

Editorial

Vážení čtenáři,

Evropská komise pokárala začátkem ledna členské státy za váhání s reformami nezbytnými pro snížení rozdílu mezi Evropou a bohatšími USA. Plnění ambiciózních desetiletých cílů formulovaných v závěrech lisabonského summitu v březnu roku 2000 – zvýšit zaměstnanost, rozvinout vzdělanost, výzkum a inovace, odstranit bariéry podnikání – je tak ohrožováno. Přitom je si EU vědoma, že vstup nových zemí bude znamenat další oslabení konkurenční pozice Evropy. Je povinností nových zemí podílet se na prorůstové politice EU a plnit přijaté závazky, ostatně i k vlastnímu prospěchu. V tomto smyslu Unie naléhá i na Českou republiku. Co se od nás očekává? Rozumně posoudit možnosti naší malé země uprostřed Evropy, zvážit své zdroje a optimálně je využít. Koordinovat jednotlivé politiky ke společným cílům, podporovat dobré myšlenky a stavět na nich.



Závěry Evropské rady v Lisabonu byly formulovány v roce 2000, ve stejném roce, kdy jsme připravili Strategii rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku. Jak velmi se výzvy a jejich cesty řešení v těchto dvou dokumentech potkaly, ukazuje zároveň, kolik času jsme zbytečně ztratili tím, že jsme nezačali dost rychle s realizací.

Jen připomínám klíčové cíle pro rozvoj lidských zdrojů, stanovené ve Strategii:

- Nastolit celoživotní učení jako běžnou praxi
- Připravit české lidské zdroje na výzvy, které přináší informační a znalostní společnost, globální ekonomika a blížící se členství v Evropské unii
- Zvýšit mezinárodní konkurenceschopnost České republiky a její přitažlivost pro investory
- Zvýšit zaměstnatelnost pracovních sil a tím pozitivně ovlivnit zaměstnanost
- Zlepšit využívání omezených zdrojů a mobilizaci nutných prostředků pro vzdělávání a rozvoj lidských zdrojů.

Ještě stále je v určitých kruzích Strategie zpochybňována, zejména se znovu otvírá její vymezení vůči Bílé knize MŠMT a podobně. Jde patrně o zástupnou účelovou argumentaci, poněvadž současný vývoj ke znalostní společnosti dává Strategii za pravdu v navrhovaných směrech i v opatřeních. Strategie je o průřezovém tématu lidské zdroje a není nahraditelná jakoukoli jedinou sektorovou politikou ani sektorové politiky nesplňuje. Průmyslová politika je pochopitelně širší, než jen výchova techniků a příprava lidí k podnikání, stejně jako posláním školství není jen zaměstnatelnost absolventů škol. Strategie svébytnost těchto politik nepopírá. Její hodnota je právě v tom, že spojuje to, co je v nich společné – celoživotní rozvoj člověka k řadě cílů, které je třeba během života naplnit.

Jsme lidé, máme právo na vlastní názor. Ale máme povinnost respektovat široký konsenzus v odborné veřejnosti, jaký panuje kolem názorů obsažených ve Strategii. Zpochybňování průkazných a nutných kroků, které je potřebné udělat, považují za nemorální.

PhDr. Miroslava Kopicová,
ředitelka NMF

Zkušenosti a inspirace z projektů PALMIF

V rámci programu Phare Evropské unie bylo realizováno v letech 1992 – 2002 pět subprogramů, orientovaných na rozvoj a podporu zaměstnanosti a trhu práce. Tyto subprogramy prošly jak z hlediska zaměření, tak z hlediska financování, organizace a řízení určitým vývojem a mnoha změnami, které zejména v období realizace posledních dvou programů byly významné a výrazné. Společným jmenovatelem aktivit podpory zaměstnanosti a trhu práce byla finanční podpora implementace tzv. projektů PALMIF (Pro-Active Labour Market Intervention Fund) a to i přesto, že se nejednalo o vytváření klasického fondu podpory těchto projektů.

