



PORADNA

Linka právní pomoci pomohla už 130 lidem v nouzi

čtěte na straně 3



PROJEKT

Pilotní projekty mají motivovat k práci a ke vzdělávání

čtěte na straně 2



ÚŘADY PRÁCE

Mají pomáhat nezaměstnaným, a ne obcím s rozpočtem

čtěte na straně 7

Slovo ministra

Proč jsem pro nový zákoník práce



Začátek února byl bohatý na události. Senát v podstatě přijal návrhy nových a velmi důležitých zákonů z dílny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a s pozměňovacími návrhy je vrátil zpět Poslanecké sněmovně. A nezaháleli ani poslanci. Projednali a ve třetím čtení schválili návrh nového zákoníku práce.

Tato nová právní norma ruší 58 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů. Je tedy výrazně úspornější. Spolu s novým zákonem o nemocenském pojištění, zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců a změnami v oblasti sociálních dávek přinese největší změnu celého systému od roku 1990.

Současný zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., patří k nejdéle platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyl účinnosti k 1. lednu 1966, tedy před čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla už mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována – k dnešnímu dni bylo přijato 48 novelizací.

Nová úprava odráží potřeby tržního hospodářství a vytváří podmínky pro omezení zážitého rovnostářství mezi zaměstnanci. Nebude-li porušen princip rovného zacházení, mohou se pracovní právní vztahy zaměstnanců téhož zaměstnavatele odlišovat. Zákaz diskriminace zaměstnanců zůstává zachován. Všichni zaměstnanci budou mít ze zákona právo na tzv. minimální sociální standard (například právo na základní výměru dovolené nebo na odstupné při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele). Zatímco současná právní úprava je postavena na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, hlavním principem nové úpravy pracovních vztahů, především nového zákoníku práce, má být zakotvení nové zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. To umožní větší liberalizaci v pracovních vztazích a výrazně posílí princip smluvní volnosti účastníků těchto vztahů. Nový zákoník práce upravuje jako základní pracovní právní vztah pracovní poměr. Poskytuje zaměstnanci ochranu a záruku odpovídajícího pracovního postavení v pracovním poměru a v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu a vytváří prostor pro smluvní ujednání. Vymezuje zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů. Nová právní úprava umožní mimo jiné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, nepojmenovanou smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bude možné tuto výhodnost vzhledem k zákonné úpravě a úpravě v kolektivní smlouvě ještě rozšířit.

Návrh zákoníku práce zavádí nový institut kontaktní pracovní doby, a umožňuje tak firmám pružně reagovat na měnící se potřeby práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatelé tak budou moci upravit stanovenou týdenní pracovní dobu svých zaměstnanců a zároveň jim vyplácet stálou mzdu. Firmy budou muset zároveň vést přesnou evidenci na účtu pracovní doby a také na účtu mzdy. Případné mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat. Nová právní norma obsahuje jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Pokračování na straně 2

V prosinci 2005 pobíralo rodičovský příspěvek 288 742 lidí, z toho bylo 1,45 % mužů Souběh rodičovského příspěvku a mateřské? Ne!

Souběh pobírání peněžitých pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku (RP) není možný, a to ani v prvním měsíci po narození dítěte. Od 17. února 2006 by neměly žádné úřady práce vyplácet jednorázově rodičovský příspěvek (RP) matkám, které pobírají po celý kalendářní měsíc peněžitou pomoc v mateřství (PPM).

Podmínky nároku na rodičovský příspěvek se v průběhu doby několikrát měnily. Často se jednalo i o nahodilé dílčí úpravy. Výsledkem je, že ustanovení upravující podmínky nároku na tuto dávku začala být velmi komplikovaná. V některých případech tak mohlo dojít k výkladu zákona různými způsoby. Komplikace způsobily především postupné změny podmínek, jejichž cílem bylo ulehčit rodičům sloučení profesních a rodičovských rolí. Lidem pobírajícím RP změna zákona umožnila neomezený přivýdělek a umístování dětí do předškolních zařízení, aniž by ztratili na tuto dávku nárok. Problémy vyvolává zejména skutečnost, že zákon na jedné straně stanoví podmínky nároku a na druhé straně řadu výjimek z těchto podmínek.

Rozdílný výklad zákona

Rozdílný výklad zákona o státní sociální podpoře byl příčinou toho, že některé úřady práce vy-



FOTO: © PHOTOGRAPHER PAVEL LOSEVSKY / AGENCY DREAMSTIME.COM

plácely maminkám jednorázově rodičovský příspěvek v prvním měsíci života dítěte. Tato skutečnost vyvolala řadu dotazů a stíž-

ností ze strany matek, které tuto dávku nedostaly. Aby Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zabránilo dalším problémům, celou věc patřičně prošetřilo.

Je nesporné, že peněžitá pomoc v mateřství je dávkou, která zabezpečuje ženu v době těhotenství a mateřství. Proto také vždy platilo pravidlo, že rodičovský příspěvek náleží až poté, co skončí nárok na peněžitou pomoc v mateřství. Zákon umožňuje souběh těchto dávek jen v případech, kdy je peněžitá pomoc v mateřství nižší než rodičovský příspěvek (ten se poskytuje ve výši rozdílu mezi těmito dávkami) anebo je-li nárok na peněžitou pomoc v mateřství jen po část měsíce.

Výsledkem je jednoznačné stanovisko, že souběh pobírání peněžitých pomoci v mateřství po celý kalendářní měsíc a rodičovského příspěvku ve stejném měsíci není možný, a to ani v prvním měsíci po narození dítěte.

Pokračování na straně 2

Kdo přišel o nemocenskou?

Více než šest tisíc praceneschopných přišlo v minulém roce o nemocenskou, protože porušovali léčebný režim. V roce 2005 provedli zaměstnanci okresních správců sociálního zabezpečení (OSSZ) a Pražské správy sociálního zabezpečení (PSSZ) přes 250 tisíc kontrol dodržování léčebného režimu v pracovní neschopnosti. Na jejich základě pak bylo vydáno celkem 6422 postihů za porušení.

Lidé, kteří čerpají nemocenskou, musí umožnit kontrolu dodržování léčebného režimu, například opatřit svůj byt zvonkem a jmenovkou. Kontrolu provádějí pověřené pracovníky OSSZ, v Praze PSSZ (tzv. pracovníci dozoru) pravidelně během celého týdne, případně i o víkend. Kontrolují se namátkou vybraní praceneschopní občané, k jejichž kontrole dá podnět praktický lékař, úřad práce či lékař provádějící kontrolu posuzování dočasné pracovní neschopnosti. Podnět ke kontrole může dát příslušnému pracovišti OSSZ nebo PSSZ také zaměstnavatel, který má podezření, že jeho zaměstnanec nemoc pouze předstírá, že zaměstnání bere nemocenskou a přitom vykonává jinou činnost.

Pokud občan nedodrží stanovený léčebný režim, může mu OSSZ či PSSZ dočasně snížit nebo odebrat nemocenskou. Nebo může, pokud z lékařského hlediska není důvod pro další trvání pracovní neschopnosti, tuto pracovní neschopnost ukončit. V roce 2005 tak bylo ukončeno 2981 pracovních neschopností.

ZDROJ: ČSSZ

FOTO: © PHOTOGRAPHER KATI NEUDERT / AGENCY DREAMSTIME.COM



T. Pergnerová: Každý by měl dostat šanci znovu začít

Dnes je opět považována za jednu z nejlepších moderátorek. Byly ale doby, kdy si jen málokdo dokázal představit, že se Tereza PERGNEROVÁ vrátí zpět před kameru a bude stejně úspěšná jako před deseti lety. Stalo se. Její příběh zaujal i jednu americkou společnost, která přišla s nabídkou na založení nadačního fondu pod jejím jménem. Fond by měl pomáhat lidem bez domova a z terapeutických komunit pro drogově závislé.



FOTO: PRIMA TV – ADÉLA BARTONIČKOVÁ

Co vám nejvíce pomohlo odpíchnout se od pomyslného dna a dostat se zpátky na vrchol?

Myslím, že odrazit se dá jen ode dna. Víím, že chcete ode mě slyšet nějaké objektivní vysvětlení, ale když spadnete na to nejhorší dno, tak není jiná cesta – jen nahoru.

Jak byste vysvětlila člověku, který se nikdy nesetkal – nebo o tom neví – s drogově závislým, proč tomu někdy lidi propadnou?

Asi bych moc nevysvětlovala. Víte, závislost je jeden z nejzákladnějších projevů života. Někdo je závislý na matce, někdo to má vypilovanější,

někdo ne... Především bych neodsužovala. Obecně by mělo fungovat pochopení. Je to nemoc.

Vy jste si to prožila. Je podle vás důležitější zaměřit se na prevenci, nebo léčbu, popř. terénní programy?

Nejsem odborník, takže si netroufám tvrdit, co je důležitější. Prevence má určitě svůj význam.

Já vycházím ze své zkušenosti, co jsem prožila v léčbě, v komunitě, a z toho, že jsem se mohla vrátit domů „čistá“. Mě osobně zajímá, jak co nejlépe pomoci lidem, kteří úspěšně ukončí léčbu, jsou dobře nastartovaní, abstinují, aby

měli šanci znovu začít. Opravdu si netroufám tvrdit, co je důležitější. Vzpomínám si, že když mi bylo třináct, tak jsem viděla dokumentární film Poločas rozpadu. Tak brutálně to na mě zapůsobilo, že jsem byla přesvědčená, že bych v životě na drogy nesáhla – a spadla jsem do toho úplně po hlavě...

O svém synovi mluvíte jako o tom nejlepším, co vás v životě potkalo. Jakou rodinu byste mu chtěla vytvořit? Na co kladete při výchově důraz?

Na důslednost a podporu sebevědomí. To je strašně důležité. Ale opět pracuji jen s tím, co jsem zažila. Když bude chtít zpívat, tak ať zpívá – třeba falešně. Hlavní je ten prožitek, jaký on má. Rozhodně bych do něj nechtěla promítat svoje vlastní sny.

Pokračování na straně 2

Souběh rodičovského příspěvku a mateřské? Ne!

Dokončení ze strany 1

MPSV tuto informaci sdělilo všem úřadům práce. Matky, které jednorázově rodičovský příspěvek dostaly za kalendářní měsíc, ve kterém se dítě narodilo, a pokud jim v tomto měsíci náležela peněžité pomoc v mateřství po celý kalendářní měsíc, nebudou muset tuto dávku zpětně vrátit, protože ji pobíraly v dobré víře.

Kdy mateřskou a kdy rodičovský příspěvek

Prvních 28 týdnů dostává matka peněžitou pomoc v mateřství, která se vyplácí z nemocenského pojištění a činí 69 % denního vyměřovacího základu (vypočítává se z příjmů za předchozích 12 kalendářních měsíců). Matka samoživitelka a matka, která porodila více dětí najednou, pobírá tuto dávku 37 týdnů. Žena může dávku začít pobírat šest, maximálně osm týdnů před plánovaným termínem porodu. V době, kdy tuto dávku dostává, je na mateřské dovolené. V případě, že je PPM nižší než rodičovský příspěvek, doplatí příslušný úřad práce rozdíl do výše RP. V kalendářním měsíci, během kterého ženě skončí nárok na peněžitou pomoc v mateřství (například 25. den v měsíci), má už za tento měsíc nárok na rodičovský příspěvek.



