

**RODINA****Systém péče o ohrožené děti se reformuje**

čtete na straně 4

**UDÁLOST****Fotbalem proti chudobě a bezdomovectví**

čtete na straně 8

**EURES****Poradíme s hledáním práce ve Velké Británii**

čtete na straně 8

Slovo redakce**Vážení čtenáři,**

letní měsíce neprobíhají jen ve znamení dovolených a prázdnin. Pro mnohé absolventy škol či učilišť jsou také obdobím, kdy v lepším případě nastoupí do nové práce, v tom horším rozšíří řady nezaměstnaných.

Pravdou je, že vlivem finanční krize zažil trh práce v loňském roce šok. Firmy začaly šetřit na všech frontách, mnohdy hromadně propouštěly a počty uchazečů u zaměstnání rostly. A mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce patří právě čerství absolventi škol.

Jedním z hlavních důvodů, proč nemohou najít práci, je jejich nedostatečná nebo dokonce nulová praxe v oboru. Podniky raději sáhnou po zkušeném pracovníkovi a nechtějí ztrácet čas a peníze s „nehotovými“ lidmi.

Jednou z cest, jak zabránit tomu, aby se hromadily zástupy nezaměstnatelných absolventů, je spolupráce podniků a škol nebo provozování firemních škol či učňovských středisek. A nutno podotknout, že touto cestou jde dnes už řada společností. Budují si například síť spolupracujících středních a vysokých škol, přispívají na zlepšení podmínek výuky. Studenti mají také možnost absolvovat stáž nebo napsat diplomovou práci, a seznámit se tak s výrobním prostředím daného závodu.

Zvýšenou péči věnují mladým lidem do 20 let i úřady práce. Kromě poradenství jim například nabízí tzv. Job kluby. Pokud se dítě a jeho rodiče rozhodují, kterým směrem se vydat, a chtějí vědět co nejvíce o dané profesi, stačí zajít na příslušný úřad práce. A pro zlepšení celkové situace dělá příslušné kroky také stát. Kromě investic do vzdělávání vyplácí nemalé prostředky na podporu nových pracovních míst v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti. Velmi účinným nástrojem jsou rekvalifikační kurzy, které nabízejí nejen úřady práce, ale přímo i firmy.

A v neposlední řadě mohou potřebnou praxi získat absolventi třeba prostřednictvím brigád. Řada mladých lidí dnes vyjíždí za prací do zahraničí. A to je bezesporu dobře. Nasbírají nejen zkušenosti, ale také se zdokonalí v cizím jazyce. Pokud se ale rozhodnou využít služeb pracovních agentur, je opatrnost rozhodně na místě. V případě, že chtějí vsadit na jistotu, mohou se obrátit na EURES. Jeho pracovníci najdou na kterémkoli úřadu práce. Zájemcům podají informace o volných místech v EU/EHP a Švýcarsku a o životních a pracovních podmínkách v těchto zemích. Navíc každodenně ověřují informace o nabízených místech. Tím se značně minimalizuje riziko, že se člověk stane obětí nelegálních zprostředkovatelů. A co je podstatné: služby EURES jsou zdarma.

Vážení čtenáři, přejeme vám, ať se vám problémy vyhýbají velkým obloukem, a užijte si krásné léto.

VAŠE REDAKCE

Nároky současných důchodců a lidí v předdůchodovém věku nesmí změny ohrozit

PES: Reformu důchodového systému nelze odkládat

Důsledky stárnutí populace bude nejvíce postižena generace dnešních třicátníků a těch mladších. Aby nedošlo k výraznému poklesu jejich životní úrovně po odchodu do penze, je nutné provést změny v důchodovém systému. A jak ve své závěrečné zprávě tzv. Bezděkova komise uvádí, času pro reformu důchodů není nazbyt.

PROČ JE TŘEBA S REFORMOU SPĚCHAT?

V lednu letošního roku byl ustaven ministry financí a práce a sociálních věcí Poradní expertní sbor (PES), který se zabývá stavem českého důchodového systému a měl doporučit změny, aby byl systém odolný vůči různým rizikům. Tzv. Bezděkova komise, jak je PES podle jednoho z členů často označován, vydala v červnu závěrečnou zprávu s jasným doporučením: s důchodovou reformou není čas otálet. Lidé, zejména generace do 40 let, musí mít čas se vhodným způsobem na novou situaci připravit a přizpůsobit. Jak se ve zprávě uvádí, „kdo si nebude dobrovolně spořit i nad rámec povinného reformova-

ného důchodového systému, bude riskovat značný pokles úrovně po odchodu do penze“.

BEZ SPOŘENÍ TO ZJEMĚ NEPŮJDE

Současný důchodový systém se skládá ze dvou pilířů: z povinného, státem organizovaného, průběžně financovaného důchodového systému a pak z dobrovolného soukromého penzijního připojištění se státním příspěvkem. K druhému pilíři můžeme přidat i vybrané produkty soukromého životního pojištění.

PES ve své zprávě navrhuje vytvoření vícepilířové důchodové soustavy, která by spojila přednosti a vyvažující rizika průběžně a fondově financova-



FOTO: © JULIAN ADDINGTON-BARKER | DREAMSTIME.COM

vaných důchodových pilířů. I po reformních změnách by měl základ důchodového systému tvořit solidární státní důchodový pilíř. Důležitou úlohu by ale měl hrát další povinný, spořicí (fondový) důchodový pilíř.

Ten by měl zvýšit zásluhovost důchodového systému a přispět k jeho větší diverzifikaci (rozrůzněnosti). Reformována by měla být také oblast penzijního připojištění.

Pokračování na straně 3

Úřady práce a ČSSZ slaví kulatiny

Už 20 let existují v České republice úřady práce a Česká správa sociálního zabezpečení. Tedy v podobě, v jaké je známe dnes. Jejich historie je ale mnohem delší. Pojďme si ji alespoň v krátkosti připomenout.

OD ZPROSTŘEDKOVATELEN K ÚŘADŮM PRÁCE

Úřady práce nejsou v České republice institucí novou. Naopak. Mají bohatou historii sahající až do doby rakousko-uherské monarchie. Jejich první předchůdci existovali v podobě zprostředkovatelů práce už na začátku 20. století. Od vzniku ČSR až do roku

1938 se stát snažil jejich síť zjednotit a sjednotit jejich postup na celém území. O rok později vznikly úřady práce, které fungovaly podle německého modelu. Rubem této skutečnosti byl fakt, že měly za úkol zajišťovat pracovní sílu pro nacistické Německo. Po válce je nahradily úřady ochrany práce. Po převratu v únoru 1948, kdy byla nulová nezaměstnanost, přešla povinnost zajistit

lidem práci na okresní úřady. Změna nastala po sametové revoluci, kdy se tehdejší Československo vrátilo zase k tržnímu hospodářství a tím pádem k nezaměstnanosti a potřebě ji řešit.

NEJEN PRO NEZAMĚSTNANÉ

Po celé republice slouží lidem 77 úřadů práce. A jejich úkolem není jen zprostředkovávat práci nezaměstnaným. Občané se na ně mohou obracet například i v případě, že potřebují nebo chtějí změnit kvalifikaci. Pomáhají firmám, které chtějí rozjet nové aktivity a potřebují k tomu finanční dotace. Fungují také jako poradenská a informační

střediska v oblasti nezaměstnanosti. Společně se Státním úřadem inspekce práce kontrolují dodržování pracovněprávních předpisů. Spolupracují s obdobnými institucemi v rámci EU. Starají se o podporu rozvoje lidských zdrojů a v neposlední řadě vyplácejí podporu v nezaměstnanosti. A dalších aktivit je celá řada.

Pokračování na straně 5



Na firemní školky až 8 milionů korun

Firemním školkám a hlavně rodičům malých dětí se blýská na lepší časy. Díky Evropské unii mají společnosti možnost nabídnout svým zaměstnancům hlídání dětí přímo na pracovišti, a usnadnit jim tak návrat do zaměstnání.

V lednu letošního roku vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR výzvu pro předkládání grantových projektů v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost se zaměřením na rovné příležitosti žen a mužů na trhu práce a sladování pracovního a rodinného života. Během tří měsíců obdrželi pracovníci příslušného odboru 328 projektů, 262 z nich je zaměřeno na firemní školky, mateřská centra a obdobné aktivity. V případě, že předkladatelé uspějí, dostanou z evropských peněz až 8 milionů korun.

„Mimopražské firmy tak měly jedinečnou příležitost zažádat na zřízení a provoz své firemní školky o dotaci z fondů EU. Z našich zkušeností můžeme říct, že peníze vystačí na financování asi dvou až tří let provozu firemní školky,“ říká Kateřina Francová z občanského sdružení Firemní školky, které zakládá tato zařízení na klíč.

PENÍZE I PRO PRAHU

O potřebné finance mohou žádat i pražské firmy v rámci programu OPPA (Operační program Praha – Adaptabilita). Prioritní osa 2 – Podpora vstupu na trh práce nabízí zájemcům více než 37 mil. eur.



FOTO: © INGRID BALABANOVA | DREAMSTIME.COM

Zřízení a provozování školky pro 15–20 dětí přijde na 1 mil. Kč a provozní náklady pak na 150 tisíc měsíčně. „A právě s tímto může firmám pomoci Evropská unie,“ upozorňuje Kateřina Francová. „Všem bych doporučila, aby se nebály této možnosti využít.“

FIREMNÍ ŠKOLKY V ČR

Jednou z prvních vlašovek, které uvažují o zřízení firemní školky, je Seznam.cz. „O firemní školce přemýšlím asi dva roky,“ říká tisková mluvčí internetové společnosti Rita Gabrielo-

vá. „Spuštění jejího provozu ale závisí na tom, kdy bude stát nová budova Paláce Křížák 2 na pražském Smíchově. Ta však zatím nebyla dokončena. Dokonce vlivem ekonomických obtíží posledního roku nebyla její stavba ani započata. Z toho důvodu je i náš projekt stále jen na papíře,“ dodává.

Podle ekonomky společnosti Nextfinance Markéty Šichtařové sice nejsou firemní školky zajímavé pro každý podnik, ale současně je dost i těch, kterým se taková investice vyplatí. „Pokud například společnost podnikající v IT, konzultantství všeho druhu nebo finančnictví shání zaměstnance na pozici managementu, pak mnohdy vydává personální agenturu řádově i stovky tisíc korun a stejné peníze pak stojí i jejich proškolení,“ vysvětluje. „Ztrátu zaměstnance bezprostředně po narození dítěte sice firemní školka neřeší. Ale možnost „odskočit si“ za dítětem v průběhu dne, může rodiče motivovat, aby se co nejdříve vrátili zpět do práce. Podle mého odhadu může být provozování školky zajímavé zejména pro společnosti s více než stovkou zaměstnanců, které jsou ještě navíc zaměřené na oblast vysoce odborných služeb,“ uzavírá.

KATEŘINA BERÁNKOVÁ

Od ledna do dubna letošního roku odpověděli zaměstnanci Kontaktního centra služeb zaměstnanosti na 8 902 dotazů. To je téměř 40% z celkového počtu otázek v roce 2009, kdy se jednalo o 23 334 telefonických či e-mailových žádostí o informace.

Pracovníci kontaktního centra MPSV každý měsíc odpovídají na stovky dotazů

Dotazy za leden až duben 2010

Měsíc	Celkem	Zprostř. práce	Trh práce	Pracovně-právní informace	Poradenství	EURES	SSP	Insolvence	Lékařská posud. služba	Ostatní, obecné informace
leden 2010	2440	1027	517	126	181	38	134	13	0	404
únor 2010	2334	903	559	113	208	34	111	30	2	374
březen 2010	2229	830	565	103	222	29	89	20	2	369
duben 2010	1899	684	498	101	179	27	88	14	0	308

Jaké informace poskytuje kontaktní centrum?