Projekty PALMIF v programu CZ 9902-02

Jako poslední z těchto subprogramů, označovaných jako programy PALMIF, byla v období 1999 – 2002 realizována komponenta programu Phare CZ 9902-02 pod názvem „Program zaměstnanosti – nástroje zaměstnanosti“. V rámci tohoto programu bylo v uvedeném období implementováno celkem 26 projektů PALMIF, z toho dva nadregionální experimentální projekty a 24 projektů lokálních. Konkrétní cíle, na něž byly jednotlivé projekty zaměřeny, byly zejména:

- Profesní integrace dlouhodobě nezaměstnaných
- Profesní integrace mladistvých a absolventů škol
- Integrace skupin občanů znevýhodněných či vyloučených z trhu práce
- Prosazování rovných příležitostí pro všechny občany na trhu práce
- Stabilita a růst zaměstnanosti
- Podpora žádoucích změn struktury kvalifikace pracovní síly a podpora nezbytných školicích a výcvikových aktivit
- Inovativní přístupy k řešení problémů nezaměstnanosti
- Podpora zaměstnatelnosti pracovníků při strukturálních změnách

Oba nadregionální projekty byly zaměřeny do jisté míry experimentálně. V jednom případě se jednalo o nárůst zaměstnanosti spojený s udržením stávajících pracovních míst dosažením vyšší konkurenceschopnosti podniku zvýšením kvalifikace pracovníků a dosažením lepší kvality poskytovaných služeb. Druhý nadregionální projekt byl orientován na ověření norské metodiky podporovaného zaměstnání osob těžce zdravotně postižených a podmínek poskytování komplexu asistenčních služeb.

Pokud jde o lokální projekty, rozhodující většina – 18 projektů – byla zaměřena na vytvoření nových pracovních míst a jejich obsazení uchazeči o zaměstnání, registrovanými na

příslušných úřadech práce. Některé z těchto projektů umožnily pracovní uplatnění skupinám občanů, výrazně znevýhodněných při hledání možnosti pracovního uplatnění, jako jsou občané se zdravotním postižením, dlouhodobě nezaměstnaní, občané s nízkou kvalifikací apod. Čtyři projekty byly zaměřeny na poskytnutí rekvalifikace, výcviku či školení. Rozhodující cílovou skupinou těchto projektů byli především nezaměstnaní absolventi škol. Některé projekty kombinovaly obě tato zaměření, to znamená, že vytvářely nová pracovní místa a zároveň poskytovaly potřebný výcvik a školení k získání nezbytných znalostí, dovedností a pracovních návyků. Tři projekty přispívaly k rozvoji sociálních služeb, služeb zaměstnanosti, uplatnění diagnostických metod apod.

Vícezdrojové financování

Na implementaci a řízení projektů se podílely úřady práce v jednotlivých okresech a implementační agentura Národní vzdělávací fond, resp. jeho součást Podpůrná jednotka PALMIF. Řídícím orgánem bylo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Správa služeb zaměstnanosti. Financování projektů bylo vícezdrojové, to znamená, že podpora, kterou předkladatelé úspěšných projektů mohli získat, byla složena z příspěvku z programu Phare (80%) a příspěvku ze státního rozpočtu ČR – kapitoly MPSV (20%). Získaná podpora mohla však činit nejvýše 75% skutečných prokázaných nákladů projektu, minimálně 25% prokázaných nákladů musel příjemce hradit ze svých zdrojů nebo ze zdrojů partnerů, podílejících se na realizaci projektu.

Skutečný podíl finanční spoluúčasti realizátorů projektů však byl u drtivé většiny projektů – zejména projektů podnikatelských, orientovaných na vytváření nových pracovních míst, mnohonásobně vyšší. Platby na jednotlivé projekty byly prováděny z účtů, založených odborem Národního fondu ministerstva financí a to zásadně zpětně, po předložení dokladů

Zkušenosti a inspirace z projektů PALMIF

(dokončení ze str. 1)

o vzniku a uhrazení těchto nákladů. U nadregionálních projektů byly oprávněné náklady hrazeny přímo implementační agenturou, u lokálních projektů zprostředkoval proplacení těchto nákladů příslušný úřad práce, na jehož účet byla podpora postupně převáděna z účtů Národního fondu.