Podmínky vyplácení

Aby žena mohla PPM dostávat, musí být v posledních dvou letech před porodem minimálně 270 dní nemocensky pojištěná. V případě, že nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství a je nemocensky pojištěná – například nastoupila do zaměstnání v 7. měsíci těhotenství – pak bude dostávat nemocenské šest týdnů před porodem a pak v šestinedělí. Při uplatňování výplaty peněžité pomoci v mateřství platí stejný postup jako při pobírání nemocenské. To znamená, že se matka musí obrátit na zaměstnavatele nebo příslušnou okresní správu sociálního zabezpečení.

Peněžitou pomoc v mateřství může v současné době do-

stávat pouze žena. Muž může pobírat tuto dávku v omezeném počtu případů (např. je-li osamělý nebo matka nesmí o dítě ze zdravotních důvodů pečovat). Pokud se partneri dohodnou, že s dítětem zůstane doma muž a matka dítěte nepobírá PPM, bude mu stát od prvního dne vypláčet rodičovský příspěvek. Aby MPSV tuto nerovnost napravilo, zahrnuje do návrhu nového zákona o nemocenském pojištění pozitivní změnu. Podle nové právní úpravy se PPM zvýší na 70 % denního vyměřovacího základu a budou ji moci čerpat i otcové, a to od 7. týdne věku dítěte, pokud tuto dávku nebudou pobírat matka dítěte. Návrh zákona vrátil dne 9. 2. 2006 Senát

s pozměňovacími návrhy Poslanecké sněmovně. Účinnost by měl nabýt 1. ledna 2007.

Od narození dítěte (pokud matka nepobírá PPM) nebo po skončení výplaty peněžité pomoci v mateřství nebo nemocenského poskytuje stát rodičům rodičovský příspěvek. V té době jsou na rodičovské dovolené. Výše dávky činí 1,54násobku životního minima na osobní potřeby rodiče. Dnes je to 3696 Kč. Na tuto dávku, kterou může pobírat kterýkoli z rodičů, pokud zůstane s dítětem doma, má nárok rodič, který rádně a celodenně pečuje o dítě, a to do čtyř let věku dítěte, nebo do sedmi, je-li zdravotně postižený. Rodičovská dovolená trvá do tří let věku dítěte. Čtvrtý rok, chce-li být rodič s dítětem doma, musí požádat zaměstnavatele o neplacené volno.

Rodiče, kteří pobírají rodičovský příspěvek, si mohou neomezeně přivydělávat. Musí však v době této výdělečné činnosti zabezpečit péči o dítě jinou zletilou osobou. Od února 2006 mohou děti starší 3 let, o které rodič osobně celodenně a rádně pečuje, navštěvovat mateřskou školu nebo obdobné zařízení každý den, a to maximálně na čtyři hodiny, aniž by jejich rodiče ztratili nárok na rodičovský příspěvek.

ČR se více zaměří na integraci cizinců

Česká republika vytvoří podmínky, které umožní občanům třetích zemí jednodušší začlenění do české společnosti. To je hlavní cíl aktualizované Koncepce integrace cizinců, kterou vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a kterou vláda schválila. Materiál je zaměřen na občany států, které nejsou členy EU, a je součástí dokumentu „Koncepce integrace cizinců v roce 2005 a její další rozvoj“.

Mezi hlavní oblasti, které by měly být pro cizince dlouhodobě žijící v ČR dostupnější, patří znalost českého jazyka, ekonomická soběstačnost, orientace cizince ve společnosti a vztahy cizince se členy majoritní společnosti. Podstatné je, aby se občané těchto zemí stali součástí české společnosti, byli soběstační a byli přínosem pro český stát. Na všech oblastech by se měly kromě státu podílet také nevládní neziskové organizace, obce a kraje.

V posledních letech se všechny členské státy Evropské unie včetně České republiky staly cílovými zeměmi mezinárodní migrace. Proto je potřeba věnovat otázce integrace cizinců velkou pozornost. Zkušenosti států, ve kterých už dlouhodobě žije větší počet cizinců, ukazují, že jejich nedostačná integrace může vést k některým závažným problémům včetně sociálních konfliktů. Pro zachování sociální soudržnosti je tedy ucelená strategie integrace cizinců klíčová.

V průběhu 90. let se i Česká republika změnila ze země tranzitní na zemi cílovou. Podle posledních dostupných údajů Českého statistického úřadu (ČSÚ) žilo v České republice k 31. 12. 2004 celkem 254 294 cizinců, z toho 174 049 občanů třetích, tedy nečlenských zemí. Trvale či dlouhodobě usazení cizinci (tj. s délkou

pobytu nad jeden rok) tvořili přibližně 1,8 % obyvatelstva ČR. Přehled nejpočetněji zastoupených států ukazuje následující tabulka:

Stát	Číslo obyvatel
Ukrajina	78 263
Vietnam	34 179
Rusko	14 747
Bulharsko	4447
Moldavsko	4085

Trend v nárůstu počtu cizinců lze očekávat i do budoucna. Podle střední varianty projekce vývoje obyvatel České republiky do roku 2050, kterou zpracoval ČSÚ, bude do roku 2050 z celkového počtu obyvatel České republiky 1,4 milionu imigrantů. Tedy téměř každý sedmý obyvatel České republiky.

Aktualizovaná Koncepce integrace cizinců nově vymezuje priority a klíčové předpoklady politiky integrace cizinců i v dalších oblastech života (např. v oblasti vzdělávání či zdravotního pojištění dětí cizinců) a stanoví postup při jejich odstraňování. Určujícími principy při zavádění opatření usnadňujících integraci cizinců do české společnosti jsou zásada právní jistoty, spravedlivého přístupu a princip nárůstání práv, podle kterého platí, že úměrně s délkou pobytu na území České republiky nabývá cizinec většího rozsahu práv.

Pilotní projekty pomohou s vysokou nezaměstnaností

Od začátku března se rozběhly pilotní projekty na podporu zaměstnanosti v Moravskoslezském, Karlovarském a Ústeckém kraji. Jejich cílem je motivovat lidi k práci a ke vzdělávání. Těm, kteří budou aktivní, poskytnou stát příspěvky.

Občanská společnost

Jedná se o projekt, který bude probíhat v Moravskoslezském kraji. Je zaměřen na podporu rozvoje občanské společnosti, na podporu práce v neziskových organizacích působících v oblasti sociální a zdravotní péče a dalších oblastech veřejného zájmu.

Podpora studia při zaměstnání

Projekt je určen zájemcům o studium s trvalým bydlištěm v Ústeckém kraji starším 19 let, zaměstnaným na poloviční pracovní úvazek, kteří budou zároveň studovat v rámci večerního, dálkového, distančního nebo kombinovaného studia na středních a vyšších odborných školách. V případě zájemců o studium na vysokých školách se jedná o distanční nebo kombinova-

né studium určené zájemcům starším 26 let. Dalšími účastníky projektu jsou vzdělávací subjekty se sídlem v Ústeckém kraji, které otevřou příslušné studijní programy a nabídnou je k dispozici Úřadu práce v Mostě.

Drobný zemědělec a chovatel

Projekt bude zkoušen v Karlovarském kraji. Jeho podstatou je podpora drobné pestilské a chovatelské činnosti. Účastník projektu musí mít trvalý pobyt v Karlovarském kraji. Další podmínkou je, že si sníží pracovní úvazek maximálně na polovinu stanovené pracovní doby a ve zbývajícím čase bude pracovat jako drobný zemědělec.

Konkrétní podmínky účastí v těchto zmíněných projektech sdělí příslušný úřad práce. Pilotní projekty vhodné doplňují stávající rejstřík nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pokud se osvědčí v praxi, budou využity i v dalších regionech.

Číslo měsíce
11 050

Taková je v tomto roce maximální výše podpory v nezaměstnanosti (v Kč).

První mezinárodní burza práce v ČR

Poprvé od vstupu České republiky do Evropské unie budou mít její občané možnost zúčastnit se mezinárodního veletrhu pracovních příležitostí, a seznámit se tak s nabídkou volných pracovních míst nejen v rámci České republiky, ale také v členských státech EU. Akce, kterou pořádají Evropské služby zaměstnanosti EURES ve spolupráci s českými úřady práce, proběhne ve dnech 14. a 15. března t. r. na Výstavišti Černá louka v Ostravě.

Prvního veletrhu práce se zúčastní zaměstnavatelé z Velké Británie, Slovinska, Kypru, Rakouska a České republiky. Čeští zájemci o práci v zahraničí budou moci využít přímého kontaktu se zahraničními zaměstnavateli

a přímo konzultovat pracovní podmínky v zahraničí. Na veletrhu budou přítomni také zástupci veřejných služeb zaměstnanosti z Německa, Polska, Slovinska a Velké Británie, kteří budou připraveni informovat zájemce o pracovních možnostech v těchto zemích. Svou účast zatím potvrdilo 11 zahraničních a 19 českých zaměstnavatelů.

Ministerstvo práce a sociálních věcí předpokládá, že po zrušení přechodných období pro volný pohyb pracovních sil ve všech státech EU budou podobné mezinárodní veletrhy pracovních příležitostí (tzv. job fairy) běžnou součástí nabízených služeb EURES a také úřadů práce.

Slovo ministra

Dokončení ze strany 1

Technické aspekty pak upravuje zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovněprávních vztazích, a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy, který Poslanecká sněmovna také schválila.

Novou právní normu nyní čeká projednání v Senátu. Legislativní proces tedy ještě neskončil. Přejí nám všem, aby nový zákoník práce zakončil svou pouť úspěšně a my se tak mohli těšit na nové pracovněprávní předpisy, které budou mnohem liberálnější než ty současné.

Ing. ZDENĚK ŠKROUMACH
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

T. Pergnerová: Každý by měl dostat šanci znovu začít

Dokončení ze strany 1

Budu ho podporovat ve věcech, které ho baví. Jestliže půjde úplně jiným směrem a bude ho bavit sport, tak ať sportuje. Je fajn, když ho vůbec něco zajímá.

Hodně se mluví o tom, že tradiční forma rodiny je v krizi. Vám vadí jiné formy rodiny jako například žena – žena, muž – muž?

V tomhle jsem asi dost konzervativní. Možná si proti sobě poštvu lidi, ale myslím si, že to není normální, že je to patologie. Je fajn registrované partnerství, ať jsou ty právní věci ošetřené, ale co se dětí týká, tak bych měla obavu. Řeknu vám vlastní zkušenost. Já a Samuel nejsme kompletní rodina. Vesměs se okolo něj pohybují ženy a už cítím, jak mu chybí autorita, jak mu straš-

ně chybí chlapecký element. Ten se nedá ničím nahradit, byť jsou role rozdělené.

Zmíníte reality show, jejíž tváří jste se stala. Překvapilo vás, že se do vily dostal Rom a že celou soutěž nakonec vyhrál homosexuál? Myslíte si, že jste tolerantní?

Spíš si myslím, že Vladko odvedl obrovskou práci pro homosexuály. Svým mužným designem naboural stereotypní představy některých lidí o homosexuálech.

