



PORADENSTVÍ ÚŘADŮ PRÁCE

Jakým způsobem pomáhají úřady práce při volbě povolání a zaměstnání?

čtěte na straně 2



BEZPEČNÝ PODNIK

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci - součást podnikové kultury představující moderní způsob řízení podniku.

čtěte na straně 6



ČR V EU

Evropský sociální fond a možnosti rozvoje politiky zaměstnanosti v České republice.

čtěte na straně 4

„Euronovela“ zákoníku práce - nejen o definici sexuálního obtěžování

Poslanecká sněmovna Parlamentu České republiky schválila tzv. „euronovelu“ zákoníku práce, kterou jí s připomínkami vrátil Senát. Z věcného hlediska se jedná především o další harmonizační novelu. Hlavním cílem je promítnout kritéria nově přijatých směrnic Evropských společenství (ES) do českého pracovního práva, a dosáhnout tak plně slučitelnosti zákoníku práce s právem ES.

Novela zpřesňuje vymezení výjimek z obecného principu rovného zacházení se všemi zaměstnanci zaměstnavatele. Ty mohou vyplývat ze zákoníku práce či ze zvláštního právního předpisu, nebo z věcného důvodu, jenž spočívá v povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat, a je pro výkon této práce nezbytný. Pouze tímto vymezením může zaměstnavatel zdůvodnit rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo skupinami zaměstnanců, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci, odbornou přípravu a příležitosti

dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V novele zákoníku práce je stanoven striktní zákaz přímé a nepřímé diskriminace s tím, že za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Zákon obsahuje definice přímé a nepřímé diskriminace, obtěžování a sexuálního obtěžování. Za diskriminaci se považuje obtěžování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, zdravotního postižení, věku, náboženství či viny a sexuálního obtěžování.

Sexuálním obtěžováním se rozumí jednání sexuální povahy v jakémkoliv formě, které je dotčeným zaměstnancem oprávněně vnímáno jako nevhodné nebo urážlivé a jehož záměr nebo důsledek vede ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo k vytváření nepřátelského, ponižujícího nebo zneklidňujícího prostředí na pracovišti, nebo které může být oprávněně vnímáno jako podmínka pro rozhodnutí, které ovlivní výkon práv a povinností vyplývajících z pracovních vztahů. Přesnějším vymezením a přehlednějším uspořádáním jednotlivých diskriminačních znaků v zákoníku práce se - v souladu s novými směrnicemi EU - vytvářejí příznivější podmínky pro uplatňování rovného zacházení. Tato právní úprava je běžným evropským standardem, a není tedy možné ji zameňovat

se situací, která v této oblasti existuje například ve Spojených státech amerických. Zcela nově bude zákoník práce upravovat základní pravidla pro přijímání pozitivních opatření ve prospěch méně zastoupeného pohlaví. Zaměstnavatel může přijmout dočasné opatření poskytující zvláštní výhody pro usnadnění pracovního zapojení méně zastoupeného pohlaví nebo pro předcházení či kompenzaci nevýhod v jeho funkčním nebo jiném postupu. Z tohoto důvodu zákon přímo stanoví, že toto dočasné opatření zaměstnavatele nelze považovat za diskriminaci. Pokud jde o změnu v režimu uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, novela stanovuje maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou na dobu 2 let. Další sjednání

takového pracovního poměru mezi týmiž účastníky by mělo být možné až po uplynutí doby 6 měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Dosaďovací právní úprava omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou se nejeví jako dostatečná. Dostatečně nezabraňuje zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakováním uzavírání či prodloužováním pracovních poměrů na dobu určitou mezi týmiž účastníky (tzv. řetězením pracovních poměrů na dobu určitou). Z obecné zásady omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou budou stanoveny výjimky v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků. Pokračování na straně 7

Slovo MINISTRA

Rodinám s dětmi musíme pomoci

Stará lidová moudrost říká: „Mladým půjčujeme, starým vracíme.“ Platilo to především v rodině, která nejen společně žila a vzájemně pečovala o své členy, ale také si zajišťovala ekonomickou stránku společného života. Dnes to platí v širším dosahu o celém státu i o jednotlivých lokalitách.

Pro harmonický vývoj společnosti je ideálním stavem plynulá obměna generací, která znamená rovnováhu mezi počtem dětí, lidí v produktivním věku a starších občanů. Tento ideální stav silně narušuje výrazný pokles počtu narozených dětí v České republice. Pro zachování prosté reprodukce by bylo třeba, aby se v průměru na každou ženu narodily nejméně 2 děti. (Statistiky přesně řečeno 2,1.) Porodnost je však již několik let téměř poloviční, a to přes to, že právě nyní vstoupily do věku nevhodnějšího pro založení rodiny početné ročníky mladých lidí narozených v sedmdesátých letech.