Poradenská linka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) se tak stala významným pomocníkem zejména lidí ohrožených důsledky ekonomické krize. Kontaktní centrum služeb zaměstnanosti od doby, kdy začalo poskytovat služby veřejnosti, do konce dubna 2010 odpovědělo celkem na 68 670 telefonátů či e-mailů. Nejčastěji se týkaly zprostředkování práce, trhu práce a pracovněprávní oblasti.

O obdobná témata se lidé nejvíce zajímali i v prvních čtyřech měsících roku 2010. Významnou roli přitom sehrála hospodářská recese. Kontaktní

centrum služeb zaměstnanosti proto průběžně poskytuje především poradenství pro zprostředkování zaměstnání. Informuje o volných pracovních místech, možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podporách v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Zájemci se také dozví aktuality týkající se cílených programů k řešení zaměstnanosti a zaměstnání v zahraničí. Na pracovišti se lidé mohou rovněž seznámit s informacemi o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, dávkách státní sociální podpory nebo pomoci v hmotné nouzi. Kontaktní centrum zaměstnanosti neposkytuje pracovněprávní poradenství.

Většina nákladů je hrazena z ESF

Provozní náklady Kontaktního centra hradí z 85% Evropský sociální fond (ESF). Pracoviště sídlí v Praze 9 a telefonické a e-mailové konzultace poskytuje každý pracovní den od 8 do 20 hodin, elektronické dotazy přitom samozřejmě přijímá 24 hodin denně sedm dní v týdnu. Odpověď tazatel obdrží v pracovní dny okamžitě, je-li nutná další konzultace, pak do tří pracovních dnů. Pokud se jedná o složitější případ a lhůta se musí prodloužit, zaměstnanci klienta informují, v jakém časovém horizontu odpověď dostane. Práce operátoru se monitoruje. Každý hovor se nahrává a archivuje, takže je možné



Kontaktní centrum služeb zaměstnanosti

Provozní doba: od pondělí do pátku od 8 do 20 hodin
Telefon: +420 844 844 803 (tzv. modrá linka)
 Při volání z pevné sítě volající zaplatí 1,53 Kč/min. a z mobilního telefonu 4,50 Kč/min. Ceny jsou včetně DPH.
E-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz

ho dohledat a posoudit oprávněnost případné stížnosti. (TZ)

Projekt

Podpora procesů v sociálních službách

Dostupnější sociální služby pro uživatele, efektivní a transparentní řízení, rozdělování a dohlížení nad finančními prostředky z veřejných rozpočtů. To jsou cíle projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) s názvem Podpora procesů v sociálních službách.

Kdo na projektu spolupracuje?

Projekt MPSV realizuje v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), oblasti 3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb. Spolupracují na něm Asociace krajů České republiky (AKČR), Odborový svaz zdravotnictví a sociální péče České republiky (OSZSP) a Unie zaměstnavatelských svazů České republiky (UZS). Zástupci OSZSP a UZS podepsali s MPSV dohodu o spolupráci 26. května na MPSV. AKČR je následovala 31. května 2010.

Tzv. karty sociálních služeb

MPSV bude mimo jiné projekt řídit, a to i po finanční stránce, rozhodovat a schvalovat změny. Ostatní organizace budou například monitorovat aktivity, iniciovat změny a podílet se na medializaci. Projekt zahrnuje řadu aktivit, mimo jiné vytvoření právní studie týkající se dalšího směřování sociálních služeb a popis potřeb vyplývajících z identifikovaných sociálních jevů a zdrojů pro jejich řešení. Měly by se zavést tzv. karty sociálních služeb, které budou obsahovat jak bližší popisy jednotlivých služeb

a činností, tak kvalitativní a kvantitativní znaky.

Co vedlo k iniciování projektu

MPSV projekt podporuje hned z několika důvodů. Současný systém sociálních služeb neodpovídá evropské směrnici o službách na vnitřním trhu a rostou požadavky na dotace ze strany poskytovatelů služeb. Chybí propojení mezi státem a procesem plánování sociálních služeb na místní/regionální úrovni a s reálnými potřebami jejich uživatelů. Nedostačující jsou rovněž informace o potřebných kapacitách služeb a systém jednotného vykazování a sledování dat o jejich poskytování.

Několik nezbytných údajů

Projekt začal na území celé České republiky bez hl. města Prahy 1. června 2010. Skončit by měl do 31. května 2015. Celkové náklady jsou 84 587 400 Kč. Ze strukturálních fondů Evropské unie na projekt půjde 71 899 290 Kč. Zbývajících 15% vydávají, tedy 12 688 110 Kč, uhradí Česká republika ze státního rozpočtu. (TZ)

Jednání

O státní pomoci při pořizování asistenčních a vodících psů

Zda je asistenční pes vhodnou formou pomoci pro zdravotně postižené lidi, by mohlo ověřit sociální šetření. Na čtvrtém jednání se na tom shodli experti z meziresortní pracovní skupiny, která se zabývá psy se speciálním výcvikem.

Dvě varianty pro věkovou hranici

Kromě toho znovu diskutovali také o minimálním věku držitele asistenčního psa. Nakonec došli ke kompromisu a navrhli dvě varianty řešení. První počítá s věkovou



hranicí 15 let bez výjimky. Limitem druhé varianty je také stáří 15 let, výjimky však připouští. Konkrétně se jedná o děti s těžkou formou svalové dystrofie/atrofie v minimálním věku 10 let.

Sociální šetření zohlední potřeby psů

Kromě potřeb zdravotně postižených lidí je třeba rovněž zohlednit potřeby asistenčních a vodících psů. Sociální šetření by mělo odhalit, jestli případní držitelé splňují „nezdravotní“ podmínky pro užívání čtyřnohých pomocníků. Zaměřovalo by se mimo jiné na to, co od psů očekávají a jestli si jsou vědomi toho, co všechno péče o ně obnáší. (TZ)

Finance

Zmírňování recese ovlivnilo příjmy domácností jen částečně

Rozpočty domácností v loňském roce ovlivnil pokles výkonu české ekonomiky. Hrubý domácí produkt (HDP) se meziročně reálně snížil o 4,1%. To se odrazilo i v reálných příjmech domácností. Navzdory tomuto vývoji kupní síla domácností vzrostla průměrně o 2,5%. Důvodem byla nízká úroveň cenové inflace.

Přestože se v průběhu loňského roku začala hospodářská krize zmírňovat, na příjmy a výdaje domácností to nemělo téměř žádný pozitivní dopad. Situace na trhu práce se zhoršovala a nezaměstnaných přibývalo. Proto došlo k poklesu spotřebitelské poptávky. Naopak rostly nároky na výplatu sociálních dávek a podporu v nezaměstnanosti. Vyplývá to z Analýzy vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2009 a predikce na další období Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

Růst mezd neodpovídal produktivitě práce

Největším zdrojem peněžitých příjmů domácností byly mzdy. Průměrná nominální mzda představovala 23 598 Kč. Oproti předchozímu roku vzrostla o 4%. Nižší nárůst, 3,8%, vykazovala v podnikatelské sféře, zatímco v nepodnikatelské sféře narostla o 4,7%. Zvýšení způsobily především úbytek zaměstnanců s podprůměrnou mzdou, pokles nemocnosti a kumulace výplat mimořádných odměn na konci roku. Negativní však je, že růst mezd neodpovídal skutečné produktivitě práce, kde došlo k poklesu.

Jak vzrostly dávky sociálního charakteru?

Vedle mezd významný díl příjmů domácností tvořily dávky sociálního charakteru. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) na dávkách důchodového pojištění vyplatila v roce 2009 o 26,4 miliardy Kč více než v předchozím roce. Průměrná výše starobního důchodu dosáhla 10 027 Kč, což je oproti roku 2008 o 7,3% více. Rovněž se zvýšil celkový počet důchodců, a to o 36,4 tisíce. Počet nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti také vzrostl. K 31. prosinci 2009 ji pobíralo 189,5 tis. lidí (z celkového počtu 539,2 tis. uchazečů o zaměstnání), meziročně jich s podporou přibýlo 51 tisíc. Výdaje na pasivní politiku zaměstnanosti se zdvojnásobily. Průměrná výše podpory v nezaměstnanosti za měsíc vzrostla o 10,2% na 5 851 Kč. Úřady práce vyplatily v rámci podpor o 7,9 miliardy Kč více než v roce 2008.

Výdaje domácností vloni stagnovaly

Výdaje domácností v loňském roce stagnovaly. Meziroční přírůstek dosáhl pouze 0,7 miliardy Kč. Na úrov-

ni konkrétních skupin domácností ale vzrostly, a to v průměru o 3,7% v porovnání s předchozím rokem. Meziroční úhrnný růst spotřebitelských cen dosáhl jen 1%, tzn. nejméně od roku 2003. Ceny bydlení, vody, energií a paliv cenovou hladinu zvyšovaly. Naopak ke snižování docházelo díky cenám potravin a dopravy. Domácnosti přesto omezily některá svá vydání, například za bytové vybavení, rekreaci, odívání a podobně. Rovněž se méně zadlužovaly. Korunové a cizoměnové dluhy domácností dosáhly 974,8 miliardy Kč, což byl o 38,8 mld. Kč nižší přírůstek než v roce 2008.

Předpoklady na tento rok

Začátkem roku 2010 začaly růst spotřebitelské ceny, což ovlivnilo především změny netržních cen: vzrostla základní i snížená sazba DPH (z 19% na 20%, respektive z 9% na 10%) a sazba spotřební daně z pohonných hmot a alkoholických nápojů. I v průběhu roku 2010 pravděpodobně ještě bude doznívát ekonomická recese. Předpokládá se stále ještě vysoká nezaměstnanost, vyšší roční cenová inflace i působení protikrizových opatření. HDP by mohl vzrůst o cca 0,5%–1,5%. Vstup cen se očekává u bydlení, plynu, tepla a pohonných hmot. (TZ)

Zpráva o činnosti resortu práce a sociálních věcí (od května 2009 do června 2010)

Situace v sociálních dávkách, ochrana dětí osob se zdravotním postižením, informace o sociálních službách včetně dotací a příspěvků na péči, přehled o pojistném na sociální zabezpečení včetně změn v nemocenském pojištění či příprava důchodové reformy, zaměstnanost a trh práce i protikrizové projekty, mezinárodní aktivity s projekty financovanými z prostředků Evropské unie aj. To vše a mnoho dalšího najdete ve Zprávě o činnosti resortu práce a sociálních věcí od května 2009 do června 2010. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) tento souhrnný informační materiál vydalo vůbec poprvé.



činnosti resortu práce a sociálních věcí v uplynulém roce. Nejde o vyčerpávající hodnocení činnosti resortu, zahrnuje významnější aktivity od května 2009 do června 2010. Z dostupných údajů je zřejmé, že MPSV splnilo, co si při vzniku vlády Jana Fischera předsevzalo.

Zpráva o činnosti resortu práce a sociálních věcí je dostupná široké veřejnosti na webu MPSV (<http://www.mpsv.cz/cs/65>). Její vydání není stanoveno žádným zákonem. Přesto tyto dokumenty plánuje MPSV vydávat pravidelně tak, aby maximálně zprůhlednilo svou činnost a poskytlo informace o realizovaných změnách či novinkách uvnitř resortu. (TZ)

Zpráva na 66 stranách shrnuje podstatné

PES: Reformu důchodového systému nelze odkládat

Pokračování ze strany 1

Změny z roku 2008 pomohly, ale nestačí

Ve své závěrečné zprávě PES uvádí, že průběžně financovaný důchodový systém, jak je dnes nastaven, není dlouhodobě udržitelný a vede k deficitům kolem 4% HDP ročně. V současné době připadá na jednoho důchodce 1,8 plátce pojistného na sociální pojištění a tento poměr se bude nadále zhoršovat. Změny, které nastaly na základě novely zákona z roku 2008, sice stabilizovaly saldo důchodového systému, ale v důsledku hospodářské krize se bilance průběžně financovaného důchodového systému propadla do červených čísel už v roce 2009. Jak PES uvádí, penzijní „sliby budoucím důchodcům nejsou dostatečně kryty zdroji, což přináší velkou nejistotu a rizika jak občanům, tak státu“.

