



## TÉMA

**Budoucnost lékařské posudkové činnosti**

čtěte na straně 4



## K VĚCI

**Neziskový sektor a granty ESF**

čtěte na straně 6



## BEZPEČNÁ PRÁCE

**Zaměstnávání cizinců a dodržování předpisů**

čtěte na straně 7

## SLOVO MINISTRA

### Pokračování důchodové reformy



Přes řadu změn provedených v základním důchodovém pojištění za účinnosti zákona o důchodovém pojištění je zřejmé, že především v důsledku očekávaného demografického vývoje je důchodový systém v současném nastavení základních parametrů dlouhodobě finančně neudržitelný a bude ho třeba 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 prodlužovat o jeden rok, takže v kombinaci s poklesem porodnosti se bude zvyšovat i podíl starších osob na celkové populaci. V současné době činí podíl osob starších 60 let 20% celkové české populace a v roce 2020 se očekává, že každý čtvrtý občan bude starší 60 let. Pokud jde o podíl osob starších 65 let k osobám ve věku 15 až 64 let, činil 20% v roce 2005 a předpokládá se, že v roce 2050 bude činit 55%. Pokud by nedošlo ke změnám v důchodovém systému, lze již od roku 2010 očekávat jeho deficit na úrovni kolem 10 mld. Kč ročně.

Nezbytným předpokladem rozhodnutí o budoucí podobě základního důchodového pojištění musí být politická shoda především v tom, jak zajistit jeho dlouhodobou finanční udržitelnost, zda (a jak) diverzifikovat jeho financování, jaká bude příjmová solidarita a zda (a jak) řešit mezigenerační nespravedlnost v základním důchodovém pojištění.

Změny v základním důchodovém pojištění nelze realizovat izolovaně bez ohledu na situaci v tzv. „soukromých důchodech“, tedy bez ohledu na stav v penzijním připojištění se státním příspěvkem. Politické shody musí být dosaženo zejména v otázce, jakou váhu budou mít tyto příjmy v celém důchodovém systému, zda vytvořit další možnosti pro účast v doplňkovém připojištění (spojení) na stáří a jaké, zda účast v doplňkových důchodových systémech bude povinná, nebo dobrovolná a zda bude státní garance, či nikoliv. Základem příjmů ve stáří by však mělo zůstat průběžně financované a dávkově definované základní důchodové pojištění.

Při přípravě reformy důchodového systému je nezbytně nutné dosáhnout nejen politického konsenzu, ale i širší společenské shody. Proto počítám i s velmi intenzivním jednáním se sociálními partnery v rámci Rady hospodářské a sociální dohody, s Asociací penzijních fondů, s Českou asociací pojišťoven a s dalšími subjekty.

Pokud jde o přípravu změn v celém důchodovém systému, nelze čekat až na dosažení politické shody v těchto oblastech. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto pokračuje v pracích, jejichž cílem je v první řadě nejdříve stabilizovat základní důchodové pojištění. V rámci první etapy prací na parametrických změnách základního důchodového pojištění byl připraven a předsešdem politických stran zastoupených v Poslanecké sněmovně Parlamentu zaslán podkladový materiál pro jednání o dalším pokračování důchodové reformy a „dotazník“ ke zjištění názorů politických stran na opatření na straně výdajů základního důchodového pojištění a na straně příjmů základního důchodového pojištění.

Pokračování na straně 3

Nevíte si rady? Pořídte si Stručného průvodce zákonem o sociálních službách

## Co přinese nový zákon o sociálních službách?

Od začátku příštího roku vstoupí v účinnost nový zákon o sociálních službách. Na jeho základě bude osobám závislým na pomoci jiné osoby měsíčně poskytována sociální dávka, která je určena na zajištění péče o vlastní osobu a soběstačnost – tzv. příspěvek na péči.

Příspěvek na péči bude vyplácet obecní úřad obce s rozšířenou působností (tzv. obce III) podle místa trvalého pobytu osoby, která péči potřebuje.

### Příspěvek NA PÉČI bez žádosti

Bez žádosti náleží příspěvek na péči osobám, které pobírají zvýšení důchodu pro bezmocnost, a dětem, kterým je přiznán status dlouhodobě těžce zdravotně postiženého dítěte vyžadujícího mimořádnou péči.

Obecní úřady obcí s rozšířenou působností zašlou v lednu 2007 oprávněným osobám oznámení o vzniku nároku na příspěvek na péči, ve kterém budou občané vyzváni k tomu, aby uvedli, jakým

způsobem chtějí dávku doručovat a jakým způsobem dávku využijí.

### Příspěvek NA PÉČI NA ZÁKLADĚ ŽÁDOSTI

Všem ostatním osobám bude od 1. ledna 2007 příspěvek na péči náležet na základě žádosti. Obecní úřady obcí s rozšířenou působností zahájí řízení o příspěvku na péči. Součástí řízení je provedení sociálního šetření v místě, kde žadatel žije, a posouzení zdravotního stavu žadatele. O vzniku nároku na dávku rozhodují obecní úřady zpravidla do 90 dnů od podání žádosti a v případě pozitivního rozhodnutí bude dávka vyplacena zpětně od kalendářního měsíce, ve kterém byla žádost podána.

Pokračování na straně 2



## Je Česká republika státem přátelským k rodině?

Konference s názvem „Komplexní rodinná politika jako priorita státu aneb je ČR státem přátelským k rodině?“ se konala 28.–29. listopadu t. r. v pražském Černínském paláci. Oba dny byly rozděleny do tří bloků s názvy Souvislost demografického vývoje a institucionálního zajištění rodinné politiky, Sladění pracovních a rodinných rolí (Předpoklady a výzvy) a Finanční podpora rodiny (Podpora rodiny prostřednictvím daňových opatření a dávek pro rodinu).

Mezi přednášejícími byli jak odborníci z ČR, tak ze zahraničí včetně zástupce Evropské komise. Jeden z prvních příspěvků přednesla Blanka Elfmarková, vrchní ředitelka sekce pro oblast Evropské unie a mezinárodních vztahů MPSV ČR.



V něm sdělila, že téma ucelené rodinné politiky bude mezi prioritami pro české představenství v Radě EU v roce 2009. Podle jejích slov se Česká republika chystá maximálně podpořit projekt nadcházejícího německého představenství nazvaný Evropská aliance pro rodinu. Česká republika na něj bude chtít v roce svého představenství navázat. Jak také uvedla: „Jsem přesvědčena, že výměna zkušeností, diskuse o neúčinnějších nástrojích a ucelený přístup k politikám definovaným zmíněným rámcem zaměřeným na řešení negativních aspektů demografického vývoje v Evropě napomůže v rámci českého představenství k pokroku v této oblasti a k posílení Evropské unie jako prostoru přívětivého pro rodinu.“

## P. Štern: Recidiva závisí i na úspěchu na trhu práce

Jednou z rizikových skupin na trhu práce jsou propuštěni z výkonu trestu. Naděje na získání zaměstnání jsou u nich menší než u ostatních a přitom právě zaměstnanost je důležitým předpokladem pro jejich úspěšnou integraci. Jedním ze subjektů, které se snaží o co nejsnazší návrat propuštěných do společnosti, je Probační a mediální služba ČR (PMS). Jak? O tom jsme si povídali s jejím ředitelem Mgr. Pavlem ŠTERNEM.

**Pracovníci PMS se mj. snaží, aby budoucnost odsouzeného po uplynutí jeho trestu měla nekrimální orientaci. Jaké k tomu mají prostředky?**

Pracujeme zejména s podminěně propuštěnými, kteří mají současně uloženy dohled. Tento dohled vykonává právě naše služba. Dohled je tedy nástroj, který by měl k tomuto „cíli“ přispět. Obsahem dohledu je povinnost propuštěného být s námi v kontaktu. Musí plnit soudem stanovené povinnosti, které jsou částí tzv. probačního dohledového plánu neboli probačního programu. Jsou to často lidé, kteří mají opakovanou zkušenost s trestnou

činností i s výkonem trestu ve vězení, a naše práce mj. usiluje o to, abychom u těchto lidí do budoucna minimalizovali rizika opakování trestné činnosti.

**Pro lidi propuštěné z výkonu trestu je určité obtížné najít zaměstnání, důležitá je i motivace. Máte v tomto ohledu nějaké nástroje, jak propuštěnému pomoci?**

V rámci probačního dohledového plánu jsou naplánovány kroky, které by měly – řekněme – podporovat motivaci propuštěného se „vrátit“ do společnosti včetně toho, aby se dokázal uplatnit i na trhu práce, dokázal si získat zaměstná-



Mgr. Pavel Štern, ředitel Probační a mediální služby ČR

ní, udržet si ho a vyhnout se nadále kriminálnímu chování.

**Kdybychom chtěli být konkrétnější...**

Vedle profesionální výbavy úředníků nebo asistentů PMS, kam

patří především profesionální komunikační dovednosti včetně mapování rizik, která by mohla vést k opakování trestné činnosti, jsou to např. různé motivační programy, do kterých se snažíme odsouzené zapojovat.

Kdybych měl být konkrétnější, tak třeba se Sdružením pro probaci a mediaci v justici (SPJ) – jako realizátorem programu – už v několika regionech v republice spolupracujeme na rozvoji pilotního programu, který se jmenuje ZZ – „Získej zaměstnání“. Jedná se o program, který formou tréninku učí, jak po propuštění snadněji získat práci – jeho obsahem jsou témata jako: jak se prezentovat zaměstnavateli, jak napsat životopis, jak se orientovat na pracovním trhu, jak mluvit otevřeně o své kriminální minulosti, jak zvládat některé složité až konfliktní situace s tím spojené. Tedy základní – řekněme – sociální kompetence při získávání zaměstnání.

Pokračování na straně 2

# Co přinese nový zákon o sociálních službách?

Dokončení ze strany 1



## STRUČNÝ PRŮVODCE ZÁKONEM O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH

Publikaci *Stručný průvodce zákonem o sociálních službách*, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, můžete získat na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností nebo na krajských úřadech.

### Jak je to s nároky pečujících osob?

Nároky pečujících osob, které vyplývají ze systémů důchodového a zdravotního pojištění, zůstávají pečujícím zachovány, pokud budou pečovat o osobu alespoň ve druhém stupni závislosti na pomoci jiné osoby. Potvrzení o tom, že pečují, jim na žádost vydá příslušný obecní úřad obce s rozšířenou působností.

### Základní výše příspěvku na péči

Zákonem jsou dále speciálně upraveny případy, kdy je současně pobírán příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu a zvýšený důchod pro bezmocnost, a to tak, že je stanovena odchylná výše příspěvku na péči, tj. vyšší než v uvedené tabulce.

