Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 5 ● číslo 2 ● 12. 2. 2008

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

ZDARMA

RODINA

Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi

čtěte na straně 2

TÉMA

Jak „přežít“ šikanu aneb mobbing na pracovišti

čtěte na straně 5

K VĚCI

Sebeurčení v pracovním uplatnění osob s postižením

čtěte na straně 8

Slovo ministra

Bylo pro mne bolestné sledovat záběry dětí násilně odebíraných jednomu z rodičů a vzápětí převážených do vzdálených, pro ně mnohdy téměř neznámých zemí k rodiči druhému. Prostudoval jsem jednotlivé kauzy a analyzoval práci zúčastněných institucí. Došel jsem k závěru, že nejdůležitějším úkolem musí být v takovýchto případech ochrana zájmu dítěte, nikoli striktní a formalistické dodržování speciálních mezinárodních smluv, jsou-li v rozporu s dikcí Úmluvy o právech dítěte. Dítě není věc, na níž je možné slepě uplatňovat literu zákona. Je to zranitelná bytost, která si z necitlivého rozhodnutí odnáší trauma na celý život.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR dokončilo první fázi transformace sociálně-právní ochrany dětí ve vztahu k cizině. Nejdůležitějšími kroky jsou jmenování nové ředitelky Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí v Brně, nastavení nové koncepce tohoto úřadu a zahájení činnosti panelu poradců pro otázku tzv. mezinárodních únosů dětí.

Ministerstvo bude s brněnským úřadem úzce spolupracovat. Úřad plně převezme roli orgánu sociálně-právní ochrany dětí, tj. bude vystupovat zásadně tak, aby zájem dítěte byl vždy na prvním místě.

Navenek bude úřad působit jako rovnocenný partner vůči ostatním ústředním orgánům pro mezinárodní otázky – zejména pokud jde o spolupráci při navracení českých dětí ze nebo do zahraničí. V oblasti mezinárodního osvojení bude prohloubena ochrana a doprovázení dětí umístěných do zahraniční adopce, zejména s ohledem na specifika jejich původu a dobu, po kterou žily v ČR.

Dalším krokem k posílení mezinárodněprávní ochrany dětí je zahájení činnosti tzv. panelu expertů pro otázky mezinárodních únosů dětí. Panel zahájil svou činnost k 1. 1. 2008. Jeho členové byli jmenováni za účelem odborné a metodické podpory pro orgány sociálněprávní ochrany dětí, které budou ustaveny opatrovníky dítěte v případě tzv. mezinárodního únosu.

Panel expertů je sestaven tak, aby z hlediska odborného i profesního zastoupení dokázal plně zajistit potřebné konzultace pro tyto úřady nebo i samotné občany. Jsou zde právníci, advokáti, psycholožka a mediátorka. Všichni členové panelu působí ve státním i nestátním sektoru a všichni mají praktickou zkušenost s řešením mezinárodních rodičovských sporů.

Panel expertů se bude podílet na řešení obzvlášť složitých případů, kdy nebude dostačující vlastní odborná znalost obecního úřadu ani metodické vedení krajského úřadu. Jeho odborníci by měli sehrát důležitou roli i v prevenci protiprávního přemísťování dětí. Budou poskytovat poradenství v případech, kdy rodič s dítětem uvažuje o odchodu do jiného státu, ať už se nachází na našem území, nebo v zahraničí.

Pevně věřím, že záběry nešťastných dětí, odebíraných soudními vykonavateli, se na obrazovky českých televizí nevrátí.

PETR NEČAS
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ve sporech má vyhrávat dítě, a ne ten z rodičů, který má lepšího právníka

Lenka Pavlová: Prvořadý je zájem dítěte

JUDr. Lenka Pavlová, Ph.D., získala jako advokátka rozsáhlou praxi v oblasti mezinárodního práva a mezinárodněprávní ochrany dětí. Má mj. rigorózní zkoušku z mezinárodního práva a teorie práva. Hovoří plynně čtyřmi jazyky. Na základě výběrového řízení byla v lednu jmenována ředitelkou Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí.

FOTO: © PHOTOGRAPHER: OLGA SOLOVEI | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Domníváte se na základě vaší advokátní praxe, že při sporu rodičů vždy vyhrává zájem dítěte?

Dříve se žertovalo, že po rozvodu dostane manželka děti a manžel škodovku. Dnes, pod vlivem proměněného postoje společnosti, začínají ustupovat zažité šablony. Mění se i nároky otců vůči matkám, ale ne vždy jsou pohnutky obou rodičů – matek i otců – vedené zájmem o dítě. Velmi často se stává, že hlavní motivací jejich sporů jsou nevyřešené vztahy mezi nimi a často za bojem o děti stojí především spory o majetek a peníze. Mezi mými klienty bylo i hodně otců, v řízení o mezinárodním únosu jsem zastupovala dokonce výrazně více mužů nežli žen. Postavení slušného a starostlivého otce, kterému matka odpírá kontakt s dítětem, bývá dosud oproti matce méně výhodné. Ještě zoufalejší je však prosadit právo dítěte na klidný život včetně nároku na řádné výživné ve vztahu k otci, jehož životní postoje a názory jsou velmi diskutabilní, ne-li zcela v rozporu s právy dítěte. Je například téměř nemožné uchránit dítě od „oprávněného“ kontaktu s otcem, který je pohlavně zneužívá, neplatí výživné nebo při setkání nejeví o dítě zájem.

V čem bude Úřad pro mezinárodně právní ochranu dětí jiný než za vašeho předchůdce?

Úřad býval laickou, ale i odbornou veřejností vnímán jako instituce, na niž se nelze příliš spolehnout. Snad to bylo tím, že název úřadu je velmi slibný, ale faktické kompetence úřadu zaostávaly za jeho názvem. Kritika úřadu vyvrcholila mediálním zviditelněním případů únosů, resp. navracení dětí do zahraničí. Hlavní úkol spatřuji především v navrácení prestiže a významu úřadu, který si to dle svého názvu a postavení zaslouží. Předpokládám, že ruku v ruce s tím půjde i rozšíření jeho pravomocí v oblasti mezinárodněprávní ochrany dětí. Mým cílem je přetvořit úřad ve státní instituci ústřední úrovně, jejímž úkolem bude prevence, koordinace a zajišťování ochrany dětských práv ve vztazích s mezinárodním prvkem. Smyslem úřadu by mělo být sdružovat odborníky na mezinárodní rodinné právo a sjednocovat činnost všech ostatních resortních složek spolupodílejících se na ochraně dětských práv. Připouštím, že v této chvíli se jedná pouze o moji vizi, a zdali a jak se mi zdaří se jí přiblížit či ji dokonce prosadit, to zatím nevím.

Váš úřad má garantovat řádné plnění Haagských úmluv. Případy, které řeší, jsou však natolik složité, že třeba i na tak základní věc, jako je domovská země dítěte, může být více právních názorů. O co se budete v rozhodování opírat především?

A nejen výklad pojmu domovská země, ale např. i důležitý pojem „nejvyšší zájem dítěte“ jsou dosud v právní praxi u nás i v jednotlivých zemích nejednotně chápány a vykládány. Zůstává však smysl, který je směřován k prioritě zájmu dítěte nad zájmem rodičů. Věřím, že úřad naváže velmi intenzivní a osobní vztahy s ostatními ústředními orgány signatářských zemí, zejména těch s největším počtem kauz a se sousedními státy, tj. zejména Slovenskem, Itálií, Německem, Rakouskem a Velkou Británií, která má velmi bohaté zkušenosti s rodinnou mediací, jakož i řešením mezinárodních únosů.

Váš úřad by měl aplikovat právo dítěte říci svůj názor, to znamená právo vyjádřit se k řízením, která se ho dotýkají. To dosud příslušelo pouze soudu. Jak to budete uskutečňovat?

V případě únosů, kterých je průměrně do dvaceti za rok, bych ráda, aby měl úřad co nejužší kontakt s rodiči a dítětem. Nejsem zastáncem názoru, že dostatečný je pohovor prostřednictvím OSPOD. Konkrétní řešení však bude jistě záviset případ od případu. Uvažme například, že dítě třeba vůbec nebude česky rozumět.

Úřad se věnuje i adopcím do zahraničí. Kolik ročně odchází z Česka dětí k zahraničním adoptivním rodičům? Vzpomeňme na smutný osud romského chlapce ve švédské rodině… Je co zlepšovat i v této oblasti?

Zahraniční adopce se týkají zhruba třiceti dětí ročně. Jsem si vědoma rizik, která jsou s adopcí vůbec a zahraniční zejména spojená. Už nyní má po zkušenostech se švédským případem Česká republika údajně nejpřísnější pravidla a jejich zpřísnění se ještě připravuje.

(EM)

JUDr. Lenka Pavlová, Ph.D. (*1965)

FOTO: MICHAL KRUMPHANZL/ČTK

vystudovala právnickou fakultu Univerzity Karlovy v Praze. Poté obhájila rigorózní práci na téma mezinárodního práva a v roce 2003 dokončila doktorandské studium na Vysoké škole ekonomické, zaměřené na mezinárodní obchodní právo. Byla zaměstnána mj. u EGAP (Exportní garanční a pojišťovací společnost) v oblasti likvidací a vymáhání pohledávek. Těžiště její dosavadní činnosti je v advokacii. Účastnila se mnoha mezinárodních sporů o navrácení dítěte, v nichž zastupovala více otců než matek. O to úsměvnější jí připadají protesty nespokojených otců vůči její osobě. Má praxi z rozhodčího soudního řízení i rodinné mediace. V konkurzu vypsaném Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR se jednoznačně jevila jako nejvhodnější uchazečka na funkci ředitele Úřadu pro mezinárodně právní ochranu dětí.

Internet

Rekordní návštěvnost portálu MPSV

Na Integrovaném informačním portálu MPSV (http://portal.mpsv.cz) byla poprvé překonána hranice půl milionu zhlédnutých stránek za jediný den, a to 28. ledna letošního roku. Hlavním důvodem vzrůstajícího zájmu klientů je rozšiřující se portfolio informací a služeb, které tento portál nabízí.

Tradičně největší zájem mají návštěvníci o problematiku zaměstnanosti, kde v loňském roce přibyly některé unikátní aplikace. Jedná se například o možnost vyhledat volná místa dostupná veřejnou dopravou ve stanoveném časovém intervalu. Klient, který této možnosti využije, získá informaci u takto vybraných volných míst o času potřebném na dopravu do zaměstnání (na 6., 7., 8., 14. a 22. hodinu), počtu dopravních spojení, které tuto podmínku splňují, potřebném počtu přestupů i ceně, za kterou je možné dojíždět.

Další zajímavou možností je vyhledat volná místa pro osoby slabozraké či nevidomé. Tato aplikace byla připravena ve spolupráci s organizací slabozrakých a nevidomých SONS a umožňuje vyhledat takováto volná místa i bez toho, aby tuto možnost zaměstnavatel ve svém inzerátu volného místa explicitně vyjádřil.

Pro zaměstnavatele byla výrazně upravena aplikace pro zadávání volných míst. Počet volných míst získaných elektronicky dosáhl v říjnu i díky těmto úpravám rekordní úrovně, kdy bylo přijato do databáze úřadů práce celkem 11 561 volných míst.

V části Integrovaného informačního portálu MPSV věnované problematice zaměstnanosti v evropském kontextu – EURES – jsou k dispozici informace o pracovních a životních podmínkách v jednotlivých členských zemích EHP a také výběr volných míst, která zaměstnavatelé z ostatních zemí inzerují se zvláštním zájmem o pracovníky z ČR. K dispozici je také odkaz na server EURES v Bruselu s kompletní nabídkou více než 1,3 milionu volných míst.

Pro občany hledající informace ze sociální oblasti jsou k dispozici informace jak z oblasti týkající se státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi, tak i sociálních služeb.