Metodika výběrového řízení se osvědčila

Implementace projektů byla prováděna na základě Souboru dokumentů pro realizaci projektů v rámci programu CZ 9902-02. Tento Soubor byl zpracován PJ PALMIF v průběhu roku 1999 a byl projednán a přijat řídicími orgány programu i Evropskou komisí. Metodika použitá v tomto dokumentu důsledně vychází ze zkušeností, analýz auditů a kontrol předchozích programů PALMIF a odstraňuje některá slabá místa a problémy, které se při implementaci těchto programů objevily. Určitým problémem implementace a řízení programu byla skutečnost, že některé legislativní akty, které ovlivnily metodické, organizační i finanční zajištění tohoto programu, byly provedeny v době po schválení Souboru dokumentů nebo dokonce v době realizace programu, což si vyžádalo prodloužení programu do 30. 9. 2002. Prodloužení umožnilo dovést projekty k úspěšnému dokončení.

Při zpracování metodiky pro implementaci uvedeného programu byla mimořádná pozornost věnována na základě zkušeností z předchozích programů otázkám výběrového řízení projektů a otázkám monitorování průběhu implementace projektů. V obou těchto oblastech bylo dosaženo výrazného pokroku ve srovnání s předchozími programy. Pro výběr projektů byl zachován tradiční systém dvoukolového výběru, nicméně kritéria, bodovací schemata a způsob jednání okresních výběrových komisí byl sjednocen. Tímto postupem se dosáhlo vzájemné srovnatelnosti hodnocení projektů v jednotlivých okresech v daleko vyšší míře, než tomu bylo v minulosti. To značně usnadnilo druhé kolo výběru, které bylo provedeno Řídicím výborem PALMIF. Skutečnost, že po výběru 28 úspěšných projektů z téměř osmdesáti žadatelů nebyla podána žádná oficiální stížnost proti výsledku výběrového řízení, považujeme za potvrzení vhodnosti použité metodiky výběrového řízení.

Význam průběžného monitorování

Druhým klíčovým momentem, který umožnil úspěšnou implementaci jednotlivých

Přehled projektů PALMIF implementovaných v rámci programu CZ 9902-02

Čís. proj.	Úřad práce	Realizátor projektu	Název projektu	Typ projektu
B-01	Karviná	Ankra Boltex	Řešení profesního uplatnění obtížně umístitelných osob	PM
B-02	Karviná	Dům seniorů Pohoda	Tvorba pracovních míst v sociální sféře	PM SOC
B-03	Hodonín	Tes Mark. Bzenec	Obnova zaměstnanosti v zemědělské druhovýrobě	PM
B-04	Pardubice	MPH MedicalPlastik	Efekt-zaměstnání osob s nízkou kvalifikací	PM
B-05	Kroměříž	Mopas Holešov	Podpora zaměstnatelnosti absolventů	PM
B-06	Kroměříž	Elko EP Roštění	Expanze zaměstnanosti	PM
B-07	Jeseník	IBT Chemical syst.	Zavedení výroby simulizace	PM
B-08	Havlíčkův Brod	KD Junior Chotěboř	Počítačový program pro profesní diagnostiku	DIAG
B-10	Žďár nad Sázavou	SOU stroj. a U Žďár	Spektrum	REKV
B-11	Žďár nad Sázavou	Fakta v.o.s. Žďár	Rekvalifikací k zaměstnání v sociální sféře	REKV
B-12	Frýdek-Místek	TŽ Třinec	Zvýšení zaměstnatelnosti absolventů škol	REKV
B-13	Frýdek-Místek	KES Vratimov	Rozšíření výroby kabelových svazků	PM
B-14	Opava	Charita Hlučín	Nové pracovní příležitosti	PM
B-15	Opava	FORM, s.r.o. Hlučín	Zaměstnání pro občany s nízkou kvalifikací	PM
B-17	Chomutov	Město Chomutov	Integrace mladistvých a občanů vyloučených z trhu práce	PM
B-18	Olomouc	Odb. léč.úst. Paseka	Rekvalifikace nezaměstnaných na zdravotnický personál	PM SOC
B-19	Třebíč	S.O.K. mont, s.r.o.	Rozšíření stávajícího provozu a přístavba	PM
B-20	Náchod	Farmet, a.s.	Pracovní příležitosti pro absolventy a nekvalifikované.	PM
B-21	Most	Informcentrum Ch.	Perspektiva pro absolventy	REKV
B-22	Žďár nad Sázavou	Proagro, Radeš.Svr.	Rozšíření výroby lisovny plastů	PM
B-23	Olomouc	Charita Olomouc	Dovednosti zdravotně postižených pro trh práce	PM
B-24	Náchod	Sněžka, výr.družstvo	Rozšíření výroby pro automobilový průmysl	PM
B-25	Hodonín	Gentec, s.r.o., Brno	Vytvoření pracovních příležitostí pro nekvalifikované dělníky	PM
B-26	Prachatice	VernerEcoStar, s.r.o.	Výroba ekologického paliva	PM
A-1	Písek	Rytmus, o.p.s. Praha	Ověření komplexu služeb podporovaného zaměstnání	PM SOC
A-2	Zlín	HP Tronic prodejny elektro as	PROTON - rozvoj zaměstnanosti	PM REKV