Status osoby – stávající	Stávající dávky	Nový status osoby	Příspěvek na péči
Osoba částečně bezmocná	Zvýšení důchodu pro bezmocnost	Stupeň I. – lehká závislost na pomoci jiné osoby	Stupeň I. – 2 000 Kč
Osoba převážně bezmocná	Zvýšení důchodu pro bezmocnost	Stupeň II. – středně těžká závislost na pomoci jiné osoby	Stupeň II. – 4 000 Kč
Osoba úplně bezmocná	Zvýšení důchodu pro bezmocnost	Stupeň III. – těžká závislost na pomoci jiné osoby	Stupeň III. – 8 000 Kč
Dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě vyžadující mimořádnou péči	Příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu – pobírá pečující osoba	Stupeň III. – těžká závislost na pomoci jiné osoby	Stupeň III. – 9 000 Kč

### Kde získáte další informace?

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo Stručného průvodce zákonem o sociálních službách. Publikace si klade za cíl usnadnit orientaci v systému sociálních služeb, který doznal z důvodu přijetí nového zákona o sociálních službách řadu významných změn.

Kde ho získáte? Zájemcům je k dispozici na obecních úřadech obcí s rozšířenou působností a na krajských úřadech. Blíže informace o novém zákoně o sociálních službách najdete také na internetových stránkách ministerstva práce a sociálních věcí na adrese [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) (v části Sociální služby) nebo u pracovníků poskytovatelů sociálních služeb.

## Jak je úspěšný program CIP EQUAL v ČR?

Příklady úspěšného čerpání a spolupráce projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu byly prezentovány na výroční konferenci Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL), která se uskutečnila v Praze dne 24. listopadu t. r. a shrnula dosavadní vývoj a úspěchy programu v ČR.

O pozitivním vývoji programu informovala vrchní ředitelka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pro oblast Evropské unie a mezinárodních vztahů Ing. Blanka Elfmarková. V roce 2006 se podařilo výrazně zvýšit a stabilizovat tempo čerpání finančních prostředků alokovaných na program CIP EQUAL. Splnění tzv. pravidla n+2 (možnost čerpání vyčleněných prostředků na rok 2004 pouze do konce roku 2006) program dosáhl již v květnu 2006 a i po této době se čerpání nezpomalilo. Čeští občané vyčerpali 177 mil. Kč na své projekty realizované v rámci tohoto programu (k 15. 11. 2006).

### Co je CIP EQUAL?

Program Iniciativy Společenství EQUAL je jedním z nástrojů pro dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu ČR. Na CIP EQUAL je v České republice vyčleněno celkem 43 973 880 EUR (tedy asi 1,36 mld. Kč). V rámci CIP EQUAL mohou zá-

datelé získat příspěvek z evropských a národních veřejných zdrojů. Je určen na vývoj a prosazování inovativních řešení při překonávání různých forem diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Vzhledem k tomu, že CIP EQUAL je zaměřen na podporu mezinárodní spolupráce, mají zapojené subjekty možnost získat a využít zkušenosti i v jiných zemích EU.

### PREZENTACE ÚSPĚŠNÝCH PROJEKTŮ

Na konferenci byly prezentovány také nejlepší dosažené výsledky tzv. Národních tematických sítí CIP EQUAL. Ty sdružují projekty v České republice s podobným tematickým zaměřením a odborníky z řad tzv. tvůrců politik (zástupce státní správy) v daných tematických oblastech. Jedná se o inovativní projekty, jejichž výsledky jsou zároveň úspěšně prosazovány.

Úspěšným příkladem je projekt „Kompetence pro trh práce“ realizovaný firmou RPIC-VIP, s. r. o. Projekt dosáhl toho, že Moravskoslezský kraj je jako

první a zatím jediný v ČR, který rozvojem kompetencí zvyšuje kvalitu lidských zdrojů. Projekt se v této fázi ověřuje a prozatím 15 třídních tréninků na rozvoj pěti kompetencí (rozvoj vědomostí, dovedností a postojů, které jsou důležité pro uplatnění na trhu práce i v osobním životě) absolvovalo 150 lidí. Do roku 2008 tréninky projde 420 účastníků. V budoucnosti by tyto tréninkové programy mohly využívat např. úřady práce, školy či vzdělávací instituce.

Dalším úspěšným příkladem může být projekt „Vývoj a zavedení systému celoživotního vzdělávání osob s postižením sluchu, včetně vzdělávání zdravotně znevýhodněných osob, které s handicapovanými osobami přicházejí do kontaktu“ realizovaný firmou Free Art Records, s. r. o. Díky ESF byla zprovozněna síť napojující veřejné instituce kdekoli v republice, příp. i v zahraničí pomocí internetu na on-line Centrum znakového překladu v Ostravě. Tato síť, která byla v tomto roce uvedena do zkušebního provozu a stále se rozšiřuje, znamená velký krok ke

zlepšení pozice neslyšících při jednání na úřadech, v nemocnicích, na policii apod.

### MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE

Program je úspěšný také na poli mezinárodní spolupráce. Řídící orgán CIP EQUAL získal v souvislosti s programem také dva granty Evropské komise, jeden na vytvoření virtuální mezinárodní EQUAL evaluací sítě (EQUAL e-CIP) jako jednoho z rozhodujících prostředků pro evaluaci CIP EQUAL i dalších programů zaměstnanosti na celoevropské úrovni. Druhý grant se týkal uspořádání mezinárodního semináře k evaluaci ve dnech 23.–25. listopadu t. r. v Praze.

Více informací na stránkách [www.equalcr.cz](http://www.equalcr.cz).

**Číslo měsíce: 177 000 000**

Taková je částka v KORUNÁCH, KTEROU UŽ VYČERPALI ČEŠTÍ OBČANÉ NA SVÉ PROJEKTY REALIZOVANÉ V RÁMCI PROGRAMU INICIATIVY SPOLEČENSTVÍ EQUAL K 15. 11. 2006.

## BOZP ■ Bezpečná a zdravá pracoviště v malých a středních firmách

To bylo hlavním cílem kampaně Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (OSHA), která probíhala v nových členských státech EU a dále v Bulharsku a Rumunsku od letošního června až do začátku listopadu.



V České republice proběhl první seminář v polovině září v Praze a o měsíc později v Brně. Poslední v řadě se pak uskutečnil dne 7. listopadu 2006 v Ostravě. Každá země přizpůsobila seminář konkrétním národním potřebám, například v České republice byly dva moravské semináře zaměřeny hlavně na bezpečnost práce ve stavebnictví. Semináře se setkaly s velkým zájmem, dohromady je navštívilo více než 500 osob, tedy o 200 více proti původnímu plánu.

„Naše agentura chtěla, aby se prostřednictvím Iniciativy pro zdravé pracoviště především zástupci malých a středních firem dozvěděli, jak je možné zlepšit kvalitu pracovního prostředí, a nastoupit tak cestu k výkonnějšímu a úspěšnějšímu podnikání. Bezpečnost na pracovišti je ale důležitá nejen z čistě ekonomických důvodů. Dodržování předpisů a nutných opatření je jedinou cestou, jak zabránit těžkým nebo dokonce smrtelným úrazům na pracovištích,“ řekl během ostravského semináře pan Andrew Smith z evropské agentury OSHA.

V rámci kampaně vyšlo také několik praktických publikací včetně nástrojů pro vyhodnocování rizik v konkrétních nebezpečích. Některé z těchto publikací jsou k dispozici na webových stránkách <http://hwi.osha.europa.eu> a <http://osha.mpsv.cz>.

## P. Štern: Recidiva závislí i na úspěchu na trhu práce

Dokončení ze strany 1

Program má formu skupinové práce, kdy během tří měsíců skupina absolvuje 24 hodin tréninku, a v případě potřeby je klientovi dále k dispozici individuálně pracovník, který mu může nabídnout např. doprovod na úřad práce v první fázi procesu hledání práce. Po absolvování programu získají klienti certifikát, který může sloužit i jako určité doporučení či jako doklad o jejich snaze uplatnit se na trhu práce.

### Tento program se provádí ve věznicích, nebo až po propuštění?

Program ZZ se provádí jak přímo ve věznicích, tam spolupracuje s SPJ vězeňská služba, tak i v rámci dohledu po propuštění z výkonu trestu.

### Jak dlouho program trvá? Je úspěšný?

Během více než roku, co program běží, jím prošly řádově čtyři desítky lidí. S velkou odezvou se program setkal ve věznicích v Kynšperku nad Ohří nebo v Českých Budějovicích.

Máme zájem program šířit celoplošně, protože se ukazuje jako velmi přínosný. Do budoucna zamýšlíme prosadit, aby absolventi tohoto programu byli pro odsouzeného určitým plusem, které by mohlo hrát jistou úlohu při rozhodování o podmíněném propuštění.

### Vnímáte získání zaměstnání jako prioritu a zároveň prevenci recidivy u propuštěných při vaší práci?

Způsob získávání finančních prostředků a obživy je jedna z priorit naší činnosti a úspěch na trhu práce hraje určitou úlohu jako prevence recidivy. Lidé, kteří skončí výkon trestu, často po jeho dobu nepracovali a ztratili pracovní návyky, takže motivace je na místě. Navíc někteří mohou mít problém získat zaměstnání se záznamem v rejstříku trestů. Záleží samozřejmě na tom, o jaký region se jedná a jaká je zde nabídka pracovních míst.

### Ziskáváte zkušenosti i ze zahraničí? Spolupracujete v tomto ohledu s nějakým

### zahraničním partnerem?

Ano. Právě už zmíněný program „ZZ“ je program s úspěchem odzkoušený ve Švýcarsku. Vznikl díky spolupráci s Probační a sociální službou kantonu Curych a se SPJ, které je realizátorem programu. S curyšskou službou spolupracujeme už delší dobu a vědíme jim také za podporu při vzniku a rozvoji české probační a mediační služby. Partnerství se švýcarskými kolegy je pro nás velmi přínosné. Švýcaři mají jednu velkou přednost – veškeré záležitosti promyšlejí do detailů včetně finančních nákladů, jsou velmi pečliví a jejich práce přináší zpravidla velmi dobré výsledky.

### Máte i jiné zahraniční partnery?

V rámci spolupráce s Národní probační službou Anglie a Walesu na projektu Podmíněné propuštění – rozvoj spolupráce mezi justičními organizacemi, který probíhal v rámci programu Transition Facility, jsme úspěšně odpilotovali první běh programu s názvem

„Zastav se – zamysli se – změň se“, tzv. ZZZ program. Jedná se o obdobný motivační program, v němž se zaměřujeme nejen na získání zaměstnání, ale i na další možné sociální problémy v životě propuštěného. Je zaměřen i na řešení různých konfliktních situací, které mohou vést k trestné činnosti. Zatím program pilotně probíhal ve třech věznicích a ve třech střediscích PMS, do budoucna společně s vězeňskou službou plánujeme jeho postupné rozšiřování.