(TZ)

Institut trhu práce radí zaměstnavatelům

Poradenství pro zaměstnavatele je jednou z klíčových aktivit projektu Institut trhu práce (ITP), který se pomalu přehoupl do své závěrečné fáze. V uplynulém období realizovali zaměstnanci ITP úřadů práce a Hospodářské komory společné monitorovací návštěvy ve firmách. „Při monitorovacích návštěvách jsou zjišťovány potřeby zaměstnavatelů a poskytováno poradenství týkající se aktivní politiky zaměstnanosti, zprostředkování zaměstnání, možností zaměstnávání cizinců či osob se zdravotním postižením," uvedla Michaela Greplová, vedoucí oddělení ITP na Úřadě práce ve Zlíně, a dodala, že právě osobní kontakt na pracovišti zaměstnavatele je velmi podstatný. Výsledek monitorovací návštěvy je zapsán do tzv. záznamového listu, jenž je souhrnem zjištěných skutečností a problémových oblastí, se kterými se zaměstnavatelé aktuálně potýkají. Záznamový list je ideální zpětnou vazbou pro zúčastněné strany.

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

Předvýběrové řízení

Z provedených monitorovacích návštěv vyplývá, že zaměstnavatelé mají zájem zejména o realizaci tzv. předvýběrového řízení při obsazování volných pracovních míst. Předvýběrové řízení realizují zaměstnanci ITP v prostorách úřadu práce. Z uchazečů, kteří splňují podmínky zaměstnavatele na obsazení pracovního místa, vyberou jen omezený počet, který následně doporučí zaměstnavateli. Firmě tím ušetří čas, námahu a mnohdy i náklady, které může vynaložit jiným způsobem. „Zaměstnavatelé jsou natolik zavaleni problémy, že mnohdy ani nemají čas se zabývat hledáním nových sil. Problém nastává i při přijímání nových zaměstnanců do pracovního poměru, neboť zejména malé podniky nemají personální oddělení, a při výběru se tak mohou lehce dopustit omylu v podobě ne zrovna ideálního uchazeče," potvrdila situaci Věra Křičková, vedoucí regionálního pracoviště ITP Hospodářské komory ČR ve Zlínském kraji.

Poradenství na míru

V rámci projektu ITP je zaměstnavatelům nabízeno také personální poradenství. „Jednotlivým firmám ušijeme zdarma poradenství na míru, které spočívá v poradenství personálního, kariérního a profesního zaměření a v poradenství v oblasti dotační politiky ESF," uvedla dále Věra Křičková. Dobrými příklady z praxe mohou být například společnosti Hanhart Mozkovice, s. r. o., nebo Chropyňská strojírna, s. r. o., jimž ITP tyto služby poskytl mezi prvními.

Trh práce se v současné době potýká s jedním z významných problémů, který spočívá v nedostatku kvalifikovaných zaměstnanců v některých oborech (strojírenských, stavebních, elektro či plastikářských). „Není dostatek odborníků typu projektant nebo strojař. A jednou z možností, jak napomoci řešení tohoto problému, je propojení aktivit firem se školami. Zajištění exkurzí, stáží nebo výukových pomůcek je cestou, jak nasměrovat studenty příslušných učebních či studijních oborů k jasné vizi o jejich dalším fungování na trhu práce," dodala Věra Křičková.

(RED)

Rodina

Částečné pracovní úvazky pro matky s malými dětmi mají budoucnost

Návrat do zaměstnání by měl být pro matky po rodičovské dovolené mnohem jednodušší než dosud. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas chce totiž výrazně podpořit firmy a instituce, které je zaměstnají na částečný úvazek.

Flexibilní pracovní úvazky nejsou v České republice zatím dostatečně využívány. V Nizozemsku, Rakousku nebo ve Velké Británii pracuje na částečný úvazek až třetina lidí, zatímco v ČR pouhých pět procent. Přitom jsou to právě částečné pracovní úvazky, které podle odborníků z OECD pomáhají řešit nezaměstnanost.

„V případě, že zaměstnavatel poskytne práci na částečný úvazek rodiči po mateřské nebo po rodičovské dovolené, bude moci uplatnit slevu na sociální pojištění zhruba ve výši 1 500 korun," říká Petr Nečas. Podobně by to podle něj mělo platit i pro zaměstnání zdravotně postižených a občanů starších než 55 let.

Podnikatelům se tak sníží náklady na zaměstnání těchto lidí a budou jich moci přijmout víc. Tyto návrhy jsou součástí širšího plánu na podporu dlouhodobě nezaměstnaných. V praxi by měly začít platit koncem letošního roku. Zástupci zaměstnavatelů změny podporují.

Nečasův plán by měl pomoci zejména matkám po rodičovské a mateřské dovolené. „Každý šestý až sedmý nezaměstnaný je maminka po mateřské nebo rodičovské. To musíme změnit," upozorňuje Nečas.

Ti, kteří zaměstnání na částečný úvazek přijmou, by navíc měli platit nižší daně. Sociální pojištění zaměstnavatelů se totiž od 1. ledna nově započítává do celkového základu daně. A právě snížením sociálního pojištění se také sníží daňový základ. Zaměstnanec, který si za částečný pracovní úvazek vydělá 12 tisíc Kč měsíčně hrubého, ušetří na daních oproti „běžnému" zaměstnanci se stejným platem 225 Kč. Ministr také navrhuje, aby lidé, kteří si na částečný úvazek vydělají měsíčně méně, než je minimální mzda 8 tisíc Kč, platili nižší zdravotní pojištění.

FOTO: © PHOTOGRAPHER: ALEKSANDRA BELIKOVA | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Petr Nečas chystá pro podporu rodin s dětmi i další kroky. Firmy by měly mít možnost odepsat si z daní náklady na vybudování firemní školky. Budou si také moci odečíst z daní příspěvek pro matky na péči o dítě, o které se po dobu jejich pobytu v práci bude starat chůva nebo jiná „nerodičovská osoba".

(RED)

Senioři

Se stárnutím je nutné počítat

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

Vláda schválila návrh Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2008 až 2012. Jednou z hlavních priorit tohoto materiálu, který připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, je udržet a zvýšit zaměstnanost starších pracovníků. Cílem strategie je také zajistit seniorům, kteří budou v roce 2050 tvořit třetinu společnosti, kvalitní a aktivní život.

„Chceme dostat do širšího povědomí, že populace stárne. Lidé musí se stářím počítat z hlediska svého zabezpečení," uvedl ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas. Návrh programu se zabývá podporou zaměstnanosti seniorů, celoživotního vzdělávání, dostupnosti zdravotní péče a zajištění kvalitní sociální péče. Program stanovuje konkrétní úkoly a termíny pro resorty a instituce. Například přechod mezi pracovní aktivitou a důchodem by měl být flexibilnější než dosud. Zaměstnavatelé by pro seniory měli vytvářet kvalitní pracovní místa a nabídnout jim dobré pracovní podmínky.

Pro dané období 2008–2012 formuluje Národní program priority a závazné úkoly v oblastech, jež mají zásadní vliv na kvalitu života starších osob. Jsou jimi zejména:

- udržení a zvýšení zaměstnanosti starších pracovníků,
- zvyšování jejich pracovní mobility a zabránění jejich vyčleňování z trhu práce,
- podpora a ochrana rovných práv a příležitostí a vyloučení diskriminace z důvodu věku,
- zajištění odpovídající, dostupné a potřebné péče a služeb pro seniory (sociální služby, zdravotní péče, bydlení aj.),
- podpora a rozšiřování celoživotního vzdělávání a podpora příležitostí k individuálnímu rozvoji a posílení nezávislosti,
- zajištění sociálního začlenění starších osob a seniorů.

Podle ministra Petra Nečase ale dílčí opatření uvedená v návrhu nestačí a je nutná zásadní reforma. „Za důležitější považuji reformu zdravotnického a důchodového systému," uvedl Nečas.

(RED)

ČSSZ

Stoletým občanům se zvyšuje důchod

Celkem 300 důchodců, kteří by měli letos oslavit sté narozeniny, eviduje Česká správa sociálního zabezpečení. Z toho je 246 žen a 54 mužů. U příležitosti stých narozenin dostávají klienti ČSSZ rozhodnutí o zvýšení důchodu o 2 000 Kč a osobní dopis ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase.

V České republice žije podle lednových údajů ještě dalších 426 seniorů, kterým je již více než sto let. Jsou to lidé narození mezi roky 1898 až 1907. Převažují ženy – je jich 353, zatímco mužů pouze 73. Celkem tedy v lednu 2008 žilo v České republice 726 sto- a víceletých občanů.

Nejstarší důchodce v evidenci ČSSZ je žena narozená v roce 1898, zatímco nejstarší muž, kterému ČSSZ vyplácí důchod, se narodil v roce 1902. Nejvíc sto- a víceletých lidí žije v Praze – 119 a v Jihomoravském kraji – 97, naopak nejméně – 10 – v kraji Karlovarském.

Ročník narození	Muži	Ženy	Celkový součet
1898	-	1	1
1900	-	2	2
1901	-	2	2
1902	2	4	6
1903	-	15	15
1904	5	25	30
1905	10	45	55
1906	22	95	117
1907	34	164	198
1908	54	246	300
Celkem	127	599	726

ZDROJ: ČSSZ

Zaostřeno na posudkové lékaře

FOTO: © PHOTOGRAPHER: JOE BELANGER | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Každoročně více než 80 mld. Kč plyne občanům ze státního rozpočtu prostřednictvím dávek podmíněných posouzením zdravotního stavu. Práci posudkových lékařů ocenil nedávno i ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas, který na setkání s jejich zástupci zdůraznil nutnost vytvořit efektivní resortní lékařskou posudkovou službu se silným autonomním rysem.

Posudkové komise vypracovávají posudky jak na základě požadavků odvolacích správních orgánů (nejčastěji jsou to krajské úřady, dále pak magistráty statutárních měst, ČSSZ, ministerstvo vnitra, ministerstvo obrany), tak na základě požadavků soudů.

Mezi nejfrekventovanější patří požadavky na posouzení dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu ve věcech příspěvku na péči, mimořádných výhod pro těžce zdravotně postižené občany a některých sociálních příspěvků, např. příspěvků na zakoupení motorového vozidla, na úpravu bytu, na individuální dopravu.

Podkladový posudek pro rozhodnutí podává správní orgán prvního stupně – úřad práce (v systémech sociálních služeb, sociální péče, státní sociální podpory, pomoci v hmotné nouzi nebo zaměstnanosti) a lékař pracující pro OSSZ ve věci důchodového pojištění (zejména v rámci dosud existujícího řízení o přechodu z dočasné pracovní neschopnosti do plné nebo částečné invalidity, zahajovaného z moci úřední).

Pokud jde o soudy, jedná se v převážné většině o požadavky na podání posudku o invaliditě, je-li žalobou u soudu napadeno rozhodnutí ČSSZ nebo jiného nositele důchodového pojištění o nároku na plný nebo částečný invalidní důchod.

Posudkové komise jsou v současné době přetíženy agendou. Zatímco v roce 1995 k nim dorazilo 14 000 podání, v letošním roce to má být více než dvojnásobek. Řešením situace je podle ministra Petra Nečase přijetí Koncepce jednotného vzdělávání posudkových lékařů, dále pak zavedení softwarového programu Posudky a v neposlední řadě reorganizace posudkové služby a platová stabilizace.

ROSTISLAV ČEVELA
ŘEDITEL ODBORU POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

ESF

Jak čerpáme prostředky z Evropského sociálního fondu?

Česká republika i v roce 2007 dokázala, že umí úspěšně čerpat finanční prostředky na lidské zdroje z Evropského sociálního fondu (ESF), neboli že splnila tzv. pravidlo n+2. Ve všech třech programech ESF bylo v prosinci 2007 vyčerpáno celkem 4 945,7 mld. Kč, tj. více než sedminásobný růst proti září 2006 (celkem 686,8 mil. Kč).