Měla jste možnost pracovat i ve Spojených státech, takže jste určitě měla příležitost setkat se s tím, jak se tam lidé chovají k menšinám. Myslíte si, že se máme ještě co učit od zemí na západ od nás?

Podle mého jsme ještě dost ma-

nipulovatelní. Necháme se zmanipulovat. Když někdo vystoupí a něco řekne, tak se dav hýbe podle toho. Ale ono to vezme ještě pár let a budeme si jistí v postojích a názorech.

Naše tradiční otázka na závěr: Co je podle vás v životě nejdůležitější? Kterou vlastnost by si měl každý hýčkat, aby byl úspěšný v soukromém i pracovním životě?

Člověk má být především poctivý sám k sobě, nechat si, nenechat se otrávit. Někdy máme představu, když se vrátíme zpátky do života, že musíme dostat tu nejlepší práci. Ale začíná se „od píky“, někdy je ta práce i nepřijemná a nebaví nás, ale je potřeba vydržet, nenechat se otrávit. A co je v životě nejdůležitější? Nepřestat věřit, ať už věříme čemukoliv. To určitě.



TOMÁŠ REZEK

Rozhovor

M. Šimůnková: Pomohli jsme už 130 lidem

Potřebujete právní radu týkající se dítěte? Zkuste telefonní číslo 777 800 002. To patří Lince právní pomoci, kde pouze za cenu hovorného můžete získat cenné rady. Manažerkou projektu, který provozuje Nadace Naše dítě, je Mgr. Monika ŠIMŮNKOVÁ.



Mgr. Monika Šimůnková, manažerka Linky právní pomoci

Kolik jste za dobu fungování Linky právní pomoci přijali hovorů?

Linka právní pomoci začala fungovat na konci minulého roku, přesně 23. listopadu. Zatím jsme k dispozici každou středu od 14 do 18 hodin. Za těch pár středů už se k nám dovolalo 130 lidí, což si myslím není malé číslo.

Kdo hlavně volá? Maminky, tatínkové, prarodiče...?

Linka je určena hlavně pro dospělé, kteří mají právní problém týkající se dítěte. Volají tedy hlavně rodiče a největší skupinu tvoří maminky. Možná překvapivě volají často i tatínkové a pak i prarodiče. Měli jsme ale i několik telefonátů od sociálních pracovníků z místních úřadů.

S jakými dotazy se na vás volající obracují nejčastěji?

Nejvíce se dotazy týkají rozvodů a úpravy poměrů nezletilých dětí v souvislosti s rozvodem. Pokud dojde k rozvodové situaci nebo ještě nedošlo, ale dotýčný s ní počítá, tak ví, že se bude rozhodovat o dětech a o výživném, chce proto vědět, jaké má možnosti. S tím souvisí i další okruh dotazů, co dělat, když už je soudem určen styk s dítětem, ale rodič ho neplní. Dotazy se také samozřejmě týkají i výživného.

Odkazujete volající i na další instituce, spolupracujete s někým?

Vypracovali jsme databázi, která bude v nejbližší době umístěna i na našich webových stránkách www.nasedite.cz. Jsou v ní kontakty na organizace státní i nestátní, které se zabývají ochranou dětí. V případě, že dotaz není rázu právního, tak advokát, který na lince právě sedí, může z databáze, která je rozdělena podle krajů, dotýčného volajícího odkázat na příslušnou, místně příslušnou instituci. Spolupracujeme také s psychologem.

Co když nelze dotaz adekvátně zodpovědět po telefonu?

Není to tak často, ale stává se to. Někdy mají volající už třeba rozsudky soudů a je potřeba, aby to právník přečetl. Máme k dispozici databázi advokátů, s kterými jsme se dohodli, že pokud se na ně někdo obrátí s naším doporučením, dostane konzultaci buď zdarma, nebo za cenu nižší, než se běžně za takové služby platí.

Kolik právníků pracuje na Lince právní pomoci a jak jste s nimi navázali spolupráci?

V současnosti je to sedm advokátů. Některé jsem získala ke spolupráci já sama. Vyšel nám též inzerát v bulletinu České advokátní komory a díky tomu se nám ozvali další „sociálně smýšlející“ advokáti, kteří s námi spolupracují a jsou ochotni v některých případech poskytovat právní poradenství za zvýhodněných podmínek. (TR)

Mají nechat Rowlingovou klecová lůžka klidnou?

Klecová lůžka jsou velký problém. Jsou jedním z relikvů totality, která lidem brala svobodu, a to zcela bezohledně a důsledně. Jejím zájmem bylo zklidnit všechny jedince, kteří by mohli činit jakékoli „problémy“, jakkoli vyčnívat a narušovat kompaktní masu s nevýrazným názorem, pokud možno naprosto beznázorovou.

V rámci společnosti, která měla být za každou cenu loajální a beznázorová a také na první pohled neproblematičká, se nehodilo dívat se na ulicích na lidi, kteří byli jiní, problematičtí, jejichž životy neplynuly hladce a pracovně. A tak byli detašováni. Ať už trpěli nějakou dlouhodobou duševní nemocí anebo se narodili s nějakou závažnější neurologickou poruchou, odlišovali se mírou intelektu, způsobem pohybu apod. Pro takové lidi stát nevytvářel podmínky k přirozenému životu v běžné lidské společnosti. Naopak. Byli detašováni za hranice měst do velkých rezidenčních zařízení, ve kterých jim byla poskytována tzv. komplexní péče, a byli naprosto vytrženi ze života běžného, neměli nárok na variabilní život, přestože pravděpodobně měli také jenom ten jeden. Jenom ten jeden život, který by měl být naplněn, který by měl být žit. Nebylo tomu tak.

Těch velkých ústavů bylo a je v celé České republice hodně. Setrvačností se dostavovaly ještě koncem minulého století, protože zájem společnosti, díky nesnadným podmínkám rodin, které se o své bližní starat nemohly (mimo jiné neměly totiž dostatečnou pomoc ze strany sítě jiných sociálních služeb), o tyto ústavy byl. A tak se investovalo i koncem minulého století.

Situace se mění. Sice pomalu, ale mění. Díky tomu, že o věcech se může svobodně komunikovat a široká diskuze přináší informace. Tak je to i s klecovými lůžky. Dnes není na jedné straně hloupý a lživý stát a na straně druhé chytrý, inteligentní underground, který nazývá věci

pravými jmény. Společnost, jakkoli není vůbec ideální, se demokraticky strukturuje a i ve státní správě pracují lidé, kteří mají potřebu věci nazývat pravými jmény. Je jasné, že setrvačností bude věc ještě dlouho vnímána zkrlesle. Je zřejmé, že lidé pracující ve státní správě budou vnímáni jako ti původní, co ve státní správě pracovali za totality. Lidé, kteří ve státní správě pracují dnes, tuto tíživou roli unesou a budou nadále řešit problematiku koncepčně a odpovědně.

Tak je to i s klecovými lůžky. Ano, existují, i když je jich stále méně, existují stejně jako další restrikce, které práci lidem v ústavní péči usnadňovaly a mnohdy umožňovaly. Podmínky ústavní sociální péče – velká kapacita, málo personálu, žádné celoživotní odborné vzdělávání při minimální vzdělanosti starostovců čáre v případě pracovníků ústavní sociální péče, neexistence metodik pro práci v ústavu apod. – se mění jen velmi pomalu a těžce.

Paní Rowlingová, protože je spisovatelka a spisovatelé ve společnosti tradičně hrají roli morálních konzultantů, protože reflektují věci citlivé a intelektově, se o věc přirozeně zajímá. Je dobré, že spisovatelé poukazují na jevy, které berou lidem kvalitu jejich životů. Mohla by se také zabývat podobnými jevy ve své zemi, tam mají tradici jiné způsoby omezování pohybu klientů, s rizikem v chování. Paní Rowlingová však dostala fotografie dětí v klecových lůžkách ze země střední a východní Evropy a ten pohled je skutečně hrozný. Navíc je nemístné, aby děti v těchto lůžkách pobývaly. Je to možné jen v případech naprosto

mimořádných, kdy by jinak ohrožovaly život svůj či někoho jiného, a za odborného dohledu lékaře.

Koncepce státu v oblasti restrikcí v zařízeních sociálních služeb vychází ze znalosti problematiky a ze snahy řešit ji kompetentně a koncepčně. Na konci tohoto řešení je individualizovaná podpora lidí se specifickými potřebami, podpora vycházející z jejich potřeb a zdůrazňující jejich právo na důstojný a kvalitní život.

I v České republice již existují zařízení ústavní sociální péče, která se sama díky lidem v čele, kteří trpěli „úctou“ k životu všech jedinců a vnímali ponižující institucionální péči jako nepřiměřený způsob života lidí, přeměnila ve strukturovanou síť služeb, která jejich klientům poskytuje možnost žít život „normální“, chodit do práce, do školy, nakupovat, rozhodovat se, co budou dělat a s kým chtějí být.

Tudy vede cesta a je na jednotlivých složkách státu a aktivitách občanské společnosti, aby se do procesu rehabilitace práv občanů se specifickými potřebami zapojily, a je na státní správě, aby v tom pomohla do té míry, do jaké může, nástroji, které k této podpoře má.

Paní Rowlingová možná přijede jako soukromá osoba s citlivou spisovatelskou duší, která přinese mnoha dětem spoustu radosti a také naděje v dobré konce. Přesně pravý opak dělají ty organizace, které fakta nezajímají a mají stále potřebu vytvářet obraz rozdělené společnosti.

Mgr. IVANA JANIŠOVÁ

ODDĚLENÍ KONCEPCE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Poradna

Jak vypočítat průměrný výdělek?

Zaměstnankyně končí pracovní poměr z organizačních důvodů 2. května. Bude jí vyplaceno odstupné a náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou z letošního roku. Z jakého čtvrtletí bude určen průměrný výdělek a kdy jí bude vyplaceno odstupné a náhrada mzdy, když v měsíci říjnu neodpracovala ani jediný den?

Odstupné se především – podle ustanovení § 60 a zákoníku práce – vyplácí po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy, pokud se zaměstnavatel nedohodne se zaměstnancem na výplatě odstupného v den skončení pracovního poměru nebo na pozdějším termínu výplaty. Odstupné ani náhrada mzdy za dovolenou samozřejmě nejsou mzdou, a proto se nezapočítávají do průměrného výdělku. Mzdou je například:

- základní mzda, nebo smluvní či základní mzda,
- osobní ohodnocení,
- prémie,
- odměny všeho druhu, kromě odměn za pracovní pohotovost,
- příplatky,
- naturální mzda.

Sohledem na skutečnost, že zaměstnankyně skončila pracovní poměr 2. 5. 2006, její průměrný výdělek bude určen z rozhodného období 1. čtvrtletí (1. ledna do 31. března 2006). Tento výdělek bude použit při poskytnutí náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou. Průměrný výdělek bude určen podle ustanovení § 275 zákoníku práce a § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku. (JAK)

ODEBRÁNÍ INVALIDNÍHO DŮCHODU

Upřesnění odpovědi z minulého čísla

Byl mi odebrán částečný invalidní důchod pro pokles na 25 %. Chápu to tedy, že jsem stejně z jedné čtvrtiny nemocný. Důchod jsem pobíral 14 let po pracov-

ním úrazu. Pracoval jsem a pracuji na částečný úvazek a zaměstnavatel mi vyšší důchodu dorovnával na původní výši platu. Teď po odebrání částečného invalidního důchodu prý na to nemám nárok. Proti rozhodnutí lékařské posudkové komise se budu odvolávat, ale vyřízení prý trvá půl roku. Ocitl jsem se téměř bez příjmu, protože plat je v tomto případě směšný. Je to tak možné?