### Zapojují se do takových programů i nevládní organizace?

Jistě a velkou měrou. S konsorciem nevládních organizací a vězeňskou službou se podílíme na projektu Šance. Projekt koordinuje SPJ. Ten se rozvíjí úspěšně např. na severu Čech. Program usiluje o vytvoření určitého modelového programu zacházení s lidmi, kteří mají být propuštěni z výkonu trestu. V rámci projektu jsou školeni tzv. mentoři. Ti pak pomáhají podmíněně propu-

těným v první fázi, kdy jsou na svobodě, „mentorují je“, jak se pomalu začlenit zpátky do společnosti, jak si najít práci, bydlení apod. Zkušenost, kterou máme například z Chomutova, se ukazuje jako velmi zajímavá a zatím pozitivní. Kromě Probační a mediační služby se na úsilí o nekrimální budoucnost propuštěného postupně více a více podílí síť dalších návazných služeb na nevládní úrovni a to je velmi důležité.

### S kterými státními institucemi spolupracujete?

Předně s Vězeňskou službou ČR. V současné době se společně snažíme najít efektivnější způsob jak zmapovat a zhodnotit situaci odsouzených, kteří žádají o podmíněné propuštění, abychom soudu dali kvalitní a objektivní informace, na základě kterých bude moci informovaněji rozhodnout, jestli uloží dohled, nebo naopak, či jak by měl dohled být intenzivní. Tento proces je důležitý i kvůli obětem trestného činu, jelikož může přispět jednak k jejich lepší ochraně před případnými

riziky a stejně tak k dořešení věci spojených s náhradou škody, která byla trestnou činností způsobena. Je to proces, který jsme nastartovali už před třemi lety a který je pro nás na delší období hlavním cílem vzájemné spolupráce. Spolupracujeme také se sociálními kurátory, tedy přesněji řečeno s koordinátory služeb pro sociálně nepřízpůsobivé občany. V rámci dané lokality se snažíme navázat kontakt se všemi organizacemi, které se dané problematice věnují a mohou s námi kooperovat.

### Spolupracujete i s úřady práce?

Spolupráce s úřady práce je už pro nás standardní záležitostí a je na dobré úrovni. Každé naše středisko má navázán kontakt s místním úřadem práce a probíhá vzájemná výměna informací. V některých případech naši pracovníci doprovázejí osobně klienta na úřad práce a pomáhají mu řešit jeho záležitosti. Záleží zejména na personální kapacitě daného střediska. (TR)

# Podpora vytváření systému terénní sociální práce

Česká republika bývá v oblasti sociálního začleňování kritizována za svůj pasivní přístup k řešení problematiky vyloučených romských lokalit. Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) považuje za vhodný prostředek k řešení tohoto komplexního problému terénní sociální práci (TSp).

V souladu s tímto přesvědčením zahájilo MPSV projekt zaměřený na podporu terénní sociální práce, který má systematicky, efektivně a na všech úrovních podpořit zavádění, zkvalitňování a výkon TSp. Tento projekt zahrnuje jak vypracování metodických příruček terénní sociální práce, tak zajištění místně dostupné supervize, vytvoření a akreditaci víceúrovňových vzdělávacích programů, jejich pilotní ověření a závěrečnou konferenci.

## „Podpora vytváření systému terénní sociální práce – vytvoření metodických příruček“

Aktuálně je v rámci uvedeného projektu realizována veřejná zakázka „Podpora vytváření systému terénní sociální práce – vytvoření metodických příruček“ v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, opatření 2.1 – Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí. Cílem veřejné zakázky je vytvoření metodik terénní sociální práce, konkrétně v dílčím cíli 1.1. obecné metodické příručky pro výkon terénní sociální práce, která se primárně zaměřuje na sociální služby „terénní programy“ a „sociálně aktivizační služby pro rodiny s dětmi“ a v dílčím cíli 1.2. metodické příručky k výkonu přenesené působnosti v oblasti prosazování práv příslušníků romské komunity a integrace romské komunity do společnosti.

V tomto zadání vychází MPSV ze skutečnosti, že terénní sociální práci zajišťují jak nestátní neziskové organizace, tak i místní samosprávy, pro které je vypsán dotační program „Podpora terénní sociální práce“ spravovaný Kanceláří Rady vlády pro záležitosti romské komunity. Zatímco mnohé nestátní organizace mají několikaleté zkušenosti a usilují spíše o zlepšení kvality, včetně pravidelného vyhodnocování svých činností, situace na obcích je složitější. Někteří představitelé obcí nevnímají terénní sociální práci jako možný způsob řešení situace v sociálně vyloučených lokalitách nebo nerozvíjejí žádná profesionálně vedená opatření proti rozšiřování a vzniku nových gheet. Jednotná metodi-



Na workshopu „Kam kráčí terénní sociální práce?“, který se uskutečnil na katedře sociální práce Ostravské univerzity 12. října t. r., byly diskutovány aktuální problémy terénní sociální práce.

FOTO: AUTORKA

ka pro výkon TSp včetně pracovní náplně má zabránit dvojkolejnosti a odlišnému přístupu nestátních organizací a obcí a obsáhnout také zařazení terénní sociální pracovníka v rámci struktury úřadu. Výstupem projektu se tak má stát ucelený, flexibilní a efektivní systém metodické podpory TSp na regionální i lokální úrovni. Realizátorem veřejné zakázky se stala Ostravská univerzita v Ostravě, katedra sociální práce Zdravotně-sociální fakulty, která usiluje o vypracování metodických příruček s maximálním zapojením odborníků z praxe a současně s reflexí principů moderní sociální práce tak, aby obecná metodická příručka mohla sloužit i jako výukový materiál terénní sociální práce. Participace odborníků z praxe je zajištěna na třech úrovních:

- metodické příručky jsou tvořeny pracovní skupinou, která spojuje autority z oblasti krajských romských koordinátorů, představitelů terénní sociální práce na úrovni obcí, nestátních neziskových organizací a z řad akademických pracovníků,
- ve své práci využívá pracovní skupina stálých konzultantů, kteří zajišťují odborná tematická vyjádření a připomínky,
- širší odborná veřejnost je zapojena prostřednictvím workshopu, možností zapojit se do připomínkového řízení,

využitím kontaktní adresy k zaslání námětů a zpětných vazeb z praxe.

## Workshop „Kam kráčí terénní sociální práce?“

Workshop „Kam kráčí terénní sociální práce?“ se jako jedna z úvodních aktivit veřejné zakázky realizoval na katedře sociální práce Ostravské univerzity 12. 10. 2006. Jeho účastníky byli jak profesionálové z oblasti terénní práce na obcích, v neziskových organizacích, zástupci krajů, vzdělavatelů v sociální práci, tak představitelé MPSV a Rady vlády pro záležitosti romské komunity. V sekcích pro pracovníky v „první linii“, organizační a rozvojové pracovníky a v koncepční skupině diskutovali aktuální problémy terénní sociální práce se zvláštní pozorností těm otázkám, které mají potřebu tematizovat v metodické příručce. V popisu současných problémů TSp se konzistentně ukazovala nejednotná terminologie a nejasné pracovní zařazení terénních sociálních pracovníků, diskontinuita výkonu TSp a její nepropojenost na různých úrovních a systémech poskytování, postavení terénních pracovníků v obcích, disproportionálnost pracovní zátěže a profesionálního statusu terénních pracovníků, problémy vzdělávání a mezioborové spolupráce atd. Pracovní výstupy sekcí workshopu ukazují jak sdílenou potřebu změn v oblasti terénní sociální práce, tak vysokou angažovanost profesionálů a snahu dospět ke konstruktivnímu řešení.

## Tvorba metodických příruček

Výstupy workshopu jsou zapracovávány do metodických příruček, které jsou obsahově utvářeny v období října až prosince 2006, odborná veřejnost a pracovníci povinných připomínkových míst pak budou v prvních měsících roku 2007 participovat na připomínkovém řízení. K ukončení veřejné zakázky dojde v měsíci dubnu 2007, následovat však budou další aktivity celého projektu, jako je vytváření vzdělávacího programu a zajištění systému supervize.

DANA NEDĚLNÍKOVÁ, KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA OSTRAVSKÁ UNIVERZITA

## Slovo ministra

Dokončení ze strany 1

Současně byl připraven návrh zásad parametrických změn základního důchodového pojištění včetně zavedení maximálního vyměřovacího základu pro stanovení pojistného na sociální zabezpečení (byl rovněž zaslán předse- dům politických stran), na základě kterého byl v průběhu listopadu 2006 připraven návrh paragrafovaného znění parametrických změn. Počítám s tím, že tento návrh bude průběžně korigován s ohledem na stanoviska politických stran.

Navrhované změny v zákoně č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, spočívají zejména v postupném prodloužení potřebné doby pojištění pro nárok na starobní důchod z 25 na 35 let, v pokračování postupného zvyšování důchodového věku na 65 let pro muže i ženy, ve sjednocení věkové hranice pro „trvalý“ nárok na vdovský a vdovecký důchod, v přehodnocení definice invalidity, ve sjednocení věkové hranice, ke které se zjišťuje dopočtená doba pro stanovení celkové doby pojištění pro výši invalidního důchodu pro muže a ženy a v krácení této dopočtené doby, ve zrušení doby studia jako náhradní doby pojištění, v redukci zápočtu náhradních dob pojištění zahrnovaných do doby pojištění a ve zvyšování procentní výměry starobního důchodu za dobu výdělečné činnosti při současném pobírání části tohoto důchodu. Současně jsou navrhovány změny v zákoně č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, související se zavedením maximálního vyměřovacího základu pro pojistné na sociální zabezpečení. V souvislosti se změnami v těchto dvou zákonech jsou navrhovány i změ-

ny v zákoně č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů, a v některých dalších právních předpisech.

Ve druhé etapě prací souvisejících s parametrickými změnami důchodového systému je třeba řešit otázky týkající se problematiky finanční základního důchodového pojištění. V souvislosti s tím budou navržena opatření spočívající ve vytvoření rezervy pro důchodovou reformu nebo v oddělení základního důchodového pojištění od státního rozpočtu a vytvoření „důchodového fondu“ a o platbách 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 provedení ekologické daňové reformy. Celá restrukturalizace příjmů základního důchodového pojištění by pak měla být finančně neutrální.

Nezbytným předpokladem úspěšné realizace důchodové reformy je i příprava nositele pojištění – České správy sociálního zabezpečení a jejich organizačních složek, okresních správ sociálního zabezpečení. Bude proto třeba pokračovat v její modernizaci a zajišťovat i dostatečné finanční prostředky pro její rozvoj a pro zabezpečení její činnosti. Závěrem bych vám všem rád touto cestou popřál krásné Vánoce a hodně štěstí v novém roce.

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

## PORADNA

### Mám nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Pracuji již sedm let a loňskou zimu jsem nebyla několik týdnů zaměstnaná. Od té doby mám odpracováno šest měsíců. Pokud teď ukončím pracovní poměr, budu mít nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Abyste vám vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, je zapotřebí, abyste úřadu práce osvědčila, že jste v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání vykonávala zaměstnání zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu alespoň 12 měsíců. Přitom není podstatné, zdali jste toto zaměstnání vykonávala nepřetržitě, či nikoli. Výkon jednotlivých zaměstnání v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání lze sečítat.