Ve všech programech řízených Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR se stejně jako v roce předcházejícím úspěšně podařilo v roce 2007 využít všechny prostředky ESF ve stanoveném limitu tak, aby nedošlo k jejich ztrátě, tedy aby bylo při čerpání dotací splněno pravidlo n+2.

Evropská komise pravidlem n+2 vyžaduje od každého členského státu, aby vyčerpal přidělený objem finančních prostředků, ke kterému se zavázal, do dvou let. To znamená, že prostředky přidělené z roku 2005 musely jednotlivé programy ESF vyčerpat nejpozději do konce roku 2007. V případě nesplnění tohoto závazku by Evropská komise přistoupila ke krácení poskytnutých peněz.

MPSV řídí celkem tři programy spolufinancované z ESF v programovém období 2004–2006: Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), Jednotný programový dokument pro Cíl 3 hl. m. Prahy (JPD 3) a Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL). Pro programové období 2007–2013 také řídí Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

Projekty realizované v rámci CIP EQUAL dosáhly stanovené hranice čerpání již v září 2007, projekty OP RLZ a JPD 3 ke konci roku 2007. Všechny prostředky programů jsou nasmlouvány, což za tři roky realizace programů ESF znamená téměř 3 500 podpořených projektů za více než 15 mld. Kč například v oblastech aktivní politiky zaměstnanosti, tvorby nových pracovních míst, sociálního začleňování, dalšího vzdělávání, zvyšování konkurenceschopnosti podniků a jejich zaměstnanců atd.

1) Operační program Rozvoj lidských zdrojů

V tomto programu je nasmlouváno 2 603 projektů za celkem 10,14 mld. Kč. Zúčtované, resp. certifikované výdaje čítají 3 639,11 mil. Kč (pouze evropský podíl), což činí cca 43 % alokace programu. Proti září 2006 (čerpáno 492 mil. Kč) jde o 7,4násobný nárůst výdajů.

U největšího programu (z programů ESF) pro zbytek České republiky OP RLZ je čerpání prostředků nejrychlejší v prioritě 2 – Sociální integrace a rovnost příležitostí (48 %) a prioritě 3 – Rozvoj celoživotního učení (44 %). Všechny priority čerpají však vcelku vyrovnaně.

2) Jednotný programový dokument pro Cíl 3

V JPD 3 je nasmlouváno 777 projektů za celkem 3,6 mld. Kč. Zúčtované, resp. certifikované výdaje čítají 818,4 mil. Kč (pouze evropský podíl), což činí cca 50 % alokace programu. Proti září 2006 (čerpáno 75 mil. Kč) jde o 11násobný nárůst výdajů.

Vůbec nejrychleji čerpali finanční prostředky Pražané v opatřeních zaměřených na sladění rodinného a pracovního života a na posílení kapacity poskytovatelů sociálních služeb, kde realizátoři projektů již

vyúčtovali více než 76 % celkové alokace opatření. Z priorit pražského programu JPD 3 je největší zájem o prioritu 4 Adaptabilita a podnikání, kde realizátoři projektů využili 63 % alokovaných prostředků. Naopak, nejvíce prostředků zbývá v Praze vyčerpat v prioritě Aktivní politika zaměstnanosti, kde ale právě zahajuje řada nových projektů nasmlouvaných v závěru loňského roku.

3) Program Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL)

CIP EQUAL je založen na mezinárodní spolupráci při vytváření nových nástrojů v boji proti diskriminaci na trhu práce.

V CIP EQUAL je nasmlouváno 69 projektů za celkem 1 192 mil. Kč. Podařilo se vyčerpat (dle podaných žádostí o platbu) 488,16 mil. Kč z evropského podílu, což je více než 56 % celkové alokace ESF přidělené na tento program. Proti září 2006 (čerpáno 119 mil. Kč) jde o čtyřnásobný nárůst výdajů.

Nový Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Pro další programové období EU 2007–13 získalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR z Evropského sociálního fondu přes 1,8 mld. eur na Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost. Společně s nezbytným národním spolufinancováním pak rozpočet programu přesáhne 2,1 mld. eur, přičemž tyto prostředky bude možné čerpat až do roku 2015. Program v mnohém navazuje na operační programy ESF pro období 2004–06 a zaměřuje se na zvýšení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti lidí v ČR na úroveň průměru 15 nejlepších zemí EU.

Vymezuje pět základních věcných prioritních os, které pokrývají problematiku adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, zaměstnanosti a zaměstnatelnosti, včetně integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením, rovných příležitostí, modernizace veřejné správy a veřejných služeb a mezinárodní spolupráce v oblasti rozvoje lidských zdrojů a zaměstnanosti.

Bližší informace lze získat na centrálních webových stránkách ESF www.esfcr.cz (především v Prováděcím dokumentu OP LZZ).

(TZ)

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

REAKCE

Proč považujeme reportáž BBC za neprofesionální?

K používání opatření omezujících pohyb osob v zařízení sociálních služeb

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

Český právní řád vychází z principu, že osobní svoboda každého je zaručena, proto zásahy do osobní svobody lze činit pouze v případech a za podmínek výslovně zákonem vyjmenovaných. Zákon o sociálních službách umožňuje užít opatření omezující pohyb pouze v případě, že člověk ohrožuje svoje zdraví a život. V jiných případech je tedy omezení osobní svobody nelegální. Problematika opatření omezujících pohyb osob se týká všech druhů sociálních služeb.

Při užití opatření omezujícího pohyb osob je nutné vždy zachovávat individuální přístup vycházející z reálných potřeb každého uživatele. Nelze hodnotit postupy užívané v sociálních službách paušálně. V některých případech může být nelegální například jen nepodání chodítka imobilnímu seniorovi, v jiných případech může být dětské lůžko s vysokými postranicemi ochranným prostředkem v případě, že jsou uživateli, který v něm pobývá, zajišťovány jeho potřeby včetně např. aktivizace a společenského kontaktu. V rámci inspekcí kvality MPSV vždy tyto případy hodnotí individuálně.

Situace omezení může trvat jen po dobu nezbytně nutnou, dokud probíhá přímé ohrožení chováním uživatele. Nikdy nesmí být jejím smyslem trestání či vyvolání pocitu viny uživatele, stejně jako nedostatek pracovníků. Po použití opatření omezujícího pohyb uživatele jsou zákonní zástupci uživatele o této skutečnosti informováni. Zákonní zástupci uživatele jsou informováni neprodleně, jak to situace umožňuje.

Ke konkrétní reportáži BBC lze uvést následující:

Ze záběrů, které štáb BBC poskytl MPSV k nahlédnutí, se nedalo z výše uvedených důvodů posoudit, zda se jedná o porušení zákona. Nicméně lze vyloučit, že by v těchto případech byla používána tradiční klecová lůžka. Dětské postele s posuvnými postranicemi a postele pro dospělé klienty s adekvátně vysokými postranicemi lze použít ve výjimečných případech, které musí být náležitým způsobem doloženy, mj. stanoviskem lékaře a za souhlasu zákonného zástupce klienta. Prioritou při používání těchto opatření je ochrana zdraví klienta, které je tak podle našeho názoru chráněno mnohem lépe než při aplikaci silných medikamentů.

Postup BBC považujeme za neprofesionální z následujících důvodů:

Reportáž nezmiňuje stanovisko vedení příslušných zařízení, která by mohla použití postelí s postranicemi odůvodnit. Nelze proto a priori předem tvrdit, že je porušován zákon.

Štábu poskytl hodinový rozhovor ředitel odboru sociálních služeb MPSV Martin Žárský, který vysvětloval všechny výše uvedené aspekty používání těchto ochranných opatření. V reportáži nakonec z rozhovoru zazněla jediná věta, že ministerstvo vyšle do těchto zařízení inspekci. Takto je vytvořen dojem, že štáb BBC přijel do Prahy s hotovým vyzněním reportáže, aniž by byly podrobně rozebrány názory oponentů.

Přesto MPSV podnět bere vážně a vyšle do příslušných zařízení inspekci, aby posoudila, zda v těchto případech nedošlo k porušení podmínek k používání těchto postelí podle zákona o sociálních službách.

(TZ)

EU

Rakousko více zpřístupnilo svůj pracovní trh

Kvalifikovaná pracovní síla z nových členských států Evropské unie má od letošního roku šanci získat v Rakousku bez větších problémů pracovní povolení v určitých oborech.

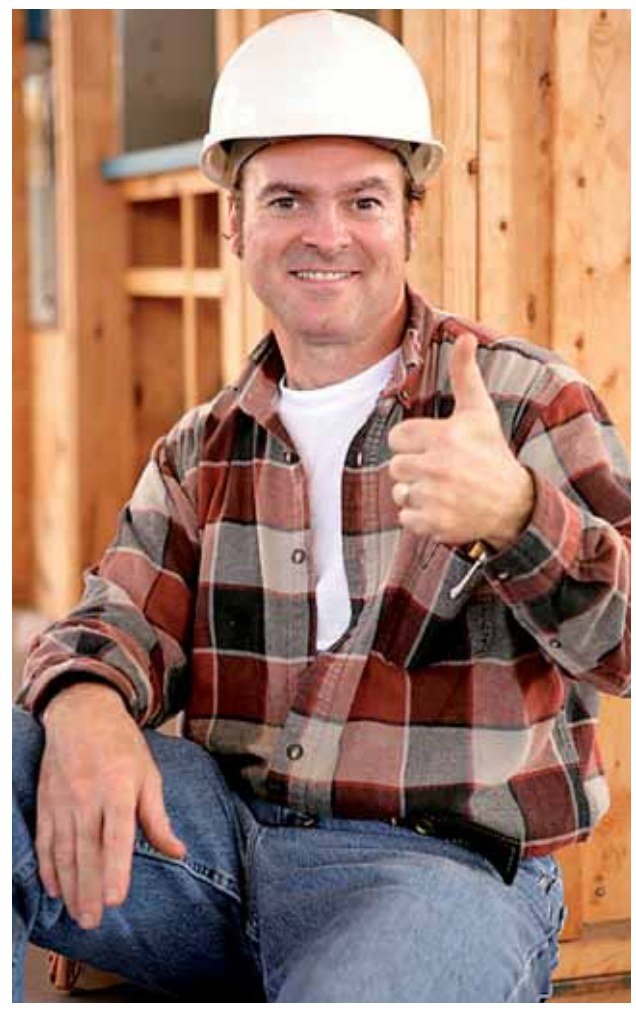


FOTO: © PHOTOGRAPHER: LISA F. YOUNG | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Od 1. ledna 2008 platí nové rakouské Nařízení pro povolení kvalifikované pracovní síly z nových členských států EU (Fachkräfte – BHZÜV 2008). Na jeho základě mohou být udělována pracovní povolení pro kvalifikovanou pracovní sílu z nových členských států Evropské unie včetně České republiky jednodušším postupem, než tomu bylo dosud.

Povolení se týká následujících pracovních pozic:

zedník, štukatér, tesař, betonář, dlaždič, dělník inženýrských staveb, pokrývač, obkladač, sklenář, stavební klempíř, montér vzduchotechniky, stavební truhlář, nábytkář, lakýrník, kovář, umělecký kovář, stavební zámečník, strojní zámečník, zámečník, technik zemědělských a stavebních strojů, nástrojař, střihač, soustružník, frézař, instalatér – plyn, topení, voda; svářeč, opravář motorových vozidel, elektroinstalatér, elektromontér, řidič stavebních strojů, jeřábník, pracovník servisní stanice, stavební technik (vyšší a střední vzdělání), strojní inženýr (vyšší a střední vzdělání), technik silnoproudých zařízení (vyšší a střední vzdělání), technik – topenář (vyšší a střední vzdělání), prodejce, technik na zpracování dat (vyšší a střední vzdělání), servisní technik (vyšší a střední vzdělání), řidič motorových vozidel, letištní pracovník a dispečer, výrobce motorových vozidel, oční optik, technik v pneuservisu, řezník, kuchař v pohostinství.

