – jednoduše strání tomu z účastníků, kterému spíše může dát za pravdu.

Velká většina konfliktů se nejlépe řeší za současné přítomnosti obou (všech) účastníků. Je to náročné, ale nepochybně produktivnější. Pracovník udělá lépe, když za účasti obou (všech) bude rozhovor režírovat a povede ho jako sérii dialogů mezi ním a jednotlivými účastníky. V zásadě brání delším výměnám mezi účastníky navzájem. Jinak se rozhovor může zvrhnout v neplodnou hádku.

Už z tohoto opatření je zřejmé, že „být neutrální“ znamená být pasivní. Úkolem pomáhajícího není mlčet nebo hovořit vyhybavě, aby se nikoho nedotkl. Nemá se tvářit jako člověk, který si tváří v tvář nic nemyslí a nic necítí. Prvním krokem při řešení konfliktu nutně musí být postupná formulace představ o dobrém řešení konfliktu každého účastníka. K čemu by měl tento rozhovor pomoci? Jaká nejmenší změna k lepšímu by už měla význam? Jak by vypadaly vztahy mezi účastníky konfliktu, kdyby byl problém vyřešen? Takové otázky probíráme postupně s každým účastníkem. Začneme-li pracovat na představách o řešení konfliktu místo na historii jeho vzniku, pracujeme systémově. Nestaráme se o příčiny, natož o vinu, ale o to, jak by mohl vztah fungovat lépe.

Neutralita pomáhajícího neznamená ani netečnost a odstup. Naopak znamená

angažovanost a pochopení pro každého účastníka konfliktu. Pomáhající se ptá každého účastníka, jak on konflikt prožívá, dívá se na problém jeho očima a dává najevo, že rozumí tomu, jak se právě tento účastník na věc dívá, jak ji on prožívá, co právě pro něj znamená. Tak chápe všechny účastníky. Solidarizuje se tedy s každým bez ohledu na to, že je mezi nimi konflikt. Tím má každý z účastníků možnost v klidu před ostatními prezentovat své stanovisko, své pocity, své priority. Chce-li vztahu účastníků pomoci, tj. přejít-li si účastníci, aby vztah – systém přetrval a konflikt nebyl vyřešen zánikem vztahu, pak musí respektovat každého účastníka ve stejné míře. Úkolem pomáhajícího není opravovat historii a hledat, kdo kdy udělal nějakou chybu. Je zvědavý na to, co se dříve dělo a jak se věci vyvinuly do té podoby, jakou mají dnes, ale nedělá to proto, aby mohl vynést svůj hodnotící soud. Nepochybně by mohl mít (nebo už má) na své svůj osobní názor, ale pro danou chvíli se ho nijak nesnaží vytvořit, případně ho odkládá stranou. Zajímá se o stanoviska všech účastníků konfliktu a nechává každému z nich zhruba stejný čas na vyjádření.

Čím širší je jeho kapacita vnímat věci bez hodnotícího



FOTO: IREANSTINE.COM

stanoviska, tím lépe. Pracovník je tak připraven pro možnost, že to, co se právě teď jedná nebo více účastníkům konfliktu jeví jako škodlivé, se ukáže být základnou, na níž vznikne hlubší spojení. Může vnímat dobrou i špatnou stránku každé okolnosti. Když si jeden z účastníků stěžuje, že druhý vyvolává hádky, je známou neutralitu, když se pomáhající může zeptat: A je to dobře nebo špatně? Tím dává najevo, že je přístupný oběma možnostem. Není to pouhá taktika – je přece možné, že v dané situaci by alternativou hádky bylo třeba dusné mlčení, které by pro účastníky bylo větší zátěží. Ten, kdo si na hádky stěžuje, si to třeba neuvědomuje, ale zastavení nad otázkou pomá-

hajícího ho vyvede z navyklé hodnotící šablony, podle které jsou hádky vždycky špatná věc. Takto se účastník konfliktu pozvolna učí nereagovat reflexně, a zvažovat i neobvyklé varianty.

Pomáhající by se neměl cítit jako soudce, neboť tím by se stal součástí systému. Nepomáhal by účastníkům, aby sami řešili svůj konflikt, nýbrž by ho řešil za ně. Pak od něj bude oprávněné očekáváno, že v dalších budoucích konfliktech bude vystupovat jako rozhodčí. Máme-li před sebou dva nebo více účastníků konfliktu, pak mnohem snadněji, než když hovoříme jen s jedním člověkem, v nás ožije tendence hodnotit, kdo má pravdu a kdo je vinen. Odsuzovat

a stanovovat vinu v trestních věcech a např. ve sporech o peníze je nutné, vina a následný trest může pomoci vyvolat minimální potřebné ohledy na druhé u lidí, kterým by se tak jednat nechtělo. Co však s vinou a trestem v situacích, kdy vinní i oběť žijí a budou žít v blízkém vztahu, kde vynucené slušné jednání se stává spíše trestem pro oba? I když jsme zvyklí řešit konfliktní situace jednoduchým určením viny, při bližším zamyslení je zřejmé, že většinou nemáme dostatečnou znalost toho, zda měl dotyčný možnost svobodné volby a mezi jakými alternativami volil.