Ve svém dotazu se ale nezmiňujete, zda vám v posledních třech letech byla již poskytována podpora v nezaměstnanosti a po jakou dobu. Proto si vás v této souvislosti dovolujeme upozornit na to, že:

- pokud vám v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání byla poskytována podpora v nezaměstnanosti, neuplynula vám celá podpůrní doba a po uplynutí části podpůrní doby jste nastoupila do zaměstnání zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti po dobu alespoň 3 měsíců, budete mít nárok na podporu v nezaměstnanosti po celou podpůrní dobu, tj. v závislosti na vašem věku po dobu 6, 9 nebo 12 měsíců. Jestliže by doba zaměstnání zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti byla kratší než 3 měsíce, budete mít nárok na podporu v nezaměstnanosti po zbývající část podpůrní doby,
- pokud vám v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrní doba, budete mít nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud jste

po uplynutí této podpůrní doby nastoupila do zaměstnání zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, a to na dobu alespoň 6 měsíců.

(BIC)

### Kdo má nárok na slevu na telefon

Chtěl bych se zeptat na další vývoj poskytování úlevy na telefonní paušál. Nebudu muset dál platit paušál za telefon jako dosud?

Na základě zákona č. 127/2005 Sb., o telekomunikacích, ve znění pozdějších předpisů, má poskytovatel povinnost nabídnout žadateli veřejně dostupnou telefonní službu. Veřejně dostupná služba elektronických komunikací umožňuje mimo jiné i zajišťování zvláštních telekomunikačních koncových zařízení pro osoby zdravotně postižené nebo se zvláštními sociálními potřebami nebo přístup ke službám s geograficky nevázanými čísly.

V § 38 výše uvedeného zákona vláda stanoví nařízením okruh osob s nízkými příjmy a se zvláštními sociálními potřebami a doklady, kterými se tyto osoby prokazují poskytovateli univerzální služby, výši cenového zvýhodnění pro tyto osoby a způsob kontroly čerpání cenového zvýhodnění.

Od 1. července 2006 vstoupilo v platnost nařízení vlády č. 336/2006 Sb., které určuje, kdo má na slevu nárok a jak vysoká má sleva být.

Na slevy ve výši 200 Kč za měsíc budou mít nárok držitelé průkazek ZTP/P, držitelé průkazek ZTP z důvodu úplné nebo praktické hluchoty a osoby s nízkými příjmy, které v minulém roce alespoň šest měsíců pobíraly sociální dávky. Zájemci o slevy se budou telekomunikační firmě prokazovat průkazkou ZTP/P a rozhodnutím obecního úřadu o přiznání mimořádných výhod III. stupně, průkazkou ZTP a rozhodnutím obecního úřadu o přiznání mimořádných výhod II. stupně z důvodu úplné nebo praktické hluchoty a v případě sociálně slabých zvláštním potvrzením vydaným obecním úřadem. Podle nových pravidel budou slevy poskytovat také mobilní operátoři. S podrobnějšími dotazy se obraťte na Ministerstvo vnitra a informatiky ČR, do jehož kompetence tato problematika spadá.

(DVO)

## Projekt

### Jak se dodržují lidská práva v pracovněprávních vztazích?

S dotazy a problémy týkajícími se pracovněprávních vztahů se setkávají pracovníci občanských poraden už od počátku jejich existence. Mezi nejčastější problémy, které v oblasti pracovněprávních vztahů řeší, patří především: nesprávný postup při rozvázání pracovního poměru, neproplácení přesčasových hodin, problémy při nástupu po rodičovské dovolené, diskriminace v oblasti odměňování a někdy také šikana.



## ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN

Na konci listopadu t. r. skončil projekt Asociace občanských poraden „Celorepublikový monitoring dodržování lidských práv v pracovněprávních vztazích“. Cílem tohoto projektu bylo komplexní zmapování a průběžný monitoring situace dodržování lidských práv v pracovněprávních vztazích, jeho analýza, medializace vybraných případů a návrh opatření vedoucích ke zlepšení situace.

Jen za poslední statisticky uzavřený rok (2005) vyhledali občanské poradny klienti s celkem 6 280 dotazy z oblasti pracovního práva. Dílčí údaj za letošní rok pak uvádí 3 149 zodpovězených dotazů.

V rámci projektu se objevilo mnoho zajímavých poznatků, které zejména potvrdily předpokládanou tezi, že problémy s dodržováním pracovního práva jsou v různých krajích jinak velké. Zřetelně nejhuře

je na tom v tomto ohledu Moravskoslezský kraj.

Potvrdily se problémy s množstvím přesčasových hodin zaměstnanců super- a hypermarketů a s tím související porušování mnohých ustanovení zákoníku práce. Dalším znepokojivým jevem je situace matek s malými dětmi, které jsou mnohdy kvůli svému mateřství na trhu práce diskriminovány. Až na jeden případ se nepodařilo zachytit diskriminaci z důvodu rasy. Tento typ diskriminace se těžko dokazuje.

Mezi překvapivá zjištění bezesporu patří, že shromážděné kauzistiky nepoukazyvaly na tlak vedení obchodních řetězců vůči zaměstnancům, kteří chtěli založit odborovou organizaci. Také se nepodařilo zachytit systematické propouštění zaměstnanců v jejich zkušební době.

ZDROJ: AOP

# Lékařská posudková činnost v sociálním zabezpečení na prahu třetího tisíciletí

Lékařská posudková činnost v sociálním zabezpečení má široký význam medicínský, sociální, pracovněprávní a ekonomický. Teorie a praxe lékařské posudkové činnosti prodělává řadu let prudký vývoj. Příčiny tohoto jevu je třeba hledat ve společenském a ekonomickém vývoji a sociální politice státu, které staví lékařskou posudkovou činnost před nové a nové úkoly.

## Vývoj od 90. let minulého století

Posudková činnost v sociálním zabezpečení, která do roku 1995 zahrnovala pouze problematiku dočasné pracovní neschopnosti, invalidity a sociální péče, se od druhé poloviny devadesátých let rozšířila i na oblast státní sociální podpory a posléze i sociálně-právní ochranu. V roce 2004 k tomu přistoupila posudková činnost pro oblast zaměstnanosti a po schválení nových právních úprav – zákona o sociálních službách (účinnost od 1. 1. 2007) a zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců (účinnost od 1. 1. 2008) – to budou i dva zcela nové posudkové systémy. Tento vývoj v oblasti sociálního zabezpečení a potažmo i v posudkové činnosti pro účely sociálního zabezpečení si vynutil i změny v organizaci posudkové služby sociálního zabezpečení. Stávající prvoinstanční posudková služba (lékaři okresních správ sociálního zabezpečení, dále jen OSSZ) a její kompetence se s účinností od 1. 7. 2006 rozdělila (zákonem č. 109/2006 Sb.) na dva systémy. Jeden je i nadále představen lékařů OSSZ a jeho kompetence jsou na úseku posudkové činnosti pro účely pojistných systémů – nemocenského a důchodového pojištění a od roku 2008 i úrazového pojištění zaměstnanců. Druhý systém vznikl na úřadech práce (lékaři úřadu práce) pro účely nepojistných sociálních systémů – zaměstnanosti, sociální péče, státní sociální podpory a od roku 2007 i sociálních služeb.

## Vliv mezinárodních trendů

Z hlediska přechodu „od starého k novému pojetí“ v posudkové činnosti v sociálním zabezpečení je nutno uvést, že k tomuto pojetí nepochybně přispěly i mezinárodní trendy a přístupy k problematice zdravotně postižených osob. Jde zejména o takové materiály jako Mezinárodní klasifikace poruch, disabilit a handicapů (WHO 1980), Standardní pravidla pro vyrovnání příležitostí pro zdravotně postižené děti, mládež a dospělé osoby (OSN 1993), stejně jako o nový přístup České republiky k osobám se zdravotním postižením, který se promítl do Národního plánu pomoci občanům se zdravotním postižením (1992), Národního plánu opatření ke snížení negativních důsledků zdravotního postižení (1993), Národního plánu vyrovnání příležitostí pro občany se zdravotním postižením (1998) a Národního plánu zaměstnanosti (1999). Posledním z řady mezinárodních dokumentů, které budou mít v nejbližších letech dopad na lékařskou posudkovou činnost, je Mezinárodní klasifikace funkčních schopností – MKF (WHO-ICF 2001).

## Zásadní změny

Prvotní a zásadní změnou bylo posílení funkčního principu a funkčního vyšetřování jako podkladu pro vyjádření vztahu poruchy zdraví, zdravotního postižení k pracovnímu potenciálu. Problematika zjištění všech pro práci významných vlastností a schopností je problém objektivizace a kvantifikace co nejúplněji zjištění, resp. změření stavu fyziologických funkcí, významných pro pracovní činnost. V metodologii posudkového lékařství hraje takové zjišťování velkou roli. Samotný proces zjišťování se orientuje jak pozitivně, tak negativně, a to jako změření stavu stávajících, zachovaných funkcí a funkčních schopnos-



tí nebo změření ztracených funkcí a schopností.

Posudkové lékařství a lékařská posudková činnost v sociálním zabezpečení se začíná stále více a více orientovat na problematiku funkčních poruch, snížených aktivit nebo omezené participace, na vyrovnání příležitostí a na možnosti udržení a vrácení jedince se zdravotním postižením do společnosti a normálního života.

## Zdravotní stav a klinická diagnóza

Zdravotní stav a klinická diagnóza je a zůstane výchozím momentem odborného lékařského posouzení. Musí obsáhnout všechno, co je potřebné k vymezení zdravotního postižení, jeho povahy, rozsahu, stupně. Stěžejními skutečnostmi, jež charakterizují zdravotní stav-zdravotní postižení, jsou informace vyslovené medicínskému charakteru. Lékařské posouzení musí být přesné, objektivní a úplné, musí vycházet z prokázaných a ověřených skutečností a zahrnout nejen hlavní onemocnění, ale i všechny poruchy zdraví, které mají vliv na pracovní potenciál. Prognóza musí být odhadnuta jak z povahy chorobného procesu, tak z hlediska účinnosti dosavadního léčebného postupu, event. jeho dalších možností.

Tato fáze posudkového procesu je dílem spolupráce ošetřujícího lékařeklinika a posudkového lékaře, zejména v přípravě a fázi posuzování. Do posuzování zdravotního stavu se významně promítají pokroky lékařské vědy. Nemocní a stavy, které byly např. ještě kolem roku 1990 považovány za velmi nepříznivé a vedly zpravidla k invalidizaci jedince, jsou díky novým léčebným postupům odstraňovány nebo jsou jimi zdravotní problémy jedince zmírněny, což má pozitivní vliv na zvýšení kvality jeho života a v důsledku toho i k udržení na trhu práce a v zaměstnání. Pokroky lékařské vědy se tak následně promítají i do posudkové medicínské oblasti.