PM projekty zaměřené na vytvoření nových pracovních míst
 REKV projekty zaměřené na rekvalifikaci, výcvik a školení
 SOC projekty podporující rozvoj sociálních služeb
 DIAG projekty zaměřené na vývoj, ověření a využívání diagnostických metod

projektů PALMIF bylo důsledné monitorování průběhu implementace projektů v průběhu celého projektového cyklu. Toto monitorování umožnilo průběžné sledování dosahovaných výsledků projektu, provázání poskytovaných plateb na dosahované výsledky a včasné a pružné korigující zásahy do implementace a řízení projektů v těch případech, kdy se v realizaci projektu projeví problémy nebo závady.

Soustavný monitoring rovněž umožnil v podstatě průběžnou kontrolu dodržování podmínek, za nichž byla dotace poskytnuta. Je možno konstatovat, že použitá metodika, založená na důsledném zpětném proplácení finanční podpory po kontrole předložených dokladů se plně osvědčila a přispěla k efektivnosti využití poskytnutých finančních prostředků.

Není možno nepřipomenout podíl jednotlivých úřadů práce na soustavném monitorování implementace projektů PALMIF. Dlouhodobá soustavná práce s širokým aktivem projektových manažerů PALMIF na úřadech práce, jejich výcvik a proškolení spolu s využitím zkušeností z předchozích programů PALMIF byly základními pilíři, na nichž úspěšná implementace počívala.

Pokud jde o konkrétní výstupy jednotlivých projektů, lze konstatovat, že všechna očekávání a závazky, vyjádřené v jednotlivých smlouvách, byly splněny a v řadě případů překročeny. Celkem bylo v rámci realizovaných 26 projektů vytvořeno a obsazeno 636 nových pracovních míst, bylo rekválikováno či proškoleny 1 256 pracovníků a 486 pracovníků bylo testováno v rámci zaváděných diagnostických metod. Více než 80% pracovníků, přijatých na nově vytvořená pracovní místa jsou registrovaní uchazeči z evidence úřadů práce. Vysoká je rovněž účinnost rekválikačních a školicích projektů a to zejména u kurzů orientovaných na absolventy škol, kde u některých kurzů nalezlo pracovní uplatnění bezprostředně po ukončení kurzu až 70 %.

Celostátní bilanční konference

Při příležitosti 10 let existence projektů PALMIF se v listopadu 2002 v Brně konala závěrečná konference, na které někteří realizátoři projektů a další účastníci tohoto programu vystoupili se svým hodnocením programu. Lze s uspokojením konstatovat, že veškerá hodnocení, jak ze strany realizátorů projektů – podnikatelů i občanských sdružení a neziskových organizací – tak úřadů práce, Ministerstva práce a sociálních věcí a Delegace Evropské komise v Praze, byla



vysoce pozitivní. Ve všech vystoupeních byl zdůrazňován přínos projektů PALMIF ke státní politice zaměstnanosti, k řešení disparit na trzích práce všech úrovní a zejména jeho význam jako modelu pro tvorbu dalších projektů v této oblasti, zejména projektů rozvoje lidských zdrojů v rámci využívání ESF. Z tohoto hlediska je možno připomenout některé základní principy ESF, které program PALMIF uplatňoval. Jde zejména o:

- decentralizaci využití finančních prostředků na lokální a regionální úroveň včetně přenesení odpovídajících rozhodovacích pravomocí
- partnerství dalších státních i nestátních orgánů a institucí
- spolufinancování projektů ze státních i nestátních zdrojů
- princip doplňkovosti – doplnění a podpora státní politiky zaměstnanosti

Přes značné administrativní nároky, které program CZ 9902-02 kladl na realizátory projektů, úřady práce i implementační agenturu, všichni účastníci hodnotili způsob implementace pozitivně a z jejich vystoupení byla zřetelná odborná autorita, ale i značná míra vzájemné důvěry k ostatním partnerům, podílejícím se na implementaci programu. Jak realizátoři projektů, tak manažeři úřadů práce ocenili úlohu Podpůrné jednotky PALMIF při implementaci projektů a zdůraznili nezbytnost kvalitní technické podpory i při implementaci dalších programů a projektů.