Doporučení důchodové reformy PES

PES ve své závěrečné zprávě zdůrazňuje, že hlavním předpokladem pro úspěšnou důchodovou reformu je především nalezení společensko-politické shody nad její podobou. Ta by měla vést k stabilitě vybraného řešení. Důchodová reforma také nesmí ohrozit nároky současných důchodců ani osob v předdůchodovém věku.

A jaká konkrétní opatření PES například doporučuje:

- V zájmu dlouhodobé udržitelnosti a stability **průběžně financovaného důchodového systému** je nutné nadále **pokračovat v parametrických úpravách**. Navrhovány jsou zejména tyto změny:
 - Pokračování v postupném zvyšování důchodového věku stávajícím tempem za předpokladu, že bude nadále docházet ke zvyšování naděje dožití.
 - Zavedení možnosti zaměstnavatelských penzijních plánů (pojištění)



FOTO: ANUBISZ / DREAMSTIME.COM

pro riziková (zvláště namáhavá) zaměstnání v doplňkových důchodových systémech hrazených z prostředků zaměstnavatelů, event. pojištěnců.

- Odstranění možnosti vlády stanovovat vyšší procento valorizace a postupný přechod na cenovou valorizaci vyplácených důchodů nejpozději do roku 2025.
- Po startu reformy (předpokládá se rok 2015) zrušení doživotní výplaty vdovských a vdoveckých důchodů. Původní koncept tohoto nároku se přežil a je fiskálně velmi nákladný. Nedotkne se důchodů přiznaných do té doby.
- Zavedení mechanismu sdílení výměrovacích základů mezi manželi, který zajistí rozdělení příjmu obou manželů pro účely stanovení jejich důchodových nároků.
- Zavedení konceptu fiktivního příjmu ve výši 40 až 80% průměrné mzdy pro hodnocení náhradních dob pojištění. Pojistné za tyto doby bude hrazeno z DPH.
- Snížení pojistné sazby (28%) o 5 p. b. (na 23%) kompenzované fiskálně sjednocením sazeb DPH na úrovni

19%. Z těchto daňových zdrojů (cca 50 mld. Kč) bude hrazeno pojistné na financování náhradních dob pojištění.

- PES doporučuje snížit strop pojistného na úrovni trojnásobku průměrné mzdy.
- PES výraznou většinou podporuje plán na sjednocení výběru pojistného a daní.
- Pokračovat v postupném prodloužování rozhodného období v průběžně financovaném důchodovém systému až k hodnocení celoživotního příjmu pojištěnce.

Všichni členové PESu se shodli na potřebě **vytvořit** pro dosažení větší diverzifikace (rozdružení) **fondu (spořicí) pilíř důchodového systému**. Nepodařilo se však dosáhnout shody nad naplněním tohoto záměru. PES proto do své závěrečné zprávy zapracoval obě varianty:

VARIANTA I (VĚŠIŇOVÁ)

Podle této varianty, kterou zastává většina členů PES, se průběžně financovaný důchodový systém roz-

dělí na dva samostatné důchodové pilíře: První bude tvořit současný státní důchodový systém, do kterého poplyne 20 p. b. z 23% sazby pojistného, a druhý bude tvořit nový fondový pilíř financovaný ze 3. p. b. ze 23% sazby pojistného. Účast v obou reformovaných pilířích bude povinná pro všechny osoby mladší 40 let (v roce startu reformy) s tím, že důchod z I. pilíře se těmto osobám úměrně krátí. Naspóřené prostředky v II. pilíři budou povinně vypláceny pouze formou doživotní anuity, v případě úmrtí pojištěnce před vznikem nároku na anuitu budou převedeny na penzijní účet oprávněné osoby. III. pilíř bude tvořit, vedle životního pojištění, reformované dobrovolné penzijní připojištění se státním příspěvkem.

VARIANTA II (MENŠIŇOVÁ)

První pilíř bude tvořit současný průběžně financovaný důchodový systém – parametricky upravený. Po-

jistná sazba (23%) se nijak měnit nebude. Druhý pilíř budou provozovat reformované penzijní fondy; přímá podpora státu bude dosahovat 3 p. b. pojistného za předpokladu, že účastník bude spořit minimálně stejnou částku. Vstup do II. pilíře bude dobrovolný, poté bude však účast a odvádění pojistného povinné. Investiční správu důchodových úspor v rámci II. pilíře budou provádět reformované penzijní fondy, které budou nabízet účastníkům více penzijních plánů s rozdílnou investiční strategií, včetně zaměstnavatelských plánů pro zaměstnance pracující v rizikových a fyzicky namáhavých profesích. Stávající penzijní fondy povedou penzijní plány pro ty účastníky penzijního připojištění, kteří se nestanou účastníky II. pilíře, a to za současných podmínek.

Celé znění závěrečné zprávy PES najdete na www.mpsv.cz

(TR)

ROZHOVOR

Vladimír Bezděk: Společně hlavně sami na sebe

O závěrečné zprávě Poradního expertního sboru ministra financí a ministra práce a sociálních věcí jsme si povídali s Vladimírem BEZDĚKEM. Právě jméno tohoto známého ekonomů se v posledních pěti letech stalo synonymem pro tolik potřebnou reformu důchodového systému v ČR.



FOTO: ARCHIV V. BEZDĚK

V čele podobné komise jste byl i před pěti lety. Jak se od té doby situace v důchodovém systému změnila? Co vás nejvíce překvapilo?

V důchodovém systému byly v roce 2008 přijaty jisté parametrické úpravy. Současně se v letech 2008 a následujících naplno projevila ekonomická recese, se kterou – natož s její hloubkou – nikdo nepočítal. Největším překvapením pro mě byla asi ta recese, resp. intenzita jejího dopadu na stabilitu průběžného důchodového systému. Kdo by si ještě před dvěma lety pomyslel, že v roce 2009 dosáhne deficit důchodového účtu přes 1% HDP a bude tažen právě chybějícími příjmy z pojistného... A že v roce 2010 to bude podobně, ne-li ještě horší... Vývoj v posledních dvou letech by měl být pádným argumentem na hlasy, které rády hovoří o vysoké odolnosti PAYG systémů (průběžně financované důchodové systémy – pozn. red.) vůči ekonomickým rizikům.

Proč se počítá s rokem 2015 jako s nejhodnější dobou, kdy by měly být nastartovány změny v důchodovém systému?

Za tímto nehledíme žádný hluboký smysl. Rok 2015 jakožto rok startu reformy je pouze technický předpoklad modelu, který musíte od nějakého data „spustit“. Bude-li to v realitě – která vždy bude v tomto ohledu jako jediná směřovat – například 2012 nebo 2013, tak tím lépe.

V závěrečné zprávě PES uvádí jako jeden z nutných cílů důchodové reformy efektivní spolupráci soukromého a veřejného sektoru a varuje před příklady některých jiných středoevropských zemí. Jak by tedy

taková spolupráce měla vypadat? Jaká jsou rizika?

Varování vychází ze zkušenosti s úpravami důchodových reforem v posledních letech na Slovensku, v Polsku, Maďarsku, Rumunsku apod. Ale konečně i změna výkladu zákona o penzijním připojištění ze strany dohledového orgánu – ČNB – provedená v posledním roce či dvou je natolik signifikantní, že může ovlivnit náhled akcionářů penzijních fondů na perspektivu tohoto podnikání a produktu v České republice.

Rizikem jsou tedy obecně rychlé, náhlé a výrazné změny regulace, resp. „pravidel hry“ v průběhu hry samotné. Fotbalové hřiště se také nepřelajnovává uprostřed poločasu... Z toho nakonec nemůže mít prospěch nikdo – ani stát, ani klienti, ani finanční instituce.

Je proto třeba oblasti nastavení pravidel hry věnovat velkou pozornost již na počátku jakéhokoliv důchodové reformy. Pokud se toto dobře udělá, klesá riziko nutnosti výrazných úprav systému „za pochodu“. Inspirační pro řadu oblastí reformy lze najít například v materiálu firmy Deloitte zpracovaném pro MPSV na jaře 2009. Z tohoto dokumentu jsme také v komisi v mnoha ohledech vycházeli a jako jedna z příloh je také nedílnou součástí naší závěrečné zprávy.

Kdybyste měl něco dnešním třicátníkům poradit – vzhledem k jejich důchodovým vyhlídkám, co by to bylo?

Společně hlavně sami na sebe a státem se nechat v našem stáří případně jen příjemně překvapit.

(TOMÁŠ REZEK)

ČSSZ

Počty důchodů, důchodců a poplatníků pojistného

Celkem 2 236 419 starobních důchodů vyplácela Česká správa sociálního zabezpečení ke konci května 2010. Přitom penzistů starobních i osob pobírajících důchody invalidní a pozůstalostní evidovala ČSSZ 2 805 436. Těm Česká správa sociálního zabezpečení k 31. 5. 2010 vyplácela 3 431 823 důchodů. Kromě toho zaslala ČSSZ 59 083 důchodů do zahraničí.

Invalidních důchodů (jedná se o invalidní důchody prvního, druhého nebo třetího stupně) vyplatila ČSSZ klientům ke konci května celkem 472 214, pozůstalostních důchodů (vdovských, vdoveckých a sirotčích) bylo 723 190.

Jaký je průměrný starobní důchod?

Průměrná výše starobního důchodu činila k 31. 5. 2010 celkem 10 065 Kč, z toho u mužů 11 182 Kč a u žen 9 143 Kč (pozn.: jedná se o vyplácené starobní důchody vč. předčasných). Pro srovnání: v roce 2005 ke stejnému datu činil průměrný starobní důchod 7 715 Kč (u mužů činil 8 627 Kč a u žen 7 008 Kč). Průměrný věk penzistů pobírajících starobní důchod ke konci května 2010 byl 68 let (muži 70 a ženy 67 let).

Nejvyšší průměrný starobní vyplácený důchod dostávali důchodci v Praze – 10 746 Kč (muži – 11 764 Kč, ženy – 9 971 Kč), nejnižší průměrný starobní důchod byl vyplácen v Olomouckém kraji – 9 781 Kč (muži – 10 805 Kč, ženy – 8 957 Kč).



FOTO: ABSOLUT / PHOTOS DREAMSTIME.COM

Nově přiznaných důchodů, jejichž trvalá výplata byla zahájena v 1. čtvrtletí 2010, bylo celkem 51 550, z toho bylo 30 953 starobních důchodů a 9 043 invalidních důchodů.

Starobní důchody VERS. poplatníci pojistného

ČSSZ evidovala k 31. 5. 2010 celkem 2 236 419 starobních důchodů a 4 908 479 poplatníků pojistného na důchodové pojištění. Na jednoho starobního důchodce tak přispívalo 2,19 poplatníka (např. ke stejnému datu v roce 2005 to bylo 2,49 poplatníka). Při počtu 2 805 436 všech důchodců tak na jednoho důchodce přispívalo 1,75 poplatníka pojistného (v roce 2005 to bylo 1,85 poplatníka).

Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje platby na důchodové pojištění, na nemocenské pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Povinnost platit pojistné mají zaměstnavatelé, zaměstnanci, kteří jsou účastníky nemocenského a důchodového pojištění (popř. pouze důchodového pojištění), osoby samostatně výdělečně činné a lidé, kteří se dobrovolně důchodově pojistili.