## Zjištění pracovního potenciálu

Základem posudkového lékařství bylo a je vždy pochopení a správné vymezení pracovního potenciálu každého jednotlivce. Pracovní potenciál je zohlednění součtu všech významných fyzických, smyslových, psychologických vlastností a schopností lidského

organismu, sloužících pro uplatnění v životě a společnosti, k sociálnímu začlenění, k práci i naplňování běžných sociálních aktivit. Pojem pracovního potenciálu má svou zvláštní důležitost v posuzování právě proto, že zjištění všech pracovně významných vlastností a schopností jedince – tedy zjištění pracovního potenciálu – je stěžejní skutečností při posuzování.

## Individuální posouzení sociálních důsledků

V současné době nabývají na významu (v souladu s ICF) také aktivity, participace a faktory prostředí jedince jako prostředek k vyjádření toho, jak žije a vystupuje ve svém běžném sociálním prostředí, jak je sociálně začleněn, jaké má omezení v sociálním začlenění. Tyto trendy znamenají další posun v lékařské posudkové činnosti, a to od „zdravotní sociální přístup“ k přístupům „sociálně zdravotní“. V praxi to znamená, že v prvním případě se posouzení a následná sociální kompenzace zaměřuje především na rozsah a tíži zdravotního postižení s obecným předpokladem, že čím závažnější je zdravotní postižení, tím jsou významnější jeho sociální důsledky a finanční náročnost života s takovým postižením, a proto je potřebná i větší a rozsáhlejší sociální kompenzace. Přitom se však v jednotlivých případech individuální sociální důsledky nejižují. V druhém případě se staví na individuálním posouzení sociálních důsledků zdravotního postižení v přirozeném sociálním prostředí jedince, kde zjišťování zdravotního stavu a zkoumání jeho vlivu na běžné sociální aktivity a sociální začlenění je nástrojem k prokázání určitých potřeb, podpory, pomoci, péče, kompenzace nebo odstranění bariér. Jako příklad nového pojetí je nutno uvést zákon o sociálních službách.

## Úloha posudkových kritérií

Vlastní posudková činnost vychází jak z lékařských znalostí, tak ze znalostí speciálních a znalostí příslušných právních úprav posudkové činnosti. Pro posudkovou činnost jsou závazná posudková kritéria (tj. kritéria převážně medicínské charakteru) a další tzv. posudkové rozhodné skutečnosti (např. dlouhodobě nepřítavný zdravotní stav, schopnost soustavné výdělečné činnosti, bezmoc-

nost, mimořádná péče, schopnost rekvalifikace, dosavadní zaměstnání a jiné), uvedené v právních předpisech upravujících oblast sociálního zabezpečení. Posudková kritéria dávají posuzujícím lékařům potřebné informace pro vlastní konkrétní posuzování jednotlivých zdravotních postižení, příp. skupin zdravotních postižení a jejich důsledků a posuzování konkrétní situace jedince. Posudková kritéria slouží na druhé straně k zajištění sociálních a právních jstot posuzovaných. Jedině z analýzy a následné syntézy všech nezbytných dat či informací (medicínské a nemedicínské charakteru) může posuzující lékař stanovit úroveň zachovaných pracovních funkcí a míru sociálních aktivit, tj. všeho toho, co posuzovaný jedinec má skutečně k dispozici k vlastní sociální existenci a pro výkon práce. Přitom platí zásada, že se vždy posuzuje člověk a jeho individuální situace v určených souvislostech, nikoliv sama nemoc, úraz nebo zdravotní postižení.

## Problémy a požadavky na nová řešení

Změny v oblasti lékařské posudkové služby jsou součástí rozsáhlých změn a modernizace systému sociálního zabezpečení v ČR. Tento proces je provázen také některými problémy a požadavky na nová řešení.

Nejvýznamnější je, že rozvoj systémů sociálního zabezpečení nebyl současně doprovázen personálním rozvojem posudkové služby, tj. získáváním nových kvalifikovaných lékařů pro posudkovou činnost v sociálním zabezpečení a jejich specializační přípravou v oboru posudkové lékařství. Tato situace má rovněž vliv na nedostatečnou publikační, vědeckou výzkumnou činnost v oboru. Proto personální otázky jsou a budou i během nejbližších let považovány za prioritní.

Po rozdělení lékařské posudkové činnosti v sociálním zabezpečení (od 1. 7. 2006) na lékařskou posudkovou službu vykonávanou na OSSZ a ČSSZ pro pojistné sociální systémy a lékařskou posudkovou činnost vykonávanou na úřadech práce pro nepojistné sociální systémy bude potřebné po ročním fungování tohoto modelu vyhodnotit efektivitu reorganizace posudkové služby a případně navrhnout určité korekce systému. Zájímavé nepochybně budou zkušenosti se zavedením systému smluvních

lékařů. Dále bude nezbytné sledovat vývoj posuzování v novém systému sociálních služeb a připravovat se na zavedení posuzování v systému úrazového pojištění zaměstnanců.

Z hlediska dalších perspektiv posudkového lékařství a lékařské posudkové činnosti v sociálním zabezpečení v ČR je nutno také věnovat pozornost vývoji obdobných zahraničních systémů. Jako velmi zajímavé se jeví dva modely. První z nich je model britský, kde cca před 3 lety bylo přistoupeno k privatizaci lékařské posudkové činnosti a tato činnost je jedním ze segmentů činnosti nadnárodní společnosti ATOS origine. Druhý je zcela odlišný systém bulharský, kde bylo přistoupeno k jednomu víceúčelovému posouzení zdravotního stavu.

Další rozvoj posudkového lékařství a posudkové činnosti v sociálním zabezpečení, založený na orientaci na funkční schopnosti, aktivity a participace jedince, je limitován skutečností, že v ČR si zatím zdravotnická zařízení a ošetřující lékaři (kromě některých rehabilitačních pracovišť) neosvojili Mezinárodní klasifikaci funkčních schopností (MKF/ICF dle WHO), aby tak mohli jednotným a mezinárodně srovnatelným způsobem hodnotit zdravotní problémy jedince, a přispět tak k účinnosti zdravotní a sociální péče. Přitom EUMASS (Evropské sdružení revizních a posudkových lékařů pracujících v sociálním zabezpečení) se zabývá implementací ICF do revizní a posudkové činnosti.

Pro další a efektivní výkon lékařské posudkové činnosti v sociálním zabezpečení již nebude postačovat dosavadní systém vykazování zatížení na jedno lékařské místo, a to formou vypracovaných posudků nebo provedených kontrol dočasné pracovní neschopnosti. Bude proto nezbytné vypracovat určité normy optimálního zatížení na jedno lékařské místo, a to v souladu s objektivně stanovenou odbornou a časovou náročností jednotlivých procesů v lékařské posudkové činnosti. Odborné posudkové procesy by měly být zároveň určitým způsobem standardizovány. S tím by měla být spojena i racionalizace této činnosti s cílem, aby posudková činnost jako náročná expertní lékařská činnost byla oproštěna od zbytečných doprovodných administrativních činností, které musí převzít pracovníci s nelékařskou kvalifikací. Současně bude nutné vytvořit i systém hodnocení kvality lékařské posudkové činnosti jako prostředku k ocenění kvalitní práce a nástroje k postihu „žávd a snížené kvality práce“. Takový systém by zároveň umožnil pravidelně sledovat a vyhodnocovat činnost každého posuzujícího lékaře, srovnávat kvantitu i kvalitu jejich práce navzájem a cíleně se zaměřit na ty, kteří stanoveným nárokům nestačí.

## ZÁVĚR

I když samotná lékařská posudková služba v sociálním zabezpečení není nositelem sociální reformy, sleduje stěžejní koncepční záměry a úkoly MPSV a reaguje na ně, a to v souladu s potřebami jednotlivých sociálních systémů a jejich klientů. Její činnost se tak bezprostředně dotýká každoročně několika set tisíc osob a ekonomické dopady této činnosti v oblasti dávkových systémů lze vyčíslit v desítkách miliard korun. Pro nositele sociálního zabezpečení a plynulý chod jednotlivých sociálních systémů má činnost lékařské posudkové služby a kvalita posudkové činnosti mimořádný význam z hlediska ekonomické stability jednotlivých subsystémů, neboť v zásadě výsledky posouzení definují rozsah těch osob se zdravotním postižením, které se stávají poživateli jednotlivých dávek nebo služeb, a okruh těch, kteří jsou nebo nejsou ekonomicky činní (práceschopní, invalidní).

# 101 receptů z klokaního masa

První recept Evy Pilarové na pokrm z klokaního masa vznikl přibližně před rokem. Od té doby autorka přidala celou stovku a připravila kuchařku s názvem 101 receptů z klokaního masa.

**PCSS**  
PUBLISHING GROUP

## Proč právě klokan?

„To, že má mnohostranné použití, jsem si ověřila nejen v rodinách Čechoaustralánů, kteří z klokaního masa připravují svíčkovou, španělské ptáčky, či „klokano-knedlo-zélo“, ale také v čínských, thajských i japonských restauracích,“ uvedla Eva Pilarová. „Konzumace klokaního masa je doporučována lékaři především v případech nízkotučných diet pro lidi s nadváhou, vysokým obsahem cholesterolu v krvi, vyšším krevním tlakem nebo pro diabetiky či sportovce.“

**KUCHAŘKA SE OBJEVÍ  
NA PŘEDVÁNOČNÍM TRHU  
OD 16. prosince**

**Cena: 222 Kč**  
(1 recept za cca 2 koruny)

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ  
**MÁME  
OTEVŘENO?**

## Diář 2007

Informačně-osvětový diář věnovaný problematice zaměstnávání lidí s postižením. Váš originální a praktický společník pro každý den po celý rok.

Cena 150 Kč

Podporujeme lidi s mentálním postižením při integraci do společnosti.

Koupí diáře potěšíte sebe i své blízké a podpoříte integraci lidí s mentálním postižením!  
Pro objednávky volejte 222 511 216, pište na [dvur@mameotevreno.cz](mailto:dvur@mameotevreno.cz) nebo otevřete [www.mameotevreno.cz](http://www.mameotevreno.cz).

Zadejte při objednávce heslo PRÁCE a dostanete DRUHÝ DIÁŘ ZDARMA!

K VĚCI

# Neziskový sektor a granty ESF

Je tomu několik let, co začala finanční podpora ESF nabízet sociálním službám (a nejenom jim) jakési peněžní přilepšení se záměrem pomoci zlepšit postavení sociálně a zdravotně handicapovaných osob v naší zemi. Souběžně s tím (nebo vlastně ještě předtím) vznikaly na MPSV potřebné a vskutku tvořivé iniciativy při zpracování zásad a norem kvality sociálních služeb, zabezpečující jistý rámec sociálních povinností vůči příslušným skupinám lidí.

Tento legislativní rámec, kodifikovaný novým zákonem o sociálních službách s účinností od 1. 1. 2007, a možné finanční dotace na způsob grantů povzbudily naději řady zájemců, kteří se již předtím více či méně zabývali sociálními službami nebo hráli roli konzultantů a zprostředkovatelů odborných informací poskytovatelům sociálních služeb.