UKÁZKA Z KNIHY LIDSKÝ VZTAH JAKO SOUČÁST PROFESE (PORTÁL, 1997, 1999, 2003, 2006), WWW.PORTAL.CZ

## POHLEDNICE KONTA BARIÉRY

s populárním krtečkem celý rok na všech poštách



- vaše přání k narozeninám či svátku
- ozdoba vašich bytů a kanceláří
- váš pozdrav přátelům a známým
- vaše pomoc zdravotně postiženým dětem



SPONZOR VÝROBY POHLEDNIC | SPONZOR REKLAMNÍ KAMPAŇE POHLEDNIC

■ ESF

## Komedie vánoční o narození Krista Pána (s Evropským sociálním fondem)

Vyšší odborná škola herecká, s. r. o., (VOŠH) jako partner organizace Na Thalia, o. p. s., pro vás v rámci projektu JPD 3 LOUTKÁŘSKÉ UMĚNÍ financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu, prostředků státního rozpočtu a dotace poskytnuté hl. m. Prahou připravila další představení s názvem „Komedie vánoční o narození Krista Pána“. Na motivy her lidového baroka z Podkrkonoší ožije jeviště Pídivalů v Letohradské ulici loutkami režiséra Václava Krčála.



Kdo z vás by neznal příběh o narození Ježíška, o putování pastýřů i králů, kteří se jdou novorozence poklonit a uctít jej dary. A zatímco každý pospíchá, král Herodes usiluje o jeho život a dává stínat hlavy nemluvnátkům.

Představení vychází z klasických barokních lidových textů o narození Ježíše Krista, které byly inscenovány v době předvánočního odněpaměti. Jak nám sdělila spolupracovnice projektu Loutkářské umění (JPD3) a zároveň renomovaná režisérka Marka Míková, jsou tyto hry založené na prostém verš, který dodává ději určitou

naivitu, ale zároveň důstojnost. Jsou plné humoru, ale i vážnosti, kterou si téma zaslouží. Zvláštností této inscenace je to, že se opírá o vyřezávané betlémy, který herci na jevišti postaví a také oživí. Bude to tedy betlém loutkový. Každá figurka má zvláštní technologii – nejsou to jen statické postavíc-

ky z vyřezávaného betléma ani mechanické figurky pohybující se díky nějakému mechanismu. Jsou to marionety, maňásci, manekýni a loutky, jejichž technologie je odvozena z loutek starých lidových loutkářů.

Zajímavostí je i to, že se režisérka Marka Míková pohybuje na hranici činoherního a loutkového divadla. Nutno přiznat, že loutky dokážou na jevišti znak a metaforu zahrát lépe než herec sám. Síla loutky spočívá právě v tom, že umí udělat to, co herec nedokáže. A hudba? Ta v inscenaci nechybí. Bez koledí a vánočních písní by byly Vánoce nemyslitelné. Věřme, že se diváci nechají strhnout a zazpívají si společně s herci známé vánoční koledy, kterými je příběh propleten.

Režisérce Marce Míkové se podařilo propojit lidovou

tradicí opírající se o historii se současností. Představení vychází z lidové tradice a reflektuje dobu, ve které vzniká, a zohledňuje ji. Uvidíte tedy tzv. divadlo na divadle – nebude tu chybět režisér, nápovědky, lidé pohybující se kolem divadla a mladí herci – studenti, kteří chtějí právě o těchto Vánočních zahrát Komedii vánoční, která je nadčasová, protože stejně tak jako se každý rok vracejí Vánoce, vrací se i příběh o Kristově narození.

Půvabnou hru, která je založena na lidové slovesnosti našeho národa, můžete vidět o všech víkendech od 2. do 17. prosince 2006 vždy od 14:00 a 16:00 hodin a svátečně spočinout v dnešní uspěchané době v Pídivale, Letohradská 44, 170 00 Praha 7 – Letná. Všichni jste srdečně zváni.

## Ceny pro vítěze Dobré rady nad zlato

Letošní ročník soutěže Dobrá rada nad zlato má už své vítěze. Začátkem října byli vyhlášeni na celostátním setkání krajských rad rozvoje lidských zdrojů.



Smyslem soutěže, jejímž pořadatelem je Národní vzdělávací fond, je podporovat a propagovat dobré nápady a zkušenosti, které pozitivně ovlivňují trh práce a rozvoj lidských zdrojů v ČR.

Do soutěže Dobrá rada nad zlato bylo letos nominováno celkem 49 projektů ze třinácti krajů ČR. Na webových stránkách <http://soutez.topregion.cz>, kde jsou projekty vystaveny, jim dalo své hlasy celkem 2 518 lidí. Soutěž vyhlásila Inspirační databanka pro rozvoj lidských zdrojů TOPREGION.

CZ při NVF – Národním vzdělávacím fondu, o. p. s., v rámci projektu Podpora strategického řízení rozvoje lidských zdrojů v krajích ČR.

A kdo letos vyhrál? Letošními vítěznými projekty jsou: Beskydy pro všechny (Moravskoslezský kraj), Spirála (Kraj Vysočina), Ziskové práce – program podpory mobility pracovních sil (Moravskoslezský kraj). Mimořádné ocenění hodnotící komise získal projekt Inspirační pro inovace ve vzdělávání dospělých (hl. m. Praha). Ceny budou předány vítězům na Festivalu vzdělávání dospělých AEDUCA 2006, který se bude konat 23.–24. listopadu 2006 v Umeleckém centru Univerzity Palackého v Olomouci.