Pokud pojištěnec nesouhlasí s výsledkem posouzení svého zdravotního stavu, výdělečné schopnosti a invalidity lékařem OSSZ, musí vyčkat na doručení rozhodnutí orgánu důchodového pojištění (ČSSZ) o důchodu.

Teprve proti rozhodnutí o důchodu může pojištěnec podat správní žalobu, a to u příslušného krajského soudu (Městského soudu v Praze) ve lhůtě do dvou měsíců od doručení rozhodnutí.

V rámci přezkumného řízení soudního může pojištěnec uplatnit výhrady k posouzení svého zdravotního stavu, předložit soudu další odborné lékařské nálezy, které nebyly vzaty v úvahu, nebo navrhnout doplnění dokazování o zdravotním stavu. Soud si pro účely přezkumného řízení vyžaduje posudek o jeho zdravotním stavu u posudkové komise MPSV jako jeden z důkazů pro svoji rozhodovací činnost. Na základě posudku posudkové komise MPSV a dokazování ve věci nezávislý soud rozhodne o žalobě.

Pokud byl pojištěnec částečně invalidní a při pobírání částečného invalidního důchodu pracoval ve zkráceném pracovním úvazku, měl by po oduznání částečné invalidity lékař závodní preventivní péče u zaměstnavatele posoudit znovu zdravotní způsobilost pojištěnce k práci, zejména ve vztahu ke skutečnosti, zda je, nebo není schopen pracovat v plném pracovním úvazku a za jakých pracovních podmínek a s jakým zdravotním omezením je schopen pracovat. To bude významné i pro odškodňování pracovního úrazu z hlediska výše náhrady za ztrátu na výdělek, neboť je rozhodné, zda je dána přímá a příčinná souvislost mezi pracovním úrazem a pracovním zařazením zaměstnance po pracovním úrazu – tedy např. zda je zaměstnanec z hlediska zdravotního stavu schopen zvýšit si dosavadní pracovní úvazek, a dosahovat tak vyššího příjmu než v pracovním úvazku zkráceném. (ZVO, SCHM)

Oslavte s námi Mezinárodní den rodiny

Máte děti a rádi se s nimi bavíte? Nebo je nemáte, ale máte rádi zábavu? Pak si poznamenejte do kalendáře neděli 14. května 2006 a zamířte se svými blízkými do pražského zoo.

V rámci oslav Mezinárodního dne rodiny pořádá naše ministerstvo akcí, jejímž cílem je zapojit rodiny do společné činnosti, a zdůraznit tak smysl rodiny a význam rodinných vztahů, zejména mezi rodiči a dětmi. Ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi (NNO), které se věnují lidem se zdravotním postižením a problematice neúplných rodin, chceme zdůraznit potřebu pevných rodinných vztahů v různých životních situacích.

Součástí bude celodenní kulturní program. Vystoupí Heidi Janků, Inka Rybářová, Václav Upír Krejčí, Magdalena Reifová, divadlo Mimo a řada dalších. Součástí akce bude i prezentace NNO, v jejichž stáncích si budete moci vyrobit keramickou rodinnou kasičku, rodinný kalendář, erb či rodomen nebo batikovat trička.

Připraveny pro vás budou také různé soutěže, ve kterých můžete vyhrát například skřítku Hajánka a řadu dalších pěkných cen. O týden později – 21. května 2006 – se na podobnou akci můžete těšit v zoo v areálu Lešná ve Zlíně.



Úrazové pojištění – II. část

Ustanovení směrnic EHS o volné soutěži na pojistném trhu jsou hlavním důvodem transformace současného režimu zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, kdy je zákoníkem práce tento produkt svěřen dvěma komerčním pojišťovnám. Stav, kdy se ostatní tuzemské i zahraniční pojišťovny na tomto produktu obchodně podílet nemohou, je z pohledu závazků České republiky vůči Evropské unii neudržitelný.

Úrazové pojištění je v EU chápáno jako jeden z pilířů sociálního zabezpečení. Jestliže se úrazové pojištění komercializuje, musí být podle 92/49/EEC tento produkt přístupný pro všechny pojišťovny EU bez omezení.

Vláda se při odstranění nedostatků současné právní úpravy obsažené § 205d zákoníku práce a při schvalování návrhu zákona o úrazovém pojištění přiklonila k vytvoření samostatného úrazového pojištění jako součásti sociálního pojištění spravovaného Českou správou sociálního zabezpečení. Předloženým návrhem zákona o úrazovém pojištění se mění dosavadní koncept poskytování a právní úpravy zákonného pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu a nemoci z povolání v souladu s pozicí, kterou zaujala Česká republika v průběhu vyjednávání o podmínkách přístupu České republiky k Evropské unii, a to tak, že navrhuje přechod z komerčního pojištění na pojištění sociálního systému, které formuluje jako pojištění komplementární k zákonnému systému sociálního zabezpečení.

Hlavní principy navrhované právní úpravy

Návrh zákona (dále jen „návrh“) o úrazovém pojištění zaměstnanců (dále jen „úrazové pojištění“) a návrh zákona o změně některých zákonů v souvislosti s přijetím zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců obsahuje novou úpravu pojištění zaměstnanců pro případ poškození zdraví při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. Představuje zásadní systémovou změnu, která přenáší odpovědnost za provádění úrazového pojištění na stát, mění charakter pojištění a zavádí do něj prvky, které se standardně vyskytují v systémech úrazového pojištění ve vyspělých zemích, posiluje právní jistoty zaměstnanců i jejich zaměstnavatelů a vytváří předpoklady pro dlouhodobou stabilitu pojištění za finančně přijatelných podmínek jak z pohledu státu, tak z pohledu zaměstnavatelů.

Nový systém úrazového pojištění převezme závazky vzniklé v systému zákonného pojištění odpovědnosti za

škodu při pracovních úrazech a nemocích z povolání, bude hradit nově i obdobné náhrady poskytnuté v současné době zaměstnancům organizačních složek státu a také tzv. staré nároky, tj. náhrady škody při pracovních úrazech a nemocích z povolání, které vznikly před 1. lednem 1993, a u nichž povinnost uspokojit tyto nároky přešla, popř. přejde na stát.

Mimo systém úrazového pojištění zůstanou do budoucna z okruhu zaměstnaných osob



s ohledem na specifický charakter jejich činnosti pouze vojáci z povolání a příslušníci bezpečnostních sborů, kteří mají vlastní specifickou úpravu odškodnění služebního úrazu a nemoci z povolání, jejíž implementace do zákona o úrazovém pojištění zaměstnanců by činila úrazové pojištění nevyváženým.

Do budoucna již tedy nepůjde o pojištění odpovědnosti zaměstnavatele za škodu při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání, ale o formu sociálního úrazového pojištění s vlastním systémem poskytování dávek. Zachovává se komplementární podoba pojištění, což znamená, že úrazové pojištění bude, tak jako předchozí zákonné pojištění, komplementem k pojištění zdravotnímu, nemocenskému a důchodovému.

Provádění úrazového pojištění bude svěřeno České správě sociálního zabezpečení jako organizační složce státu, která provádí i ostatní druhy sociálního pojištění. Nositel úrazového pojištění bude zajišťovat aktivní výběr pojistného na základě průběžného porovnávání seznamu poplatníků pojistného s registrem ekonomických

subjektů. Provádění úrazového pojištění organizační složkou státu zajistí vyhodnocování průběhu úrazového pojištění za účelem nastavení jeho vyváženého režimu. Vzhledem k tomu, že nositel úrazového pojištění bude vyplácet dávky, sníží se výrazně zatížení zaměstnavatelů agendou i jejich finanční náklady související s prováděním úrazového pojištění. Nadále již zaměstnavatelé nebudou stanovovat výši jednotlivých náhrad a provádět jejich výplatu, budou pouze poskyto-



vat nositeli úrazového pojištění součinnost v rozsahu obdobném jako v jiných systémech sociálního pojištění.

Opouští se dosavadní systém odškodňování pracovních úrazů a nemoci z povolání a koncepce náhrad za ztrátu na výděleku. Ruší se objektivní odpovědnost zaměstnavatelů za škody v těchto případech, která je v evropském měřítku ojedinelá. Zavádí se dávkový systém obdobně, jako je tomu v sociálním zabezpečení, který z pohledu zaměstnance zachovává současný stav, kdy zaměstnanec nemusí prokázat, že k pracovnímu úrazu nebo nemoci z povolání došlo zaviněním zaměstnavatele.

Pozice zaměstnance se se zřetelem k této změně nijak nezhoršuje, protože stejně jako dosud neponese důkazní břemeno a jeho nárok bude splněn zákonem stanovených podmínek, jeho právní jistota získání nároku na dávku však bude vyšší, protože státní orgán, který bude o jejím priznání rozhodovat, nebude mít na rozhodnutí vlastní hmotný zájem. Případné spory se budou týkat – stejně jako dosud – jen

skutkové otázky, zda úraz je úrazem pracovním, příčinné souvislosti poškození zdraví zaměstnance s pracovním úrazem a výše dávky.

Navrhovaná úprava v porovnání se stávající úpravou zásadně pozměňuje podmínky pro stanovení výše vypláčených dávek s ohledem na koncepci změny, která souvisí s opuštěním principu náhrady za ztrátu na výděleku a uplatněním sociálního dávkového systému úrazového pojištění. Proto nebudou a ani nemohou být výše „starého“ a „nového“ plnění v jednotlivých případech totožné. Jednou z takových podmínek je i posouzení poškození zdraví a míry poškození zdraví lékařem orgánu úrazového pojištění jako podkladu pro priznání dávky úrazového pojištění. Dojde tedy k větší diferenciaci výše dávek v závislosti na rozsahu a tíži poškození zdraví. Navrhovaný systém zároveň počítá i s určitou ochranou stávajícího plnění. Některé dávky, resp. náhrady jsou ponechány na dosavadní úrovni (např. bolestné, příspěvek za ztížení společenského uplatnění), jinde je pro zaměstnance navrhovaná úprava výhodnější (zejména v případech, kdy v období před pracovním úrazem dosahoval malý výdělek a vypláčená náhrada se mu při pozdějším nárůstu nového výděleku snižovala). Opakující se dávky (renty) budou oproti současnému stavu motivovat poškozeného zaměstnance k návratu do zaměstnání a omezí podstatně i možnosti zneužívání úrazového pojištění. Návrh zákona počítá také se zvýšením stávajícího jednorázového odškodnění pozůstalých. Zavedení rehabilitace v úrazovém pojištění jako nové věcné dávky představuje určitý pokrok, především pro zaměstnance, kteří se dříve uzdravili a budou se moci i dříve vrátit do práce. Rehabilitaci v úrazovém pojištění bude možno poskytnout ale jen tehdy, pokud nenáleží podle jiných právních předpisů.