Václav Brož, Vladimír Kobr

Rozvoj lidských zdrojů: s anketou do krajů

Na základě programu Implementace strategie rozvoje lidských zdrojů pro Českou republiku připravuje tým Rozvoje lidských zdrojů NVF nabídku metodické, informační a poradenské podpory pro strategické řízení rozvoje lidských zdrojů v jednotlivých krajích ČR.

Jedním z právě vznikajících nástrojů této podpory v oblasti řízení lidských zdrojů je tzv. Inspirační databanka. Jde v podstatě o digitální knihovnu, která bude formou internetového portálu příp. i dalších prostředích poskytovat komplexní informační a poradenský servis důležitý pro systémový přístup k řešení klíčových otázek rozvoje lidských zdrojů.

Při přípravě obsahu databanky se snažíme vyhnout duplicitám již existujících služeb a současně navrhnout skutečně užitečný a používaný informační nástroj. Proto je naší snahou zapojit kraje do spolupráce na výsledné podobě databanky a jejím dalším rozvoji.

Koncem roku 2002 jsme připravili krátkou anketu. Jejím prostřednictvím jsme lépe poznali skutečné potřeby krajů a navázali první kontakty s jednotlivými krajskými zastupiteli.

Oslovili jsme většinou zástupce hejtmanů – vicehejtmana zodpovědného za oblast vzdělávání a vicehejtmana pro regionální rozvoj.

V několika krajích se na vypracování odpovědí dokázali sejít přímo oslovení zastupitelé a právě takovou spolupráci jsme považovali za

nejcennější. Ze dvou krajů přišly odpovědi od obou oslovených zastupitelů, ze Středočeského kraje žádná a z Ústeckého kraje jsme obdrželi k uvedené problematice krátkou zprávu.

Hlavní problém v oblasti rozvoje lidských zdrojů, který kraje uvádějí, je chybějící výhled potřeb trhu práce. Následuje vysoká nezaměstnanost, sociální problémy, nedostatek informací, času, finančních prostředků. Dále kraje velmi postrádají legislativní podporu celoživotního vzdělávání.

Vlastnímu prognózování potřeb rozvoje kraje se věnuje jen minimum krajů. Ani spolupráce s dalšími institucemi zabývajícími se rozvojem lidských zdrojů v krajích není častá. Mezi významnějšími partnery v této oblasti jsou jmenovány úřady práce, vysoké školy, regionální rozvojové agentury, Český statistický úřad a hospodářské komory.

Téměř vůbec nejsou pro potřeby řízení rozvoje lidských zdrojů krajskými zástupci využívány služby knihoven. (Toto zjištění je poněkud

(pokračování na straně 4)

Rozvoj lidských zdrojů: s anketou do krajů

(dokončení ze str. 3)

překvapivé zvláště proto, že v každém kraji působí dle zákona č. 257/2001 Sb. regionální síť knihoven, kterou spravuje knihovna s regionálními funkcemi, jejímž zřizovatelem je příslušný krajský úřad.

Z ankety dále vyplynulo, že rozvojem lidských zdrojů v krajích se zabývají převážně dva odbory krajského úřadu – odbor školství a odbor regionálního rozvoje. Oba však často jen okrajově.

V budoucnu by se péčí o lidské zdroje měly zabývat Rady pro rozvoj lidských zdrojů, které v krajích postupně vznikají. Existují již ve Zlínském, Moravskoslezském, Jihočeském a Olomouckém kraji, připravují se v kraji Libereckém a v kraji Vysočina.

Nejpoužívanějšími internetovými stránkami jsou podle údajů z ankety stránky jednotlivých ministerstev. Polovina respondentů považuje za užitečný informační systém DAT (databáze dalšího vzdělávání) a ISTP (integrováný systém typových pozic).