## Příběhy bezpráví opět na školách

V průběhu letošního listopadu proběhne už druhý ročník projektu Příběhy bezpráví, který uspořádala společnost Člověk v tísni. V jeho rámci budou na českých základních a středních školách promítány dokumentární filmy přibližující poválečné období našich dějin, zejména padesátá léta.

Letos se do projektu přihlásilo přes 500 škol. Mohly si vybrat jeden ze čtyř filmů a ten jim byl zdarma poskytnut na VHS kazetě nebo DVD nejen k listopadovému promítání, ale i k trvalému užívání. Jedná se o následující tituly: Bez milosti (režie: Marie Šandová, Kristina Vlachová), Nebe nad Evropou (režie: Helena Tršestíková), Případ Dr. Horáková (režie: Jan Mudra) a Ztracená duše národa VI. – Ztráta víry (režie: Olga Sommerová). Po projekcích filmů mají žáci, studenti a pedagogové – stejně jako v loňském roce – možnost se setkat na besedách s pamětníky, kteří se sami stali oběťmi komunistického režimu.

Součástí projektu je stejnojmenná výstava sestavená především ze studentských prací zachycujících zapomenuté osudy lidí, kteří mají s komunistickým bezprávím osobní zkušenost a kteří vyučovali nebo studovali na jejich škole, respektive žili v jejich obci či městě. Na výstavních panelech a na filmovém plátně jsou představeny tragické osudy dalších komunistickým režimem popravených, umučení nebo dlouhá léta vězněných lidí. Na výstavě je také možné slyšet úryvky z dopisů, které napsali političtí vězni několik hodin před svou popravou. Výstavu můžete navštívit v Praze (2.–30. 11., Novoměstská radnice), v Českých Budějovicích (1.–17. 11., kino Kotva), Liberci (1.–15. 11., Krajská vědecká knihovna), Olomouci (2.–15. 11., Regionální centrum Olomouc), Ostravě (17.–30. 11., galerie Fiducia), Ústí nad Labem (17.–30. 11., Severočeská vědecká knihovna), Plzni (20. 11.–7. 12., Meštánská beseda), Opavě (1.–20. 12., Slezská univerzita) a Litomyšli (16. 1.–25. 2., Regionální muzeum v Litomyšli).

## DEN OTEVŘENÝCH DVEŘÍ

Odbor migrace a integrace cizinců Ministerstva práce a sociálních věcí ČR vás zve na

Den otevřených dveří – setkání s tvůrci pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“.

Kdy? 27. 11. 2006 od 11.00 do 16.00 hodin.

Kde? Na administrativním pracovišti MPSV, Vyšehradská 43, Praha 2.

Rádi vám poskytneme podrobné informace o pilotním projektu a odpovíme na vaše dotazy nejen o projektu.

Pro návštěvníky jsou připraveny informační materiály o životě v ČR a malé občerstvení.

**Srdečně vás všechny zveme!**

## Křížovka

Cílem informační kampaně Evropský týden BOZP 2006 (23.–27. října 2006) bylo seznámit mladé lidi s otázkami bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a zajistit tak bezpečný a zdravý start jejich pracovního života. Jak říká JUDr. Petr Šimerka, státní tajemník – náměstek ministra pro oblast legislativní, pracovní právní, mzdovou a bezpečnosti práce: „Mladí lidé patří z hlediska bezpečnosti práce mezi rizikové skupiny. Mají méně zkušeností než starší spolupracovníci a často nedokážou rozpoznat, které pracovní úkony... (viz tajenka).“

Vyhlášenou tajenku zaslějte na adresu redakce novin do 25. listopadu. Jeden z vás obdrží publikaci *Lidský vztah jako součást profese*, jejímž autorem je Karel Kopřiva a která je z produkce nakladatelství Portál. V povoláních, kde jde o přímou pomoc člověka druhému člověku, hraje mezilidský vztah klíčovou roli. V této čtivé knize doplněné řadou příkladů z praxe radí zkušený psychoterapeut a poradenský psycholog, jak lépe chápat a rozvíjet lidský vztah ke klientům, jak se vyhnout hrozcím nebezpečím a kde nacházet a obnovovat psychickou energii pro službu druhým.



Tajenka z minulého čísla: „...vytvoření státního fondu důchodových rezerv.“

Publikaci Dobrovolníci a metodika práce s nimi v organizacích od autorů J. Tošnera a O. Sozanské získává A. Wolf z Ostravy-Hrabůvky. Gratulujeme.