ZDROJ: ČSSZ

Počet důchodců a poplatníků pojistného (k 31. květnu 2010)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Počet důchodců celkem	2 635 846	2 672 174	2 697 104	2 734 606	2 770 864	2 805 436
Počet starobních důchodců	1 952 815	1 981 669	2 005 920	2 041 321	2 084 019	2 236 419
Počet poplatníků pojistného	4 868 052	4 936 394	5 015 479	5 074 694	4 903 855	4 908 479
Počet poplatníků na jednoho důchodce	1,85	1,85	1,86	1,86	1,77	1,75
Počet poplatníků na jednoho starobního důchodce	2,49	2,49	2,50	2,49	2,35	2,19

System péče o ohrožené děti se reformuje

Efektivita změn se bude ověřovat ve čtyřech krajích

Preventivní práce v rodinách, vytvoření alternativ k pobytové péči a posílení kapacit orgánů sociálně právní ochrany, soudů a dalších účastníků systému. To jsou hlavní principy reformy, resp. transformace systému péče o ohrožené děti, která má vést ke zlepšení péče o ohrožené děti. Desítkám tisíc dětí by měla umožnit žít v rámci možnosti lepší život a mimo jiné přispět k omezení sociálně patologických jevů a kriminality.

NA REFORMU PŘÍSPĚJE EU

Probíhající reforma vychází z *Národního akčního plánu k transformaci a sjednocení péče o ohrožené děti na roky 2009–2011* (dále jen NAP), který v červenci loňského roku schválila vláda České republiky. Kromě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které reformu koordinuje, se na vzniku NAPu podílela mimo jiné ministerstva školství, zdravotnictví, spravedlnosti a vnitra. Cílem reformy je do systému péče o ohrožené děti vnést řád, pravidla pro vzájemnou a včasnou informovanost, standardy práce všech aktérů a jednotné metodiky. Pro implementaci změn budou využity finanční prostředky Evropské unie.

CO SE KONKRÉTNĚ ZMĚNÍ?

Výše zmíněné principy konkrétně představují vytvoření sítě služeb, které pomohou rodinám řešit tíživou situaci, rozvoj náhradní rodinné péče (např. zavedení specializované péstounské péče – krátkodobé, profesionální, pro děti se speciálními potřebami atd., posílení společenského statusu péstounství, změnu způsobu vyhledávání a přípravy péstounů a zřízení podpůrných a odlehčovacích služeb pro nové i stávající péstounské rodiny) a podporu personálních kapacit příslušných orgánů mimo jiné formou vzdělávání, vytvořením metodik a zavedením standardů činnosti. Vysoce specializovaná pobytová péče by se tak měla týkat pouze omezeného okruhu dětí. Reforma počítá s tím, že stávající personální a ekonomické kapacity pobytových zařízení budou využity pro poskytování dosud chybějících terénních a ambulantních služeb pro biologické i náhradní rodiny.

OPATŘENÍ SE PROVĚŘÍ VE ČTYŘECH KRAJÍCH

Ke spolupráci na transformaci MPSV přizvalo všechny kraje. Jednotlivá opatření vyplývající z NAPu ověří v praxi čtyři z nich: Karlovar-

ský, Pardubický, Olomoucký a Zlínský. Příklady dobré praxe se budou přenášet na národní úroveň a do dalších regionů. Nejdále pokročily přípravné práce v Pardubickém kraji, kde se v současné době detailně analyzuje stávající systém. Ve spolupráci s Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí analýza proběhne i v ostatních pilotních krajích do konce letošního roku. Výsledky analýzy budou sloužit jako podklad pro další aktivity na národní i regionální úrovni, konkrétně pro:

- vymezení (typologie) služeb pro ohrožené děti a rodiny,
- vytvoření návrhu sítě služeb pro práci s ohroženými dětmi a rodinami podle potřeb a sociodemografické situace daného regionu,
- zavedení nového systému řízení ochrany ohrožených dětí,
- vytvoření a pilotní ověření diagnostiky zaměřené na identifikaci ohrožení v rámci jednotlivých resortů (určení identifikátorů ohrožení dítěte a rodiny),
- vytvoření systému vzájemného vyzkoušení a registru ohrožených dětí,
- optimalizaci počtu pracovníků orgánů sociálně právní ochrany dětí stanovením normativu počtu klientů připadajících na jednoho pracovníka,
- nastavení závazného mechanismu týmové spolupráce při vytváření preventivních programů, včetně sjednocení terminologie, metodologie a dotačních programů,
- tvorbu dalšího Národního akčního plánu na období 2012–2013.

TRANSFORMACE POBYTOVÝCH ZAŘÍZENÍ

Součástí ověřování funkčnosti NAPu bude i pilotní transformace pobytových zařízení ve služby s ambulantní složkou a péči rodinného typu. To zahrnuje zpracování a pilotní ověření standardů a celé řady metodik, například:

- standardů kvality práce s ohroženými dětmi a rodinami (pilotní ověření včetně možného návrhu legislativních změn),
- jednotné metodiky práce s ohrože-



FOTO: © ZOUZLI | DREAMSTIME.COM

nou rodinou (všechny typy ohrožení), a to v návaznosti na síť služeb pro ohrožené děti a rodiny,

- jednotné metodiky přípravy dítěte a rodiny na umístění dítěte mimo rodinu,
- metodiky k podpoře dětí a rodin při návratu dítěte z náhradní péče a při osamostatňování ohrožených dětí, včetně podpory sociálního bydlení,
- obsahu příprav náhradních rodičů, který musí být jednotný, a mechanismu kontroly kvality příprav,
- metodiky příprav dětí na přechod do náhradní rodinné péče,
- metodických úprav zajištění kontaktu dítěte s biologickou rodinou (týmové posouzení situace dítěte a rodiny, vymezení formy kontaktu) včetně podpory dítěte a rodiny v průběhu kontaktů, podmínek kontaktů atd.,
- metodiky práce s ohroženým dítětem v institucionální péči,
- metodiky práce s individuálním plánem práce s dítětem (forma, obsah, názor dítěte, napojení na další plány práce s dítětem).

JAKÝ JE SOUČASNÝ STAV?

Česká republika figuruje na špičce žebříčku evropských zemí v počtu dětí umístěných v pobytové péči

(v současné době je v různých typech ústavů cca 12 000 dětí). Český systém péče o ohrožené děti je věcně a resortně roztržštěný. Zřizovateli pobytových služeb pro děti jsou resorty školství (dětské domovy, dětské domovy se školou, výchovné ústavy), zdravotnictví (kojenecké ústavy, dětská centra, psychiatrické léčebny) a sociálních věcí (zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, domovy pro zdravotně postižené). Ústavy zřizují stát, kraje a v některých případech i obce nebo nestátní neziskové organizace. Do systému rovněž významně vstupují soudy, státní zastupitelství, policie, školy, lékaři a orgány sociálně právní ochrany dětí v obcích a krajích.

INSPIRACE ZE ZAHRANIČÍ

S výjimkou sociálních služeb v této oblasti neexistují standardy

práce a nastavení systému komunikace mezi jednotlivými aktéry. Péče o ohrožené děti je proto neefektivní a nezajišťuje důslednou ochranu práv dítěte, za což byla Česká republika opakovaně kritizována ze strany mezinárodních společenství. Na nedostatky v systému práce orgánů sociálně právní ochrany nedávno poukázal v jednom z nálezů i Ústavní soud. První výsledky analýz kromě toho ukazují, že do stávajícího systému plynou nemalé finanční prostředky, které nejsou využívány efektivně.

Zahájením transformace se Česká republika přiradila k mnoha evropským zemím, kde již reforma proběhla (např. Velká Británie) nebo kde právě probíhá (Slovensko, Rumunsko, Bulharsko). Zahraniční zkušenosti jsou pro tvorbu nového českého systému významnou inspirací.

ODBOR RODINY A DÁVKOVÝCH SYSTÉMŮ MPSV

■ SOUTĚŽ

Získejte dotaci na prarodinné aktivity!



FOTO: © POZIVAKOV | DREAMSTIME.COM

Dotaci na prarodinné aktivity a titul *Obec přátelská rodině* roku 2010 získají vítězové stejnojmenné soutěže. Už třetí ročník celostátní akce pořádá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ve spolupráci s Asociací center pro rodinu a Síti mateřských center.

Rozdělovat se bude 7 milionů Kč

Soutěže se mohou zúčastnit všechny obce, města, statutární města a městské části nebo obvody statutárních měst územně členěných na městské části či obvody z celé České republiky. Ty, které se umístí na prvním, druhém nebo třetím místě v jedné z šesti velikostních katego-

rií, budou moci finanční odměnu v podobě neinvestiční dotace využít na realizaci prarodinných aktivit, například na příměstské prázdninové tábory, dovybavení dětských hřišť a mateřských center aj. MPSV na dotace vyčlenilo celkem 7 milionů Kč.

ČAS MÁTE DO KONCE ČERVENCE

MPSV bude přijímat přihlášky až do konce července. Poté budou experti vyhodnocovat formulář, který je součástí přihlášky, a navštíví obce, jež postoupí do 2. kola. Vítěze vyhlásí ministr práce a sociálních věcí v listopadu 2010. Více informací o *Obci přátelské rodině* včetně soutěžních podmínek najdete na speciálním webu www.obcepratelskarodine.cz.

(TZ)

■ PORADNA

Musí studenti a absolventi škol platit pojistné na sociální zabezpečení?

Studenti mají možnost, nikoliv povinnost, zajistit si účast na pojištění, např. pojištění se dobrovolně, příp. nastoupit do zaměstnání či začít vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Jestliže se student pro některou z možností rozhodne, je taková účast na pojištění již spojena s povinností odvádět pojistné. Jestliže student nevykonává výdělečnou činnost, žádné pojistné odvádět nemusí ani je za něj nikdo neodvádí.

STUDENTI A DOBROVOLNÉ DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Pokud studenti chtějí, aby se jim doba studia od 1. 1. 2010 započítávala do nároků na důchod, mohou se přihlásit na příslušné okresní správě sociálního zabezpečení k dobrovolnému důchodovému pojištění. Minimální výše pojistného činí v roce 2010 částku 1 660 Kč měsíčně.

STUDENTI A (ZÁVISLÁ) VÝDĚLEČNÁ ČINNOST

Za studenty, kteří vykonávají vedle studia (ať již ve školním roce nebo o prázdninách) výdělečnou činnost v rozsahu, jenž zakládá účast na důchodovém pojištění a zpravidla (až na několik výjimek – viz níže *uvedenou pasáž o studentech – OSVČ*), je tato účast podmíněna účastí na ne-



FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

mocenském pojištění, je povinen odvádět pojistné na sociální zabezpečení jejich zaměstnavatel, stejně jako za kteréhokoliv jiného zaměstnavatele.

STUDENTI A PODNIKÁNÍ

Studenti do 26 let, kteří podnikají, se považují za osoby samostatně vý-

dělečně činné (OSVČ) vykonávající tzv. vedlejší činnost. Při výkonu této činnosti platí pojistné na důchodové pojištění pouze v případě, kdy daňový základ z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti dosáhl výše zakládající povinnou účast na důchodovém pojištění nebo se k účasti sami přihlásí.

Dosažením stanovené výše daňového základu (v roce 2010 činí 56 901 Kč s odečtením 4 742 Kč za každý kalendářní měsíc, ve kterém činnost nebyla vykonávána), vznikne povinnost doplatit pojistné na důchodové pojištění za kalendářní rok a současně povinnost platit měsíční zálohy v roce následujícím. Nemoženské pojištění OSVČ je dobrovolné a účast na něm vznikne, pokud se k němu OSVČ sama přihlásí.