Hned úvodem musíme říci, že nechceme nikoho nutit do rodičovské role, ale chceme vytvořit příznivou situaci těm, kteří se již stali rodiči, i těm, kdo o tom vážně uvažují. Dosavadní průzkumy ukazují, že mladí lidé považují děti za významnou součást svého života. Mnozí však odkládají z různých důvodů své mateřství a otcovství na pozdější dobu. Nic by neškodilo, jestliže se tak rozhodují ve dvaceti letech, ale o deset let později již nelze přilít otáček. Proto se musíme zabývat tím, co omezuje mladé lidi ve splnění jejich představ o rodinném životě, a snažit se odstraňovat překážky, které brání jejich tužbám.

Stát má v rukou především možnost finančních podpor. Začátkem února došlo ke koalici dohodě o několika cestách k finanční podpoře rodin s dětmi. Chceme ještě v letošním roce zvýšit rodičovský příspěvek o tisíc korun měsíčně a dát jednorázový dětský příspěvek dva tisíce korun na každé dítě, které má na vyplácení příspěvku na dítě nárok. Nezanedbatelné je i to, že v 5 % sazbě DPH zůstalo takové zboží, které činí v rodinných rozpočtech rodin s dětmi významnou položku - jsou to především potraviny, léky, ale i doprava osob, kde bude zlevněná jízdné pro děti, stavby pro bydlení a další.

Kromě finančního přínosu má velký význam pro udržení kontaktu s profesí v době čerpání rodičovské dovolené i změna k volnější možnosti ekonomické činnosti. Vycházíme z toho, že mladí lidé, muži i ženy, jsou vedle své rodičovské funkce i občany se všemi právy na práci a na účast na veřejném životě. I v tom jim musíme být nápomocní.

Zde už ovšem vedle státu mají své úlohy obecní a krajská zastupitelstva, od nichž občané právem očekávají pomoc při výchově dětí - ať v mateřských školkách, či v klubech školních dětí - i v zajišťování větší bezpečnosti dětí na ulici. Také sportovní kluby a dobrovolná občanská sdružení zde mohou sehrát významnou úlohu.

V roce 2005 a 2006 by se měly projít nové daňové úlevy. Společně zdanění rodičů s nezaopatřenými dětmi, 6000 korun slevy ročně na každé dítě a daňový bonus pro ty, kteří pracují, vydělávají málo, a proto neplatí daně, jsou další formou podpory rodinám s dětmi. Pozornost si vyžaduje i bytová politika, zejména nabídka cenově přístupných bytů pro mladé páry.

Všechny tyto návrhy musí ještě projít Poslaneckou sněmovnou a budou jistě předmětem veřejné diskuse. Neočekáváme, že se těmito a dalšími možnými podpory okamžitě zvýší porodnost. Měli bychom se dostat z posledních míst na přijatelný evropský průměr kolem 1,6 dětí na jednu ženu. K tomu je nezbytné, aby méně lidí zůstávalo bezdětných a více rodičů mělo dvě nebo ještě lépe tři děti. Česká republika patří k nejlepším státům co do péče o matku a dítě před i po porodu, máme vypracované velmi kvalitní osnovy pro mateřské školy a máme také vzdělané, dobře kvalifikované mladé občany. Bylo by škoda, kdyby všechny tyto kvality zapadly a zmizely jen proto, že dnešní generace 25-35 letých žen bude tak dlouho odkládat narození dítěte, až bude pozdě.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Cíle a postupy ke snížení nezaměstnanosti v ČR

Na konci roku 2003 byla míra registrované nezaměstnanosti 10,3 %. Podle odhadů zřejmě v tomto roce nepatrně vzroste. Situaci na trhu práce ovlivňuje především probíhající restrukturalizace, zpomalení poptávky a výrazné posílení měnového kurzu koruny. Z důvodu růstu produktivity práce snižují výrobci a vývozcí náklady, což vede i ke snižování počtu zaměstnanců.

Vláda České republiky se snaží prosazovat ekonomickou reformu na trzích produktů, práce a kapitálu, která povede především ke snížení nezaměstnanosti a naopak posílí konkurenceschopnost ekonomiky a českých podniků. Vzhledem k závazkům České republiky vyplývajícím ze vstupu České republiky do EU musí už dnes postupy a cíle, které vláda přijímá ke zvýšení zaměstnanosti a snížení nezaměstnanosti, respektovat principy Evropské strategie zaměstnanosti.

Vláda České republiky bude ve svém

funkčním období prosazovat především tyto cíle a postupy ke snížení nezaměstnanosti:

1. Aktivní a preventivní opatření pro nezaměstnané a neaktivní

K rozvíjení a realizaci aktivních a preventivních opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby významně přispěje zákon o zaměstnanosti. Obsahuje řadu nových opatření - např. více příspěvků pro zaměstnavatele, větší možnosti rekvalifikací, individuální akční plány, opatření proti nelegální (černé) práci. Také umožní uchazečům, aby si částečně přivydělali vedle pobírání podpory v nezaměstnanosti.