Tak se stalo, že na krajských a ústředních úrovních se rozeběhl maraton v zásadě dvou skupin zájemců soutěžících o přidělení větších či menších částek z ESF.

Jednou skupinou byli a jsou ti, kdo sociálně pečují v terénu o potřebné skupiny lidí, jsou většinou příspěvkovými (z počtu státu, veřejné správy) nebo neziskovými organizace- mi a ná-

ročně zpracovávají žádostmi o grant sledují zlepšení podmínek pro služby, které sami poskytují.

Druhou skupinu tvoří mj. občanská sdružení a ziskové agentury, jež poskytují odborné konzultace, školení, supervize a další formy odborné péče o pracovníky, kteří sociální služby uskutečňují. Řada agentur, vstupujících do sociální sféry, má zřejmě od počátku své existence vybudovaný široký systém nabídek různých konzultací a vzdělávání a pro naše poměry asi nemalé finanční zázemí původu nikoliv domácího. Představují řetězec nabídek, odpovídajících rozsáhlému know-how, převzatému z mezinárodních konzultačních středisek, které úspěšně vyhovují bruselskému schématu projektů zpracovaných pro ESF. Díky zkušenosti a znalosti odborných

administrativních technologií vyhrávají zakázky s obrovským finančním přídelem, aniž by byl podrobněji zveřejněn jejich odborný koncept a umožněna širší a transparentní výměna názorů. To jim vystačí k budování a rozšiřování firem s omezeným kontaktem s vlastní realitou, o kterou jde, a s omezenými zkušenostmi z vlastního sociálního procesu. Ze společenského postavení občanských sdružení v naší současné společnosti (o němž se s akcentem zmiňují na různých místech Václav Havel, George Soros a další veřejné osobnosti a s humanitním zaměřením) a z úzkého propojení těchto kvádrů občanské společnosti s občanskou každodenností vyplývá jejich schopnost bezprostředně nejen artikulovat, ale i naplňovat nejběžnější potřeby, zájmy a očekávání skupin obyvatelstva, které potřebují sociální pomoc.

Grantová podpora těchto segmentů občanské společnosti co možná nejkonkrétněji a v duchu subsidiarity směřuje přímým tokem k vlastnímu cíli. Grantové prostředky pak představují přímou podporu místní občanské iniciativy a jsou také místně kontrolovány. Problémem však je, že

užitečná a s terémem vlastní sociální práce dobře propojená žádost o finanční podporu selhává kvůli nedovedné provedené formalizaci grantových náležitostí. Mnozí žadatelé z této skupiny jsou potom jako neúspěšní vyřazováni.

Ziskové konzultační firmy a agentury, zejména ty, které jsou napojeny na finanční kapitál a ve svých žádostech a projekto- vých návrzích používají logicky a terminologicky precizní formulace, „vyhmátnuté“ z bruselských a jiných metodik, tak slaví úspěchy. Naproti tomu občanská sdružení, uplatňující při svém činnosti explicitně osobní svědomí a mravní ideály, jsou tzv. neúspěšná. Rozpor mezi „papírem“, teoretickým záměrem, a vlastní zkušeností jde tak daleko, že konzultant či odborný pracovník zná jen úřední jazyk projekční činnosti, aniž má vlastní zkušenosti s tím, co projektuje. Jsou názory, že konzultant nebo vedoucí pracovník pro řízení sociálních služeb tuto zkušenost nepotřebuje mít, stačí, když má pouze projekční a manažerské dovednosti. To má platit i pro vedoucí pracovníky sociálních ústavů. Tyto přístupy konzultačních společností, včetně sazby 1000 Kč za jednu hodinu odborné konzultace i za další započatou čtvrt hodinu, rozhodně nepatří mezi nástroje podpory sociálních služeb. Nemohou tvořit ani podhoubí sociální sféry, velmi citlivé na egoismus, pojem „zboží“ a administrativní formalismus.

Omezení výše popsaného firemního přístupu ke zkvalit-



ňování a humanizaci sociálních služeb a podpora občanského živilu s jemným citěním pro sociální oblast, jimiž jsou neziskové organizace a občanská sdružení, má svůj význam, pokud jde o přidělování finančních podpor nejen ze zdrojů ESF.

Je všeobecně známo, že nejen při vyřizování žádostí, ale i během realizace a v závěrečné fázi přiděleného grantu je nasazen vysoký počet kontrolů a konzultantů, kteří se při svém sledování omezují výhradně na administrativní a ekonomickou stránku projektu. Domníváme se, že místo času vynaloženého na tento administrativní proces stojí za úvahu přidělit část těchto pracovníků na osobní kontakt s žadateli (nebo alespoň s většinou z nich) přímo na místě. Tam se dá nejlépe podle určitých hledisek zjistit skutečná připravenost a schopnost žadatele projekt zabezpečovat, jeho skutečné zdroje financí, jeho opravdové sepětí se sociálním

terémem. Dále je možné zjistit, jaké má vize, jaké uplatňuje prokazatelné hodnoty a poměr k sociální klientele.

Pracovníci, kteří řídí proces posuzování projektu a jejich přidělování, mohou tak být početně omezeni. Mohou být ušetřeni kontroly tzv. „prkotin“ ve vyjmenování osobních jmen klientů, kteří byli obsluhováni v rámci grantu, a mohou být tolerovány některé drobnosti ve prospěch sledování mravních hodnot, které jsou sice těžko zjistitelné, ale které nemohou být vyjmuty z procesu rozhodování o finanční podpoře konkrétních sociálních služeb.

PaedDr. NADEŽDA FIBICHOVÁ  
OBČANSKÉ SDRUŽENÍ ZA DŮSTOJNÉ STÁŘÍ

**Občanské sdružení Za důstojné stáří vzniklo v roce 1999 z iniciativy vysokoškoláků-důchodců, kteří byli rodinnými příslušníky osob žijících v sociálních ústavech.**



## Křížovka

Příklady úspěšného čerpání a spolupráce projektů spolufinancovaných z Evropského sociálního fondu byly prezentovány na výroční konferenci Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) v Praze 24. listopadu t. r. O pozitivním vývoji programu informovala v rámci konference ředitelka MPSV ČR pro oblast EU a mezinárodních vztahů Ing. Blanka Eifmarková, a jak sdělila: „V roce 2006 se podařilo výrazně zvýšit a stabilizovat tempo čerpání finančních ... (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 22. prosince. Pět z vás obdrží diář na rok 2007, který vydalo občanské sdružení Máme otevřeno? Tentokrát je věnován problematice zaměstnávání lidí s mentálním a zdravotním postižením. Zaměstnávání těchto lidí představuje pro vyspělý svět palčivý humanitární problém. Kromě klasického diáře je tedy tento i malou knihou příběhů, rozhovorů a textů, které mapují situaci lidí s postižením na trhu práce nejen v České republice, ale i v zahraničí. V prodeji za 150,- Kč. Veškeré takto získané finanční prostředky budou použity na rozvoj programů Máme otevřeno?, o. s.

Tento projekt je spolufinancován Evropským sociálním fondem, státním rozpočtem České republiky a rozpočtem Hlavního města Praha.



Tajenka z minulého čísla: „...jsou v rozporu s pravidly BOZP.“ Publikaci Lidský vztah jako součást profese získává L. Sklenářová ze Znojma. Gratulujeme.

POMŮCKA: AVALA, COBAR, RIVAQ	STARORÍMSKÁ BOHYNĚ ÚRODY	ZÁBAVNÁ ČINNOST	INICIÁLY LITERÁTKY SVĚTLÉ	ČISTIČÍ PRAŠEK	SKRZ	PTAČÍ KRMIVO	PŘEMOCI	OZNAČENÍ NAŠICH LETADEL	HOSPODIN	AUSTRALSKÉ SÍDLO	ODBOŘNÍK V ITALISTICE	SPZ TOPOŮČAN	POBÍDKA	4. DÍL TAJENKY	MRAVOUK
POVZDECH			MYS			MALÁ ODA					UVEDENÝ VÝROK				
1. DÍL TAJENKY											UŠNÍ KAMÍNEK				
OVOCNÁ ZAHRADA			LETADLO					TLAMA			PRIMÁTI				
			LAHODNÝ POKRM					CHYBA			DOMÁCKY IVANA				
	ANGLICKÝ TITUL	NÁZEV PÍSMENE		OBILNÍ SKLAD				AFRICKÝ STÁT					INICIÁLY KOLBENA		
		3. DÍL TAJENKY		INICIÁLY KLAUSE				STŮJ					ZNAČKA HLINIKU		
JEZ					NEKAM										JESTLI
					BRAZILSKÝ INDIAN										
DIVČÍ JMÉNO						UKAZOVACÍ ZAJMENO									
						BĚLEHRADSKÝ VRCH									
SETNINA				ZNAČKA RADIA			RUČNÍ NÁRADÍ						INICIÁLY DELONA		
				TYP FORDU			CELEBESKÝ BUVOL						KLID		
	ZNAČKA GALLIA			OPOJNÝ NÁPOJ				NADRA					PRKENNÉ STROPY		
	UMĚLÝ JAZYK			PYTEL NA RYBY				JESTLI (sloven.)					KTERÝ (knižně)		
EVROPAN			TROPICKÁ STEP					ZNAČKA ABTESLY			SPZ KARVINĚ			ZNAČKA NIOBU	PLOŠNÁ MÍRA
			RUSKÝ SOUHLAS					OSOBNÍ ZAJMENO			NUŽE				
UMĚLECKÝ SMĚR															
OHMATÁNÍ					2. DÍL TAJENKY										
								POTOM					TITÁN		

## Z ÚŘADU PRÁCE

## Jak zvýšit zaměstnatelnost osob vyššího věku?

V posledním období došlo také v okrese Frýdek-Místek k poměrně výraznému poklesu nezaměstnanosti, což ale s sebou přináší také to, že v evidenci zůstává více skupin uchazečů o zaměstnání, kteří mají vážné problémy se svým znovuzařazením na trh práce. Mezi překážky při hledání nového pracovního uplatnění patří zejména zdravotní problémy, nedostatečné vzdělání či praxe, vyšší věk, péče o děti apod.



PROGRAM „AKTIV“

V ČEM JE INOVATIVNÍ?

Úřad práce ve Frýdku-Místku zpracoval pro jednu z takovýchto ohrožených skupin speciální Program s názvem „AKTIV“ (jde o tzv. cílený program dle § 120 zák. o zaměstnanosti) a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV ČR) na jeho realizaci poskytlo finanční prostředky ve výši 2,5 mil. Kč. Cílem Programu „AKTIV“ bylo zvýšit zaměstnatelnost a následně i zaměstnanost osob ve věku 45 a více let, které jsou déle než 6 měsíců evidovány na úřadě práce. Program „AKTIV“ byl zahájen letos v květnu a jeho realizace bude ukončena závěrečným vyhodnocením dlouhodobých výsledků v červnu r. 2007. Finančních prostředků Programu poskytnutých MPSV ČR bylo využito k úhradě nákladů na realizaci vzdělávacího programu, cestovního účastníků Programu a také k vyplácení nákladům účastníků přijatých zaměstnavatelem do pracovního poměru.