ABSOLVENTI

Absolventům, kteří po ukončení studia nenaleznou práci, a zaregistrují se proto na úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání, vznikne účast na pojištění z důvodu této evidence, aniž by museli platit pojistné. Jestliže absolvent nenastoupí do práce a ani se nezaregistruje na úřadu práce, povinnost platit pojistné na sociální zabezpečení mu rovněž nevzniká, avšak není důchodové pojištěn.

ZDROJ: ČSSZ

Poradna při hledání zaměstnání – 11. díl (závěr)

Nejčastější chyby uchazečů o zaměstnání

Poradna při hledání zaměstnání si kladla za svůj cíl poskytnout uchazečům v praxi ověřené informace ke klíčovému oblastem problematiky hledání zaměstnání. Návodů, jak úspěšně najít práci, existuje celá řada.

Jediné, co skutečně můžeme změnit, jsme my

Některé jsou prověřené, jiné mají spíše spekulativní charakter. Každý má právo sám se rozhodnout, jaká doporučení využije nebo zda půjde třeba i vlastní cestou pokusů a omylů. Optimální ověření funkčnosti postupů však každý získá až v praxi a při soudném hodnocení vlastní efektivitu lze snadno rozpoznat, jak nejlépe postupovat. Důležité je pouze si pamatovat, že jediné, co skutečně můžeme změnit, jsme my, resp. naše postupy, přístupy, strategie, metody prezentace apod. Jestliže například dvacet zaslaných životopisů nepřinese jediný pohovor, vyplývá se nejprve přehodnotit obsah životopisu, než jen podléhat dojmům, že jsme těmi, které zkrátka nikdo nechce. Pro zvýšení efektivitu a také jako prevenci nabízíme přehled nejčastějších chyb, kterých se uchazeči při hledání zaměstnání dopouštějí.

Při ztrátě zaměstnání:

- snaha o okamžité, často ukvapené řešení;
- zaměření pozornosti na vlastní tzv. nedostatky (věk, pohlaví, děti apod.) a následné sebeodsuzování k neúspěchu;
- vytváření obecné iluze ideálního a dokonalého uchazeče, který jediný může uspět, a následné vyhledávání dalších vlastních nedostatků (praxe, znalost cizího jazyka apod.).

Tip: Ztráta zaměstnání je mimo jiné také příležitost pro změnu, přehodnocení pracovního života a mnohdy jediná cesta k dalšímu profesnímu růstu. Vyhodnocení vlastních kvalit nám nejen tyto možnosti rozšíří, ale také zvýší vlastní sebevědomí.

Při zpracování životopisu a korespondenci:

- tvorba příliš stručných životopisů, jejichž obsah je nekonkrétní, ne-

- srozumitelný a nepřesvědčivý;
- tvorba příliš rozsáhlých životopisů, které jsou nepřehledné a spíše poukazují na dosavadní život uchazeče a rodinné prostředí než na profesní přínos;
- životopisy psané ručně (pokud tak zaměstnavatel přímo nevyžaduje);
- poukazování na vlastní nedostatky, případně jejich omluvy;
- věcné či gramatické chyby;
- poukazování na dlouhodobou nezaměstnanost;
- uvádění více než jedné pracovní pozice v průvodním dopise (textu);
- rozsáhlý průvodní dopis (text) ve snaze poukázat na obsah životopisu.

Tip: Životopis a vše, co s ním souvisí, je vždy vizitkou uchazeče. Cílem je přesvědčit o svých kvalitách. Jak toho dosáhneme, už záleží na každém z nás.

Při výběru pracovních pozic:

- postupné snižování nároků na úroveň pracovní pozice jako důsledek prvních neúspěchů.
- Tip: Samotné snížení nároků nebývá řešením, ale spíše zoufalstvím, což na zaměstnavatele nijak zvláštní dojem neudělá. I zde budeme narážet na konkurenci a nutnost přesvědčit o svém přínosu.*

Při posuzování pracovních inzerátů (požadavků zaměstnavatele):

- zamítání pracovních inzerátů z důvodu nesplnění všech požadavků.
- Tip: Odložení inzerátu je jistá prohra, zaslání životopisu je naopak jistá šance.*

Při telefonickém oslovení zaměstnavatele:

- okamžité a ukvapené provedení kontaktu, a to bez konkrétního cíle;
- oslovení zaměstnavatele bez pozdravu či představení;
- kladení více otázek ve snaze posoudit vlastní šanci nebo kvalitu volného pracovního místa;
- snaha ověřit si důležitost vlastních, a to konkrétních „nedostatků“;



FOTO: © NYUL | DREAMTIME.COM

- ukončení telefonátu bez poděkování či rozloučení.
- Tip: Cílem telefonátu je osobní jednání. To vyžaduje jak přípravu, tak argumenty. Pokud zaujmeme, bude dost času i na otázky.*

U fotografie:

- fotografie nevystihující současný stav;
 - fotografie celé postavy nebo jinak nahodile pořízená;
 - snaha o výstřednost nebo vyzývavost.
- Tip: Zde platí zdravý úsudek každého uchazeče. Návštěva fotografa je tou nejlepší investicí.*

Při osobním pohovoru:

- absence pozdravu či představení se;
- příchod v jinou než stanovenou dobu;
- nevhodné oblečení, neupravenost;
- absence respektu na právo zaměstnavatele klást otázky (poukazování na bezpředmětnost otázek);
- nepřipravenost a následná neschopnost na otázky reagovat;
- snaha vést pohovor na základě vlastního scénáře (a to mnohdy za každou cenu);
- vědomé poskytování nepravdivých údajů;

- neznalost názvu pracovní pozice (předmětu jednání);
- poukazování na ochotu přijmout jakoukoliv práci;
- dotazy na vyšší platu při prvním jednání;
- poukazování na obtížnost nebo složitost situace, kterou přináší ztráta



Více informací a příkladů k jednotlivým tématům, která poradna přinesla, lze najít v publikacích *Jak hledat a najít zaměstnání – rady a tipy pro uchazeče* a *Sestavte si atraktivní životopis* od Zbyňka Siegla z produkce nakladatelství Grada. Příručky přináší ověřené rady a tipy pro všechny uchazeče o zaměstnání, jak správně napsat životopis, abyste zdůraznili své přednosti, potlačili nedostatky a přesvědčili zaměstnavatele, že vy jste pro něj ti praví. Absolventi, ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči vyššího věku a další lidé obtížně hledající zaměstnání v knížkách najdou více rad, jak překonat svůj pesimismus, jak efektivně hledat práci a oslovovat zaměstnavatele, jak při výběru uspět a pracovní místo získat.

- zaměstnání nebo jeho hledání;
- ukončení pohovoru bez poděkování a rozloučení.

Tip: Osobní pohovor je významným mezníkem a také odměnou za předchozí úsilí. Příprava by tak měla být samozřejmostí.

RED

Úřady práce a ČSSZ slaví kulatiny

Pokračování ze strany 1

Sociální pojistné za první republiky

Stejně jako v oblasti nezaměstnanosti se snažila vláda první republiky podnikat potřebné kroky i v oblasti sociálního pojištění. Výsledkem byl velmi pokrokový právní předpis o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, který vyšel ve Sbírce zákonů 30. 9. 1924. Zavedl dělnické pojištění, a znamenal tak zásadní přelom v oblasti sociálního pojištění. Vznikla Ústřední sociální pojišťovna, která spravovala invalidní a starobní pojištění a starala se také o nemocenské pokladny, resp. pojišťovny. Ty začaly obhospodřovat evidenci a příjmy z invalidního a starobního pojištění a zároveň vy-

bíraly pojistné. Velké organizační a administrativní soustředění přineslo nesporné ekonomické výhody a stabilizaci sociálního systému.

Výjimečná ČSSZ

Dnes, díky těmto základům, existuje největší a naprosto výjimečná správní instituce. Stará se o téměř 8 mil. pojištěnců, z toho je více než 2,5 mil. důchodců. Kromě penzí vyplácí také nemocenské dávky. Do státního rozpočtu přispívá více než 35%. ČSSZ má na starosti i lékařskou posudkovou službu. Podle koordinačních nařízení EU je stýčným orgánem vůči zahraničním institucím, které vyplácí peněžité dávky v nemoci a mateřství, důchody a dávky v případě pracovních úrazů či nemocí z povolání. (KB)

TÉMA

Zajištění dlouhodobé péče o pacienty s poraněním mozku

V současné době jsou po záchraně života pacienti po těžkém poranění mozku stále příliš často hospitalizováni místo na specializovaných rehabilitačních odděleních v léčebnách dlouhodobě nemocných, kde není zajištěna adekvátní rehabilitační, ošetrovatelská a sociální péče. Pro restriktce v platbách zdravotních pojišťoven za pobyt v nemocnici tito pacienti putují ze zařízení do zařízení nebo jsou propuštěni do domácí péče, a to často bez potřebné podpory.

Mezisektorová spolupráce a návaznost péče

Na rehabilitační služby nenavazují služby sociální, které v některých regionech pro tuto cílovou skupinu nejsou ani dostupné. Pro systém péče o tyto pacienty je zcela zásadní zajištění mezisektorové spolupráce a návaznosti péče jak v rámci systému zdravotnictví, tak i dále. Ideální systém péče a rehabilitace musí být založen na multidisciplinární diagnostice funkčních deficitů a jejich následné rehabilitaci včetně kognitivních funkcí a poruch v oblasti emocí a chování, a to i přesto, že tyto deficity mnohdy neodpovídají zastaralému pojetí systému rehabilitace, který se zaměřoval především na tělesné postižení. Pacient by měl procházet systémem z jedné fáze do druhé tak, aby měl co největší šanci na obnovení svých schopností a mohl se navrátit zpět do pracovního procesu.

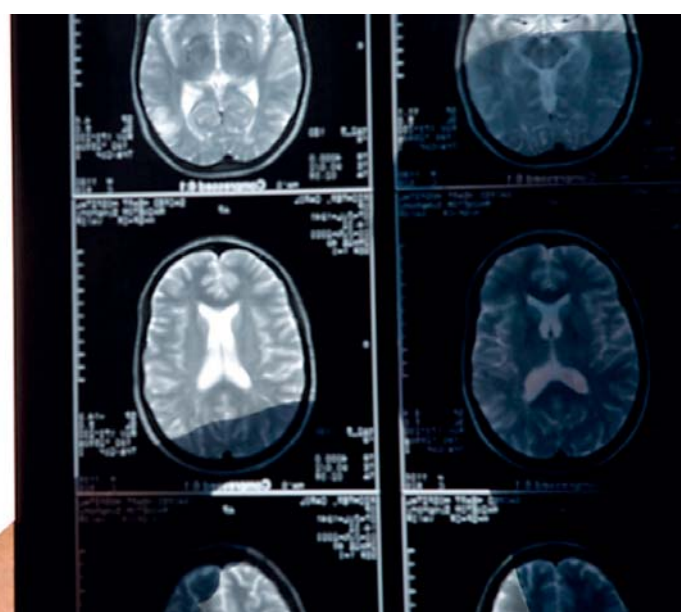
Úzké propojení zdravotního a sociálního sektoru

Velmi důležité je také zajištění dlouhodobé a specifické péče a podpory osobám, které utrpěly těžké poškození mozku způsobující dlouhodobé nebo celoživotní následky. Ačkoli poranění mozku způsobuje

velmi individuálně odlišné postižení (v závislosti na rozsahu a lokalizaci poškození mozku, premorbidní osobnosti a rodinném zázemí osoby), stupeň postižení je do jisté míry předvídatelný. Léčba a rehabilitace u těchto osob bude trvat podstatně déle než u jiných fyzických poruch. Většina osob s těžkým poškozením mozku bude potřebovat v určité míře dlouhodobou a někdy i celoživotní podporu a péči. Tato péče by měla navazovat a úzce spolupracovat s rehabilitačními zařízeními, kterými osoby po poranění mozku procházejí. Jako efektivní se jeví úzké propojení zdravotně-sociálního sektoru, respektive propojení fáze specializované rehabilitace s fází dlouhodobé péče či podpory, která by měla být poskytována v komunitě dotyčné osoby.