Od 1. ledna 2004 zavedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) na všech úřadech práce program „První příležitost“, který je určen pro mladé uchazeče o zaměstnání do 25 let. Pokračování na straně 4



Začátkem února přijal ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach pozvání studentů Jedličkova ústavu v Praze.

Olga Sommerová: Rovnoprávnost se jeví jako nedosažitelná meta



FOTO: DAGMAR HÁJKOVÁ

Před časem uvedla Česká televize sérii dokumentů „O čem sní ženy“, pro velký zájem byla několikrát reprizována. Záhy došlo i na knižní podobu a její pokračování s číslem 2 a knihy se staly bestsellery. Zpovědi žen, které hovořily o svých rodinných a intimních záležitostech, o láskách, nadějích i zklamáních, měly v veřejnosti velkou odezvu. Úspěch, s kterým se tento projekt setkal,

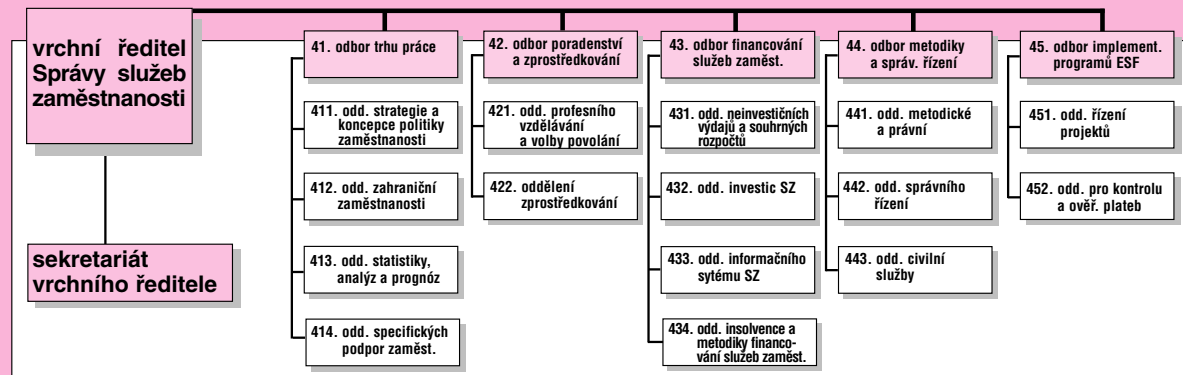
mnozí přisuzují naprosté otevřenosti a nebyvalé intimitě zpovědi akterek, které tak daly nahlédnout za zavřené dveře svých příbytků a životů. V úloze zpovídající byla paní Olga Sommerová, první dáma českého dokumentu. My jsme měli tu příležitost položit jí pár otázek.

V jednom rozhovoru říkáte, že u nás k hlavním tématům pro dokumentaristu patří vedle diskriminace Romů diskriminace žen. Platí to stále? V čem vidíte hlavní problémy v postavení žen u nás?

České ženy jsou diskriminovány i nadále - doma, na pracovišti i ve veřejném prostoru. Jednou překážkou jsou zákonodárci, kteří se ženami a rodinou nezabývají. Není divu. Parlament se hemží kravatami a pány poslance zajímají jiné věci než nějaká rodina a útrpné postavení žen. Druhou překážkou jsou předsudky v hlavách lidí - mužů i žen. Skutečná rovnoprávnost se jeví jako nedosažitelná meta. Dokud bude lidstvo přesvědčeno, že děti jsou jenom úkolem ženy a muž má pouze roli dárce semena a peněz, potom si ženy mohou o rovnoprávnosti nechat zdát. Žena nebude nikdy rov-

noprávná, dokud se starost o děti a domácnost nezačne dělit mezi muže a ženu „fifty/fifty“. Ženy jsou následkem svého tisíciletého postavení samičky starající se o mláďata výrazně chudší polovinou lidstva a ani do budoucna nemají dobré vyhlídky. Jsou diskriminovány při přijímání do zaměstnání, protože mají nebo mohou mít děti. Povolání matky v domácnosti je tou nejtragičtější a nejobtížnější profesí, jakou znám, přestože je ve skutečnosti vůbec nejdůležitější. Žena za svou celodenní práci nedostává peníze, není společensky vážená, je finančně závislá na manželovi, takže v případě manželského konfliktu je zcela bezmocná. Teprve třináct let po revoluci se podařilo prosadit zákon o domácím násilí. Přestože se odjakživa vědělo o tisících krutě bitých žen, zákonodárce to absolutně nezajímalo. Je to další důkaz převahy mužských hodnot v české patriarchální společnosti, která díky tomu také vymírá. Žena a rodina nemají vážnost, je to jen jakýsi appendix na těle společnosti, která vyznává politické kohoutí zápasy, boj o moc a peníze. Protože parlament, vláda i celá společnost jsou v rukou mužů, nevěřím na rychlé a výrazné zlepšení situace žen. Pokračování na straně 3

Organizační struktura Správy služeb zaměstnanosti



Pracovně-profesní poradenství úřadů práce v ČR

Jde o speciální typ poradenství, které je zaměřeno na řešení různých problémů souvisejících s prací, zaměstnáním a povoláním člověka. Pracovně-profesní poradenství respektuje ve své činnosti platné mezinárodní dokumenty, má interdisciplinární charakter a je nedílnou součástí politiky zaměstnanosti.