Klíčové z hlediska mezinárodních zkušeností s fungováním moderních systémů úrazového pojištění i z hlediska praktických potřeb zaměstnanců i zaměstnavatelů je začlenění prevence vzniku pracovních úrazů a nemocí z povolání do navrhované úpravy. Prevence prováděná nositelem úrazového pojištění nebude nahrazovat plnění povinností jednotlivých zaměstnavatelů v oblasti prevence rizik, uložených zákoníkem práce, ale bude působit celo-



plošně k předcházení vzniku poškození zdraví při práci. Na tuto úrazovou prevenci bude v jednotlivých letech vyčleněno 6% z celkového objemu dávek vypláčených v předchozím roce.

Stejně významným novým prvkem úrazového pojištění, který bude motivovat zaměstnavatele ke zvyšování úrovně bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, je zavedení systému bonus – malus, jako ekonomických nástrojů (přirážka k pojistnému a sleva na pojistném) ovlivňujících výši placeného pojistného v závislosti na vývoji počtu a závažnosti pracovních úrazů a nemocí z povolání. Účelem navrhované úpravy je též sjednocení režimu úrazového pojištění s ostatními systémy sociálního pojištění, které umožní dosažení významných synergických efektů u nositele pojištění a zajistí jak vyšší účinnost systému zejména v oblasti výběru pojistného, tak i jeho nižší provozní ná-

klady. To současně sníží administrativní zátěž na straně zaměstnavatelů a zjednoduší uplatňování nároků z úrazového pojištění na straně zaměstnance.

Pro zavedení úrazového pojištění jako sociálního systému existují závažné ekonomické i právní důvody, zejména výše uvedené důvody související se vstupem České republiky do Evropské unie. Z ekonomických důvodů je třeba zejména zdůraznit výrazně nižší ekonomickou náročnost průběžně financovaného úrazového pojištění jako sociálního systému (oproti komerčnímu systému pojištění spojeného s tvorbou pojistných rezerv a výplatou dividend akcionářům), která je výhodná jak pro stát (nižší nároky na státní rozpočet), tak pro zaměstnavatele (perspektivně nižší pojistné), a tím i pro zaměstnance.

ZDROJ: NÁVRH ZÁKONA O ÚRAZOVÉM POJIŠTĚNÍ
MUDR. ALENA ZVONÍKOVÁ
Mgr. JARMILA TÁBORSKÁ
ODBOR KONCEPCE SOCIÁLNĚ ZDRAVOTNÍ POLITIKY

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

Práce & sociální politika
Měsíčník odborné veřejnosti Práce a sociální politika ABC

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

Cena předplatného na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.
Vyplněný kupon zašlete na adresu:
Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9
Předplatné je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby
měsíčníku na adrese www.noviny-mps.cz.

Projekt

Pracovní rehabilitace pro zdravotně postižené

Začátkem prosince loňského roku začala realizace projektu spolufinancovaného Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky, který se jmenuje Systém péče o zdravotně postižené formou pracovní rehabilitace občanů evidovaných na úřadech práce Jihomoravského kraje (Brno-venkov, Hodonín). Projekt bude trvat dva roky a je rozdělen do dvou etap.

V rámci projektu bude realizována celá řada aktivit, které obsahově i typově budou totožné v obou etapách projektu. Patří sem – kurz osobní efektivity s bilanční diagnostikou, ergodiagnostika, kurz obsluhy PC, specifické rekvalifikace, ukončení bilančně-diagnostických a vzdělávacích aktivit, příprava na praxe, pracovní rehabilitace formou čtyřměsíčních praxí a nástup do pracovních poměrů. Předkladatelem projektu je společnost CC Systems, a. s., se sídlem v Hodoníně.

První kontakt s klienty z řad cílové skupiny zajistil příslušný úřad práce. Následně proběhlo první setkání s klien-



ty na informačně výběrové schůzce, která se konala zvlášť pro klienty z regionu Brno-venkov a zvlášť pro klienty z regionu Hodonín. Klienti byli seznámeni s projektem, jeho obsahem i časovým harmonogramem. Výběrově informačních schůzek se zúčastnilo cca 40–50 klientů z každého regionu. Po prezentaci proběhly krátké individuální rozhovory, při kterých se zjišťoval zájem klientů o účast v projektu a současně byla vybrána skupina 12 účastníků projektu. Někteří z klientů měli okamžitý zájem o účast, jiní uváděli důvody, proč se zúčastnit nechtějí – např. rodinné dů-

vody, zdravotní, projekt je neoslovil apod. Další z klientů projevil zájem o účast v II. běhu projektu. Informace o aktuálním dění získáte na www.ccsystem.cz.

První aktivitou, kterou absolvovali účastníci projektu, byl kurz osobní efektivity s bilanční diagnostikou. Účastníci projektu dostali možnost seznámit se např. s psychologii osobnosti, psychologii nezaměstnanosti, s tím jak psát životopis, jak oslovit potenciální zaměstnavatele, jak správně telefonovat atd. Jednou z částí tohoto kurzu bylo i několik hodin věnovaných přijímacímu pohovoru. V průběhu této aktivity se účastníci projektu individuálně zúčastnili ergodiagnostického vyšetření v partnerské Fakultní nemocnici Brno nebo Nemocnici Kyjov.

Další aktivity budou navazovat a vytvoří ucelený komplex vzdělávacích aktivit kombinovaných s pracovní rehabilitací, který umožní některým z účastníků získání trvalého pracovního místa a všem zvýší šance na uplatnění na otevřeném trhu práce.

PŘEDSTAVUJEME

Denní centrum Žirafa v Karlových Varech

Události v Karlových Varech, alespoň pro nás, je otevření nového denního centra. Centrum je určeno pro klienty se speciálními potřebami, tzn. klienty s různým typem postižení, a jejich rodiny. Denní centrum Žirafa (DCŽ) vzniklo v prostorách bývalé mateřské školky ve Staré Roli a o jeho vznik se zasloužilo občanské sdružení „Nejste sami“. Na stavební úpravy přispělo město, kterému proto patří náš velký dík.



Ptáte se, proč zrovna žirafa? Dovolili jsme si použít jméno tohoto zvířete, protože se nám líbí jeho vlastnosti, které vyjadřují i naši filozofii. Žirafa je býložravec, mírumilovné zvíře, dívající se na svět shora. V přírodě na nikoho neútočí a nemá přirozené nepřátele. A navíc je z dálky pěkně vidět, i když je maskována příjemnou okrovou barvou.

DCŽ je bezbariérová jednopatrová budova. V přízemí se nachází stacionář pro děti s těžkým kombinovaným postižením, zhruba od 4 let do ukončení povinné školní docházky. Součástí stacionáře je rehabilitace, kde bude fyzioterapeut cvičit s našimi klienty Vojtovou a Bobathovou metodou. V budoucnu plánujeme i koupele v masážní vaně, které jsou pro děti s tělesným postižením nejenom příjemné, ale i velmi prospěšné. Momentálně všemi silami hledáme zkušeného fyzioterapeuta, který bude mít k „našim“ dětem blízko.

V přízemí se nachází velká relaxační místnost, kde bude zanedlouho vodní lůžko. V této místnosti je i částečně od-

dělený prostor na individuální vzdělávání speciálním pedagogem. Na relaxační místnost navazuje velká třída, které zatím říkáme herna. Herna je určená na skupinovou činnost včetně jídla, společných ranních chvil a muzicírování. Za zmínku jistě stojí i malý temný kabinet, který slouží ke zrakové stimulaci. Samozřejmostí jsou bezbariérové toalety v obou podlažích. Jediným problémem v bezbariérovém řešení budovy zůstává spojení mezi pří-

mím a patrem. Zatím je mezi podlažími jen pozvolné schodiště. Snažíme se oslovit co nejvíce sponzorů, aby se nám podařilo vybudovat vnitřní výtah co nejdříve.

A to už se dostáváme do prvního patra, kde jsou tři velké místnosti. Dvě jsou určeny pro chráněné dílny – výrobu keramiky, tkaní na tkalcovských stavech, výrobu ručního papíru a svíček. V dílnách budou zaměstnáni klienti s průkazem ZTP, ZTP/P po ukončení povinné školní docházky. Největší místnost tohoto patra slouží jako učebna či v případě potřeby jako malý společenský sál. Máme představu, že se zde budou konat setkání, semináře, školení, výstavy či kulturní akce. Horní patro uzavírá cvičná kuchyňka, kde si klienti budou v rámci sociálních programů připravovat svačiny či pohoštění při různých společenských akcích. Čeká nás ještě spousta práce, abychom si našli své stále místo nejen v Karlovarském kraji, ale hlavně v srdcích našich klientů. Právě spokojenost kli-

entů a jejich rodin je pro nás tím nejdůležitějším měřítkem úspěchu. Úkolem celého týmu je nejenom zajištění komplexní péče, tzn. ucelené rehabilitace, ale hlavně to, aby se klientům u nás líbilo a rádi se vraceli. Do budoucna máme ještě mnoho smělých i nesmělých plánů. Chtěli bychom pořádat letní i zimní tábory, jezdit k moři, vybudovat chráněné bydlení a nabídnout rodičům respitní péči. Elán nám nechybí, ale co zatím chybí, je dostatek financí. Tak nám, prosím, držte palce, ať nezůstane jenom u plánů.

A na závěr asi ty nejdůležitější informace. Zkušební provoz jsme zahájili 1. února 2006. Slavnostní otevření DCŽ chystáme na druhou polovinu března. Tímto vás co nejsrdčněji zveme.

Najdete nás v Karlových Varech, ve Staré Roli, Dvořákové ulici č. 1. Kontaktovat nás můžete telefonicky na 358 815 220, na e-mailu renatakunesova@seznam.cz nebo na andrea.kulova1@seznam.cz.

Mgr. ANDREA KULOVÁ
SPECIÁLNÍ PEDAGOG DCŽ



Role seniorů v naší společnosti



FOTO: © PHOTOGRAPHER MARZANNA SYNCERZ / AGENCY DREAMSTIME.COM

V poslední době jsme zahlcováni informacemi o stárnutí populace a o jeho převážně negativních důsledcích pro společnost. K těm patří například vydávání stále vyšších prostředků na zajištění starých lidí nebo zvýšená potřeba různých forem zdravotní a sociální péče. Pojem „problematika stárnutí“ je spojen převážně s ekonomickou stránkou, protože mnohé státy mají značné problémy postproduktivní část obyvatelstva hmotně zabezpečit. V čem jsou tedy seniori pro společnost přínosem? Jaká je jejich současná role v naší společnosti? Na tyto a mnoho dalších otázek, týkajících se nejen života seniorů, byl zaměřen terénní výzkum studentů Univerzity Pardubice v obci Široký Důl na Poličsku.

Seniori jsou především lidské bytosti, které potřebují nejen ekonomickou pomoc, ale hlavně rodinné zázemí a lásku svých nejbližších, jak vyplývá z výzkumu.

Mají stejné právo na plnohodnotný život jako všichni ostatní, avšak naše společnost preferuje mládí, krásu a zdraví, a proto není divu, že si staří lidé mohou připadat diskriminováni. Většinou jsou ale seniori s tímto údělem smířeni. „Víte, každá generace má něco,“ říká paní Hurychová (ročník 1935).