Potřeba individuálních koordinátorů péče

Jako velmi vhodná se na základě zahraničních zkušeností ukazuje aplikace systému *case-manážera* (Velká Británie) či referenta (Francie), kteří jsou zodpovědní za plynulý přechod pacienta mezi sektorem zdravotnictví a sociální sférou a jeho domácím prostředím. Tito klíčoví pracovníci (tzv. individuální koordinátoři péče) musejí být kontaktováni



již ve fázi, kdy je pacient ještě hospitalizovaný v nemocnici, a pomáhají mu buď s vyhledáním adekvátních služeb (dle potřeby buď rehabilitace, či služby dlouhodobé péče), nebo s návratem do přirozeného prostředí. Jejich úlohou je také podporovat a vzdělávat rodinu v oblasti specifických poškození mozku. Jedním z kritérií úspěšné spolupráce je však to, aby měl koordinátor péče či *case-manážer* dobrou znalost problematiky poškození mozku (tj. schopnost porozumět i „skrytým“ deficitům a schopnost interpretovat doporučení rehabilitačního týmu k další rehabilitaci).

Tzv. mobilní týmy pro rehabilitaci a asistenci

Dalším prvkem zefektivňujícím systém dlouhodobé péče může být

tzv. mobilní tým, který působí a pracuje s osobami po poškození mozku přímo v jejich přirozeném prostředí. Tento tým pracuje na základě individuálního plánu a může mít charakter rehabilitační (na základě vyhodnocení potřeb a sestaveném rehabilitačním plánu pracuje s klientem přímo v jeho domácnosti/prostředí) nebo charakter asistenční, kdy poskytuje potřebným klientům asistenci v domácím prostředí a u těchto postižených zajišťuje i volnočasové aktivity a kontakt se sociálním prostředím.

Malé shrnutí na závěr

Efektivní systém péče musí reagovat na potřeby této cílové skupiny, které kladou zvýšené požadavky na integrovaný, koordinovaný

zdravotně-sociální sektor propojující rehabilitaci dostupnou v komunitě, programy speciálního vzdělávání, nezávislé bydlení, programy předpracovní a pracovní rehabilitace a zejména dlouhodobou podporu, kterou tato cílová skupina potřebuje. Systém dlouhodobé péče může nejvíce pomoci tím, že postiženému a jeho rodině nabídne koordinovanou formu podpory v její přirozené komunitě, například ve formě asistenční služby, respitní péče, informací a psychologické podpory, pokud ji rodina potřebuje.

MARCELA JANEČKOVÁ
ŘEDITELKA CEREBRUM

(V červnovém čísle novin *Práce a sociální politika* najdete článek též autorky s názvem *Problematika dlouhodobé péče při poranění mozku – více na <http://noviny.mpsv.cz>*)

■ Projekt

S námi vám svítí zelená

Prostřednictvím projektu s názvem S námi vám svítí zelená přispívá jeho realizátor – tedy společnost Veolia Transport Morava ke konkurenceschopnosti v odvětví veřejné hromadné dopravy v regionech severní a střední Moravy. Jak? Rozvíjí odbornost a kompetence zaměstnanců, zvyšuje jejich cenu na trhu práce a osobní profesní komfort.



FOTO: © VEOLIA TRANSPORT

V RÁMCI VÝZVY ŠKOLENÍ JE ŠANCE

Společnost Veolia Transport Morava (VTM) úspěšně realizuje vzdělávací projekt S námi vám svítí zelená! s využitím finančních prostředků poskytnutých z Evropského sociálního fondu v rámci výzvy Školení je šance. „Vzdělávací projekt S námi vám svítí zelená! je zaměřen na všechny skupiny zaměstnanců, na řidiče autobusů, zaměstnance v technicko-hospodářských funkcích i na vedoucí zaměstnance na všech úrovních řízení,“ říká Ivo Novotný, personální a marketingový ředitel Veolia Transport Česká republika. „Projekt je koncipován tak, aby se jednalo o obecné vzdělávání, které je přenositelné od jednoho zaměstnavatele ke druhému, a tím zlepšit uplatnění zaměstnanců na trhu práce v různých odvětvích,“ dodává Novotný.

V ČEM SE ZAMĚŠTNANCI VZDĚLÁVÁJÍ?

Obsah vzdělávání je zaměřen kromě rozvoje profesních znalostí a dovedností především na zlepšení komunikačních dovedností, na rovný přístup vůči všem skupinám zákazníků, na vytváření pozitivní atmosféry, spokojenosti a pocitu důvěry.

Po profesní stránce je značná pozornost věnována otázkám bezpečnosti a ekonomice řízení vozidla, jakož i dopadům dopravy na ekologii.

Projekt se snaží o komplexní zvýšení kvalifikace s tréninkem praktických dovedností, kdy jsou využívány i praktické zkušenosti ze zahraničí. Je podporován nejen rozvoj znalostí jednotlivců, ale současně se klade důraz naučit se tyto znalosti využívat ve prospěch celku. Je tak položen základ systému celoživotního vzdělávání ve firmě.

SYSTÉM INTERNÍCH LEKTORŮ

Z důvodu dosažení co nejvyšší efektivnosti vzdělávání vznikl ve společnosti VTM systém zapojení certifikovaných interních lektorů – trenérů. Tím je při školeních v maximální míře využito odborného zázemí a know-how skupiny Veolia Transport. Trenéři prošli speciálním proškolením a mají na provádnou lektorskou činnost příslušnou akreditaci. Právě jejich působením je dosahováno nejefektivnějšího přenosu informací, znalostí a dovedností na jednotlivé pracovníky a rychlého přenesení poznatků do každodenní praxe.

ZDROJ: PAN COMMUNICATIONS (TR)



Bezplatné semináře pro sólo rodiče

Snad každý z nás má ve svém okolí osamělou maminku nebo tatínka, kteří to nemají zrovna lehké. Zvládnout péči o děti a k tomu se ještě postarat o obživu rodiny může být téměř nadlidský úkol. Společnost APERIO nyní nabízí sólo rodičům, matkám i otcům, pomocnou ruku v novém programu *Sólo rodiče a práce*.

POTÍŽE OSAMĚLÝCH RODIČŮ

Podle statistik žije každé čtvrté dítě v České republice jen s jedním rodičem, zpravidla s matkou, a životní úroveň takových rodin je pak oproti zbytku populace výrazně nižší. Chudobou a nízkou životní úrovní je ohroženo celých 40 procent neúplných rodin s dětmi. S výživným a sociálními dávkami často nelze vystačit a pracovní aktivita sólo rodičů je životní nutností. Podle sociologických průzkumů však právě osamělí rodiče s malými dětmi nejobtížněji shánějí zaměstnání. Přesto mohou výrazně zvýšit svoji šanci na úspěch na trhu práce a v programu společnosti APERIO k tomu získají potřebné znalosti a dovednosti.

POMOCI MŮŽE APERIO

Společnost APERIO pomáhá sólo rodičům již několik let a letos nabízí v rámci Evropského roku boje proti chudobě sólo rodičům interaktivní bezplatné semináře a webináře (online semináře), zaměřené na vstup do práce či podnikání. Jsou usítě na míru potřebám sólo rodičů z celé ČR a zaměřují se na pomoc těm zájemcům, kteří jsou bez pravidelného příjmu ze zaměstnání či podnikání, a přitom stojí o návrat na trh práce.



FOTO: © INGRID BALABANOVÁ | DREAMSTIME.COM

V rámci tohoto programu APERIO nabídne vždy patnácti sólo rodičům dvoudenní seminář na témata spojená se vstupem nebo návratem na pracovní trh. Semináře budou probíhat na podzim roku 2010 – v září, říjnu a listopadu, a již dnes je možné se na ně hlásit na webových stránkách www.aperio.cz.

CO SE NA SEMINÁŘÍCH NAUČÍTE?

Účastníci získají znalosti a dovednosti z oblastí personalistiky, hledání práce, psychologie a práva. Semináře i individuální konzultace povedou

zkušenosti lektorů a lektorky, kteří již v minulosti se sólo rodiči pracovali. Všichni absolventi dvoudenního programu si za pomoci lektorů vytvoří osobní plán návratu na trh práce. Na závěr účastníci obdrží certifikát o absolvování programu.

Vzhledem k tomu, že program je zaměřen na sólo rodiče z celé ČR, jejichž ekonomická situace je z důvodu nezaměstnanosti většinou kritická, APERIO poskytne mimopražským účastníkům a jejich dětem během semináře bezplatné ubytování a zajistí hlídání dětí s programem.

ZDROJ: WWW.EY2010.CZ (TR)

Senioři patří mezi nejčastější oběti týrání



FOTO: © VLADIMÍR VORONIN | DREAMSTIME.COM

Zkušenost s týráním má podle výzkumu Jihočeské univerzity o domácím násilí více než pětina Čechů starších 60 let. „Většina těchto případů zůstane skryta,“ upozorňuje Jan Lorman, ředitel organizace Život 90. „Oběti mají strach z případných sankcí. Pokud je týrá někdo z rodiny, za chování svých blízkých se stydí,“ doplňuje Lorman. Projevy násilí nejsou jen fyzické útoky. Za násilí na seniorech se považuje také psychické týrání, zanedbávání jejich péče a zneužívání peněz a majetku.

SENIOR TELEFON ŽIVOTA 90

U příležitosti Světového dne připomenutí násilí na seniorech (15. června) uspořádalo sdružení Život 90 odborný a osvětový seminář. V Divadle 90 U Valšů se promítal i první český dokumentární film o týrání seniorů *Abusus v Čechách*. Při této příležitosti Život 90 vyhlásil sbírku na podporu krizové linky Senior telefon, která pomáhá starším týraným lidem. V loňském roce zavolalo na nonstop bezplatnou linku 800 157 157 přes 12 000 seniorů.

ZDROJ: ŽIVOT 90 (TR)

■ Křížovka

Lidem se zdravotním postižením pomáhají zlepšit kvalitu života nejrůznější poskytovatelé sociálních služeb. Kvalita a nabídka jejich služeb odráží kulturu národa. Vyšplá společnost se totiž pozná podle toho, jak se chová k těm nejslabším a jak je dokáže ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 15. srpna. Jeden z vás získá publikaci *Komunikace s lidmi s postižením* od J. Slowíka z produkce nakladatelství Portál. Kniha by měla pomoci nejenom profesionálům, kteří se při své práci setkávají s lidmi s postižením nevyhnutelně, ale i všem, kteří jsou ochotni překračovat bariéry mezi tzv. společenskou většinou a těmi, kteří třeba právě kvůli obtížím v komunikaci zůstávají nezdělaná na okraji společnosti, nebo jsou dokonce ohroženi sociální izolací.



Tajenka z minulého čísla: „... analytická činnost resortu.“ Publikaci Občanský sektor od Marka Skovajsy a kol. z produkce nakladatelství Portál získává paní L. Štítková z Prahy 4. Gratulujeme.