A jakou další podporu na Internetu by podle ankety kraje uvítaly? Zejména následující: návody na přípravu a implementaci projektů v oblasti rozvoje lidských zdrojů, informace o možnostech financování rozvoje lidských zdrojů, dále přehled trendů, ale i metody analýz a prognóz, použitelné pro koncepční práci v této oblasti. Kraje by rovněž ocenily kontakty na partnery i diskusní prostor; za užitečný považují i přehled úspěšných praktik z oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Naší snahou je, aby právě vznikající Inspirační databanka většinu uvedených „bílých míst“ zaplnila a stala se postupně užitečným nástrojem zvýšení úrovně a zefektivnění strategického řízení rozvoje lidských zdrojů České republiky.

Ivana Sládková

Základ nové generace projektů programu Leonardo

Na začátku listopadu 2002 byl další termín pro předložení předběžných návrhů pilotních projektů a projektů jazykových dovedností programu Leonardo da Vinci. Národní agentuře tohoto programu v Národním vzdělávacím fondu bylo předloženo celkem 34 návrhů těchto projektů. Je to první skupina projektů připravovaných podle nové Výzvy k předkládání projektů vyhlášené Evropskou komisí, včetně nových tematických priorit programu na léta 2003 – 2004. Jde o tyto tři priority:

1. Uznávání a oceňování učení
2. Nové formy učení a výuky a základní dovednosti v rámci odborného vzdělávání
3. Poradenství

Podle pravidel byla nejprve u předložených projektů provedena kontrola dodržení formálních požadavků projektů, kterou neprošel pouze jeden návrh. Všech ostatních 33 návrhů projektů pak bylo hodnoceno podle kritérií tohoto programu vždy dvěma pracovníky Národní agentury a dvěma externími hodnotiteli, kteří absolvovali náležitou instruktáž, tentokrát za účasti pracovnice Evropské komise. Výsledky hodnocení byly předloženy řídicímu orgánu programu v České republice – Projektovému řídicímu výboru. Ten 20. ledna 2003 rozhodl, aby 19 předkladatelů předběžných návrhů projektů bylo vyzváno k vypracování a předložení konečného návrhu projektu (do 7. března 2003) a aby předkladatelům 14 návrhů bylo sděleno negativní stanovisko.

Vybrané návrhy projektů slibují vypracování inovativních vzdělávacích materiálů pro počáteční i další odborné vzdělávání různých cílových skupin: od studentů středních odborných a vysokých škol po pracovníky podniků různých oborů výroby a služeb včetně malých a středních podniků. Nechybějí ani návrhy na vypracování vzdělávacích materiálů pro znevýhodněné skupiny osob. Ve všech případech má jít o vývoj materiálů ve spolupráci organizací z více evropských zemí, většinou zemí EU. To dává naději, že konečné návrhy projektů, z nichž pak Evropská komise vybere ty nejlepší, umožní řadě českých uživatelů využívat vysoce kvalitní vzdělávací materiály, a přispívat tak ke zlepšování celoživotního učení u nás.

JC

Jak si lépe porozumět a chápat jiné kultury

V lednu pokračoval celoroční manažerský cyklus na podporu a rozvoj interkulturních vztahů a spolupráce „Many Cultures – One Business“ nazvaný Cursus 2002 již třetím diskusním večerem. Po regionu Francie, o níž se hovořilo v listopadu, přišlo tentokrát na řadu Německo a Rakousko. Návštěvníci lednového programu v divadle Minor se v debatě s představiteli rakouského a německého velvyslanectví v ČR, zástupci německých společností v ČR, hospodářské komory a odborníky na management zamýšleli nad interkulturní problematikou, kulturními vzory, stereotypy i rozdíly v komunikaci a chování českých,

německých a rakouských manažerů a obchodních partnerů. Zkušenosti Národního vzdělávacího fondu ze spolupráce s německými úřady práce, prezidentoval vedoucí programu PALMIF Ing. Václav Brož. Cyklus Cursus 2002 pořádá vzdělávací společnost Expertis, s.r.o. a mezi odborné partnery akce patří Národní vzdělávací fond. Průvodcem večera byl stejně jako v programech předchozích herec a moderátor Jaroslav Dušek.

(kaz)

Mezi hosty prvního večera cyklu Many Cultures – one business, které Jaroslav Dušek zpovídal, byl loni na podzim Ramiro Cibrián, vedoucí Delegace Evropské komise v ČR.