POMŮČKA-AZA LIN. LOP	ČTVRTÁ TRIDA SKOLY	MEŠKÍ ZRALOK	PLAVIDLA	STARO-ARMĚNSKÉ MĚSTO	SPZ POPRADU	ČESKÝ HEREC	TAŽNÉ ZVÍŘE	STŘEDOVÁ ČÁRA	INICIÁLY HERCE POITIERA	ZVĚROLE-KARSKÝ NÁSTROJ	SVISLÁ JEKYNĚ	ALBÁNSKÉ SIDLO	ŘÍMSKÝCH 499	SARMATI	MEŠKÍ POLNÍ HLODAVEC
SELHÁNÍ SRDCE						ČESKÉ MĚSTO KONCETINA				JINAK ZVANÝ (z latiny) ZURIVOST					
2. DIL TAJENKY															
ČESKÝ BÁSNÍK					PAPEŽSKÁ LISTINA SLUŠNOST			OSUDOVÉ ZNAMENÍ ZBÁBĚLEC				SNAD CUPIDO			
KRÁL (franc.)				DÁMSKÝ KLOBOUK LÉK (sloven.)				UMŘTÍ (knížně) KVĚT (sloven.)				UMĚNÝ ZAPOR ASIAT			
SPZ TRUTNOVA			KVĚTENSTVÍ TRAPNÁ SITUACE				BÁJNY ŽIVOCICH ZENSKÉ JIMENO					ZEVEROV HŘEDINA SKŘÍŘ			
OBDOBÍ RECKA A RIMA							VYMŘELÝ KOČOVNÍK OSOBNÍ ZÁJMEMO				ODDELENÍ NEMOCNIC POPRAVČÍ			STARO-RECKA POHŘEBNÍ OBĚT	STÁT USA
	JIMENO EDISONA	PYSK 3. DIL TAJENKY				ČESKÝ VRCH MOŘSKÝ PTAČ				BILÉ VÍNO 1. DIL TAJENKY					
DESKA SLOUPU					BAALOVA DRUŽKA POLOHA CVDĚNCE				MERTICKÁ STOPA SOUHLAS				ZNAČKA NEONU GÁZA		
ŠVEDSKÁ JEDNOTKA OBJEMU				ELEFANT ZNAČKA TITANU				JIMENO FENKY SPZ ILAVY					JMENO ŠVABIN-SKÉHO OTEC		
ŠTYCH							BIO						ROZETA		
OLTÁRNÍ VYSTUPEK							POBÍDKA						SOUBOR MAP		



## První zahraniční odborníci mají trvalý pobyt v ČR

Prvních 30 účastníků pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ a jejich rodinní příslušníci dostali ve zkrácené lhůtě trvalý pobyt v České republice. Pocházejí z Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu a najdeme mezi nimi strojního inženýra, programátora, konstruktéra, personální manažerku, zdravotní sestru, vysokoškolskou lektorku, pracovníka v obchodu i operního pěvce.

Pilotní projekt odstartovalo ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) 28. července 2003 na území ČR a 1. září 2003 v prvních cílových zemích – Bulharsku, Chorvatsku a Kazachstánu. Od 1. října 2004 k nim přibýly Bělorusko a Moldavsko. 1. července 2005 se do pilotního projektu zapojily další dvě země – Srbsko a Černá Hora a Kanada. Od 1. ledna 2006 se brány projektu otevřely i pro Ukrajinu a od 1. července 2006 patří mezi cílové země i Bosna a Hercegovina, Makedonie a Ruská federace.

Projekt je prvním krokem k vytváření budoucí imigrační politiky České republiky. Jeho cílem je přivést do ČR zahraniční odborníky, kteří se zde chtějí usadit i se svými rodinami. Ti, kteří úspěšně splní všechny podmínky, mohou požádat o trvalý pobyt v ČR už po dvou a půl letech. Stejnou možnost mají zahraniční absolventi českých vysokých a středních škol.

Jde o projekt pilotní, tedy testovací, a délka jeho trvání je vymezena na pět let. V jeho rámci chce MPSV vyzkoušet především nastavení výběrových kritérií a administrativní postupy. V konečné fázi by měl být projekt určen pro všechny země světa kromě států Evropské unie.

Ve čtvrtém projektovém roce (tj. od 1. 7. 2006 do 30. 6. 2007) se může do projektu



zapojit tisíc zájemců – 600 smí vstoupit z území ČR a 400 ze zahraničí. Navíc se může do projektu zapojit celkem 200 cizinců pracujících v profesích, na které je v ČR nedostatek lidí.

Český stát nadále nezajišťuje zájemcům o účast v projektu práci ani bydlení, ani jim neplatí cestu do ČR. Vstup do projektu jim ale umožní požádat společně s rodinnými příslušníky po dvou a půl letech o trvalý pobyt v ČR. Při ztrátě zaměstnání nikoli z vlastní viny mají účastníci projektu třicetidenní ochrannou lhůtu, po kterou nepřijdou o vízum a pobyt v ČR se jim nepřerušuje.

Výběr do projektu probíhá na základě počítačové procedury, ve které musí zájemci získat z maximálně možných 66 bodů nejméně 25. Hlavními kritérii jsou dosažené vzdělání a pracovní zkušenosti. Zájemce o vstup musí mít minimálně

střední vzdělání s maturitou. Důležitou úlohu hrají i věk, jazykové znalosti, předchozí zkušenosti se životem v České republice a rodinná situace. Vstup do pilotního projektu je možný pouze elektronicky prostřednictvím systému on-line na internetové stránce projektu [www.imigracecz.org](http://www.imigracecz.org). Aby integrace účastníků projektu byla co nejkomplexnější, budou se moci od 31. prosince 2006 přihlásit do dobrovolných příspěvkových kurzů českého jazyka.

MPSV dosud zařadilo do projektu během 26 procedur 463 osob. Z nich je 175 z Bulharska, 75 z Ukrajiny, 74 z Běloruska, 35 z Kazachstánu, 24 z Moldavska, 14 z Ruska, 10 ze Srbska a Černé Hory, 6 z Chorvatska, 3 z Kanady a 3 z Makedonie. Do projektu vstoupilo také 41 zahraničních absolventů českých vysokých škol a tři zahraniční absolventi českých středních škol, kteří pocházejí z Ukrajiny, Ruska, Běloruska, Bulharska, Ekvádoru, Arménie, Íránu, Jemenu, Jordánska, Makedonie, Mongolska, Pákistánu, Palestiny, Srbska a Černé Hory, Sýrie, USA a Vietnamu. Mezi účastníky je 271 mužů a 192 žen. Celkem 274 účastníků má vysokoškolské vzdělání, 189 účastníků jsou středoškolaři.