Pracovník, který se prezentuje jako kvalifikovaná pracovní síla, musí být vyučen nebo musí mít ukončené odpovídající odborné vzdělání či případné další kvalifikace (např. svářečský kurz). Doklad o svém odborném vzdělání je třeba doložit spolu s žádostí o pracovní povolení. Všechny tiskopisy musí být přeložené do německého jazyka.

Nadále zůstává v platnosti, že pracovní povolení může být uděleno pouze v případě, že nejsou na vnitrozemském rakouském trhu práce k dispozici vhodné pracovní síly.

Pro zaměstnání kvalifikované pracovní síly na bázi nové Fachkräfte BHZÜV 2008 i nadále platí podmínky rakouského zákona o zaměstnávání cizinců. To znamená, že musí být dodržovány platné mzdové a pracovní podmínky, včetně řádného sociálního pojištění zaměstnance.

Pro bližší informace je možné využít stránek www.ams.at, na kterých je umístěn nejen vlastní formulář žádosti pod označením „Fachkräfte-Zulassung 2008“, ale i bližší vysvětlení k potřebným podkladům a příslušným poplatkům, které se získáním pracovního povolení souvisí.

(TZ)

Ke kvalifikaci pracovníků v sociálních službách

Podle nového zákona o sociálních službách a dodatečné vyhlášky 505/2006 Sb. jsou povinni všichni pracovníci v sociálních službách (sociální péče) mít příslušnou kvalifikaci, jejíž obsah je ve vyhlášce tematicky přesně vyjmenován. Témata jsou rozdělena do dvou bloků, jež se mají stát učivem, které je má kvalifikovat pro funkci pracovníka v sociálních službách.

V prvním bloku jsou základní obecná témata jako somatologie, první pomoc, etika výkonu práce v sociálních službách, základy prevence vzniku závislosti osob na sociální službě, sociálně právní minimum apod. V druhém bloku jsou témata speciální, alternativní. Jde například o otázky týrání, péče o domácnost, krizová intervence, problematika zdravotního postižení atd. Středisko celoživotního vzdělávání při Občanském sdružení Za důstojné stáří školí tyto pracovníky od roku 2004, nejprve s akreditací MŠMT, nyní s akreditací MPSV.

Problém vidíme ve dvou směrech: jednak v tematizaci kvalifikačních kurzů a jednak v pedagogickém a andragogickém přístupu těch, kteří kurzy realizují, tj. vzdělávacích středisek (firem) a lektorů.

Problematika tematizace kvalifikačních kurzů

Zdá se nám, že ne vždy se daří převést zákonem stanovená témata a jejich strukturu cíleně do učebních okruhů tak, aby vyškolený pracovník získal současně přehled i o tom, jak odborná hlediska a požadované dovednosti převést do vlastní konkrétní ošetřovatelské péče a výchovné činnosti.

V prvním bloku, v tzv. základních tématech, je možné ve stanoveném rozsahu 70 hodin akceptovat určité úseky učiva na úkor učebních hodin úseků jiných.

V druhém bloku, speciálním, je v celkovém rozsahu 80 učebních hodin i více možný výběr dle vzdělávacích potřeb a profesního zaměření frekventantů konkrétního plánovaného kurzu.

Pokud jde o první 70hodinový blok, hrozí nebezpečí, že základní zdravotnická a pečovatelská témata mohou být svou všeobecností vzdálena konkrétní sociální praxi a typu služeb, v nichž kurzisté pracují. Může tak u nich vzniknout otázka, k čemu jim podobná výuka, jimi vnímaná jako tematicky odlehlá, slouží. Mohou to být pracovníci z nízkoprahových zařízení a azylových domů, v poradnách apod.

Ve druhém, zvláštním, speciálním bloku, který dává prostor pro témata speciální, může vzniknout otázka, do jaké míry, zda a v jakém rozsahu volit témata zdánlivě odlehlá od profesní vyhraněnosti konkrétního kurzisty, který pracuje v rezidenčních službách apod. Máme zkušenost, že vzdělávací programy kvalifikačních kurzů u některých pořadatelů řeší toto dilema úzkou specializací na určité typy služeb, např. štěpí sociální služby na domácí a pobytovou a vyhlašují kurzy speciálně např. pro domácí pečovatele.

V takovém případě univerzálnost kvalifikace pracovníka v přímé obslužné péči zabraňuje jeho profesní mobilitě, v uplatnění v jiném typu sociálních služeb a v širším odborném rozhodování absolventů. Někteří vedoucí pracovníci, kteří hledají kvalifikační kurzy pro své nekvalifikované zaměstnance, proto preferují tuto specializaci proti našemu pojetí univerzalismu. K tomu je nutno dodat, že se připravuje nová vyhláška o 200hodinovém akreditovaném kvalifikačním kurzu pro pracovníky v přímé výchovné nepedagogické péči, kteří jsou zařazeni do vyšších platových tříd než jejich kolegové v přímé obslužné péči. Nicméně, pokud jde o pracovníky v přímé obslužné péči, tvrdíme, že budoucnost mluví ve prospěch univerzálnějšího pojetí. Už i proto, že v ní většina pracovníků již bude kvalifikována a nových pracovníků z týchž typů služeb nebude tolik, aby mohli vytvořit dostatečný počet žáků pro jeden kurz. Učební skupiny budou v budoucnosti více profesně heterogenní. Kurz bude univerzálnější s výběrem speciálních témat. Bude mít obecnější vzdělanostní základnu pro příští celoživotní vzdělávání, potom již specializované.

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

Problematika správné učební metody

Středisko celoživotního vzdělávání vyvinulo 5 bazálních učebních modulů s orientací na sociální pečovatelství a v konkrétním případě se specializačními tématy, např. pro práci v nízkoprahových zařízeních, jako je nyní probíhající kurz v Kutné Hoře a připravovaný kurz pro pracovníky v utečeneckých táborech

Pokud jde o andragogický přístup k vytváření a realizaci kvalifikačních kurzů, Sdružení se setkává s neprofesionální úrovní a nedostatečnou citlivostí ke vzdělávacím potřebám těch, kteří se do kurzu přihlásili. Málokdy se kurz pořádající instituce zabývá uplatňováním zásad nutných pro problematiku sociální praxe a pro výuku dospělých.

Naši lektoři při výuce témat z okruhu obecné části akcentují jiné aspekty v Kutné Hoře a jiné např. v Olomouci, kde účastníky kurzu jsou hlavně pracovníci z domovů pro seniory a z ústavů pro zdravotně postižené.

Blok ze speciální části je v Kutné Hoře rozšířen o problematiku kontaktní sociální práce, ochrany před rizikovým chováním, problematiku sociální výchovy, činnosti nízkoprahových zařízení apod.

Metodika přednáškové vložky je jen jednou z mnoha výukových metod, ty pracují s analýzou sociální praxe účastníků, s metodami psychoterapeutického formování jejich postojů a bohatým repertoárem participačních a simulačních metod. Správná učební metoda ovlivňuje učební efekt až z 90 %, a proto apelujeme na zájemce a vedoucí pracovníky, kteří své zaměstnance na kurzy posílají, aby hleděli i na tuhle, v podstatě zásadní otázku školení. Jinak hrozí, že se bude chrlit velký počet absolventů s minimálním dopadem na jejich skutečné profesní kompetence.

PaedDr. NADĚŽDA FIBICHOVÁ
OBČANSKÉ SDRUŽENÍ ZA DŮSTOJNÉ STÁŘÍ
(REDAKČNÍ MEZITITULKY)

Kurz

Existují sociální poradci a poradkyně?

S účinností nového zákona o sociálních službách se mnoho pracovníků ocitlo před povinností doplnit si odpovídající vzdělání. Na tuto situaci se rozhodla reagovat řada vzdělávacích institucí, ať už se jedná o tradiční školicí zařízení, která přizpůsobila nabídku nové poptávce, či subjektů zcela nových, využívajících příhodně příležitostí. Poskytovatelé jsou obesíláni nejrůznějšími nabídkami, z nichž mnohé jsou konkrétním pracovním pozicím „šité na míru“.

Byl jsem proto mírně zaskočen prosbou Občanského poradenského střediska, abych se stal garantem vzdělávacího programu s názvem Kurz sociálního poradce. Působí v našich sociálních službách nějací sociální poradci a poradkyně, pokud i dikce zákona říká, že poradenství je součástí i všech ostatních druhů sociálních služeb? Představuji si nyní námitky, které po přečtení této otázky zřejmě zaznívají. Jde přece o základní sociální poradenství, to specializované je už natolik náročné a komplexní, že si ze své podstaty vyžaduje samostatné postavení.

Díky kvalitnímu zmapování sítě sociálních služeb v Královéhradeckém kraji jsem se mohl přesvědčit, jak to vlastně s existencí poraden je. Na každé bývalé okresní město připadá v průměru 5 specializovaných poraden – občanská, rodinná, pro zdravotně postižené, seniory a oběti násilných činů, z nichž ne všechny jsou registrovány jako samostatná sociální služba. Zde tedy spočívá těžiště potenciálních účastníků výše zmíněného kurzu? Z marketingového hlediska by to byla zřejmě sebevražda. Nezbývalo mi tedy než prozkoumat blíže obsah kurzu, který v celkové dotaci 150 hodin zahrnuje jednak některé odborné předměty (např. základy sociální práce s jednotlivcem, psychologie, psychopatologie, právo sociální sféry), jednak se zaměřuje i na nácvik dovedností potřebných pro poskytování poradenství (komunikační dovednosti, metody sociální práce, telefonické poradenství) i zvládnutí situací, které přináší tvrdá realita (sebeobrana, záchrana života). Ohniskem celého programu je poradenský rozhovor – a to je zřejmě ono kouzlo, které jsem zpočátku nechápal – vždyť ten představuje základní pracovní nástroj každé kontaktní sociální práce. Kurz tak může být zajímavý nejen pro poradce, ale i pro pracovníky nízkoprahových zařízení pro děti a mládež, stacionáře, azylové domy, domy na půli cesty, intervenční centra apod. Díky základnímu výcviku v poskytování krizové intervence může přilákat i pracovníky působící ve službách poskytujících tísňovou péči či krizovou pomoc.

Kdybych si měl na závěr odpovědět na svou úvodní otázku, zněla by ano, existují sociální poradci a (především) poradkyně. Možná bych mohl vyjádřit i lítost nad tím, že poradenství jako takové bývá na poli prevence často podceňováno, finančně nedostatečně podporováno, v komunitních plánech obcí opomíjeno a podezíráno i z neprofesionality. Snad alespoň posledně jmenovaný argument pomůže rozptýlit výše zmíněný kurz. Zájemci o bližší informace se mohou podívat na www.ops.cz.

JAN HLOUŠEK
KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE A SOCIÁLNÍ POLITIKY
UNIVERZITA HRADEC KRÁLOVÉ

Festival

JEDEN SVĚT letos podesáté

Jubilejní desátý ročník Mezinárodního festivalu dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět bude věnován nositelce Nobelovy ceny míru Aun Schan Su Ťij a lidem v Barmě, kteří jsou utlačováni brutálním vojenským režimem. Festival nabídne 138 dokumentů z desítek zemí celého světa.

Snímek Kalinovského náměstí nechává s ironií a vtipem nahlédnout pod pokličku propracovaného systému státního aparátu v Bělorusku, jehož důsledné mechanismy neumožňují v zemi jakýkoliv náznak demokratizace a mění „svobodné“ volby ve frašku.

Jeden svět se bude letos konat v Praze od 5. do 13. března, v průběhu března a dubna se uskuteční v dalších 28 městech po celé České republice.