Program „AKTIV“ (dále Program) je inovativní především v tom, že nabízí účastníkům jako výstup reálnou šanci získat pracovní uplatnění. K realizaci Programu byla vybrána v rámci vyhlášeného výběrového řízení čtyři odborná vzdělávací zařízení (dále realizátoři Programu), která byla finančně motivována k tomu, aby zajistila zaměstnání co největšímu počtu účastníků Programu. V podmínkách smlouvy uzavřené mezi úřadem práce a jednotlivými realizátory Programu bylo stanoveno uskutečnit motivační program, vybrat vhodného zaměstnavatele pro výkon praxe a následně účastníkům Programu vyhledat vhodné pracovní uplatnění.

## Spokojenost s dosavadními výsledky

V rámci individuálních pohovorů i skupinové prezentace Programu byli osloveni nezaměstnaní z vybrané cílové skupiny, přičemž do Progra-

mu bylo nakonec zařazeno 60 uchazečů o zaměstnání. První částí Programu byl dvouměsíční Motivační program s praxí a poté následovala tříměsíční fáze, ve které realizátoři Programu hledali pracovní uplatnění pro účastníky Programu.

Dle podmínek Programu bylo stanoveno uplatnit v plnohodnotném zaměstnání nejméně 35% zařazených účastníků, což se podařilo významně překročit, jelikož do pracovního poměru nastoupilo k 31. 10. 2006 dokonce 59% účastníků Programu. Na tomto pozitivním výsledku se velkou měrou podílel ten fakt, že v rámci bezplatné praxe u firem mohli účastníci Programu prokázat své kvality a prolomit apriorní náhled některých zaměstnavatelů na osoby vyššího věku jako na neperspektivní na trhu práce. Více než šedesát procent uplatněných účastníků Programu se tak umístilo v pracovním poměru právě u zaměstnavatelů, u kterých byli na praxi v rámci motivačního programu.

Součástí programových aktivit byl také průběžný monitoring prováděný týmem určených pracovníků úřadu práce.

Z hodnocení samotných účastníků Programu vyplývá převážně jejich spokojenost se získáním jak teoretických, tak i praktických dovedností a obnovením pracovních návyků. Zejména ti, kterým Program pomohl nalézt nové pracovní uplatnění, jsou velmi rádi, že dostali příležitost se zapojit do Programu.

## Několik příkladů

## Alespoň několik příkladů za všechny:

Žena ve věku 51 let se vzděláním SPŠ strojní a praxí 26 let v administrativě dlouhodobě nemohla nalézt ve svém oboru pracovní uplatnění. Měla zájem o práci v sociální oblasti, k čemuž absolvovala před zařazením do Programu rekvalifikační kurz „Osobní

asistent“, ale bez praxe v tomto oboru nemohla najít vhodné zaměstnání. Na základě jejího požadavku jí v rámci Programu bylo vyhledáno místo praxe právě v sociální činnosti, kde si mohla ověřit své dovednosti a utvrdit se v tom, že opravdu chce takovou práci vykonávat. Firma, u které praxi vykonávala, jí sice nemohla nabídnout volné pracovní místo, ale pomohla jí najít uplatnění u jiné instituce se stejnou činností.

Muž ve věku 49 let se vzděláním SPŠ strojní a s praxí v poslední době jako obchodní zástupce měl zájem získat práci v hobby marketu, několikrát se tam bezúspěšně zajímal o místo. Realizátor Programu vyhověl jeho žádosti a v hobby marketu mu zajistil praxi. Uchazeč se při výkonu práce osvědčil a byl po ukončení praxe přijat do pracovního poměru u této firmy.

U muže ve věku 57 let, který pracoval 40 let v železárnách jako elektrikář a od r. 2004 je v evidenci úřadu práce, byla patrná značná dezorientace na současném trhu práce. S ohledem na věk a zdravotní omezení se mu nedařilo najít vhodné zaměstnání. Také jej se podařilo díky Programu umístit do zaměstnání v místě výkonu jeho praxe a dle vlastních slov je velmi spokojen.

## K ČEMU JSME DOSPĚLI?

Závěrem lze konstatovat, že zvolený postup kombinace motivačních aktivit spojený s volitelnou praxí vede k překonávání vnějších i vnitřních bariér, sociálnímu začlenění a umístění na trhu práce těch občanů, kteří by si bez této aktivity jen velmi obtížně pomohli sami.

Ing. MARKÉTA UHROVÁ  
PROJEKTOVÁ MANAŽERKA,  
VEDOUcí TÝMU PROGRAMU „AKTIV“  
ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU

## KONFERENCE

## Uplatnění absolventů VOŠ na trhu práce

Víte, kdy u nás vznikly první vyšší odborné školy? Před deseti lety. Zhodnotit uplynulou dekádu a nastínit další vývoj těchto škol – to byl hlavní cíl konference, která se uskutečnila 28.–29. listopadu t. r. na pražském magistrátu a kterou při této příležitosti uspořádala Asociace vyšších odborných škol (AVOŠ).

Vyšší odborné školy si už našly své místo v systému vzdělávání. A nejen to. Absolventi vyšších odborných škol patří k těm, kteří nejnáze najdou uplatnění na trhu práce. Čím to je? Zejména prakticky zaměřenou přípravou studentů



FOTO: © PHOTOGRAPHER: ANDRES RODRIGUEZ / AGENCY: DREAMSTIME.COM

VOŠ. „Studenti vyšších odborných škol jsou na rozdíl od studentů bakalářských studijních programů více spjatí s praxí. Mají tak lepší vyhlídky na uplatnění na trhu práce. Studenti VOŠ mají možnost vybrat si téma své absolventské práce po dohodě s firmou, u níž vykonávají praxi, a mohou tak prokázat, co se naučili a zároveň jaký přínos by pro danou firmu znamenali. To jim zvyšuje šance, že je firma zaměstná,“ vysvětlil přednosti studia na VOŠ člen koordináčního výboru AVOŠ PaedDr. Vladimír Zelinka, předseda Sdružení soukromých škol Čech, Moravy a Slezska. Na rozdíl od vysokých škol má také každá vyšší odborná škola přehled o uplatnění svých absolventů na trhu práce.

## Bc. VERSUS DiS.

V současnosti existuje přibližně 170 vyšších odborných škol. V uplynulých deseti letech byl zájem o studium na vyšších odborných školách stabilní. Jsou vhodnou alternativou pro ty absolventy středních škol, kterým vadí přílišná teoretická zaměření vysokých škol a hledají školu více orientovanou na praxi. Po úspěšném absolvování získá student vyšší odborné školy označení Diplomovaný specialista v daném oboru a za svým jménem smí užívat zkratku DiS. Jak na konferenci sdělila Ing. Markéta Pražmová, předsedkyně Asociace vyšších odborných škol: „Do budoucna bychom rádi ještě více zatraktivnili studium na VOŠ. Budeme usilovat o to, aby se platové ohodnocení absolventů našich škol přiblížilo ohodnocení absolventů škol vysokých. Podporujeme vznik bakalářských programů organizovaných ve spolupráci vyšší odborné a vysoké školy s důrazem na praktickou stránku studia. Vedle teoreticky zaměřeného bakaláře – absolventa vysoké školy – by tu měl být profesní bakalář – absolvent VOŠ.“

## VÝZVA

Účastníci konference se shodli, že stav, kdy jsou VOŠ vnímány jako součást terciárního vzdělávání, ale na druhou stranu neexistuje zákon o terciárním vzdělávání nebo samostatný zákon o VOŠ, je nutné řešit. Vznik takového zákona by měl vést k odstranění nerovného postavení absolventů VOŠ vůči absolventům VŠ bakalářského stupně i nerovného postavení učitelů VOŠ.

Výstupem z Konference o vyšším odborném vzdělávání bude otevřený dopis všem, kteří mají co říci k oblasti terciárního vzdělávání, s výzvou k účasti na vytvoření seriózní koncepce, jež by konečně určila jasné místo VOŠ v české vzdělávací soustavě tak, jak je tomu jinde v Evropě.

## SERIÁL – BEZPEČNÁ PRÁCE

## Dodržování předpisů při zaměstnávání cizinců

Zaměstnávání cizích státních příslušníků se dnes již stalo nedílnou součástí našeho trhu práce a také tento prvek s sebou přináší pozitivní i negativní jevy. Objevují se mj. podezření na nerovné či nekorektní zacházení zaměstnavatelů a zprostředkovatelů práce s cizinci. Příkladem může být medializovaná a v zahraničí sledovaná kauza vedoucí k prošetřování pracovních podmínek severokorejských dělnic zaměstnaných v ČR.

V případě této kauzy je však kritika zaměřena na to, jakým způsobem zahraniční zaměstnanci nakládají se svým výdělkem poté, co jej od svého zaměstnavatele obdrží, v jakých ubytovacích podmínkách přebývají a jakému tlaku ze strany jiných osob ze zahraničí jsou vystaveni. Některé zacházení se severokorejskými pracovníky dokládá svědecká výpověď z jihokorejského tisku: „... z pokojů byly odebrány televizory a poslech rádia byl zakázán ... dělnice polovinu platu odváděly Severní Koreji ... pravidelně také přispívaly na květinovou výzdobu Kim Ir-senova hrobu a oslav Kim Čong-ilových narozenin, poplatky za severokorejské filmy, sbírku na výstavbu revoluční oblasti v horách Pektu ... Neměly dostatek jídla a strádaly...“

## INSPEKCE PRÁCE

## A DISKRIMINACE CIZINCŮ

Součástí Programu činnosti

Státního úřadu inspekce práce na rok 2006 je také celostátní úkol „Dodržování pracovních předpisů při zaměstnávání cizinců a kontrola jejich přípravy k bezpečnému výkonu práce“. Kontroly při plnění tohoto úkolu se zaměřují na ověřování, zda nedochází k diskriminaci cizinců v oblasti pracovních vztahů a podmínek, mezd, bezpečnosti práce a nadměrného zatěžování pracovníků.

V návaznosti na podnět k výše uvedenému prošetření pracovních podmínek pracovníků z KLDŘ provedly oblastní inspektoráty práce cca 10 kontrol zaměřených na subjekty zaměstnávající severokorejské občany na území ČR. Zjištěné nedostatky se týkají oblasti poskytování informací zaměstnancům o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru (nárok na délku dovolené na zotavenou, údaje o výpovědních lhů-

tách, o splatnosti mzdy, termínu, místu a způsobu vyplácení mzdy, o rozvržení pracovní doby), oblasti pracovních smluv (neprovedení písemné změny pracovní smlouvy při změně pracovního režimu), oblasti evidence pracovní doby, oblasti ukončení pracovního poměru (nevydání potvrzení o zaměstnání) a mzdové oblasti (chybné zařazení do tarifního stupně, neproplacení příplatků za práci přesčas a v noci).