Pokud jde o profesní složení nových účastníků projektu, mezi nejčastěji zastoupené patří technické profese (51), oblast informačních technologií (49) a administrativy (48). Profesionální struktura zbývajících účastníků projektu je následující: 33 jich pracuje ve zdravotnictví, 30 ve sféře managementu, vědeckých pracovníků je 22, 12 jich působí v uměleckých profesích. Jeden účastník pilotního projektu je právník a zbývajících se řadí do kategorií různé.

■ Kulatý stůl

## Pracovnílékařská péče o mladistvé v ČR

Akce „Kulatý stůl – pracovnílékařská péče o mladistvé v ČR“ byla uspořádána 18. října t. r. v budově Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v rámci kampaně Evropské unie „Evropský týden 2006“, který byl zaměřen na otázky bezpečnosti a ochrany zdraví mladistvých při volbě povolání a při přípravě na povolání.



V rámci této kampaně uspořádal Stálý výbor pro hodnocení a kontrolu pracovních rizik, pracovnílékařskou péči a řešení důsledků poškození zdraví z práce, ucelenou rehabilitaci a reintegraci osob po pracovním úrazu a nemoci z povolání Rady vlády pro BOZP „kulatý stůl“, na kterém byly za účastí zástupců zainteresovaných ministerstev, odborových organizací a odborné veřejnosti projednávány základní nedořešené problémy v této oblasti, ale i předpoklady jejich řešení, zejména s ohledem na požadavky obsažené v Umluvách MOP a v právu Evropského společenství, se kterými Česká republika vyslovila souhlas. Závěrem jednání „kulatého stolu“ byla přijata doporučení vyplývající z minimálních požadavků Umluvy č. 155 a č. 161 Mezinárodní organizace práce a rámcové směrnice Rady 89/391/EHS, k jejichž promítnutí do našeho právního řádu zatím zcela nedošlo.

1. Zpracovat návrh právního předpisu, který by stanovil rozsah poskytování pracovnílékařské péče, včetně péče o mladistvé při volbě povolání a při přípravě na povolání.
2. V platných právních předpisech dořešit úhradu zdravotnických úkonů při poskytování pracovnílékařské péče pro mladistvé při volbě povolání a při přípravě na povolání.
3. V právních předpisech stanovit podmínky kvality a kontrolu kvality poskytování pracovnílékařské péče.
4. Zakotvit v právním předpisu, který lékář a s jakou odborností je oprávněn vydávat lékařské posudky zdravotní způsobilosti žáků při volbě povolání a při přípravě na povolání.



JUDr. ANNA SAMKOVÁ  
ODDĚLENÍ PRÁVNÍHO PROSTŘEDÍ MPSV

Navštivte [www.sqss.cz](http://www.sqss.cz) a zapojte se do diskuse

## Druhé standardy kvality sociálních služeb

MPSV realizuje projekt „Vzdělávání v zavádění standardů kvality“, který je součástí rozsáhlého projektu „Systém kvality v sociálních službách“.

Standardy kvality služeb vyjadřují základní nepřekročitelné minimum každé sociální služby. V souvislosti s daným tématem projektu bylo realizováno detailní zmapování a analýza současného stavu vzdělávání v zavádění standardů kvality v sociálních službách v ČR. K 30. září 2006 byla vyhotovena a MPSV předána zpráva z analýzy. Ve zkrácené verzi je tato zpráva dostupná na stránkách projektu [www.sqss.cz](http://www.sqss.cz). Dále jsou na stránkách projektu dostupné podrobnější informace k druhovým

standardům kvality.

Na základě zaznamenaných protichůdných názorů vznikne na stránkách projektu diskusní fórum k druhovým standardům kvality. Cílem tohoto fóra je získání co největšího počtu názorů od subjektů z oblasti sociálních služeb k výše prezentovanému pojetí metodiky tvorby a rozvoji druhových standardů. Příspěvky budou odboru sociálních služeb MPSV sloužit jako podklad pro rozhodování o dalším směrování projektu.

Ministerstvo práce a sociálních



věcí vyzývá aktéry působící v oblasti sociálních služeb, aby se zapojili do diskusního

fóra, které probíhá na stránkách projektu [www.sqss.cz](http://www.sqss.cz) do konce listopadu.

■ SERIÁL – BEZPEČNOST PRÁCE

## Dodržování stanoveného pracovního režimu řidičů II.

V rámci Programu činnosti Státního úřadu inspekce práce na rok 2006 je celorepublikově zajišťován úkol „Dodržování stanoveného pracovního režimu řidičů, mzdové otázky a problematika cestovních náhrad“. Cílem úkolu je přispět ke snížení pracovní úrazovosti a současně i nehodovosti na pozemních komunikacích.