Tematické kategorie 10. ročníku festivalu budou např. Zaostřeno na diktatury (o současných diktaturách), Proč potřebujeme demokracii? (cyklus 10 filmů, který poběží i na obrazovkách České televize), Asijské panorama (při příležitosti konání olympiády v Pekingu), Filmy, které změnily svět, V doprovodu reportérů (britská reportážní dokumentaristika), Současný francouzský dokument, Putinovo Rusko či Umlčená svědectví (české a německé „trezorové“ snímky z 60. let minulého století).

Filmem proti bezpráví a chudobě

Specifikem Jednoho světa je od dob jeho vzniku skutečnost, že není jen místem setkání filmařů a filmových fanoušků, ale i lidí působících v rámci nevládních organizací a občanských iniciativ. V rámci festivalového programu bude uvedena nová sekce zaměřená na video a filmovou produkci nevládních organizací nazvaná Filmem proti bezpráví a chudobě. Důvodem pro zavedení této sekce je snaha ukázat, jakým způsobem humanitární, rozvojové a lidskoprávní organizace využívají audiovizuální prostředky k osvětové činnosti a kampaním. Zástupci zahraničních i českých nevládních organizací také představí festivalovým návštěvníkům jak své dosavadní nejúspěšnější projekty, tak plánované kampaně

V pondělí 10. března od 10 do 16 hodin proběhnou v prostorách Evropského domu (Jungmannova 24, Praha 1) projekce dokumentů a spotů renomovaných světových organizací, jakými jsou Amnesty International, Lékaři bez hranic, Oxfam, Transparency International, Witness a další. V rámci semináře budou prezentovány konkrétní příklady úspěšných kampaní a projektů a historie jejich vzniku. Pozvaní hosté promítnou také ukázky ze svých filmů a budou s přítomnými debatovat o tom, jak humanitární, rozvojové a lidskoprávní organizace používají audiovizuální komunikaci pro osvětu, lobbování a kampaně. Stranou nezůstanou ani témata angažovaný dokumentární film; osvěta a reklama; videoaktivismus a internet či film a vzdělání.

V úterý 11. března od 10 do 16 hodin opět v prostorách Evropského domu pak svou videotvorbu představí významné české nevládní organizace. Tématem následných debat bude mimo jiné skutečnost, že za poslední rok a půl u nás vznikla celá řada filmů či spotů pro účely osvětových kampaní zčásti či zcela financovaných z evropských sociálních fondů. Česká veřejnost se tak může dozvědět více podrobností o tomto novém a velmi zajímavém trendu v oblasti neziskového sektoru. Vstup na obě akce je otevřen pro veřejnost a zdarma. Více na www.jedensvet.cz.

FILIP ŠEBEK
MFF JEDEN SVĚT/ČLOVĚK V TÍSNI

Film Rithyho Panha Žhavý popel do papíru nezabalíš se věnuje osudům kambodžských prostitutek žijících a pracujících v Phnompenhu, kam je často přivedla bída nebo špatná životní rozhodnutí.

Jak „přežít“ šikanu aneb mobbing na pracovišti

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

Co je šikana (mobbing)?

Jedná se o cílevědomé a dlouhodobé zejména psychické ubližování, které provádějí konkrétní osoby na pracovišti. Šikanování se projevuje pomluvami, zesměšňováním, ponižováním, přehlížením, zahanbováním, zastrašováním, ústrky, finanční újmou atd.

Proč k ní dochází?

- Především ze závisti (závidí se vše, co vůbec lze – spokojená rodina a rodinné zázemí, pracovní nápady, výkonnost a úspěchy, spolehliví přátelé, sportovní vizáž, oblečení, koníčky, peníze atd.)
- Z touhy ovládat druhé.
- Ukázat se před „svými“ lidmi.
- Ze sexuálního motivu.
- Špatné morální vlastnosti a nedostatečné právní vědomí pracovníků – „lidská bída“ atd.

Kdo je na vině?

V prvé řadě je na vině vedoucí pracovník, který zodpovídá za pracovní ovzduší. Absentují-li u vedoucího pracovníka základní morální vlastnosti a potřebné právní vědomí, dává tím prakticky signál k rozvoji šikany-mobbingu na pracovišti. Takový vedoucí má většinou sám nějaký komplex a silnou potřebu ovládat lidi a manipulovat s nimi. Obvykle se obklopí servilní smečkou svých známých a slabochů, kterým nabízí nejrůznější výhody (pracovní zviditelnění, pocit moci, odměny atd.). Za tyto výhody požaduje naprostou podřízenost svých kamarádů včetně donášení.

Co s tím?

Především odolat nátlaku a nedovolit jednotlivcům ovládat celý pracovní kolektiv. Nebýt lhostejný k tomu, co se děje na pracovišti. Je nutné najít v kolektivu kvalitní a čestné lidi. Na šikanu je třeba upozornit personální odbor a vyššího nadřízeného, protože jde o velice nebezpečnou záležitost, která může mít pro oběť i fatální následky. Oznámit šikanu na pracovišti má povinnost každý pracovník. Potom se skutečně projeví ta pravá kultura organizace.

Co když „personálka“ nebo vyšší šéf nepomůže?

Situace oběti šikany-mobbingu se tím většinou ještě zhorší. Oběť obdrží například pracovní důtku nebo nesmí pracovat podle své pracovní náplně.

Odborně řečeno – vrcholí proces viktimizace, kdy se potenciální oběť stává obětí skutečnou. Naplňují se tak v praxi všechny fáze tohoto procesu – primární viktimizace (finanční a emociální újma oběti), sekundární viktimizace (nesprávná reakce kolektivu a vedení, u oběti vznikají pocity nedůvěry, nespravedlnosti, nejistoty, izolace a ponížení) a terciární viktimizace (osobnost oběti trpí po stránce psychické /pocity viny a lítosti, ztráta sebedůvěry, pocity podrážděnosti, strachu, snížená koncentrace, pozornost, zhoršení rozumových schopností, náladovost/ i po stránce fyzické /tělesná slabost, srdeční potíže, bolesti hlavy a plačtivost/).

I když je tato situace dost náročná a trpí kvůli ní kromě oběti i její rodina, je třeba o svou pozici na pracovišti nadále usilovat. Člověk není nikdy sám, čestní a slušní lidé se vždy najdou. S nimi získáváte víru, že má smysl bojovat. A nakonec je i legrace, protože šikanující smečka servilních kolegů je ve své ubohosti neskutečně komická.

Ve velké většině případů je oběť mobbingu stejně případů propuštěna z pracoviště, například z organizačních důvodů, pro nadbytečnost.

Jaká je rada na závěr?

Propuštění ze zaměstnání se stane pro oběť nakonec úlevou a vysvobozením, v žádném případě nejde o tragédii. Chová-li se oběť podle zásady „nad nikoho se nevyvyšuj a před nikým se neponižuj“ a je-li takto vnímána i svým okolím, práci ve svém oboru si vždy najde. Proto „hlavu vzhůru“!

JUDr. PAVEL KOCÁBEK

ODBORNÍK NA PREVENCI KRIMINALITY

FOTO: © PHOTOGRAPHER: DIEGO CERVO | AGENCY: DREAMSTIME.COM

■ Kniha

Sexuální zneužívání dětí

Lidský organismus je vybaven řadou schopností, jak se přizpůsobit různým událostem a vyrovnat se s nimi. I po materiálních ztrátách, onemocněních nebo katastrofách většinou umí znovu dosáhnout rovnováhy. Existují ovšem situace, které zanechávají v duši, a především v dětské, hlubokou ránu.

FOTO: © PHOTOGRAPHER: MARZANNA SYNCERZ | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Mezi takové jevy patří sexuální zneužívání dětí, které devalvuje hodnotu a identitu osobnosti, narušuje pocity základní jistoty, důvěry v sebe sama i svět kolem, a tak mimo jiné nabourává schopnost dítěte rozpoznat, co je správné, a přijmout základní morální pravidla.

Jako rizikové faktory, které vedou ke komerčnímu sexuálnímu zneužívání dětí, se uvádí ekonomická chudoba, osobní zkušenost se sexuálním zneužitím, diskriminace, perzekuce, formy interpersonálního a organizovaného násilí, rozšíření infekce HIV/AIDS, dysfunkční rodina, vzestup kriminality a nedostatečné naplňování práv dítěte.

Pokud nestojí v popředí činu tělesné násilí, nýbrž svádění nebo přemlouvání, disponují děti řadou schopností, které je mohou před sexuálním zneužíváním chránit. Zdravě vyvinuté děti se mohou docela dobře chránit samy, zejména ty z nich, které umí říkat ne, které utečou, brání se, které neuchovávají tajemství a nedají se zastrašit. Nejvíce ohroženy jsou takzvané obětní typy: děti, které se chovají zvlášť nevinně a důvěřivě, děti s malou sebedůvěrou a úzkostlivé; ty, které se cítí osamocené, emocionálně nejisté; tělesně, duševně zanedbané, jimž se dostává málo náklonnosti, uznání, pozornosti, tělesného kontaktu; děti, které mají málo přátel. Dalším faktorem, který brání obranným mechanismům dítěte, je zvláštní vztah k pachateli a velká důvěra v jeho osobu. V souvislosti s komerčním sexuálním zneužíváním dětí jsou zvlášť ohroženi jedinci, kteří vyrůstají v rizikové rodině. Charakteristické znaky takové rodiny jsou:

- chybí v ní odpovědnost naplňovat rodičovskou roli;
- její členové jsou vystaveni nějaké formě domácího násilí nebo dlouhodobého stresu;
- je sociálně izolovaná;
- její členové žijí jako součást sociálně vyloučené subkultury;
- rodiče nedocházejí s dítětem na pravidelné preventivní lékařské prohlídky nebo často mění praktického lékaře;
- rodiče tolerují záškoláctví dítěte;
- rodiče vykazují známky závislého chování (alkohol, drogy, gamblerství…).

Podle dostupných informací se věk dětí zneužívaných k prostituci pohybuje v Evropě mezi 12. a 18. rokem. Asi čtvrtina z nich se dostala k prostituci přes osobní zkušenost zneužití při fotografování nebo natáčení pornografie, dvě třetiny dětí byly v dětství zneužity a většinu obětí tvoří dívky. Z prostředí, ve kterém tyto děti vyrůstaly, je často vyhání psychické a fyzické násilí, k němuž patří permanentní psychický tlak vlastnických nároků, emocionálního chladu, nadávek a odmítání ze strany rodičů. Dále je to týrání a jeho nejbrutálnější forma – sexuální zneužívání. To má nejničivější následky tam, kde je páchá vlastní otec, protože jde o vztah emoční a existenciální závislosti a dítě je přitom sváděno k perverzní formě „lásky“. Pokud děti nemohou unést takovou bolest a zmatek, zůstávají-li navíc se

FOTO: © PHOTOGRAPHER: ALIAKSANDR ZABUDZKO | AGENCY: DREAMSTIME.COM

svými strachy a zoufalstvím samy a nemohou-li očekávat pomoc, jejich psychický vývoj je narušen. Ač se staly oběťmi, cítí vinu a utíkají od rodiny. Prostituci, kterou vnímají jako nejhlubší sebeponížení, používají k tomu, aby posílily pohrdání sebou samými. Zároveň tím vyjadřují mstu a strach nahromaděné vůči těm, kteří byli příčinou jejich situace.

Děti, které jsou na útěku od rodiny nebo z ústavního zařízení, nutí k prostituci ekonomická nouze. Stávají se tak lehkou kořistí těch, kteří jim za sex nabídnou jídlo, ubytování i kapesné. Další příčinou je emocionální nouze. Děti hledají bezpečí, důvěrný vztah, uznání, pomoc, pozornost a lásku a jsou ochotny za to dát k dispozici své tělo. S prostitucí, kterou děti provozují z emocionální nouze, souvisí prodejnost spojená s konzumní mentalitou. Tím se myslí situace, kdy se děti mezi sebou definují hlavně podle věcí, které vlastní – aby byly oblíbené a mohly patřit do skupiny, byly uznány, musí takové potřebné věci vlastnit. Prostituce slouží také k obstarávání peněz na omamné a psychotropní látky.