## Problém přesahující inspekci práce

Kritizované formy útlaku, uvedené v zahraničních i domácích médiích, se ovšem odehrávají převážně mimo pracoviště nebo nespádají do oblasti pracovněprávních vztahů. Jedná se tedy o záležitosti občanského života a společnosti, nikoli o otázky z oblasti pracovního práva a oblasti bezpečnosti práce, a nelze je tudíž



Pracovní podmínky severokorejských dělnic zaměstnaných v ČR se staly předmětem zájmu médií u nás i v zahraničí.

kontrolovat a řešit prostřednictvím Státního úřadu inspekce práce a jednotlivých oblastních inspektorátů práce. Touto problematikou je třeba se zabývat na meziresortním základě a odpovědnost za potírání jednotlivých nepřijatelných dělících praktik musí převzít příslušné

státní orgány, ať již Policie ČR, stavební úřady aj.

S politováním je však nutno připustit, že zaměstnavatelé v ČR o jednání s jejich zaměstnanci, které nespádá do oblasti pracovněprávních vztahů, vědí a tolerují je, protože se za

něj necítí právně zodpovědní. V případech zaměstnávání zahraničních pracovníků rovněž vyvstává otázka, jakým jazykem má být zaměstnavatelem plněna povinnost poskytování informací zaměstnancům.

ZA STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE ZPRACOVALA  
Mgr. IVONA FOLTISOVÁ.

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

# Jak se zaměstnavatelé staví k sociální odpovědnosti?

Když v r. 1993 požár v továrně na hračky na předměstí Bangkoku způsobil smrt 188 pracovníků, vyvolal nejen zármutek pozůstalých, ale i vzrušenou diskusi o komplexu otázek, který byl později shrnut pod pojem sociální odpovědnost podniků. Většina akcí továrny byla ve vlastnictví cizinců a její výrobky byly exportovány do vyspělých západních zemí.

Oběti požáru se staly většinou mladé ženy, které přišly do továrny pracovat z chudých venkovských oblastí. Pracovaly ve třech budovách, které se při požáru zhroutily. Nebyly tam žádné hasičské přístroje ani nouzové východy.

Odbory obvinily nadnárodní podniky z toho, že zadávají práci dodavatelům, kteří porušují práva pracovníků, a byly organizovány výzvy, aby lidé přestali kupovat zboží s některými výrobními známkami. Výroční zpráva Mezinárodní konfederace svobodných odborů (MKSO) opakovaně uvádějí závažná porušování práv pracovníků, k nimž dochází v řadě známých nadnárodních organizací. V reakci na to mnohé z těchto podniků přijaly kodexy chování s cílem zajistit určité minimální standardy.

V r. 2003 vstoupila do diskuse Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE). Uvedla, že sociální odpovědnost není jen věcí velkých nadnárodních podniků, ale že všechny podniky, bez

ohledu na velikost a umístění, by měly posoudit, jak nejlépe reagovat na skutečnosti na příslušném trhu. Z perspektivy IOE je sociální odpovědnost podniková iniciativa, která se týká činností přesahujících zákonné povinnosti v různých sociálních, ekonomických a environmentálních oblastech. Důležité je také si uvědomit, že mnohé podnikové kodexy vznikly v reakci na to, že právní rámce v mnohých zemích nedostatečně regulují globální chování podniků.

Počátkem r. 2006 publikovala přední poradenská firma McKinsey zprávu založenou na souboru názorů vrcholných představitelů velkých světových podniků. Ti převážně soudí, že jejich role překračuje úkol splnit povinnosti vůči akcionářům a zahrnuje také konkrétní příspěvky k veřejnému blahu, tj. poskytnout důstojná pracovní místa, angažovat se ve veřejně prospěšné činnosti a překračovat zákonné požadavky, hlavně minimalizovat znečištění a další negativní důsledky

podnikové činnosti. Mnohé iniciativy se soustředily na „přístup trojího minima“, který se zaměřuje na finanční odpovědnost a odpovědnost k životnímu prostředí a pracovníkům. Byly rovněž vyvinuty nástroje k měření výsledků dosahovaných v různých sférách sociální odpovědnosti. Významná by v tomto směru mohla být práce na standardu ISO 26000, která má být dokončena v r. 2008. Standard se má týkat nejen podniků, ale i neziskových organizací a vlády a zajistit sběr informací o lidských právech, prostředí, právech pracovníků, udržitelném rozvoji, podnikové odpovědnosti a dalších otázkách. Technickou pomocí při vypracování standardu poskytuje ILO.

Odbory však zaujímají opatrný přístup. Například předseda dělnické skupiny na zasedání Mezinárodní konference práce v r. 2006 upozornil, že i když jsou závazky nadnárodních podniků často vedeny dobrými úmysly, někdy převažuje záměr



© INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MAILLARD J.

vyhnout se kolektivnímu vyjednávání a plnému uznání základních práv při práci, vyplývajících z mezinárodních úmluv ILO. Výzval organizaci, aby vyvinula úsilí dostat podnikové iniciativy do souladu s globálními standardy.

Nástroj, který k tomu MOP má, je Tripartitní deklarace zásad pro nadnárodní podniky a sociální politiku. Byla přijata v r. 1997 a revidována v r. 2000, a předchází tak éře kodexů chování. Od členských států se v pravidelných intervalech vyžadují informace o plnění deklarace, odpovědi však bývají většinou obecné. Na konkrétní plnění zásad se zaměřuje zvláštní iniciativa s názvem InFocus, která usiluje o lepší sběr informací, analýzu a praktickou činnost. Jejím příkladem je program „Lepší továrny“ probíhající v Kambodži v závodech oděvního průmyslu. Program zajišťuje součinnost státních orgánů, zaměstnavatelů a odborů a zaměřuje se na zlepšování standardů a sociální dialog.

Iniciativy se na tomto poli chopily i Spojené národy. V r. 1999 zahájily program pod názvem „Global Compact“, jehož cílem je spolupráce podniků, agen-

cií Spojených národů, odborů a občanské společnosti při prosazování univerzálních zásad týkajících se životního prostředí, pracovních podmínek a koropty. V současné době je do této iniciativy zapojeno asi 2 500 podniků ze 70 zemí.

## PROVÁDĚNÍ KODEXŮ CHOVÁNÍ

Zkušenosti ukazují, že podniky, které přijaly etické standardy a směrnice, jsou schopny je aplikovat v provozech, které přímo kontrolují, a jen do určité míry i u svých zahraničních dodavatelů a subdodavatelů, zejména z rozvojových zemí. Představitelé nadnárodních podniků tyto potíže přiznávají. Někteří subdodavatelé se snaží plnění těchto standardů vyhnout. Jiným problémem je přemíra různých kodexů. Jen v odvětví oděvní existuje asi 10 000 různých podnikových kodexů. Některé nadnárodní podniky se proto snaží vypracovat spolu se svými konkurenty kodexy platné pro celá odvětví. Například firmy Hewlett Packard, Dell a IBM vydaly společný kodex pro od-

větví elektroniky (EICC), který má zajistit bezpečné pracovní podmínky, řádné zacházení s pracovníky a výrobní procesy přátelské životnímu prostředí.

K dalším významným iniciativám patří mezinárodní rámcové dohody, které uzavírají nadnárodní podniky s federacemi globálních odborů. V těchto dohodách často nacházíme odkazy na mezinárodní standardy ILO týkající se zejména bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Do procesu provádění, kontroly a řešení konfliktů se tak zapojují odbory v globálním měřítku.

Přes určitá zlepšení zbývá ještě mnohé, co je třeba udělat. Je zapotřebí posílit nezávislé monitorování v podnicích, zajistit pravidelné inspekce v závodech, dohlédnout na plnění povinností podávat zprávy o provádění kodexů. Podniky by měly začlenit své závazky k sociální odpovědnosti a plnění mezinárodních standardů práce do svých strategií a do úkolů stanovených pro management. Zásadní však zůstává role vlád při regulaci pracovního poměru a ochraně zájmů pracovníků.

PŘEKLAD Ing. ZDENĚK DRABES



© INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/DELOEHE P.

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

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (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 občané 2 400 Kč
	částka na domácnost	jednotlivec 2 020 Kč, 2 osoby 2 630 Kč, 3-4 osoby 3 260 Kč, 5 a více osob 3 660 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA v roce 2006 *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou	od 1. 7. 2006: 7 955 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 7. 2006	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.
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2006	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	spolřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	průměrné ceny PH	benzín 91*: Speciál 30,10 Kč; benzín 91* Normal 29,50 Kč; benzín 95* Super 30,40 Kč; benzín 98* Super plus 34,40 Kč; motorová nafta 29,50 Kč
NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu	
	Denní vyměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 510 Kč počítá 90 %, z částky 510-730 Kč 80 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 510 Kč počítá v plné výši, z částky 510-730 Kč se počítá 80 %, 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	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 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolné)
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 PŘÍJMU *	rodičovský příspěvek:	1,54násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	porodné:	1 dítě – 10násobek částky ŽM na osobní potřeby dítěte, 2 a více dětí – 15násobek součtu částky ŽM na osobní potřeby těchto dětí
	pohřebné:	5 000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 6,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 6,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 % (nová metodika), 2005: 9,0 % (nová metodika), 2006: říjen - 7,4 % (nová metodika), listopad - 7,3 % (nová metodika)		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 11. 2006	celkem:	432 573	
	z toho:	235 285 žen	
		70 371 osob se zdravotním postižením	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 11. 2006	celkem za ČR:	98 966	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2006: 4,4		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem **	za říj 2006: 8 188 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2006)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	352	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	14 763	
	smrtelné úrazy:	65	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem) v 1. pololetí 2006: 41 630	celkem:	17 833 175	
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJISTNÍ **** výdaje v I. pololetí 2006 (v tis. Kč)	nemocenské		
	podpora při ošetřování člena rodiny	14 981 837	
	výrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	494 294	
	peněžní pomoc v mateřství	1 965	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***	2004: celkem v národním hospodářství 18 041 Kč, PS 19 124 Kč, NS 17 762 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2006 **)	absolutní údaje	relativní údaje	
	snatky	20 796	4,1
	rozvody	16 418	3,2
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****	živé narození	52 220	10,3
	zemřelí	51 559	10,1
	celkový přírůstek	17 528	3,4
	střední stav obyvat.	10 258 622	x
	zaměstnanci celkem	3. čtvrtletí 2005	4 088 632
OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2006	4 146 748	
	3. čtvrtletí 2006	4 154 146	
	3. čtvrtletí 2005	920 718	
	2. čtvrtletí 2006	904 994	
	3. čtvrtletí 2005	908 033	
	3. čtvrtletí 2006	740 217	
	2. čtvrtletí 2006	715 449	
	3. čtvrtletí 2006	715 686	

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

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

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

2) předběžné údaje