### Odměňování řidičů, cestovní náhrady

Jak již z názvu tohoto celorepublikového úkolu vyplývá, je předmětem prováděných kontrol kromě oblastí vlastního pracovního režimu řidičů a jejich odborné a zdravotní způsobilosti, která má přímou souvislost s nepřiznivým vývojem dopravní nehodovosti, rovněž oblast mezd a cestovních náhrad, která s problematikou nehodovosti zdlávně nesouvisí. Ovšem jak vyplývá z četných podnětů samotných řidičů, souvislost zde existuje, a to velice prostá.

Systém odměňování řidičů bývá někdy nastaven tak, aby si řidič zabezpečil dostatečný příjem, lidově řečeno „aby si slušně vydělal“, je často nucen překračovat stanovené doby řízení, zkracovat stanovené doby odpočinku, nedělat nebo šidit bezpečnostní přestávky. Obecně tedy může porušování povinností vyplývajících z pracovníprávních předpisů v oblasti mezd a náhrad ze strany zaměstnavatelů představovat ekonomický tlak, který motivuje zaměstnance-řidiče k porušování platných předpisů týkajících se jejich pracovního režimu.

Kontroly se tedy zaměřují rovněž na mzdové zařazení řidičů, dodržování minimálních mzdových tarifů pro sjednaný druh práce u zaměstnavatelů, u kterých nepůsobí odborové organizace (a těch je v tomto oboru většina), na uspokojování mzdových nároků řidičů a na poskytování náhrad mezd v případech, kdy zákon tuto povinnost zaměstnavatelů ukládá.

Zde se jedná nejčastěji o překážky v práci řidičů (odstavení vozidel z důvodu poruch, nezajiště-

ní zakázek apod.). Kromě vlastních mezd a jejich náhrad bude další kontrolovanou oblastí rovněž poskytování náhrad výtahů spojených s pracovními cestami podle zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů. Porušování povinností zaměstnavatelů v této oblasti, tj. neposkytování cestovních náhrad vůbec nebo jejich poskytování v nesprávné výši, případně jejich neposkytování v cíli méně při cestách do zahraničí, je vůbec

nejčastějším předmětem stížností a podnětů, se kterými se řidiči na oblastní inspektoráty práce obracejí.

### Zákon o inspekcí práce a sankce

Porušení povinností zaměstnavatele-dopravce stanovených právními předpisy, které upravují pracovní dobu a dobu odpočinku zaměstnanců v dopravě, v daném případě zejména zákonem č. 475/2001 Sb., jsou zároveň i přestupky a správní delikty podle části čtvrté zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcí práce. Podle charakteru přestupku či správního deliktu a podle závažnosti porušených právních předpisů může příslušný oblastní inspektorát práce uložit ve správním řízení pokutu až do výše 2 000 000 Kč.

Lze proto jen všem zaměstnavatelům-dopravcům doporučit, aby v rámci svých podnikatelských aktivit zajistili dodržování právních předpisů platných pro pracovní režim, pracovní dobu, dobu odpočinku a pro odměňování zaměstnanců-řidičů tak, aby kontrolním orgánům nezavdaly důvod pro uplatnění sankcí. Na druhou stranu je však třeba konstatovat, že inspektoráty práce využijí všech zákonných možností, aby si dodržování právních předpisů uplatňujících danou problematiku vynutily.

FRANTIŠEK KOŠTÁL,

INSPEKTOR IP

OIP PRO ÚSTECKÝ KRAJ A LIBERECKÝ KRAJ

SE SÍDLEM V ÚSTÍ NAD LABEM

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

# Rusko potřebuje migranty k zabezpečení ekonomického růstu

Od počátku 90. let minulého století se Ruská federace stala největší přijímající, vysílající a tranzitní zemí pro migrující pracovníky ve východní Evropě a střední Asii. Země bude každoročně potřebovat mezi 800 tisíci až 1,5 milionem migrujících pracovníků k tomu, aby kompenzovala snižující se počet vlastních pracovních sil a udržela ekonomický růst.



grační služby (FMS) je v Rusku zhruba 500 000 legálních migrantů a mezi 5 a 15 miliony ne-registrovaných migrantů, což představuje 5-7% ekonomicky aktivního obyvatelstva.

Od roku 2005 je migrace jednou z otázek, na něž se zaměřuje ruská politika. Prezident Putin a Národní bezpečnostní rada se touto otázkou zabývali a příslušní ministři dostali za úkol vypracovat návrh národní migrační politiky. Současně se pracuje na změně legislativy, zvláště již zmíněného zákona o legálním postavení cizích občanů.

Navíc národní tripartitní komise složená ze zástupců vlády, zaměstnavatelů a odborů souhlasila s myšlenkou amnestie pro neregistrované migrující pracovníky. V roce 2005 Národní migrační služba uspořádala tzv. miniamnestie pro migrující pracovníky v devíti pilotních regionech Ruska. Výsledkem bylo, že zhruba 7 000 migrujících pracovníků získalo legální status pro svůj pobyt na území Ruska.

ILO sleduje vývoj a poslední iniciativy spojené s migrací pracovních sil v Ruské federaci s velkým zájmem a uspokojením. „Spolupracujeme úzce s ministerstvem zdravotnictví a sociálního rozvoje, se zaměstnavateli i pracovníky a sdílíme s nimi rozsáhlé zkušenosti a znalosti ILO v této oblasti. Hlavním přínosem ILO je jeho tripartitní přístup k řešení tak komplikované a problematické otázky, jako je pracovní migrace.“ říká Konrad Blenk, ředitel subregionálního zastupení ILO v Moskvě.