Sexuální zneužívání zasahuje dítě jako silný traumatizující zážitek ve všech oblastech jeho psychického zdraví, vyvolává v něm řadu trýznivých pocitů, které není schopno samo zvládnout, a proto je často potlačuje nebo přesouvá do jiné roviny. Následky se projevují v narušení vztahu dítěte k sobě samému, v prožívání, chování, v interpersonálních vztazích, v nedůvěře k lidem a v postojích dítěte. Následky jsou tím hlubší, čím mladší bylo dítě postižené zneužíváním, čím déle zneužívání trvalo, čím více ataků se odehrálo a čím byly brutálnější. Negativní dopad mají vleklá soudní řízení s několikanásobnými výslechy a reviktimizace dalšími pachateli (dítě se opět stane obětí). Nezpracované utrpení, které někdy působí obětem potíže celý život, i když zdánlivě „zapomněly“ na jeho příčiny, se projevuje v nezvyklém chování, opožděném vývoji, duševních problémech a v psychosomatických symptomech.

Oběti sexuálního zneužití mají problémy s chováním, které se podle projevu rozdělují na interní a externí. Děti s internalizovaným chováním mívají sklon se izolovat a nekomunikovat s druhými. Bývají úzkostné, samy sebe vidí negativně, identifikují se s rolí oběti, opakovaně se dostávají do situace týrání a zneužívání, podřizují se. Vyskytují se u nich somatické potíže, poruchy příjmu potravy a už zmíněné závislosti, sebepoškozování nebo sebevražedné tendence.

Děti s externalizujícím chováním, které se vyskytuje hlavně u chlapců, mohou být agresivní, nepřátelské, destruktivní, provokativní, násilnické a negativistické. Jejich chování nese znaky sexualizace a mohou mít i sklon k mučení nebo zabíjení zvířat.

Všechny oběti nejsou poškozeny stejnou měrou. Některé trpí trvale, jiné dočasně. Málokdy lze poškození rozpoznat hned, někdy se projevuje až po letech.

UKÁZKY Z KNIHY KOMERČNÍ SEXUALIZOVANÉ NÁSILÍ NA DĚTECH (PORTÁL, 2008).

■ Představujeme

Formika pomáhá znevýhodněným na trhu práce

Občanské sdružení Formika poskytuje službu podporovaného zaměstnávání zdravotně postiženým nebo jinak znevýhodněným lidem z Prahy a Středočeského kraje. Účelem pomoci je poskytnutí možnosti pracovat na otevřeném trhu práce (tzn. „běžná“ práce na smluvním podkladu za odpovídající mzdu mezi lidmi bez postižení).

Klientem Formiky se může stát každý, kdo chce získat nové dovednosti, které mu budou při hledání práce a jejím udržení užitečné, a je ochoten se těmto dovednostem učit.

Občanské sdružení Formika pomáhá zejména lidem s mentálním, smyslovým, fyzickým a kombinovaným postižením, lidem s duševním onemocněním, lidem, kteří dlouho žili mimo společnost (v zařízeních výkonu trestu, v ústavech, v léčebných zařízeních apod.), těm, kteří mají jiná znevýhodnění, dále také jejich rodinám a dalším blízkým lidem, jejich zaměstnavatelům a spolupracovníkům. Tato organizace nabízí uživatelům i po nástupu do zaměstnání pomoc, která spočívá především v podpoře při počátečním zapracování, zvládnutí zkušební doby a řešení případných problémů.

Služeb podporovaného zaměstnávání můžou využívat lidé, kteří:

- chtějí získat a udržet si práci na běžném pracovišti, tedy mezi lidmi bez postižení, na základě pracovní smlouvy, za peníze;
- potřebují při hledání vhodného pracovního místa i k jeho udržení pomoc (například pomoc s vytipováním vhodného pracovního místa, pomoc při výběru pracovního místa, pomoc při jednání se zaměstnavateli, pomoc při uzavírání pracovní smlouvy, pomoc při zapracování apod.);
- potřebují získat nové dovednosti, které jim budou při hledání práce a jejím udržení užitečné, a jsou ochotni se těmto dovednostem učit (například vybrat si vhodný inzerát, hledat práci prostřednictvím internetu, sestavit životopis, absolvovat pohovor se zaměstnavatelem, hovořit o svém znevýhodnění, řešit konflikty na pracovišti apod.).

Pokud máte zájem o služby podporovaného zaměstnání nebo o bližší informace, můžete se přihlásit na telefonním čísle 271 910 016 nebo 775 350 117. Na o. s. Formika se můžete obrátit také písemně na rokuskova@formika.org nebo na FORMIKA, o. s., Filipova 2013, 148 00 Praha 4. Více informací najdete také na webových stránkách www.formika.org.

Sdružení pomáhá klientům i po nástupu do zaměstnání – při počátečním zapracování, zvládnutí zkušební doby a řešení případných problémů.

■ Film

Doma tady a teď

Nový dokument MPSV o pracovní migraci

V pražském kině Evald proběhla 13. ledna premiéra dokumentárního filmu o pracovní migraci v České republice Doma tady a teď. Film sleduje osudy tří cizinců: Raisa pochází z Čečenska, Ivan je Ukrajinec a Oxana se narodila na Sibiři. Všichni teď žijí a pracují v České republice. Přišli za kariérou, štěstím i svobodou. Jak se jim u nás líbí, s jakými problémy se potýkají? Potřebujeme cizince a děláme dost pro to, aby se u nás mohli cítit jako doma?

Film dlouhý 26 minut je určený především k promítání ve školách a pro širší veřejnost. Vedle filmu Doma tady a teď vznikl i krátký 12minutový edukativní film Imigrace.cz určený pro cizince, kteří se chystají pracovat nebo již pracují v České republice. Film obsahuje užitečné rady, informace a kontakty a bude se promítat cizincům například na linkách dálkových autobusů ze zemí východní Evropy do České republiky. „Chceme zvyšovat informovanost cizinců o možnostech legální migrace do Česka a zároveň o rizicích, která jim hrozí, pokud zvolí cestu nelegální,“

FOTO: © PHOTOGRAPHER: SLOBODAN DJAJIC | AGENCY: DREAMSTIME.COM

říká Zdena Caisová z odboru migrace a integrace cizinců MPSV. „Film je jedním z dalších prostředků této strategie.“

Oba filmy vyjdou na DVD a budou distribuovány na školy, českým nevládním organizacím pomáhajícím cizincům, na úřadovny cizinecké policie, úřadům práce a dalším zájemcům. Na vzniku filmů se podílela Mezinárodní organizace pro migraci. Filmy byly natočeny v rámci informační kampaně Ministerstva práce a sociálních věcí ČR k pilotnímu projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků.

(TZ)

■ Help line

Zlatá linka seniorů

Už šestým rokem se mohou lidé v důchodovém věku obracet na Zlatou linku seniorů. Tato bezplatná linka důvěry pro seniory je jediná akreditovaná svého druhu u nás a od jejího vzniku se na ni obrátilo přes 40 tisíc volajících.

Se kterými problémy se mohou senioři na telefonní číslo 800 200 007 obracet? Zlatá linka je nejen linkou důvěry, ale personál linky poskytne volajícím také praktické informace a doporučení z oblasti medicíny, práva, psychologie, systému sociální podpory a pomoci i o trávení volného času. S jakými problémy senioři na linku nejčastěji volají? „Většinou si potřebují popovídat. Někdy jsou osamělí, zemřel jim někdo blízký, mají vztahové problémy v rodině nebo jim neslouží zdraví,“ říká Michal Horažďovský, vedoucí Zlaté linky seniorů.

Na telefonní číslo Zlaté linky seniorů 800 200 007 se dovoláte od pondělí do pátku od 8 do 20 hodin. Hovory jsou samozřejmě anonymní. Senioři se také mohou obracet na linku i prostřednictvím elektronické pošty a poslat svůj dotaz na adresu zlatalinka@elpida.cz.

(RED)

■ Křížovka

V roce 2020 bude starší šedesáti let každý čtvrtý občan naší republiky. U věkové skupiny nad 80 let se očekává více než trojnásobný nárůst podílu na celkové populaci. Povinností politiků a ekonomů je zajistit, aby budoucí senioři mohli prožívat stáří v klidu, v přiměřeném finančním zajištění, které by je nenutilo obracet každou korunu. A právě to není... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. února. Jeden z vás získá akreditaci na 10. ročník mezinárodního filmového festivalu dokumentárních filmů JEDEN SVĚT, který se bude konat v Praze od 5. do 13. března. Během devíti let své existence se festival Jeden svět, organizovaný společností Člověk v tísni, vyvinul v největší lidskoprávní filmový festival v Evropě a stal se jednou z nejvýznamnějších kulturních akcí v rámci Prahy a celé České republiky.

	ŠPANĚLSKY „ZLATO“	1. DÍL TAJENKY	PROVÉST ODPLATU	ROZDÍLOVÝ UKAZATEL (ZKR.)	MUŽ. JM. (26. 4.)	UHÁŠET		DOMÁCKY ADOLF	KAMARÁD HELE	BÁJNÁ POSTAVA (PATA)	NOVINKA	ETIOPSKÉ SÍDLO		SPZ OSTRAVY	ČAJ	ŠEREDA	PŘIVEDENÍ NA SVĚT
SENÍK							AUSTRAL. SÍDLO						TOPIVO				
MAŠKARNÍ PLES							3. DÍL TAJENKY / 1100 (ŘÍMSKY)										
OBOROVÁ ZDRAV. POJIŠŤOVNA				OSMIVESLICE / RUSKY „DUSÍK“					ŽENSKÉ JMÉNO / PODNIK V BRNĚ						SETINA HEKTARU / OHRAZENÍ		
	ČÁST AUTA	POPĚVEK / 2. DÍL TAJENKY			INICIÁLY CSÁKOVÉ / INICIÁLY LENDLA			ŠPANĚL. SÍDLO / ČÁST ŘÍZENÍ AUTA						PROTIVZDUŠNÁ OBRANA / FILMOVÁ HVĚZDA			
SVALIT K ZEMI							PLOCHÝ ŠTÍT ŘECKÝCH BOJOVNÍKŮ / OBYVATEL ZÁP. MONGOLSKA						SUROVINA K VÝR. PIVA / ITAL. „POSLEDNÍ“				
ZN. KONZERV. PROSTŘEDKU						ASIJSKÝ STÁT / TRAŤ						UZLOVÝ TEL. OBVOD / POSUNUTÍ				VELKÁ VRATA	OBYVATEL ARMÉNIE
ODRŮDA DIABASU					RUMUNSKÁ HEREČKA / OSOBNÍ ZÁJMENO						ÚHRADA PENĚZI / POVRCHOVÝ DŮL						
PÁKISTÁN. SÍDLO				UMĚLÉ VLÁKNO / DOMÁCKY OLGA						DAREBA / OBYVATEL RÉCIE					INICIÁLY ROKLA / STÁTNÍ ŽIDOV. MUZEUM		
INICIÁLY RYCHMANA			ONAM (ZAST.) / INVESTIČNÍ BANKA						ITALSKÝ FILMOVÝ REŽISÉR / SPZ TRENČÍNA					OSAMOCEN / DOMÁCKY OREST			
MUŽSKÉ JMÉNO (22. 5.)					4. DÍL TAJENKY												
VODNÍ ŽIVOČICH					PAZNEHTNÍK						PŘÍSLUŠ. GERMÁNSKÉHO KMENE						

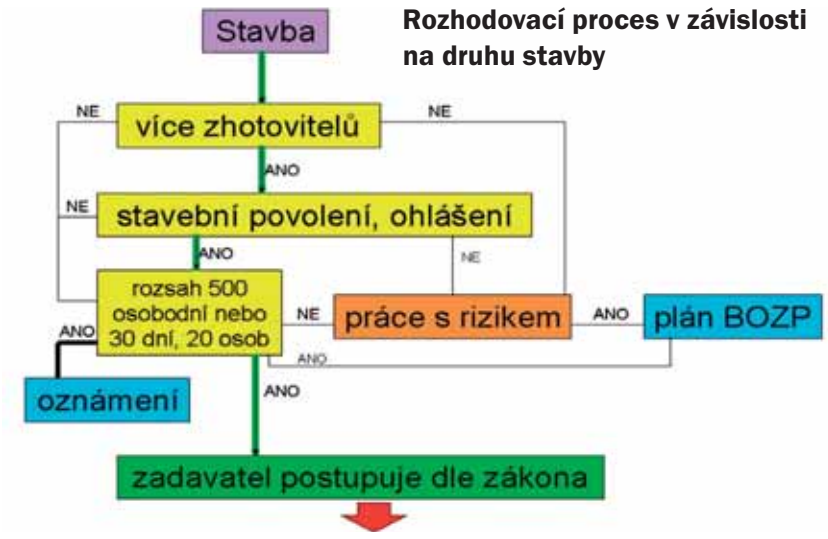
Tajenka z minulého čísla:

„… budou pobírat vyšší čisté mzdy.“ Publikaci z produkce vydavatelství Portál s názvem Sociální služby získává Martin Mládek z Prahy 3.
Gratulujeme.