Pracovně-profesní poradenství je ve své podstatě založeno na poznatcích z oborů práva, ekonomie, pedagogiky, psychologie, sociologie, lékařství a na znalostech specifických jednotlivých profesí. V těchto oblastech jsou poradenské služby poskytovány zdarma. Klienti se mohou na poradenské pracovníky úřadů práce obracet buď přímo, nebo prostřednictvím pracovníků úseku zprostředkování zaměstnání. Otázka složení klientely, resp. odpověď na otázku, kdo může využívat poradenských služeb úřadů práce, úzce souvisí s náplní a s hlavními činnostmi pracovně-profesního poradenství.

Hlavní činnosti lze v této souvislosti rámcově rozdělit do čtyř oblastí, které se samozřejmě vzájemně prolínají:

- poradenství pro volbu povolání a zaměstnání,
- poradenství specializační,
- poradenství pro specifické skupiny klientů,
- poradenství při změně povolání.

V rámci této působnosti postupně vznikla na úřadech práce specializovaná Informační a poradenská střediska pro volbu povolání (IPS), která disponují nejúčinnějšími informačními médii v oblasti vzdělávání a profesí. Hlavním cílem poradenství pro volbu povolání je pomoci klientovi při jeho konkrétním rozhodování.

• **Poradenství pro volbu povolání** poskytuje informační a poradenské služby nezbytné k profesní orientaci žáků, studentů a absolventů škol podle jejich zájmů, a to bez ohledu na to, zda jsou evidováni na úřadu práce či nikoliv. Přicházejí sem často klienti, pro jejichž problémy nebylo nalezeno optimální řešení prostřednictvím základní poradensko-informační činnosti zprostředkovatelů či jiných poradenských zařízení. Klientem se mohou stát i instituce školské, rodičovská veřejnost, zaměstnavatelé apod.

• **Poradenství specializační** poskytuje speciální poradenské služby v rozsahu přiměřeném podmínkám regionu. Tyto služby jsou realizovány jako samostatná odborná činnost, která je zaměřena na řešení specifických osobnostních, sociálních a zdravotních problémů klientů souvisejících s nezaměstnaností. Tyto služby provádí pouze odborníci (psycholog, sociolog, lékař).

• **Poradenství pro specifické skupiny klientů** se zaměřuje na společensky nepříznivé obča-

ny, na dlouhodobě nezaměstnané, na občany staršího věku, na propuštěné z výkonu trestu, na matky s malými dětmi, na etnické skupiny v regionu, uprchlíky apod. Do tohoto úseku patří i činnost klubů práce (Job-Kluby), která vychází ze skupinového poradenství zaměřeného hlavně na nácvik dovedností k efektivnímu vyhledávání zaměstnání.

• **Poradenství při změně povolání** je odborná poradenská činnost při doporučení rekvalifikaci. Tento typ poradenské činnosti se zabývá vhodností změny profese vzhledem k osobnostním a kvalifikačním předpokladům konkrétního klienta v souvislosti s nároky konkrétní nové uvažované profese.

Cílené programy a projekty vzniklé v rámci pracovně-profesního poradenství služeb zaměstnanosti

Programy zaměřené cíleně na skupiny občanů ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností se ukazují jako nejúčinnější nástroje prevence nezaměstnanosti, kriminality a ostatních nežádoucích sociálně patologických jevů ve společnosti. V tomto smyslu je snahou Správy služeb zaměstnanosti MPSV připravovat celostátní flexibilní vícezdrojové integrační programy s důrazem na resocializační a kvalifikační část s cílem sociální a pracovní integrace ohrožených skupin, především mladých lidí.

Tyto programy musí zahrnovat čtyři hlavní oblasti:

- přípravu a výchovu k sociální integraci,
- resocializaci,
- motivaci a kvalifikaci,
- pracovní a společenskou integraci.

V současné době se na některých úřadech práce realizují v rámci rekvalifikačních aktivit (vyhláška o rekvalifikaci č. 21/1991 Sb. a doplněk č. 324/1992 Sb.) projekty a speciální programy, které jsou zároveň úzce spojeny s poradenskou činností skupinovou i individuální. Využívá se možnosti tzn. motivačních, předrekvalifikačních a obnovovacích kurzů. Tam, kde se na projektu spolupodílejí ještě další regionální partneři ze sféry školské, sociální a zaměstnavatelské, se dosahuje zvláště dobrých výsledků, tzn. frekvenci se navrací do vzdělávacího nebo do pracovního procesu.