Na straně poptávky musí Rusko čelit demografické a ekonomické výzvě vyvolané poklesem ekonomicky aktivního obyvatelstva. Zvyšování pracovní produktivity nestačí k nahrazení každoroční ztráty stovek tisíc pracovníků. V zemi budou chybět méně kvalifikované pracovní síly i řidiči, pracovníci ve stavebnictví a zemědělství a další kategorie. Všechny tyto profese jsou relativně málo placené, a proto nejsou mezi Rusy příliš populární. Migrující pracovníci pro ruským pracovníkům na trhu práce nekoukají.

Současné ruské zákony však

staví migranty do těžké pozice. Podle zákona o legálním statusu cizích občanů jsou cizinci například povinni se do tří dnů po příjezdu registrovat v místě jejich přechodného pobytu. Pro migranty je však zcela nemožné najít v takto krátké době levně ubytování a zaregistrovat se. A co víc, migrující pracovníci nesmějí v zemi zůstat déle než jeden rok. Proto se řada z nich rozhodne zůstat v zemi ilegálně. Pracují pro zaměstnavatele, kteří nepožadují povolení k pobytu, a někteří z nich končí v podmínkách blízkých se otroctví. Podle Federální mi-

# Naděje pro děti ulice v St. Petěrburgu

V St. Petěrburgu pracuje na ulici na 16 tisíc dětí. Cílem projektu realizovaného v rámci mezinárodního programu ILO zaměřeného na odstranění dětské práce (IPEC) je pomoci těmto dětem a vytvořit příklad řešení této otázky v ostatních oblastech Ruské federace.

Pobývají v prostorách metra, na nádražích, na centrálních náměstích St. Petěrburgu i dalších velkých měst Ruska. Mýjí auta, přenášejí těžká břemena na místních trzích, žebrají na strategických místech a řada dívek se zabývá prostitucí. Není znám jejich přesný počet. Podle oficiálních zdrojů žije v Moskvě mezi 50 a 55 000 pracujících dětí ulice a zhruba 16 000 jich je v St. Petěrburgu.

Anja patří k těmto dětem. Když její rodiče zemřeli, musela se o sebe postarat sama. Sociální pracovníci se snažili ji přesvědčit, aby šla do sirotčince, ale Anja odmítla. Sousedé se o ni nestarali. Rozhodla se zůstat s babičkou, která žila na předměstí, ale hádaly se a Anja s ní nežila. Prakticky přestala chodit do školy, neměla žádné peníze, z nichž by mohla žít. Jako řada jiných dívek ulice skončila jako prostitutka.

„Prosím, nemyslete si, že jsem prostitutka, to jenom, že jsem trpěla hladem,“ řekla Anja psychologovi v místním centru pro nezaměstnanou mládež Vector. Centrum úzce spolupracuje na projektu ILO-IPEC zaměřeném na sociální rehabilitaci dívek pracujících na ulici v několika obvodech St. Petěrburgu.

Od roku 2001 dostalo okolo 200 dívek ve věku od 12 do 17 let žijících na okrajích společnosti sociální a psychologickou pomoc. Získaly rovněž profesionální dovednosti v oblasti návrhářství výrobků ze dřeva, bavlněných látek a kůže a práce s počítačem. Důležitým prvkem projektu byla současná spolupráce s rodinami dětí.

„Ruská federace ratifikovala úmluvu č. 182 o nejhorších for-

mách dětské práce a úmluvu č. 138 o minimálním věku. Ruská legislativa o dětské práci byla aktualizována.“ říká expert na dětskou práci IPEC Günther z IPEC. „Úsilí by se nyní mělo zaměřit na její promítnutí do praxe, do každodenní praxe v sociálních službách a v dalších orgánech, které se zabývají dětmi ulice v Rusku,“ dodává.

Projekt IPEC pro pracující dívky ulice byl v roce 2006 dokončen, ale práce pokračují. V květnu letošního roku IPEC zahájil další dva projekty – tentokrát ve Vyborgském okrese Leningradského kraje – zaměřené na prevenci dětské práce

prostřednictvím práce s dětmi samými a – což je ještě důležitější – s jejich rodinami, které budou podporovány zlepšením jejich životních podmínek a vytvářením nových pracovních příležitostí. Stejně jako při předšlém projektu bude vypracován projekt prevence pro budoucí využití v sociálních službách.

V současné době Anja studuje odbornou školu. Nerada vzpomíná na svoji minulost a možná proto nenavštěvuje centrum Vector příliš často. Ale centrum už jí dalo tu největší věc – možnost nového začátku.