■ Seriál – Bezpečná práce

Investorům staveb hrozí pokuty za neplnění povinností

Již více než rok platí zákon č. 309/2006 Sb., kterým byly do našeho právního řádu zapracovány požadavky evropské směrnice, jež nově ukládá investorům (stavebníkům, objednatelům, zadavatelům) staveb povinnosti v oblasti bezpečnosti práce při stavbách.



Rozhodovací proces v závislosti na druhu stavby

Povinnosti investora jsou prakticky nepřenosné a jejich nedodržením se zadavatelé vystavují nebezpečí uložení pokuty ve výši až 1 000 000 Kč.

Jelikož poznatky za rok platnosti ukázaly, že zákon není dodržován a je obcházen, jeden z celostátních úkolů, které bude Státní úřad inspekce práce plnit v roce 2008, je úkol zaměřený právě na kontrolu dodržování tohoto zákona ze strany investorů staveb.

Stanovení koordinátora

První povinností zadavatele stavby u vybraných staveb (stavby trvající více než 500 dní v přepočtu na jednu fyzickou osobu, stavby, kde pracuje více zhotovitelů) je již v době projektování určit koordinátora pro přípravu, který pro projektanta zpracuje plán BOZP na staveništi. Ten je pak součástí projektové dokumentace.

Pro realizaci pak investor stavby určuje koordinátora pro realizaci (může být totožný s koordinátorem pro přípravu), který pak na vlastní stavbě dbá o bezpečnostní požadavky a dohlíží na jejich dodržování.

Oznamovací povinnost

Druhou povinností zadavatele stavby je pak zaslání oznámení o zahájení prací na oblastní inspektorát práce dle místa stavby. Oznámení investor zasílá 8 dní před předáním staveniště zhotoviteli.

Toto oznámení musí splňovat náležitosti dle nařízení vlády č. 591/2006 Sb., o bližších minimálních požadavcích na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na staveništích, a zasílá se u všech staveb, které přesáhnou parametr doby výstavby (více než 500 tzv. osobodní). Kopie tohoto oznámení se, podobně jako stavební povolení, vyvěšuje na viditelném místě u vstupu na stavbu.

Stavby a rekonstrukce menšího rozsahu

Třetí povinností zadavatele stavby je, aby i u staveb či rekonstrukcí menšího rozsahu, kde se provádějí práce a činnosti vystavující fyzickou osobu zvýšenému ohrožení života nebo zdraví (např. práce v ochranném pásmu energetických vedení, práce ve výšce nad 10 m, práce spojené s osazováním těžkých betonových, ocelových aj. dílců, práce ve výkopech hlubších než 5 m) zajistil zpracování plánu BOZP na staveništi.

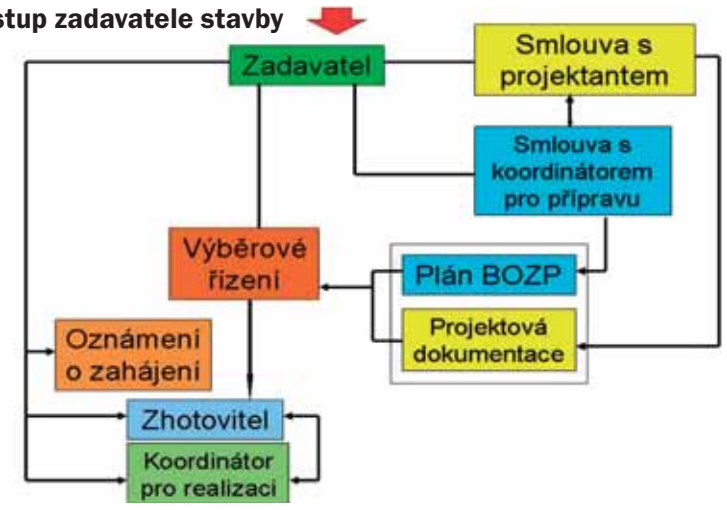
Plán BOZP na staveništi

Obsah plánu BOZP na staveništi není direktivně stanoven a musí respektovat podmínky dané stavby. Protože se plán zpracovává před zahájením stavebních prací, je jeho smysl v tom, že již v přípravě budou známy náklady na řešení bezpečnostních požadavků. Proto by měl obsahovat informace o rizicích při realizaci stavby se stanovením postupů a opatření k jejich eliminaci. Vzhledem k tomu, že tato opatření mohou být při realizaci jiná (daná zvyklostmi zhotovitele), je jednou z povinností koordinátora tato opatření (postupy) upravovat tak, aby byla zajištěna bezpečnost práce. Součástí plánu by měla být i opatření pro provádění údržby staveb za provozu.

Plány BOZP na staveništi, které se zpracovávají pro práce vystavující fyzickou osobu zvýšenému ohrožení života a zdraví (uvedeny v příloze nařízení vlády č. 591/2006 Sb.), budou jednodušší, protože se zde mnohdy nebude muset řešit koordinace více zhotovitelů. Bude se jednat prakticky o pracovní postupy se stanovenými opatřeními z hlediska bezpečnosti práce (např. bezpečnostní opatření při malování elektrické rozvodny).

Ing. VÁCLAV KÁPL
INSPEKTOR,
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE
PRO JIHOČESKÝ KRAJ A VYSOČINU
SE SÍDLEM V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

Postup zadavatele stavby



■ Nezaměstnanost

Počet volných pracovních míst rekordně stoupl

Míra evidované nezaměstnanosti se v lednu 2008 meziměsíčně zvýšila o 0,1 procentního bodu na 6,1 % (jedná se o nejnižší lednový nárůst od počátku sledování). Meziročně byla nižší o 1,8 procentního bodu. Zároveň stoupl počet volných pracovních míst na 145 921. Jejich počet je v lednu nejvyšší od počátku sledování a v některých okresech je dokonce více volných míst než uchazečů o zaměstnání.

Počty uchazečů o zaměstnání

K 31. 1. 2008 evidovaly úřady práce celkem 364 544 osob, což je o 9 666 osob více než ke konci předchozího měsíce. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 340 436 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 8 740 osob více než ke konci předchozího měsíce.

V průběhu ledna bylo na úřadech práce nově zaevidováno 63 154 osob. Je to o 18 458 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci.

Z evidence na úřadech práce v lednu odešlo celkem 53 488 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). Je to o 22 232 uchazečů více v předchozím měsíci. V průběhu ledna nastoupilo do nového zaměstnání 33 929 osob, což je o 16 271 osob více než v předchozím měsíci, 19 559 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v lednu 2008 úřady práce 123 831 uchazečům o zaměstnání, tj. 34,0 % všech osob vedených v evidenci (prosinec 2007 – 31,8 %, leden 2007 – 31,3 %).

Míra nezaměstnanosti

Míra registrované nezaměstnanosti k 31. 1. 2008 činila 6,1 % (prosinec 2007 – 6,0 %, leden 2007 – 7,9 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykázalo 35 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (15,3 %), Karviná (13,4 %), Jeseník a Teplice (shodně 12,2 %) a Znojmo (12,1 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-východ (1,8 %), Praha-západ (1,9 %), Praha a Mladá Boleslav (shodně 2,2 %). Míra registrované nezaměstnanosti žen byla 7,4 % a mužů 5,2 %.

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, která je zpracovávaná EUROSTATEM pro mezinárodní srovnání, dosáhla v ČR v prosinci 2007 4,9 %. V ostatních zemích EU byla následující: EU27 7,0 %, Belgie 7,1 %, Bulharsko 6,1 %, Dánsko 2,9 %, Německo 8,1 %, Estonsko 5,3 %, Irsko 4,4 %, Řecko 7,9 % (září), Španělsko 8,8 %, Francie 7,8 %, Itálie 5,6 % (září), Kypr 4,0 %, Lotyšsko 5,0 %, Litva 4,5 %, Lucembursko 5,0 %, Maďarsko 7,6 %, Malta 5,8 %, Nizozemsko 2,8 %, Rakousko 5,0 %, Polsko 8,7 %, Portugalsko 8,4 %, Rumunsko 7,6 %, Slovinsko 4,4 %, Slovensko 11,0 %, Finsko 6,0 %, Švédsko 5,5 %, Velká Británie 5,2 % (říjen), Norsko 2,1 % (listopad).

Volná pracovní místa

Úřady práce (ÚP) evidovaly k 31. 1. 2008 celkem 145 921 volných pracovních míst. Je to o 4 855 míst více než v předchozím měsíci a o 48 025 míst více než v lednu 2007. Za měsíc leden bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 47 388 pracovních míst a 42 533 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,5 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (15,6), Jeseník (12,6), Bruntál (11,4), Teplice (10,4) a Karviná (10,1).

K tomuto datu evidovaly ÚP 4 438 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 14,8 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 31 087, na jedno volné místo připadalo 0,7 uchazečů – absolventů a mladistvých.