POMŮČKA: AON, NAJA	ODSOULASIT	ZADNÍ ČÁST TĚLA	INICIÁLY HERECKÝ PATRASOVÉ	STAROŘEK	ALKOHOLIK	LETITOST	SPORTOVNÍ SDRUŽENÍ ZKR.	NÁZEV HLÁSKY Z	ZÁCHRANA	ČÁSTICE S ELEKTRICKÝM NÁBOJEM	ŘÍMSKÝCH 490	SPOJOVAT LEPIDLEM	ELEKTŘÁR-NA BOHUNICE ZKR.	KLID ZBRANÍ
ČÁST POSTROJE				PRAŽ. SPRÁVA SOCIÁLNÍ ZABEZP. SVIT				ŠEST FRANC.			OKRAJ POLÉVKOVÝ KNEDLÍČEK			
1. DÍL TAJENKY								KLIMA CITOSLOVCE CHRÁPÁNÍ						
NÁRODNÍ DIVADLO ZKR.			INDICKÝ HAD INDICKÝ ŽENSKÝ ODĚV				OTEC MANŽELA POZORNOST				GYMNASTICKÝ CVIK SJED. ARAB. EMIRÁTY			
SPZ PRAHY				PRAOBYVATEL ITÁLIE ZVUK TROUBENÍ				INICIÁLY BUBENÍKA BEATLES MOTTO		LYŽE ZASTAR. JIHOSLOVAN			POKUŠENÍ	BIOGRAF
VYRÁBĚT LÁTKU NA STAVU				JMÉNO SPIS. GORDONA PLOUTVO-NOŽEC				OZNAČENÍ CITLIVOSTI FILMU MALÁ KNIHA				TECH. SPR. KOMUN. ZKR. MASO ANGLICKY		
	UNIVERZITNÍ ŠKOLNÍK	ČÁST VERŠE VÝTRUS HUB			PLAČ KRKONOŠSKÝ NÁRODNÍ PARK ZKR.				AMERICKÁ HUDEBNÍ SKUPINA ODLITEK				ŘÍMSKÁ 6 ŠAŠEK	
PATŘÍCI PSOVI				SPZ RYCHLOVA N. K. VAKY NA VZDUCH			POVRCH. OB- DIVOVATEL OBCHOD ANGLICKY				EKONOMIC- KÝ ZKR. HEREC JOSEF ???			
INICIÁLY ZPĚVAČKY PILAROVÉ			SMRTELNÁ CHOROBA JEDNOTKA INFORMACE				SPOJIT LITÍM LETADLO HOVOR.			ZŮSTATEK NA ÚČTĚ VÝCHODOC. ENERGETIKA				
2. DÍL TAJENKY													CIZÍ ZNAČKA KOSMETIKY	POVZDECH
MUŽSKÉ JMÉNO					ODDĚLENÍ NEMOCNICE ZKR.			ČESKÁ POLITICKÁ STRANA ZKR.					LÉTAJÍCÍ TALÍŘ	
DRUHY KVĚTENSTVÍ					PRAVOSLAVNÝ DUCHOVNÍ			PLOŠNÁ MIRA SLOV.					PURPUR	

INSPEKCE PRÁCE

Kompetence orgánů inspekce práce v oblasti nerovného zacházení a šikany na pracovišti

Rovné zacházení patří mezi základní zásady evropského i českého pracovního práva. Přestože zákoník práce zakazuje na pracovišti jakoukoliv diskriminaci, obtěžování, pronásledování či šikany a taxativně stanovuje zajištění rovného zacházení se zaměstnanci, realita je taková, že mnozí zaměstnavatelé tato ustanovení zákoníku práce nerespektují.

Proto se občané obracují na orgány inspekce práce, tj. na Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce, s dotazem, jak se tomuto jednání ze strany zaměstnavatelů bránit, či s podnětem na šikany nebo nerovné zacházení, především pak v oblasti odměňování.

Kompetence Státního úřadu inspekce práce a oblastních inspektorátů práce jsou dány zákonem o inspekci práce. V tomto zákoně jsou vymezena pravidla pro kontrolu do držování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace na pracovišti.

PORUŠENÍ PŘEDPISŮ JE NUTNO PROKÁZAT

Občané v odpovědích na jejich dotazy informujeme, že je zaměstnavatel nesmí jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat za to, že se zákonným způsobem domáhá svých práv, jak to uvádí zákoník práce.

Při provádění kontroly na základě podnětu, jehož obsah se týká možného porušení pracovníprávních předpisů v oblasti rovného zacházení či diskriminace, musí inspektor skutečnosti, které dokládají, že došlo k takovému porušení, zaměstnavateli nejprve prokázat. Teprve poté může inspektor konstatovat, že se zaměstnavatel dopustil přestupku nebo správního deliktu na úseku rovného zacházení například tím, že nezajistil rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci, poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty, nebo odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, nebo že se zaměstnavatel dopustil přestupku nebo správního deliktu na úseku rovného zacházení tím, že diskriminuje zaměstnance.

ZÍSKÁVÁNÍ DŮKAZŮ

Při provádění kontrolní činnosti zjišťuje inspektor skutečný stav věci z informací a dokladů předložených zaměstnavatelem v souladu se zákonem o inspekci práce. Ke zjištění stavu věci je třeba vycházet z veškerých dostupných údajů a dokladů, které mohou objasnit sledovanou situaci, a také porovnávat větší vzorek zaměstnanců. Musí se porovnávat např. výše stanovené základní mzdy a odměny stěžovatele vzhledem k vykonávané práci se zaměstnanci na srovnatelné pracovní pozici. Všechny tyto faktory mohou indikovat případné nežádoucí jednání zaměstnavatele či přímo porušování ustanovení zákoníku práce.

V odůvodněných případech jsou využívány možnosti dotazování zaměstnanců. Výsledky však nejsou vždy objektivní, neboť dotazování zaměstnanců jsou pod domnělou hrozbou možnosti ukončení pracovního poměru a nejsou ochotni vypovídat, případně údaje v konečném důsledku zkreslují ve prospěch zaměstnavatele.

Pokud tedy neexistují jednoznačné důkazy, nemůže inspektor formulovat porušení pracovníprávních předpisů.

SPOLUPRÁCE S ÚŘADEM OMBUDSMANA A ŘEŠENÍ SOUDNÍ CESTOU

Zjištěná porušení v oblasti nerovného zacházení jsou méně četná oproti jiným oblastem pracovníprávních předpisů. V roce 2009 uložily oblastní inspektoráty práce za porušení pracovníprávních předpisů na úseku rovného zacházení pokuty v celkové výši 160 000 Kč z důvodů, že zaměstnavatel neposkytl za stejnou práci stejnou mzdu.

V roce 2010 jsme navázali úzkou spolupráci s ochráncem veřejných



práv a společně uzavřeli memorandum mezi veřejným ochráncem práv a Státním úřadem inspekce práce o spolupráci na poli diskriminace v souvislosti s přijetím zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací v oblasti rovného zacházení. Obě strany se shodují

na tom, že diskriminační jednání v zaměstnání je závažným porušením nejen právních předpisů, ale i mimo-právních společenských norem, a dohodly se při respektování svých kompetencí na formách spolupráce.

V neposlední řadě pak existuje další možnost pro občana, a to obrátit se na soud. Soudní řízení je postaveno

na možném využití celé škály důkazních prostředků (výslech svědků, ověření pravosti listin). Soudní cestou se zaměstnanec rovněž může domoci odškodnění a sjednání nápravy.

HELENA HRONOVÁ
INSPEKTORKA ODBORU PRACOVNÍCH
VZTAHŮ A PODMÍNEK
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

PRŮZKUM

Obavy z pracovního stresu má skoro 80 % manažerů v EU

Jak ukazuje *Evropský průzkum podniků na téma nových a vznikajících rizik* (ESENER), čtyři z pěti evropských manažerů vyjadřují své obavy ze stresu při práci. Stres při práci se tak stává pro společnosti stejně důležitý jako pracovní úrazy (79 %). Stres při práci představuje velmi nálehavý problém v oblasti zdravotnictví a sociální péče (91 % společností jej uvádí jako oblast, které se věnuje určitá nebo značná pozornost) a v oblasti vzdělávání (84 %). Průzkum také ukazuje, že 42 % zástupců managementu považuje ve srovnání s jinými otázkami BOZP

řešení psychosociálních rizik za obtížnější. Podle zjištění jsou hlavními překážkami efektivního řešení psychosociálních problémů choulostivost této otázky (53 %) a nedostatek povědomí o situaci (50 %).

Průzkum ESENER ukazuje, že na pracovištích, kde jsou do problematiky BOZP zapojeni zaměstnanci, je úspěšné provedení opatření v oblasti BOZP daleko pravděpodobnější. Zvláště to platí pro menší pracoviště, u nichž se jedná o důležitý impulz k efektivnímu řízení psychosociálních rizik.

Skutečnost je taková, že politiku nebo akční plán pro BOZP zavedlo 84 % podniků s formálním zastoupením zaměstnanců pro BOZP ve společnosti oproti pouhým 71 % podniků bez tohoto formálního zastoupení. Opatření pro řešení psychosociálních rizik, jako je násilí, stres a šikany, uplatňují zhruba dvakrát častěji podniky, které dané problémy konzultují se svými zaměstnanci, než ty, které svá opatření připravují bez účasti zaměstnanců.

ZDROJ: HTTP://OSHA.EUROPA.EU

Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2010)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007 (platí i od 1. 1. 2010)	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 * (platí i od 1. 1. 2010)	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdy:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007 (platí i od 1. 1. 2010)	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. 2010)	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 61 Kč - 73 ⁹ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 93 Kč - 112 ¹¹ Kč, déle než 18 hod. 146 Kč - 174 ¹¹ Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoposádkové vozidlo a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
NÁHRADA MZDY (od 1. 1. 2010)	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 28,50 Kč; benzin 95 oktanů 28,70 Kč; benzin 98 oktanů 30,70 Kč; motorová nafta 27,20 Kč
	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2010)	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) * (od 1. 6. 2010)	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ * (od 1. 6. 2010)	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2010	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 791 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 791 Kč, nejvýše však do 1 186 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 186 Kč, nejvýše však do 2 371 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 371 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	6,5% OSVČ: 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP (je-li jeho dobrovolně účastná)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč	
	rodičovský příspěvek:	Čerpání rodičovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalější 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

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	porodné:	13 000 Kč na každé narozené dítě
	pohřebné:	5 000 Kč Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, květen 8,7 %, červen 8,5 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 6. 2010	celkem:	500 500
	z toho:	249 285 žen 64 802 osob se zdravotním postižením 24 005 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 6. 2010	celkem za ČR:	32 927
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2010:	15,2
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem ²⁾	červen 2010:	10 090 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (r. 2009)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	577
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	23 158
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	smrtelné úrazy:	105
	celkem:	v r. 2009: 48 568 26 033 350
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** výdaje v roce 2009 (v tis. Kč)	nemocenské:	18 214 720
	v tom: podpora při ošetřování člena rodiny	729 070
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství	5 170
	peněžité pomoc v mateřství	7 084 390
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. čtvrtletí 2010	2008: celkem v národním hospodářství 23 430 Kč, PS 23 812 Kč, NS 22 037 Kč 2009: celkem v národním hospodářství 23 598 Kč, PS 23 411 Kč, NS 24 433 Kč 1. čtvrtletí 2010: celkem v národním hospodářství 22 748 Kč, PS 22 693 Kč, NS 22 982 Kč	
	absolutní údaje	relativní údaje
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	sňatky	3 374
	rozvody	7 053
OSVČ vykonávající činnost	živé narození	28 564
	zemřelí	26 725
OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	celkový přírůstek střední stav obyvatel	2 564
	zaměstnanci celkem	10 507 516
OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	4. čtvrtletí 2009	4 415 654
	1. čtvrtletí 2010	4 374 630
	4. čtvrtletí 2009	962 763
	1. čtvrtletí 2010	943 231
OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	4. čtvrtletí 2009	752 406
	1. čtvrtletí 2010	724 510

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ

1) pro veřejnou sféru

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

EURES

Na co si dát pozor při hledání práce ve Velké Británii?