Celospolečenský negativní postoj k seniorům v mnohých z nich vyvolává pocity vlastní zbytečnosti. Většina seniorů doufá, že v klidu dožijí svůj život a že nebudou břemenem pro své

nejbližší. Jejich soběstačnost a pracovitost, pokud jim to dovoluje zdraví, je ohromující, například paní Pakostová (ročník 1925), která žije v Širokém Dole už přes 70 let, je stále velice čilá a ve svém věku pečuje o celou domácnost a zahrádku.

V minulosti bylo samozřejmostí, že pod jednou střechou žilo i několik generací pohromadě. Hlavní rolí seniorů byla pomoc při výchově vnoučat a předávání svých životních dětem. Vícegenerační bydlení však v současnosti ustupuje do pozadí a seniori žijí stále častěji osaměle, odděleni od svých rodin. „Rodina za mnou nechodí málokdy, nemají čas. Děti jsou zaměstnané, to je dobře, ale nemají čas,“ říká paní Táběřová (ročník 1934), která bydlí po smrti manžela sama.

Důsledkem tohoto „odcizení“ členů rodiny se vytváří hluboká mezigenerační propast, která má za následek oboustranné nepochopení a netoleranci. Přesto existují společnosti, například Japonsko, kde je doživotní péče o staré lidi, spojená s láskou a úctou, samozřejmostí. Vezměme si z nich příklad. Seniori jsou nositeli tradice a kultury a jejich role je předávat své bohaté zkušenosti a dovednosti dále. Proto jsou nedílnou součástí naší společnosti. Nelze tvrdit, že výše uvedené problémy se týkají všech seniorů v naší společnosti, cílem článku bylo upozornit, že takové problémy ve společnosti existují.

MARTINA FATRDLOVÁ
UNIVERZITA PARDUBICE

Křížovka

Práce neziskových organizací je pro celou společnost nenahraditelná. Uvědomuje si to i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, a proto bude navrhovat, aby neziskové organizace příští rok dostaly od státu o dvě až tři miliardy více než letos. Finanční prostředky budou i nadále rozdělovat krajské úřady. Jak říká místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach: „Jejich zástupci totiž... (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zasíláte na adresu redakce novin do konce března. Jeden z vás obdrží publikaci *Niterný leadership* od Petera Urse Bendersa z produkce nakladatelství Management Press, NT Publishing, s. r. o. Úspěšný kanadský autor vychází z přesvědčení, že direktivní vedení symbolizované „vojenským stylem“ se postupně přehřívá ve prospěch vedení založeného na motivování a delegování a že správný manažer (vůdce) musí umět především věst sám sebe, vedení druhých je pak přirozenou záležitostí.

Peter Urs Bender
NITERNÝ LEADERSHIP
Leadership from Within



Tajenka z minulého čísla: „... která k tomuto zvýšení povede.“

Akreditaci na filmový festival Jeden svět 2006 získal A. Potůček ze Znojma. Gratulujeme.

Pomůcka: art. ogival. Ora	Drobná střela	Asijský veletok	Lomený oblouk	Značka niklu	Opravná loď	Žabka (expres.)	Druh lékáře	Čaj	Starořímská bohyně	Šumivé víno	Kus dřeva	Značka lawrencia	Domácky Etela	3. díl tajenky	Poplach
Světlý					Vzletný přednes Předložka					Rouška					
2. díl tajenky										Rozsudek Italské sídlo					
Osobní zájmeno				Úbytek váhy Deska sloupu				Lyžařský pozdrav Indián			Obec u Komárna Peruánský keř				
Opojný nápoj					Sklady uhlí Praotec				Horské kolo Spojka				Iniciály Ravelá Ibsenovo drama		
	Brzda (slang.)	Plášť beduína Antický obr				Tlapa (řídce) Napodobenina				Neznámý pisatel Anatéma					
Druh básně						Cisterna Plynný prvek					Vědro Zvyk (zastar.)				Borec
Rovnost (zkratka)			Mřížové dveře Kus ledu				Předek Popravčí					Hudební nástroj Plošná míra			
Druh usně				Oblak Části vozů				Část Prahy 6 Číslovka					Umění (franc.) Opět		
Příjmení Vergilia					Zvykové právo Jíl (sloven.)				Opevněné sídlo Název písmene				Značka hliníku In. Lukavského		
1. díl tajenky													Dvih		
Značka astatu			Značka lyží				Jinak (sloven.)						Sokolský sraz		

■ ČSSZ INFORMUJE

Na částečný invalidní důchod už nemá vliv výše výdělku

Od letošního února si mohou lidé, kteří pobírají částečný invalidní důchod, k němu přivydělat libovolnou částku.

Osoby částečně invalidní tak mají od 1. února 2006 nárok na celou výši částečného invalidního důchodu bez ohledu na příjem z výdělečné činnosti. Úpravu důchodu provede ČSSZ automaticky, není třeba o ni žádat, a to od května 2006. Spolu s upraveným důchodem obdrží klient také doplatek za únor, březen a duben 2006.

Ke změně také dochází v případech, kdy je poživatel plného nebo částečného



invalidního důchodu výdělečně činný v cizině. Dříve v takovém případě důchod nedostával. Podle nové zákonné úpravy není výdělečná činnost v cizině překážkou pro výplatu plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu.

Falšovat neschopenky je naivní

Pracovníci České správy sociálního zabezpečení se často setkávají s případy, kdy si lidé na legitimaci práce neschopeného přepisují datum vystavení či ukončení. Chtějí být déle doma a dostávat nemocenské. Přepisováním údajů na tzv. neschopence se ale dopouštějí trestného činu, za který jim hrozí odnětí svobody či peněžní trest. Na falšování legitimace praceneschopného přitom zaměstnavatelé či pracovníci OSSZ jednoduše přijdou – stačí, když porovnájí evidenci ošetřujícího lékaře s údaji správy sociálního zabezpečení. Potvrzují to případy z poslední doby.



FOTO: DREAMSTIME.COM

Například mladou ženu ze Znojemska policisté obvinili z trestného činu pozměňování veřejné listiny podle § 176/1 trestního zákona. Přepsání data oznámila Okresní správa sociálního zabezpečení Znojmo Policii ČR na podnět zaměstnavatele, který zjistil nesrovnalost v dokladech. Spolupráce zaměstnavatele s OSSZ Znojmo odhalila podvod včas. Ošetřující lékař informoval, že neschopenku neopravoval. Díky tomu k výplatě nemocenského, na které žena neměla nárok, nedošlo.

O rovných příležitostech pro ženy a muže

Rovnost žen a mužů je téma, kterému veřejnost věnuje stále větší pozornost. Je to téma, které se přímo dotýká každého z nás, neboť každý z nás je žena či muž. Rovnost žen a mužů nebo jejich nerovnost výrazně ovlivňuje mnoho důležitých oblastí života lidí – rodinu, zaměstnání, podíl na správě věcí veřejných, vzdělávání apod.

Ve společnosti vznikaly v průběhu historie lidstva tradiční představy o předem daném postavení ženy a muže ve společnosti. Podle těchto představ žena patří do domácnosti a hlavní rolí muže je mít zaměstnání a být živatelem rodiny. Tyto představy ve formě předsudků (říká se jim též „stereotypy“) přetrvávají do dnešní doby, i když již dávno neodpovídají změnám ve vývoji společnosti.

Ve skutečnosti ženy již po desetiletí mají svá zaměstnání a bez ženské pracovní síly je rozvoj ekonomiky nemyšlitelný. Muži už dávno nejsou živiiteli rodin a hospodaření běžné české rodiny je postaveno na dvou příjmech. Právě v důsledku přetrvávajících stereotypů však ženy mají na trhu práce větší problémy než muži – obtížněji získávají zaměstnání, mají ztížený přístup do vedoucích funkcí a společnost jim nevytváří takové podmínky jako mužům, aby měly možnost dosáhnout stejných výdělků jako muži. Péče o děti a domácnost stále ještě zůstává převážně záležitostí žen, a to i v případech, kdy jsou ženy stejně jako muži zaměstnány na plný úvazek. Přestože ženy tvoří více než polovinu obyvatel České republiky, jejich podíl na správě věcí veřejných je bohužel minimální, např. ve vládě jsou dvě ženy, v Poslanecké sněmovně 16 % žen, v Senátu 12 % žen, ani jedna žena není hejtmankou.

Muži mají problémy zejména při přidělování dětí do péče otců v případech rozvodu, což v naprosté většině případů bývá důsledkem jejich minimální praktické péče o děti v průběhu manželství. K takovému postoji je vede

okolí, které setrvává na zastaralých názorech, že se pro muže nehodí, aby se staral o své děti, přestože je toho plně schopen a rád by se o své děti staral.

Stereotypní představy o roli muže a roli ženy jsou přítěží jak pro muže, tak pro ženy a omezují je jako jednotlivce v jejich příležitostech svobodně rozhodovat o svém osudu. Překonávání stereotypů je úkol dlouhodobý, v řádu na desetiletí, možná i na generace.

Rovné příležitosti pro ženy a muže znamenají vytváření takových podmínek pro muže a ženy, aby bez zbytečných předsudků a překážek:

- mohli rozhodovat o svém životě (např. oboru vzdělání, zaměstnání, způsobu rodinného života, zapojení do správy věcí veřejných),
- měli rovné podmínky pro realizaci svých schopností,
- měli rovné možnosti být prospěšní rozvoji společnosti,
- podíleli se rovným dílem na výsledcích prosperity společnosti.

Rovnost žen a mužů patří mezi základní atributy demokratické společnosti.

Pro Českou republiku stejně jako pro ostatní členské státy Evropské unie je charakteristický stav, kdy právní řád jasně stanoví rovná práva žen a mužů, ale v praxi nemají ženy a muži rovné příležitosti svých práv využívat.

Cílem vlády je proto dosáhnout naplnění principu rovnosti žen a mužů především v praxi. Vláda České republiky přijala v roce 1998 pro naplnění principu rovnos-



FOTO: DREAMSTIME.COM

ti mužů a žen národní akční plán „Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti žen a mužů“ (www.mpsv.cz, rubrika Rovnost žen a mužů → základní vnitrostátní dokumenty). Národní akční plán obsahuje čtyřicet opatření, která vláda aktualizuje a jejichž plnění každoročně hodnotí. Vláda dlouhodobě systémovými praktickými kroky podporuje vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Pro prosazování rovnosti žen a mužů ve veřejnosti je rovněž důležité, aby stát kromě praktických kroků dal najevo i viditelnou, zřetelnou a jasně vyslovenou politickou vůli podporovat rovnost žen a mužů.

Evropský pakt o rovnosti žen a mužů

Nejvyšší představitelé šesti států Evropské unie, jejichž přínos pro rovnost žen a mužů je významný (Švédsko, Francie, Španělsko, Finsko, Česká republika a Dánsko), oslovili 9. února t. r. hlavy ostatních členských států, aby se připojily k připravovanému Evropskému paktu o rovnosti žen a mužů.

Evropský pakt o rovnosti žen a mužů je politický dokument – prohlášení o odhodlání států prosazovat rovnost žen a mužů a o politické vůli následně realizovat již přijatá opatření

a závazky. Iniciátorem výzvy je předseda vlády Švédska Göran Persson společně s prezidentem Francouzské republiky Jacquesem Chiracem, předsedou vlády Španělska Joséem Zapaterem, předsedou vlády Finska Matti Vanhanenem, předsedou vlády České republiky Jiřím Paroubkem a předsedou vlády Dánska Andersem Rasmussenem.