Z uvedeného je zřejmé, že poradenská činnost se prakticky prolíná do práce všech útvarů úřadů práce. Úřady práce se snaží produkovat služby, ne administrativu. V širším slova smyslu plní takto pojatý systém poradenských služeb funkci prevence nezaměstnanosti v regionu.

PhDr. MILENA BLATNÍKOVÁ

SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

ODBOR PORADENSTVÍ A ZPROSTŘEDKOVÁNÍ

Ing. JIŘÍ MÜHLFERT

SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI, ODBOR TRHU PRÁCE

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Jedním ze strategicky dlouhodobých cílů politiky zaměstnanosti České republiky je vytváření co nejpříznivějších podmínek pro zabezpečení pracovního uplatnění pro osoby znevýhodněné na trhu práce. K nim patří zejména osoby se zdravotním postižením.

Skutečnost, že zdravotní postižení samo o sobě ztěžuje uplatnění na trhu práce, násobí fakt architektonických bariér a nepřístupné dopravy. Motivace zaměstnavatelů při zaměstnávání občanů se zdravotním postižením je velice často ovlivňována obavami, předsudky a nedostatečným množstvím informací.

Pro potřeby zaměstnávání a pro vztahy z toho plynoucí jsou občané se zdravotním postižením zákonem č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti (dále jen zákon o zaměstnanosti), definováni jako občané se změněnou pracovní schopností (dále jen ZPS) a občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (dále jen ZPS s TZP).

Na základě ustanovení tohoto zákona je zaměstnavatel povinen zaměstnat občany se ZPS ve výši povinného podílu občanů se změněnou pracovní schopností na celkovém počtu svých zaměstnanců (dále jen „povinný podíl“). Povinný podíl u zaměstnavatele s více než 25 zaměstnanců činí 4 %. Tuto povinnost může zaměstnavatel plnit třemi způsoby:

1. přímým zaměstnáváním občanů se ZPS ve výši povinného podílu,
2. odebíráním výrobků od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 % zaměstnanců se ZPS nebo zadáváním výrobních programů těmto zaměstnavatelům nebo odebíráním výrobků chráněných dílen provozovaných občanským sdružením, státem, registrovanou církví, náboženskou společností, církevní právnickou osobou nebo obecně prospěšnou společností, nebo zadáváním výrobních programů těmto subjektům, nebo
3. odvodem do státního rozpočtu - výše

tohoto odvodu činí ročně za každého občana se ZPS, o kterého zaměstnavatel nesplnil povinný podíl, 1,5 násobku průměrné mzdy v národním hospodářství.

Zákon o zaměstnanosti v ustanovení § 21 umožňuje poskytování příspěvku na zřízení a provoz chráněných dílen a pracovišť. Výše příspěvku je uvedena ve znění vyhlášky č. 115/1992 Sb. Příspěvky jsou poskytovány zaměstnavatelům, kteří tato pracoviště zřídí, po dohodě s místním úřadem práce.

V roce 2003 byla na zřízení chráněných pracovních míst vynaložena částka ve výši 61 819 tis. Kč, což je o 19 684 tis. Kč více než v roce 2002, a na provoz částka ve výši 155 036 tis. Kč, což je o 23 404 tis. Kč více než v roce 2002. V této souvislosti došlo k nárůstu počtu nových pracovních míst v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích a počtu umístěných uchazečů se ZPS.

Od roku 2002 byl do zákona o zaměstnanosti vložen nový § 24a, podle kterého náleží zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se ZPS z celkového počtu jejich zaměstnanců měsíční příspěvek ve výši 0,35násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku za každého zaměstnaného občana se ZPS.

V roce 2003 celková výše poskytnutých prostředků činila 524 446 tis. Kč. Z tohoto údaje vyplývá, že příspěvek byl poskytnut na přibližně 8230 osob se změněnou pracovní schopností.

Od roku 2001 je v gesci MPSV systém poskytování dotací a návratných finančních výpomocí podnikatelským subjektům zaměstnávajícím více než 50 % obča-



Ministr při návštěvě chráněných dílen OS Práh

FOTO ARCHIV MPSV

nů se ZPS. Cílem tohoto dotačního systému je udržet vzniklá pracovní místa pro občany se ZPS a zajistit možnost tvorby nových pracovních míst prostřednictvím investičních dotací, které směřují k obnově nebo reprodukci majetku potřebné k zachování nebo rozšíření výrobního programu zaměstnavatele.

Mimo ustanovení zákona o zaměstnanosti je motivace zaměstnavatelů k zaměstnávání občanů se ZPS upravena v zákoně č. 586/1992 Sb., o daních z příjmu, kde se stanoví výše částky, o které se fyzickým i právnickým osobám snižuje daň z příjmu. Jedná se o částku 18000 Kč za každého zaměstnance se ZPS a částku 60000 Kč za každého zaměstnance se ZPS s TZP.