Práci v zahraničí mohou doprovázet různé problémy. Proto je důležité se před odjezdem řádně připravit. Potřebné informace vám poskytnou proškolení EURES poradci na každém ze 14 krajských úřadů práce nebo kontaktní osoby EURES na každém ze 77 okresních úřadů. Níže uvádíme stručný přehled toho, na co byste si měli dát pozor, pokud ve Velké Británii budete využívat služeb pracovních agentur.

Žádné poplatky!

Pracovní agentura po vás nesmí vyžadovat poplatek za to, že vám našla práci, nebo za to, že vás zapsala/registrovala do svého seznamu. Pracovní agentura po vás nesmí vyžadovat, abyste si jako podmínku pro využití její služby koupili další výrobky nebo služby, jako např. napsání životopisu, školení, ochranné pomůcky apod.

Písemné prohlášení o smluvních podmínkách

(Statement of Terms and Conditions)

Jakmile se zapíšete u jakékoliv agentury, musíte před začátkem práce dostat písemné prohlášení o smluvních podmínkách. To se vyžaduje bez ohledu na to, jestli vám agentura hledá dočasné, či trvalé zaměstnání. Jakmile jsou podmínky odsouhlasené a písemně potvrzené, nesmí dojít k jejich změně bez vašeho souhlasu. Všechny odsouhlasené změny musí být písemně potvrzeny do pěti dnů. Pokud vám agentura hledá dočasné zaměstnání, písemná smlouva musí zahrnovat:

- zda jste vedený jako zaměstnanec agentury nebo pracovník, který se smluvně zavázal dodat určitou službu (Contracted for Services).

Obvykle budete vedený jako pracovník.

- specifikaci toho, že dostanete zaplacené za všechnu vykonanou práci.
- informaci, jakou výpovědní lhůtu musíte dodržet a na jakou máte nárok při ukončení smlouvy.
- mzdu, kterou budete dostávat, anebo nejnižší minimální mzdu, kterou vám agentura může zajistit. Musí to být nejméně ve výši národní minimální hodinové mzdy.
- údaj o tom, zda budete dostávat mzdu týdně, či měsíčně.
- na kolik placené dovolené máte nárok. Na většinu pracovníků agentur se vztahují pravidla o pracovní době (Working Time Regulations) a mají nárok na nejméně čtyři týdny placené dovolené za rok.

Zdraví a bezpečnost

Agentury mají povinnost zjistit všechna zdravotní a bezpečnostní rizika, o kterých najímající ví, a udělat vše pro to, aby těmto rizikům zabránily anebo je omezily.

Agentury musí zkontrolovat, že najímající provedl úplné vyhodnocení zdravotních a bezpečnostních rizik a předtím, než vás do organizace umístí, musí mít jistotu, že o dané situaci víte.

Kde najdete další informace?



Kompletní informace, jak řešit problémy v zaměstnání ve Velké Británii, můžete získat na:

<http://www.direct.gov.uk/en/Employment/ResolvingWorkplaceDisputes/index.htm>

Další informace nejen k zaměstnaneckým podmínkám ve Velké Británii najdete na:

http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona, www.eures.europa.eu.



FOTO: © YURI ARCURI / DREAMSTIME.COM

Vyplácení mzdy

Agentura nesmí zdržet váš plat jenom proto, že nedostala zaplacené od společnosti nebo organizace, kde jste pracovali, anebo proto, že nemůžete předložit podepsaný záznam odpracovaných hodin. Pokud společnost, kde pracujete, odmítne podepsat tento záznam, vaše agentura je zodpovědná za to, aby zjistila, kolik hodin jste ve skutečnosti pracoval/a. Za tyto hodiny musíte dostat zaplacené.

Kde se domoci svých práv?

Pokud agentura porušuje zákon, můžete se obrátit na *Employment Agency Standards Inspectorate*. Tato vládní služba činnost agentur práce reguluje. Více informací naleznete na <http://www.bis.gov.uk/policies/employment-matters/eas>.

Některé agentury jsou členy *Recruitment and Employment Confede-*

ration (REC), která stanovuje normy povinné pro své členy – pracovní a personální agentury. Jestliže je vaše agentura členem REC, můžete si konfederaci stěžovat, pokud se domníváte, že agentura porušuje vaše práva. Více informací o REC se můžete dočíst na <http://www.rec.uk.com/home>.

Pomohou i odbory nebo poradenské instituce

Domoci se svých práv z pozice zaměstnance ve Velké Británii není jednoduché. Můžete se ale obrátit na odbory, jste-li jejich členem, nebo na různé poradenské instituce. Mohou vás například zastupovat před zaměstnaneckými tribunály (*Employment Tribunals*), které se zabývají zaměstnaneckými problémy a spory. Většina stížností musí být podána do tří měsíců od události. U případů, které se zabývají odškodněním při výpovědi z důvodu nadbytečnosti, je tato lhůta šest měsíců. Více

informací se dočtete na <http://www.employmenttribunals.gov.uk/>. Postup, jak vznést podnět/stížnost k tribunálu, naleznete na http://www.direct.gov.uk/en/Diol1/DoltOnline/DG_4017934.

Bezplatné a důvěrné poradenství

Pokud budete potřebovat poradit, obraťte se například na *Citizens Advice Bureau* (CAB). Tuto službu naleznete ve všech větších městech ve Velké Británii. Její pracovníci poskytují bezplatné, důvěrné, nestranné a nezávislé poradenství. Zabývají se problémy spojenými se zaměstnáním, imigrací, ubytováním, sociálními dávkami a podobně. Poradci CAB vám mohou také pomoci s vyplňováním formulářů, psaním dopisů a vyjednáváním s věřiteli nebo vás mohou zastupovat u soudu a tribunálu. Více informací naleznete na <http://www.citizensadvice.org.uk/>.

ZDROJ: TRADES UNION CONGRESS (TZ)

Putovní výstava k Evropskému roku 2010



FOTO: WWW.EY2010.CZ

Praha, Ústí nad Labem a Plzeň – do těchto měst už zavítala putovní výstava věnovaná chudobě a sociálnímu vyloučení. Odstartovala 3. června v Praze a postupně se vstřídá ve třinácti krajských městech České republiky. Od 11. července si ji můžete prohlédnout v Českých Budějovicích.

Výstava by měla návštěvníkům a kolemjdoucím připomenout, že problém sociálního vyloučení a chudoby se přímo či nepřímo dotýká nás všech. Má pomoci přesvědčit veřejnost, že i její postoj a aktivní přístup může prospět celé společnosti i jednotlivcům a potřebným ukázat, že možnosti pomoci v jejich obtížné situaci existují.

Expozice poukazuje na pět hlavních témat Evropského roku boje

proti chudobě a sociálnímu vyloučení: řešení problematiky předlužení, podporu vzdělání a zaměstnanosti u osob, které těžko hledají pracovní uplatnění, možnosti aktivní pomoci samospráv a řešení problémů bezdomovectví.

„Naši snahou bylo pomoci zlomit některé předsudky, které mnozí z nás vůči lidem na okraji společnosti mají. Tito lidé se přitom často snaží svoji situaci řešit, jejich možnosti jsou však omezené a ocitají se v bludném kruhu. Výstavu jsme koncipovali tak, aby každý pochopil, že hranice mezi „normálním“ životem a životem v chudobě může být velmi tenká,“ uvedla Jana Říhová z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, odpovědná za tuto kampaň.

ZDROJ: WWW.EY2010.CZ (TR)

Událost

Fotbalem proti bezdomovectví

Na konci června se v Praze uskutečnila národní kvalifikace na mistrovství světa bezdomovců a dalších sociálně vyloučených skupin v pouličním fotbale. Nejlepší hráči kvalifikace pojedou v září 2010 reprezentovat Českou republiku na *Homeless World Cup* (HWC) do brazilského města karnevalu Rio de Janeiro.

Co je smyslem akce?

Hlavním cílem tohoto sportovního klání je upozornit na problematiku sociálního vyloučení. Důraz se klade na takové prvky jejího řešení, které dávají šanci lidem ohroženým sociálním vyloučením (bezdomovcům, azylantům nebo bývalým uživatelům drog) vlastními silami zlepšit svou životní situaci. Současně chce působit na veřejné mínění tak, aby došlo k posunu v chápání sociálního vyloučení, jež není nemenným faktem. Je stavem, který lze při poskytnutí určité podpory změnit.

Patron národní kvalifikace, kapitán pražské Slavie Stanislav Vlček, k HWC řekl: „Fotbal má velkou moc a společné nadšení pro něj dokáže lidi sjednotit. A pro hráče, který se takového turnaje účastní, může jen tento samotný fakt být motivací k tomu, aby svůj životní styl zásadně změnil. Osobně je to pro mne čest být patronem týmu lidí, kteří to navzdory své životní situaci ještě nezabali a o své místo se perou čestným – a pro mne tím nejlepším – způsobem.“



Osm nejlepších hráčů z národní kvalifikace se vypraví hájit české barvy na *Homeless World Cup 2010*, který se koná v září 2010 v brazilském Rio de Janeiro.

FOTO: WWW.EY2010.CZ



... A napadl je fotbal

Na myšlenku pořádat *Homeless World Cup* (HWC) – mistrovství světa bezdomovců a dalších vyloučených skupin v pouličním fotbale – přišli v roce 2001 na mezinárodní konferenci *Network of Street Papers* Harald Schmied, šéfredaktor rakouského *Megaphonu*, a Mel Young, sociální podnikatel a spoluzakladatel *The Big Issue Scotland*. Hledali jazyk, který by dokázal sjednotit lidi bez domova po celém světě, a napadl je fotbal.

Úspěšné ročníky HWC z minulých let jen potvrzují, že sociální integrace prostřednictvím sportu je úspěšnou strategií a společné nadšení pro fotbal má jedinečnou schopnost bořit sociální hranice. Z výzkumu mezi 381 účastníky vyplývá, že 93 % z nich získalo novou motivaci do života, 83 % má lepší vztahy se svými

blízkými a 71 % si v životě významně zlepšilo, 29 % mimo jiné získalo pravidelné zaměstnání a 32 % dnes studuje.

Zvítězili Devils of DC Sananim

Národní kvalifikace se zúčastnilo devět týmů. Zápasy byly mnohdy velmi dramatické a o výsledku rozhodovaly až penulty. I přes urputné boje se kvalifikace obešla bez zásadnějších zranění hráčů a rozhodčí karty přišli často. Vítězem turnaje se stal tým *Devils of DC Sananim*. Vítězným týmem byli do reprezentace nominováni tři hráči, kteří byli doplněni o dalších osm nejlepších hráčů ostatních týmů. Konečné pořadí týmů a počet nominovaných hráčů do reprezentace je tedy následující:

- **Devils of DC Sananim (3 hráči)**
- **Azyl Club Hradec Králové (3 hráči)**
- **AD Znojmo (2 hráči)**
- **Naděje Praha (1 hráč)**
- **Armáda spásy Praha (1 hráč)**
- **Pegas Pardubice (1 hráč)**
- **TK Sejřek**
- **TK Němčice**
- **AD Rumburští Tygři**

Zvítězit může každý

Národní kvalifikační turnaj pořádko již tradičně občanské sdružení *Sananim*, jež se ve své činnosti věnuje především léčbě lidí závislých na nealkoholových drogách. U příležitosti kvalifikačního turnaje byl symbolickým výkopem také zahájen projekt *Zvítězit může každý*, který lidem potýkajícím se s životními obtížemi pomáhá zapojit se nejen do fotbalu, ale dá jim i možnost dalšího sociálního začleňování. Tento projekt podpořilo v rámci Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení 2010 Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

ZDROJ: WWW.EY2010.CZ (TR)