Evropský pakt o rovnosti žen a mužů je stručný a věcný dokument v rozsahu dvou stránek textu. Deklaruje politickou vůli vrcholných představitelů členských států Evropské unie v souladu s cíli Lisabonského procesu účinnými nástroji zajistit:

- rovné postavení žen a mužů na trhu práce a potírání stereotypních předsudků o roli mužů a žen v zaměstnání,
- zlepšení podmínek pro lepší vyváženost pracovního a rodinného života pro muže a ženy,
- posílení používání hlediska rovnosti žen a mužů ve všech plánovacích a rozhodovacích procesech.

Předpokládá se, že návrh Evropského paktu o rovnosti žen a mužů bude součástí jednání Jarního summitu Evropské rady (jednání vrcholných představitelů členských států Evropské unie) v březnu t. r.

JUDr. DAGMAR ZELENKOVÁ

VEDOUcí ODDĚLENÍ ROVNOSTI ŽEN A MUŽŮ

■ Z ÚŘADU PRÁCE

Úřady práce nepomáhají obcím, ale nezaměstnaným

Nedávno se v médiích rozvinula zbytečně hřmotná debata, jejímž předmětem bylo financování aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), potažmo veřejně prospěšných prací (VPP). V kalamiční situaci, kdy obce a komunikace mezi nimi byly mnohde paralyzovány přívaly sněhu, to bylo zvláště pikantní téma, přikojeně zvyšujícím se počtem nezaměstnaných, což v tomto ročním období je statisticky přirozený jev.

Řada starostů se zcela oprávněně ptá, proč úřad práce (ÚP) pumpuje do institutu VPP tak málo prostředků, když je nad slunce jasnější, že je pro stát mnohem efektivnější platit nezaměstnaného za odklizení sněhu než mu za nicnedělání domů posílat podporu v nezaměstnanosti. O tom není sporu a tuto banální pravdu zná každý ÚP i každá vláda. Nemůže však být sporu ani o tom, že každá vláda musí umět nalézt prostředky na financování těchto prací, a to tak, aby byly vynaloženy co nejúčelněji (veřejně prospěšně). Musí znát míru těchto subvencí, aby se náhodou nestalo to, že se tímto zdánlivě bohuhlubým opatřením neprodukuje už tak dost dlouhodobá nezaměstnanost či zda se negeneruje nový fenomén umělé zaměstnanosti, kde stát platí nezaměstnané jako své další státní zaměstnance, aniž by na zaměstnanost a další pojištění přispívali jako každý jiný.

Zákon o zaměstnanosti definuje veřejně prospěšné práce jako časově omezené pracovní příležitosti. Zákonodárcům šlo patrně o to, aby občané neztráceli po dobu své nezaměstnanosti pracovní návyky, aby pomoci VPP překlenuli období, kdy stálo práci nelze oka-

mžitě nalézt, nebo aby právě touto příležitostnou prací našli na trhu práce dlouhodobější uplatnění.

Do filigránského kalkulu makroekonomiky expertům na fiskální politiku (zákonodárcům) mluvit nemohu, neboť jsem toliko marginální instance moci výkonné, pouze úředník, kterému je po těchto výpočtech rozpočítána určitá suma, kterou musí umět co nejúčelněji strukturovat. ÚP by měl ctít princip aktivní politiky zaměstnanosti v tom smyslu, že nemůže jen pasivně podléhat tlaku žádostí o dotace, ale musí aktivně projekty na tvorbu míst v terénu realizovat, příležitostmi pro uplatnění svých klientů vyhledávat. Proto ÚP nemůže nástroj VPP chápat jako pomoc obcím, resp. jejich rozpočtům, neboť ÚP pomáhá především sobě s řešením své stěžejního úkolu, kterým je nezaměstnanost v regionu.

Hypotetický příklad: Proč by měl ÚP zřizovat za státní peníze místa ve VPP, když v obci stojí fabrika zahraničního investora, který marně shání 200 lidí bez kvalifikace do svých nově vybudovaných provozů, aniž by tento zaměstnavatel požadoval na ÚP dotaci? Proč platit za zřízení míst pro ne-

platiče pojištění, když zdarma tento zaměstnavatel z těchto dosavadních spotřebitelů státního rozpočtu učiní daňové poplatníky? Paradoxně, kdyby byla nulová nezaměstnanost, resp. pouze tzv. frikční jev, přirozené přerušování zaměstnání, než se zhruba do dvou třetím měsíců získá jiné, kde by sehnal ÚP na „pomoc obcím“ lidi? Když budou v obci všichni její obyvatelé zaměstnaní, což by měla být ctižádost každého starosty, znamená to snad, že náves bude plná odpadků, zapadaná listím a zarostlá kopřivami? Že se aplikací VPP obcím pomáhá (kanalizace, veř. osvětlení, úklid, zeleň, odpady atd.), je jen průvodní jev, multiplikační efekt nasazení tohoto nástroje, potěšující výsledek až druhého plánu.

Hledisek pro injecktáž trhu práce prostředky APZ je mnoho a není vždy jednoduché být v očích žadatelů spravedlivý. Hledisko spravedlivosti v systému nabídky lze těžko uplatnit. Žádá-li ÚP někde v zapadlé vsi starostu, aby zaměstnal v obci na VPP konkrétního, dejme tomu v té lokalitě i jinde těžko umístitelného občana a nabízí mu za to příspěvek ke mzdě, pak ta samá situace nemusí být v okolí centra okresu. A ačkoli ÚP zde, kde je dosta-



FOTO: © PHOTOGRAPHER GALINA DREYZINA / AGENCY DREAMSTIME.COM

tek jiných pracovních příležitostí, starostu nezádá o vytvoření místa, tak mu nekřivdí a nemůže být řeč o nespravedlivém rozdělování, či o protežování jiných obcí na úkor této.

Tyto ukazatele, resp. tato hlediska jsou navzdory tomu, že se mění v čase i prostoru, takřka konstantou. Na druhé straně, kolik peněz se takto rozloží, tzn. přidělený objem prostředků na APZ, je však věc proměnlivá a do vzorce přerozdělení vstupuje jako proměnná. Že letos státní rozpočet rozpočítal na APZ míň než loni, je věc poslanců, resp. zákona o státním rozpočtu a fiskální politiky státu. Sám s tím nemohu nic dělat. Sku-

tečnost, že na odstartování projektů APZ jsme obdrželi 45 mil., zatímco loni jsme čerpali 61 mil., mne může sice zneklidňovat, ale to je tak vše, jak na to mohu reagovat. Třeba příznivý vývoj ekonomiky, tvorba nových pracovních míst pomocí investičních pobídek, zvýšená spotřeba obyvatelstva, kladné saldo zahraničního obchodu atd., zkrátka ekonomický růst, a tedy pokles nezaměstnanosti způsobí, že nebude stát až tolik peněz na APZ potřebovat.

Anebo ta potřeba bude a pak mohu jen doufat, že se rezervy ve státním rozpočtu najdou, jako se našly loni. Neříkám, že budeme jen pasivně čekat, jak

to dopadne, budeme se snažit s přidělenými prostředky vyjít, popř. v mezích možného a rozumného intervenovat, ale každopádně se budeme aktivně připravovat na obě varianty vývoje. Protože každý starosta obce je pro úřad práce partner, a nikoli rival, neboť jsou to právě obce, které pomáhají zaměstnat těžko umístitelné občany. Věřím, že tento článek nebude houzenou rukavicí do nějakých soubojů se samosprávou, ale dobře pochopeným pokusem o vysvětlení některých postojů, které musí ÚP vzhledem k situaci zaujímat.

IVAN VILÍM

ŘEDITEL ÚP V LITOMĚŘICÍCH

(REDAKČNĚ ZKRÁCENO, REDAKČNÍ TITULEK)

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

Globální nedostatek pracovních míst

Před globální světovou krizí způsobenou rostoucím nedostatkem pracovních míst varoval generální ředitel ILO ve svém příspěvku na Světovém ekonomickém fóru v Davosu. Přivítal rozhodnutí tohoto fóra zařadit na program jednání v r. 2006 problematiku tvorby pracovních míst.



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MAILLARD J.

Globální krize pracovních míst má negativní důsledky pro trhy a příjmy a ohrožuje důvěryhodnost demokratického uspořádání na celém světě. Tato krize má stále větší odezvu mezi lidmi v chudých i bohatých zemích a stále více je slyšet hlas lidí požadujících spravedlivější podmínky, šanci na produktivní zaměstnání a příležitosti k nalezení a udržení práce. Důstojná práce by se proto měla stát ústředním cílem ekonomické a sociální politiky.

Globální krizi pracovních míst je možné ilustrovat několika čísly:

- Polovina pracovníků ve světě, přibližně 1,4 miliardy, žije v podmínkách, kdy příjem na jednoho člena rodiny nepřevyšuje 2 dolary denně. Většinou jsou to lidé pracující v rozsáhlém neformálním sektoru – živí se zemědělstvím, lovem ryb, příležitostnou prací ve městech – bez nároku na sociální dávky, sociální zabezpečení nebo zdravotní péči.

- Oficiálně registrovaná nezaměstnanost je na nejvyšším dosud dosaženém stupni a stále roste. V posledních 10 letech se zvýšila o více než 25% a v současné době postihuje 192 milionů pracovníků. Z toho téměř polovinu tvoří mladí lidé ve věku 15–24 let.

- Když lidé nemohou najít práci v prostředí, kde žijí, snaží se hledat lepší podmínky jinde. To způsobuje zvýšený tlak na migraci, která je zdrojem napětí, nemluví již o růstu kriminality a riziku, kterému jsou migrující lidé vystaveni v důsledku mezinárodního zločinu.

- Doposud jsme řešení tohoto problému hledali převážně v růstu HDP. Ukazuje se však, že globální ekonomický růst a působení tržních sil krizi nevyřeší. Přestože světová ekonomika rostla v roce 2005 vysokým tempem (4,3%), pro mladé lidi vstupující na trh práce se nevytváří dostatek pracovních příležitostí. V příštích deseti letech bude nutné v každém

roce vytvořit 40 milionů nových pracovních míst, jen aby bylo možné držet krok s rostoucím počtem dospívajících lidí.

K řešení této krize doporučuje ILO pět kroků:

- Přesměrovat důraz v ekonomické a sociální politice a postavit důstojnou práci do centra národního a mezinárodního úsilí, a najít tak novou rovnováhu mezi ekonomickou a sociální politikou vedoucí k posílení makroekonomické stability, bezpečnosti a schopnosti přizpůsobit se.
- Prosazovat trvale udržitelný ekonomický růst zaměřený na tvorbu důstojných pracovních míst jakožto prostředek globálního i lokálního ekonomického rozvoje.
- Pomocí politických programů a právních předpisů vytvářet vhodné prostředí pro povzbuzení konkurenční schopnosti a pro rozvoj podnikání a podporovat inovace a produktivitu se zaměřením na důležitost role malých a středních podniků v tomto procesu.
- Rozšiřovat odborný výcvik, celoživotní učení a další prostředky k rozšíření schopností lidí, se zvláštním zaměřením na mládež. Kdyby se podařilo snížit míru nezaměstnanosti mladých lidí na polovinu, představovalo by to zvýšení světového produktu o 2,2 bilionu US dolarů!
- Je nutné ovládnout působení tržních sil v globálním měřítku a spolit úsilí vlád, podniků, odborových svazů a dalších organizací občanské společnosti k splnění společného cíle – snížit rozsah chudoby.