Zaměstnávání osob se změněnou pra-

covní schopností je i přes všechna výše uvedená opatření v právních předpisech a vynaložené finanční prostředky obtížné. Proto byla velká pozornost věnována přípravě nového zákona o zaměstnanosti, jehož platnost by měla nastat 1. května letošního roku.

Ke zvýšení motivace k zaměstnávání těchto osob jsou vedle již dnes používaných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti navrženy nástroje nové, a to zejména v oblasti pracovní rehabilitace. Pracovní rehabilitace jako souvislá péče poskytovaná osobě se zdravotním postižením by měla umožnit této osobě získat nebo zachovat si vhodné zaměstnání. Pracovní rehabilitace se uskutečňuje různými formami. Stanovení vhodné formy s ohledem na zdravotní stav osoby se zdravot-

ním postižením je dáno individuálním plánem, který musí vycházet z objektivního posouzení zdravotního omezení, pracovních schopností a dalších osobních faktorů osoby, ale zároveň i z posouzení situace na trhu práce. Nově navrhovaná právní úprava na základě předchozích zkušeností umožňuje i další způsoby, jak hmotně stimulovat zaměstnavatele vytvářejícího nová pracovní místa. Je navržen nový příspěvek na zapracování obtížně umístitelného uchazeče. Pro řešení určitých specifických situací je navržena zákonná možnost operativního postupu pomocí cílených programů.

Rok 2003 byl Evropským rokem osob se zdravotním postižením. Jedním ze stanovených úkolů bylo zvýšit informovanost široké veřejnosti o situaci a postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce. Proto jedním z Opatření Národního akčního plánu zaměstnanosti pro rok 2003 bylo MPSV a úřadům práce pověřeným koordinací státní politiky zaměstnanosti v kraji stanoveno podílet se na přípravě seminářů, resp. kontaktních dnů pořádaných v rámci Evropského roku osob se zdravotním postižením. Cílem těchto setkání bylo zvýšit informovanost veřejnosti o možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením a o způsobu plnění povinnosti zaměstnavatelů tyto osoby. Z hodnocení vyplývá, že tyto akce splnily předpokládaný záměr prezentovat a zpřístupnit široké podnikatelské veřejnosti problematiku pracovního začlenění osob se zdravotním postižením. Jejich prostřednictvím došlo k setkání a výměně zkušeností mezi zúčastněnými, tj. zaměstnavateli, zástupci krajů a obcí apod.

Mgr. JANA MAJEROVÁ

PaedDr. VĚRA POSOLDOVÁ

SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

ODBOR TRHU PRÁCE

Rovné příležitosti žen a mužů v ČR

Rovnost žen a mužů je v současné době předmětem veřejné diskuse a veřejnost i média jí věnují trvalou pozornost.

Cílem tohoto článku je představit směrování státní politiky rovných příležitostí žen a mužů. Současně jsou zde identifikovány problémy, s kterými je nutno se vypořádat při aplikaci rovných příležitostí do praxe.

Problémem, s nímž se Česká republika stejně jako ostatní státy potýká, je skutečnost, že ačkoliv je v právním řádu rovnost žen a mužů zakotvena, v praxi nedochází k jejímu naplnění. Převládající genderové stereotypy ve veřejném mínění o vrozených dispozicích mužů na jedné straně a žen na straně druhé brání efektivnějšímu prosazování politiky rovných příležitostí.

K největším nerovnostem dochází na trhu práce a v zaměstnání. Česká republika má v důsledku svého historického vývoje tradičně vysokou míru zaměstnanosti žen. Přesto však ženy mají větší problémy při svém uplatnění na trhu práce a při možnostech získat lépe placené zaměstnání. Rozdíl v pracovních příjmech mužů a žen je 25 % v neprospekách žen. Tento rozdíl je stejný jako v Evropské unii a je způsoben zejména horizontální a vertikální segregací povolání: segregací na tzv. ženskou a mužskou povolání (např. zdravotní sestry, učitelky základních škol na jedné straně a technické profese na straně druhé) a segregací jednoho pohlaví na určitých stupních řízení (např. obecně čím vyšší pozice zastávána v zaměstnání, tím více mužů a naopak). Tato segregace je do značné míry dána opět stereotypním myšlením celé společnosti. Zaměstnavatelé neřídka považují ženu nesprávně za problémového zaměstnance, který odejde na mateřskou dovolenou nebo bude často doma s nemocnými dětmi, navíc nemá kompetence k zastávání vedoucích pozic.

Dalším závažným problémem je nízká účast žen na rozhodovacích procesech. Například

v Poslanecké sněmovně je 17 % žen, v Senátu 12 % žen a ve vládě jsou pouze dvě ženy. Uplatnění principu rovnosti žen a mužů se prosazuje zatím pomalu a ženy jsou v nejvyšších funkcích exekutivních orgánů zastoupeny dosud nedostatečně, a to jak ve veřejné sféře, tak ve sféře soukromé – např. zastoupení žen v top managementu významných podniků.