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

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2008)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	*částky životního minima*	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč	
	částka existenčního minima	2 020 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:*	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	*1. skupina prací:*	48,10 Kč/hod.	8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.	8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.	9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.	10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.	12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.	13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.	14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.	16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2008	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,10 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 30,60 Kč; benzin 95 oktanů 30,90 Kč; benzin 98 oktanů 33,10 Kč; motorová nafta 31,20 Kč	

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	*průměr za rok* 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %; prosinec 2007: 6,0 % leden 2008: 6,1 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 1. 2008	*celkem:*	364 544	
	z toho:	192 011 žen	
		65 870 osob se zdravotním postižením	
		21 959 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 1. 2008	*celkem za ČR:*	145 921	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2008:* 2,5		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem 1)	*leden 2008:* 9 111 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2007)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	348	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	13 882	
	smrtelné úrazy:	72	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2007:* 37 376		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** výdaje v roce 2007 (v tis. Kč)	*celkem:*	34 670 904	
	v tom:	*nemocenské*	27 880 801
		podpora při ošetřování člena rodiny	893 366
		vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	3 847
		peněžitá pomoc v mateřství	5 892 890
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2005: celkem v národním hospodářství 18 992 Kč, PS 19 055 Kč, NS 18 777 Kč		
	2006 2): celkem v národním hospodářství 20 207 Kč, PS 20 328 Kč, NS 19 784 Kč		
	1. - 3. čtvrtletí 2007 2): celkem v národním hospodářství 21 119 Kč, PS 21 322 Kč, NS 20 397 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. - 3. čtvrtletí 2007 2)		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	48 132	6,2
	rozvody	23 209	3,0
	živě narození	86 358	11,2
	zemřelí	76 551	9,9
	celkový přírůstek	62 183	8,1
	střední stav obyvat.	10 313 501	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****	*zaměstnanci celkem*	4. čtvrtletí 2006	4 211 295
		3. čtvrtletí 2007	4 242 533
		4. čtvrtletí 2007	4 298 238
	OSVČ vykonávající činnost	4. čtvrtletí 2006	907 946
		3. čtvrtletí 2007	917 169
		4. čtvrtletí 2007	920 846
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	4. čtvrtletí 2006	713 343
		3. čtvrtletí 2007	719 444
		4. čtvrtletí 2007	719 781

NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2008)	za první 3 kalendářní dny pracovní neschopnosti nemocenské nenáleží a poskytuje se od 4. kalendářního dne pracovní neschopnosti ve výši: - 60 % do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti, - 66 % od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne pracovní neschopnosti, - 72 % od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti. *Denní vyměřovací základ : nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 550 kč se započte 90 %; z částky přesahující 550 Kč, nejvýše však do 790 Kč se započítává 60 %; k částce nad 790 Kč se nepřihlíží*	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2008)	60 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu, který se redukuje stejně, jako při výpočtu nemocenského	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*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 (je-li ho dobrovolně účastna)
	u osob dobrovolně účastných DP:	28 % na DP
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*rodičovský příspěvek:*	**Výměry rodičovského příspěvku:** zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč **Čerpání rodičovského příspěvku:** rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytované mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte; klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte; pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte
	porodné:	13 000 Kč na každé narozené dítě
	pohřebné:	5 000 Kč

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

Sebeurčení v pracovním uplatnění osob se závažným postižením: využití přístupu zaměřeného na klienta

Nové století přináší změny jak obecně v oblasti pracovního uplatnění, tak v oblasti služeb podporujících zaměstnávání osob s postižením. Od počátku 90. let směřuje trend v přístupu ke znevýhodněným osobám k systémům založeným na sebeurčení, možnosti volby a k individuální úpravě podmínek.

Tradičně bývali jedinci s postižením v pozici závislosti na systému státní sociální podpory a na poskytovatelích sociálních služeb. Díky změnám probíhajícím od roku 1990 ve všech vyspělých zemích se systém začal postupně posouvat ke skutečné individualizaci, sebeurčení a sebeřízení. Osobám s postižením je postupně otevírána cesta k plné spoluúčasti na životě místní komunity. Přestože se v posledních letech objevila řada modelů podpory sebeurčení a svobodné volby osob s handicapem, všechny stojí v podstatě na stejném základu: jsou zaměřeny na individuálního klienta, podporu jeho schopnosti volby, jeho (nebo její) schopnosti činit zodpovědná rozhodnutí a být partnerem také při rozhodování o investování veřejných finančních prostředků určených pro jeho podporu.

V projektech, které z těchto modelů vycházejí, nacházíme určité typické společné prvky; patří mezi ně individuálně orientované plánování, řízení a financování, dále nezávislé poradenství a podpora, využívání netradičních „poskytovatelů sociálních služeb“, nové metody řízení a plánování, uzavírání individuálních smluv a úhrady služeb závislé na výsledcích poskytovaných služeb a spokojenosti uživatele.

Diskuze ohledně řízení sociálních služeb samotnými klienty se povětšinou točí kolem kontroly nad dříve státem spravovanými prostředky. V poslední době dochází k výraznému posunu od centrálního financování ze strany státu k místní (komunální, regionální) kontrole financí a nakonec až k těm, kteří skutečně tyto služby využívají – tedy k samotným klientům. V oblasti sociálních služeb to není vůbec snadná změna. Chování státu i nestátního neziskového sektoru vytváří atmosféru inklinující ke starému systému – k systému, který obchází základní prvky sebeurčení a svobodné volby jednotlivce. Jedinci s postižením i jejich rodiny se však pokoušejí získat více pravomocí a nutí poskytovatele služeb svěřovat jim větší podíl na konečném výsledku využívání těchto služeb. Nikde není tento trend tak zřejmý jako v oblasti zaměstnávání. Lidé s postižením zpravidla chtějí získat skutečně smysluplnou práci podle vlastního výběru.

Efektivní model: zaměření na klienta

Osvědčený model služeb zaměstnanosti, které jsou řízeny a kontrolovány klientem, musí vždy začínat právě zaměřením na klienta, které se snaží odkrývat silné stránky, priority a možnosti vlastního podílu uchazeče. Nabízí pak pracovní příležitosti, které vyhovují konkrétnímu jedinci, jeho potřebám a možnostem, a pracovní vztah mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem se tak individualizuje způsobem, který vyhovuje potřebám obou stran. Mimo jiné se tím nakonec prokazatelně snižují náklady, protože jsou dostupné prostředky investovány pouze na to, co je skutečně potřebné k dosažení cíle.

V oblasti kontroly využívání prostředků vkládaných do sociální podpory platí, že nejlepším způsobem, jak přimět poskytovatele, aby reagovali na potřeby klientů, je vložit finanční zdroje do rukou klientů. Taková kontrola nad finančními prostředky umožňuje osobám s postižením větší kontrolu i nad výsledky snahy o jejich pracovní uplatnění.

Poskytovatelé

Tradiční poskytovatelé sociálních služeb a pomoci už dnes nemohou být jedinou možnou volbou pro klienty. Alternativou se nyní stávají členové rodiny, přátelé a další subjekty. Nadšeně a úspěšně dokážou asistovat jedincům, kteří je požádají o pomoc.

Klíčovým bodem z hlediska sebeurčení jsou také úhrady služeb založené na spokojenosti klienta. V přístupu orientovaném na klienta vzniká mezi klientem a poskytovatelem smluvní vztah a ve smlouvě bývá sjednán rozsah podpory, výše plateb za služby, způsob jejich úhrady, kritéria hodnocení služeb a řešení případných konfliktů.

Poradenství

Poradenství a podpora hrají nyní důležitou roli: jsou zárukou, že jednotliví klienti získávají příležitost, pravomoc a možnost volby při určování svých cílů, rozpoznávání potřeb, vytváření rozpočtu a vyhledávání těch, kdo jim budou v jejich snažení pomáhat. Klienti by měli být vybízeni, aby hledali radu u lidí, které si sami vyberou – ať už to bude klíčový pracovník, profesionální poradce nebo někdo z prostředí mimo tradiční systém. Poradenství se tak stává jednou z položek klientova osobního rozpočtu, zejména pokud je poradce z prostředí mimo systém sociálních služeb. Jestliže se řízení služeb klientem stává obvyklým modelem v této oblasti, využívání poradce, učitele, navigátora, rádce apod. je jedním ze základních pilířů úspěchu. Díky této asistenci jsou jednotliví klienti a jejich rodiny schopni získat právě takovou míru podpory, kterou potřebují, a mohou se učit strategiím správné volby.

Cesta k zaměstnání

Existují specifické kroky prokazatelně účinné při poskytování asistence jednotlivcům při zvládání situací spojených s jejich pracovním uplatněním. Výsledkem těchto kroků je služba charakteristická přizpůsobením aktivit poskytovatele zájmům klienta. Kroky po sobě následují v takovém pořadí, aby byly vždy zajištěny informace pro následující stupeň:

1. **Objevování:** Hledejme odpověď na otázku Jakou osobnost máme před sebou? Hodnoťme spíše celkovou klientovu životní zkušenost než jeho jednotlivé výkony. To vyžaduje, aby facilitátor strávil s klientem určitý čas (cca 2 týdny), a mohl zjistit jeho dosavadní zkušenosti, dosud neobjevené schopnosti a zájmy, priority, možnosti a jedinečnosti, kterými může být prospěšný zaměstnavateli. Výsledkem je osobní profil, tzn. obsáhlý písemný dokument popisující klientovu individuální osobní životní zkušenost a vybavenost.
2. **Plánování:** Při vytváření plánu klientova pracovního rozvoje by se měli setkávat lidé, které si klient sám vybral; patří mezi ně jak placení, tak i neplacení asistenti (přátelé, rodinní příslušníci, zaměstnavatelé a další důležité osoby z pracovní sféry i z místní komunity). Při schůzkách se vybírají vhodné pracovní pozice a hledají se možnosti pracovního uplatnění klienta u zaměstnavatelů v regionu.
3. **Vytváření rozpočtu:** Určování finančních částek nezbytných pro dosažení cílů stanovených v plánu zaměstnání je vázáno na jednotlivé kroky tohoto plánu; tím je zajištěno, že klientův rozpočet odráží pouze náklady potřebné k dosažení požadovaných cílů.
4. **Vytváření portfolia:** Přehledné shrnutí informací o klientovi je využitelné při hledání vhodné pracovní pozice u konkrétního zaměstnavatele. Portfolio obsahuje fotografie a texty představující uchazeče a popisující jeho schopnosti, možnosti a priority ve vztahu k oblasti požadovaného zaměstnání.
5. **Zaměstnávání:** Kontaktování jednotlivých zaměstnavatelů v zájmu konkrétního uchazeče vychází opět z plánu zaměstnání a odpovídá klientově preferenci pracovních pozic. Výsledkem by mělo být nalezení takového pracovního zařazení, které odpovídá plánu zaměstnání a které vychází z klientovy vlastní volby.
6. **Analýza zaměstnání:** U pracovního zařazení musí být vyhodnoceny požadované pracovní úkony a také dostupnost přirozené podpory a vhodné výcvikové strategie pro zaškolení nového zaměstnance.
7. **Plán zaměstnavatelské podpory:** Pro úspěch klienta v zaměstnání je potřebné vytvořit společně se zaměstnavatelem koncepci a plán výcviku a nezbytné podpory.
8. **Následná podpora:** V případě potřeby je nutné zajistit pro klienta ubytování v místě zaměstnání, příp. dopravu a další nezbytnou podporu.
9. **Smlouva a financování:** Služby by měly být poskytovány na základě písemné dohody mezi klientem a poskytovatelem, která jasně definuje klientovy pravomoci. Klientovi by mělo být dostupné nezávislé poradenství jako pomoc při hrazení poskytovaných služeb. Vyúčtování služeb poskytovatelem by mělo být prováděno na základě písemného (resp. klientem podepsaného) vyjádření klientovy spokojenosti, které signalizuje, zda byl klient s poskytovanou službou skutečně spokojen a zda služba odpovídala dohodnutým podmínkám. Platby by měly být vykazovány spíše za jednotlivé specifické kroky vedoucí k zajištění zaměstnání pro klienta než za vykázané hodiny.

Závěr

Myšlenka řízení služeb klientem je využitelná v malých neziskových organizacích stejně jako ve velkých organizacích poskytujících sociální služby. Přístup orientovaný na klienta vyžaduje strategické myšlení a plánování. Existuje řada způsobů jak pomáhat znevýhodněným osobám v nalezení pracovního uplatnění, pouze jeden ale jasně přenechává řízení v rukou klienta. Stále sice zůstává řada problémů a nevyřešených otázek – pro poskytovatele služeb, kteří se vydali tímto směrem, ale neexistuje cesta zpět.

Zdroj: MAST, M.; SHUMPERT, N.; CALLAHAN. M. Self-Determination in Employment for Persons with Significant Disabilities: Creating a Customer Directed Approach [online] Dostupné na: http://www.marcgold.com/selfdetermination.html [cit. 10. 1. 2008]

Z ORIGINÁLU PŘELOŽIL A UPRAVIL: PhDr. J. SLOWÍK, Ph.D.

FOTO: EC.EUROPA.EU

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962 ● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., Neklanova 15/122, Praha 2, IČ 27110117 ●
● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● redakční rada MPSV v čele s Ing. Radovanem Košťálem, Ph. D. ● DTP: Ing. Pavel Huml ●
● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Nekázanka 11, 110 00 Praha 1, tel. 224 012 830, fax: 224 012 831, email: info@pressgroup.cz ● tiskne VLTAVA-LABE-PRESS, a. s. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●