Sdílet znalosti, pravomoc a zisk: firmy ve vlastnictví pracovníků

Počet firem ve vlastnictví pracovníků, podobných, jako je John Lewis ve Velké Británii, v nichž kapitál pracuje ve prospěch zaměstnanců, je relativně malý. Avšak nedávná publikace ILO Produktivita v družstvech a podnicích ve vlastnictví pracovníků: vlastnictví a účast se projevují, jejímž autory jsou John Loque a Jaquelyn Yates, je dokladem skutečnosti, že tato firemní struktura je úspěšná a má potenciál šířěji se uplatnit.



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/DELOCHE P.

Oxford Street je hlavní středisko nákupů pro Londýňany i turisty a mnoho velkých britských i mezinárodních firem tam má reprezentativní prodejny. Jednou z nich je obchodní dům patřící firmě John Lewis Partnership.

Firma John Lewis se však liší od jiných podniků zastoupených na Oxford Street. V britských městech má 27 obchodních domů a 170 supermarketů a je největší firmou v Británii, která je plně ve vlastnictví zaměstnanců. Všechny 63 000 zaměstnanců se považuje za „partnery“, kteří firmu společně řídí. Firma nemá žádné externí akcionáře a všechny její akcie patří zaměstnancům a jsou shromážděny ve zvlášť k tomu účelu zřízeném fondu (trustu).

Všichni partneři jsou zastoupeni prostřednictvím „Rady společenství“, která jmenuje pět ředitelů, kteří nemají pravomoc k řízení,

dohlížejí však na podnikatelské operace a mohou i odvolat výkonného ředitele firmy. Průběžně pak mohou na žádost zaměstnanců požadovat vysvětlení ke kritice nebo stanovisko k návrhům. K těmto účelům slouží také firemní časopis.

KULTURA VLASTNICTVÍ

Firma John Lewis je v Británii známa svou inovativní strukturou řízení, avšak vzhledem k tomu, že ji dřívější majitel zřídil víceméně z dobročinných pohnutek, se na ni většinou nepohlíželo jako na vzor pro ostatní. Jiného názoru je britské sdružení firem ve vlastnictví zaměstnanců (JOL), které je přesvědčeno, že vlastnictví a účast zaměstnanců zvyšuje produktivitu a zlepšuje výkon podniku, hlavně tím, že vytváří „kulturu vlastnictví“.

Rovněž nedávná studie ILO potvrzuje, že míra stability družstev a firem ve vlastnictví pracovníků je stejná nebo i vyšší než u ostatních typů firem a totéž platí i o produktivitě. Oba tyto typy firem by si také zasloužily zvýšenou podporu, protože jejich činnost přináší výhody nejen členům, ale i komunitám. Podle této studie družstva a firmy ve vlastnictví pracovníků obvykle platí po započítání podílů na zisku a dividend vyšší než místně obvyklé mzdy. Dostanou-li se tyto podniky do potíží, neřeší je v prvé řadě propouštěním členů, ale spíše sdílením práce nebo snížením prodejních cen s cílem zvýšit podíl na trhu.

Abyste výhody této formy vlastnictví skutečně projevily, musí být firma skutečně v rukou (kmenových) zaměstnanců. Jejich kontrola je velmi důležitá a vlastnický podíl nižší než 50% ztrácí význam.

Otázka, zda je zapotřebí podporovat zaměstnance v získání podílů na vlastnictví podniků, byla i na programu EU, zejména ve vztahu k Lisabonské strategii. Evropská komise před třemi lety vyzvala členské státy, aby podporu finanční účasti zaměstnanců považovaly za politickou prioritu. Tato výzva EU má široký záběr a pokrývá různé situace, od vlastnických podílů v podnicích až po družstva.

PŘEKLAD Ing. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2006)

ŽIVOTNÍ MINIMUM* (ŽM měsíčně) od 1. 1. 2006	<i>částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:</i> děti do 6 let věku 1750 Kč, 6-10 let 1950 Kč, 10-15 let 2310 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2530 Kč, ostatní občané 2400 Kč <i>částka na domácnost:</i> jednotlivec 2020 Kč, 2 osoby 2630 Kč, 3-4 osoby 3260 Kč, 5 a více osob 3660 Kč																																				
MINIMÁLNÍ MZDA v roce 2006 *	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i> od 1. 1. 2006: 7570 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 44,70 Kč/hod. od 1. 7. 2006: 7955 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.																																				
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2006	<table border="1"> <tr><td>1. tarifní stupeň:</td><td>44,70 Kč/hod.</td><td>7570 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>2. tarifní stupeň:</td><td>46,50 Kč/hod.</td><td>7880 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>3. tarifní stupeň:</td><td>48,60 Kč/hod.</td><td>8230 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>4. tarifní stupeň:</td><td>51,10 Kč/hod.</td><td>8650 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>5. tarifní stupeň:</td><td>54,60 Kč/hod.</td><td>9240 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>6. tarifní stupeň:</td><td>58,60 Kč/hod.</td><td>9930 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>7. tarifní stupeň:</td><td>63,20 Kč/hod.</td><td>10 710 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>8. tarifní stupeň:</td><td>68,60 Kč/hod.</td><td>11 620 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>9. tarifní stupeň:</td><td>74,60 Kč/hod.</td><td>12 630 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>10. tarifní stupeň:</td><td>81,90 Kč/hod.</td><td>13 860 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>11. tarifní stupeň:</td><td>90,60 Kč/hod.</td><td>15 340 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>12. tarifní stupeň:</td><td>100,60 Kč/hod.</td><td>17 030 Kč/měs.</td></tr> </table>	1. tarifní stupeň:	44,70 Kč/hod.	7570 Kč/měs.	2. tarifní stupeň:	46,50 Kč/hod.	7880 Kč/měs.	3. tarifní stupeň:	48,60 Kč/hod.	8230 Kč/měs.	4. tarifní stupeň:	51,10 Kč/hod.	8650 Kč/měs.	5. tarifní stupeň:	54,60 Kč/hod.	9240 Kč/měs.	6. tarifní stupeň:	58,60 Kč/hod.	9930 Kč/měs.	7. tarifní stupeň:	63,20 Kč/hod.	10 710 Kč/měs.	8. tarifní stupeň:	68,60 Kč/hod.	11 620 Kč/měs.	9. tarifní stupeň:	74,60 Kč/hod.	12 630 Kč/měs.	10. tarifní stupeň:	81,90 Kč/hod.	13 860 Kč/měs.	11. tarifní stupeň:	90,60 Kč/hod.	15 340 Kč/měs.	12. tarifní stupeň:	100,60 Kč/hod.	17 030 Kč/měs.
1. tarifní stupeň:	44,70 Kč/hod.	7570 Kč/měs.																																			
2. tarifní stupeň:	46,50 Kč/hod.	7880 Kč/měs.																																			
3. tarifní stupeň:	48,60 Kč/hod.	8230 Kč/měs.																																			
4. tarifní stupeň:	51,10 Kč/hod.	8650 Kč/měs.																																			
5. tarifní stupeň:	54,60 Kč/hod.	9240 Kč/měs.																																			
6. tarifní stupeň:	58,60 Kč/hod.	9930 Kč/měs.																																			
7. tarifní stupeň:	63,20 Kč/hod.	10 710 Kč/měs.																																			
8. tarifní stupeň:	68,60 Kč/hod.	11 620 Kč/měs.																																			
9. tarifní stupeň:	74,60 Kč/hod.	12 630 Kč/měs.																																			
10. tarifní stupeň:	81,90 Kč/hod.	13 860 Kč/měs.																																			
11. tarifní stupeň:	90,60 Kč/hod.	15 340 Kč/měs.																																			
12. tarifní stupeň:	100,60 Kč/hod.	17 030 Kč/měs.																																			
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2006	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i> 5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč <i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i> spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoposá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč benzin 91* Special 30,10 Kč; benzin 91* Normal 29,50 Kč; benzin 95* Super 30,40 Kč; benzin 98* Super plus 34,40 Kč; motorová nafta 29,50 Kč																																				

NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25% z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69% z denního vyměřovacího základu <i>Denní vyměřovací základ:</i> za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 510 Kč počítá 90%, z částky 510-730 Kč 60%, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 510 Kč počítá v plné výši, z částky 510-730 Kč se počítá 60%, k částce vyšší se nepřihlíží.
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69% za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
POJIŠTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i> u organizace a malé organizace: 26%, z toho 3,3% na NP, 21,5% na DP a 1,2% na SPZ u zaměstnanců: 8%, z toho 1,1% na NP, 6,5% na DP a 0,4% na SPZ u OSVČ: 29,6% na DP a SPZ, z toho 28% na DP a 1,6% na SPZ a 4,4% na NP (dobrovolně) u osob dobrovolně účastných DP: 28% na DP
POJIŠTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ*	OSVČ: 13,5% z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5% z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 9% z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<i>rodičovský příspěvek:</i> 1,54násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče <i>porodné:</i> 1 dítě – 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti – 6násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí – 10násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby <i>pohřebné:</i> 5000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0%, 1999: 8,5%, 2000: 9,0%, 2001: 8,5%, 2002: 9,2%, 2003: 9,9%, 2004: 9,2% (nová metodika); 2006: leden - 9,2% (nová metodika), únor 2006 - 9,1% (nová metodika)	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 28. 2. 2006	celkem: 528 154 z toho: 265 675 žen 76 522 osob se zdravotním postižením 37 569 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 28. 2. 2006	celkem za ČR:	66 487
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2006:	7,9
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem**	leden 2005:	8 140 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2005)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 439 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop...: 13 264 smrtelné úrazy: 55	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2005:	40 219
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ**** výdaje v roce 2005 (v tis. Kč)	celkem: 31 660 258 v tom: nemocenské: 26 258 125 podpora při ošetřování člena rodiny: 818 737 vytvářovací příspěvek v těhotenství a mateřství: 4492 peněžitá pomoc v mateřství: 4 578 904	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2003: celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 951 Kč, NS 16 800 Kč 2004 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 18 035 Kč, PS 18 117 Kč, NS 17 761 Kč 1.-3. čtvrtl. 2005 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 18 421 Kč, PS 18 516 Kč, NS 18 095 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. - 3. čtvrtletí 2005 ²⁾	<i>absolutní údaje</i> sňatky: 43 123 rozvody: 23 502 živé narození: 78 330 zemřelí: 80 402 celkový přínástek: 25 945 střední stav obyvatel: 10 229 867 <i>relativní údaje</i> x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem: 4. čtvrtletí 2004: 4 088 198; 3. čtvrtletí 2005: 4 088 632; 4. čtvrtletí 2005: 4 124 955 OSVČ vykonávající činnost: 4. čtvrtletí 2004: 951 995; 3. čtvrtletí 2005: 920 718; 4. čtvrtletí 2005: 916 261 OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění: 4. čtvrtletí 2004: 755 308; 3. čtvrtletí 2005: 740 277; 4. čtvrtletí 2005: 734 532	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

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

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

2) předběžné údaje