K nerovnosti v neprospekách mužů dochází zejména v porozvodové péči o dítě. Soudy svěřují porozvod dítě v 92 % případů do péče ženám (matkám). Tato skutečnost je významně ovlivněna tím, že již v průběhu manželství se muži méně věnují dětem než ženy. K řešení tohoto problému by měla přispět podpora opatření na sladění rodinného a pracovního života a posílení role mužů - otců - v rodině.

K důkladnějšímu postihnutí nerovnosti mezi muži a ženami je nezbytné mít k dispozici objektivní údaje o situaci v rovnosti žen a mužů a nevyčítat pouze z domněnek. K tomuto účelu slouží genderová statistika. Počátkem roku 2003 byla proto v České republice ustanovena pracovní skupina složená z odborníků jednotlivých ministerstev a z Českého statistického úřadu. Úkolem této skupiny je zkvalitňování genderových statistik a kromě jiného i zpracování kvalitních publikací genderové statistiky pro nešší veřejnost.

Jednou ze základních podmínek pro úspěšné prosazování rovnosti mužů a žen je dobře vybudovaný institucionální systém. V České republice existuje v současné době několik vzájemně provázaných subjektů, které mají v kompetenci prosazování rovnosti mužů a žen. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) má koordinační roli a od roku 1998 zde funguje oddělení pro rovnost mužů a žen. Součas-

ně MPSV plní prostřednictvím úřadů práce i kontrolní roli při dodržování pracovních předpisů. Od roku 2001 je v činnosti Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů jako poradní orgán vlády. Jejím členy jsou zástupci jednotlivých ministerstev na úrovni náměstků ministra, dále zástupkyň ženských nestátních neziskových organizací, zástupci sociálních partnerů, místopředseda Českého statistického úřadu a zástupkyň odborné veřejnosti z Akademie věd České republiky. Od 1. ledna 2002 pracuje na každém ministerstvu minimálně jeden pracovník, do jehož pracovní náplně patří problematika rovnosti mužů a žen v oblasti věcné působnosti resortu. V rámci aplikace gender mainstreamingu má od roku 2002 také každé ministerstvo vlastní programový dokument na prosazování rovnosti žen a mužů v oblasti své působnosti, tzv. resortní priority. Při Radě vlády pro lidská práva - jako poradním orgánem vlády - pracuje od r. 1998 Výbor pro odstranění všech forem diskriminace žen. V červenci roku 2002 byla v Poslanecké sněmovně ustavena Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti.

Pro zlepšení současného stavu institucionálního zabezpečení rovných příležitostí požádala Česká republika v roce 2000 Evropskou unii (EU) v rámci programu PHARE o pomoc. Dne 1. srpna 2002 byl zahájen twinningový projekt České republiky a Švédska v rámci programu PHARE s názvem „Zlepšení veřejného institucionálního mechanismu pro aplikaci, prosazení a kontrolu rovného zacházení s muži a ženami“. Projekt byl zaměřen na navržení optimálního modelu institucionálního uspořádání pro zavedení, posílení a kontrolu prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže. Projekt byl ukončen 31. července 2003. Hlavním výstupem z projektu jsou doporučení

expertek EU na zlepšení institucionálního zabezpečení. Expertky považují současný základ organizačního uspořádání za dobrý. Navrhují další krátkodobá a dlouhodobá opatření na zlepšení a posílení současného organizačního uspořádání. Pro vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže na úrovni krajů a obcí navrhnou nově pověřit jak volené zastupitele, tak pracovníky veřejné správy výkonem agendy rovnosti žen a mužů.

Vláda České republiky v roce 1998 přijala pro naplnění principu rovnosti mužů a žen národní akční plán „Priority a postupy vlády v prosazování rovnosti mužů a žen“. Vláda každoročně vyhodnocuje plnění úkolů tohoto programového dokumentu a aktualizuje opatření v něm uvedená. Tento dokument obsahuje konkrétní opatření a ukládá všem ministerstvům více než 30 úkolů zaměřených na prosazování rovnosti mužů a žen jako součást politiky vlády.

Mezi poslední aktivity vlády v politice rovných příležitostí žen a mužů patří přijetí usnesení vlády, které uložilo ministru financí zpracovat a zveřejnit do 30. června 2004 informativní metodiku rozpočtování veřejných prostředků z hlediska rovnosti mužů a žen, tzv. gender budgeting. Toto usnesení bylo přijato v září 2003 na základě podnětu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů.

Prosazování politiky rovných příležitostí žen a mužů je proces velmi složitý a nelze jej omezit pouze na legislativní opatření. Nejdůležitějším úkolem této politiky je totiž změna hluboce zakořeněných stereotypů v myšlení nešší veřejnosti a té není možné dosáhnout jen změnou zákonů, spíše výchovou k vzájemné úctě, respektu a toleranci mezi muži a ženami.