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABES



# Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2006)

<b>ŽIVOTNÍ MINIMUM</b> (ŽM měsíčně) od 1. 1. 2006	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby	děti do 6 let věku 1 750 Kč, 6-10 let 1 950 Kč, 10-15 let 2 310 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2 530 Kč, ostatní občane 2 400 Kč
<b>MINIMÁLNÍ MZDA</b> v roce 2006*	částka na domácnost	jednotlivec 2 020 Kč, 2 osoby 2 630 Kč, 3-4 osoby 3 280 Kč, 5 a více osob 3 660 Kč
<b>MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY</b> * (při týdně pracovní době 40 hod.) od 1. 7. 2006	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdu:	od 1. 7. 2006 7 955 Kč (při týdně pracovní době 40 hodin), tj. 48, 10 Kč/hod.
	1. tarifní stupeň	48,10 Kč/hod.
	2. tarifní stupeň	50,10 Kč/hod.
	3. tarifní stupeň	52,30 Kč/hod.
	4. tarifní stupeň	55,00 Kč/hod.
	5. tarifní stupeň	58,70 Kč/hod.
	6. tarifní stupeň	63,10 Kč/hod.
	7. tarifní stupeň	68,10 Kč/hod.
	8. tarifní stupeň	73,90 Kč/hod.
	9. tarifní stupeň	80,30 Kč/hod.
	10. tarifní stupeň	88,10 Kč/hod.
	11. tarifní stupeň	97,50 Kč/hod.
12. tarifní stupeň	108,30 Kč/hod.	
<b>CESTOVNÍ NÁHRADY</b> * od 1. 1. 2006	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-105 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednosměrná vozidla a tříkolky 1,30 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč, benzin 91* Speciál 30,10 Kč, benzin 91* Normal 29,50 Kč, benzin 95* Super 30,40 Kč, benzin 98* Super plus 34,40 Kč, motorová nářta 29,50 Kč
	průměrné ceny PH	

<b>NEMOCENSKÉ DÁVKY</b> * (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu za každý další kalendářní den 60 % z denního vyměřovacího základu
<b>PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY</b> * (od 1. 1. 2004)	60 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
<b>POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ</b> *	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:
	u organizace a malé organizace: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ u zaměstnanců: 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,5 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně) u osob dobrovolně účastnících DP: 28 % na DP
<b>POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ</b> *	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu
<b>DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU</b> *	rodicovský příspěvek: 1,5 násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	pozdí: 1 dítě – 10 násobek částky ZM na osobní potřeby dítěte, 2 a více dětí – 15 násobek součtu částek ZM na osobní potřeby těchto dětí
	pořtebné: 5 000 Kč

<b>MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI</b> **	průměr za rok 1998: 6,0 %, 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: září - 7,8 % (nová metodika) říjen - 7,4 % (nová metodika)																				
	celkem: 439 788 z toho: 240 750 žen 70 500 osob se zdravotními postižením 37 852 absolventů škol a mládežistických																				
<b>NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ</b> ** k 31. 10. 2006	101 139																				
<b>VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA</b> ** (VPM) k 31. 10. 2006	101 139																				
<b>UCHAZEČI NA VPM</b> **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 10. 2006: 4,3																				
<b>PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU</b> (sdlo celkem) **	září 2006: 8 188 Kč																				
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI</b> *** (v roce 2005)	počet nemocí z nově nastižených: 884 počet prac. úrazů bez následků prac. neschop.: 26 987 smrtelné úrazy: 137																				
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY</b> *** (ČR celkem)	v roce 2005: 79 673																				
<b>DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ</b> **** výdaje v 1. pololetí 2006 (v tis. Kč)	celkem: 131 145 853																				
	v tom: starobní 94 003 381 přijí in invalidní 18 781 315 časově omezené invalidní 5 905 563 vdovský 9 542 318 svobití 1 400 471 vdovský 912 805																				
	průměrná měsíční mzda *** 2004: celkem v národním hospodářství 18 041 Kč, PS 18 124 Kč, NS 17 762 Kč 2005: celkem v národním hospodářství 19 024 Kč, PS 19 045 Kč, NS 18 948 Kč 1. pololetí 2006: celkem v národním hospodářství 19 484 Kč, PS 19 635 Kč, NS 18 990 Kč																				
	základní ukazatele populačního vývoje *** v 1. pololetí 2006: <table border="1"> <tr> <td>základní ukazatele populačního vývoje ***</td> <td>absolutní údaje</td> <td>relativní údaje</td> </tr> <tr> <td>základní ukazatele populačního vývoje ***</td> <td>20 798</td> <td>4,1</td> </tr> <tr> <td>základní ukazatele populačního vývoje ***</td> <td>16 418</td> <td>3,2</td> </tr> <tr> <td>základní ukazatele populačního vývoje ***</td> <td>52 220</td> <td>10,3</td> </tr> <tr> <td>základní ukazatele populačního vývoje ***</td> <td>51 559</td> <td>10,1</td> </tr> <tr> <td>základní ukazatele populačního vývoje ***</td> <td>17 528</td> <td>3,4</td> </tr> <tr> <td>základní ukazatele populačního vývoje ***</td> <td>10 258 622</td> <td>x</td> </tr> </table>	základní ukazatele populačního vývoje ***	absolutní údaje	relativní údaje	základní ukazatele populačního vývoje ***	20 798	4,1	základní ukazatele populačního vývoje ***	16 418	3,2	základní ukazatele populačního vývoje ***	52 220	10,3	základní ukazatele populačního vývoje ***	51 559	10,1	základní ukazatele populačního vývoje ***	17 528	3,4	základní ukazatele populačního vývoje ***	10 258 622
základní ukazatele populačního vývoje ***	absolutní údaje	relativní údaje																			
základní ukazatele populačního vývoje ***	20 798	4,1																			
základní ukazatele populačního vývoje ***	16 418	3,2																			
základní ukazatele populačního vývoje ***	52 220	10,3																			
základní ukazatele populačního vývoje ***	51 559	10,1																			
základní ukazatele populačního vývoje ***	17 528	3,4																			
základní ukazatele populačního vývoje ***	10 258 622	x																			

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