Mgr. GABRIELA MÁTEJOVÁ

ÚSEK PRO OBLAST EVROPSKÉ INTEGRACE
A MEZINÁRODNÍ VZTAHY

Olga Sommerová: Rovnoprávnost se jeví jako nedosažitelná meta



O. Sommerová - z natáčení filmu Máňa po deseti letech FOTO DAGMAR HÁJKOVÁ

Dokončení ze strany 1

Jestliže bude společnosti chybět ženská spokojenost, ženský prvek moci, ženská síla uvolněná od starostí o rodinu, nebude tato společnost zdravá. Už teď je nemocná a pošetilí muži ji nebudou chtít léčit.

V mediích se často přetřásá otázka sexuálního obtěžování na pracovišti, které definuje novela zákoníku práce. Je to dobře, že se o této problematice mluví? Byl by to třeba motiv pro natočení dokumentu?

To není téma pro filmový dokument, je to téma pro společenskou diskuzi, v níž musí ženy takové případy odvážně odhalovat. Vadí mi, když některé ženy říkají: „Nepotřebuji takový zákon, já si s tím mužem poradím...“ To mohou říkat samostatné, nezávislé ženy. Ale co učnice v továrnách, sekretářky, ženy, jejichž kariéra závisí na šéfovi? Aby měl takový zákon vůbec smysl, musí mít ženy, které chtějí žalovat, důkaz. Tvrzení proti tvrzení nemá hodnotu.

V rozhovoru pro BBC jste uvedla, že Vás fascinují lidi, kteří nenařikají nad tím, že je tma, ale rozsvěcují světla,

kteří budují tzv. občanskou společnost. Máme takových lidí kolem sebe hodně? Bylo jich víc, bude jich víc?

Bude jich vždycky málo. Ale mají velkou sílu, protože jdou za ideou, nikoliv za penězi. Je to elita společnosti, ta je vždycky málo početná, ale má rozhodující vliv na to, aby se vláda věcí tvých k tobě, lide, navrátila.

Jeden z Vašich neznámějších filmů „S tebou, táto“ je o otcích samoživitelích. Tento rok OSN vyhlásilo 10. výročí Mezinárodního roku rodiny. Čím je pro Vás rodina?

Rodina je základ státu. Ale ne v současné české společnosti. Téma otců, kteří se nemohou přes línou a netečnou soudní mašinerii domácí kontaktu se svými dětmi, je k uzoufání. Dítě nemá v této společnosti žádnou cenu, jinak by jeho právo na kontakt s otcem nebylo tak důsledně ignorováno.

Mezi naše čtenáře patří také uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadech práce. Co je podle Vás nejdůležitější, aby byl člověk v životě úspěšným?

Láska a pracovitost.

Poradny

Dovolená při vedlejší činnosti Nárok na příspěvek na bydlení

Zaměstnanec má u naší firmy hlavní pracovní poměr již několik let. Od 15. října 2003 cca do 30. dubna 2004 (na topnou sezónu) pracuje navíc jako topič. Má tento zaměstnanec z tohoto pracovního poměru nárok na proplacení rádné dovolené a v jaké výši, jestliže smlouva bude uzavřena na 7 dnů v týdnu po 2-3 hodinách denně? Nebo je již zvýhodněn vyšším průměrem při čerpání dovolené z hlavního pracovního poměru?

Předně je třeba uvést, že v uvedeném případě jde v souladu s ustanovením § 71 zákoníku práce o vedlejší činnosti. Vedlejší činností je činnost, kterou vykonává zaměstnanec u zaměstnavatele, u něhož je v pracovním poměru, mimo pracovní dobu stanovenou pro tento pracovní poměr a která záleží v pracích jiného druhu, než byly sjednány v pracovní smlouvě. Vedlejší činnost může být konána jen v dalším pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. V tomto konkrétním případě může být uzavřena vedlejší pracovní poměr nebo dohoda o pracovní činnosti podle ustanovení § 237 zákoníku práce. Pokud bude uzavřena vedlejší pracovní poměr, platí podle ustanovení § 69 zákoníku práce, že práva a povinnosti z těchto pracovních poměrů se posuzují samostatně. Proto bude zcela samostatně posuzován i nárok zaměstnance na dovolenou z tohoto vedlejšího pracovního poměru, a to podle § 101 zákoníku práce.

Zaměstnanec, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal

u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, má nárok na dovolenou za kalendářní rok, popřípadě na její poměrnou část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku. Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny; části směn odpracované v různých dnech se nesčítají. Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.

Zaměstnanci, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, náleží dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.

Pokud však bude se zaměstnancem uzavřena dohoda o pracovní činnosti, platí podle ustanovení § 233 zákoníku práce, že na základě uzavřené dohody jsou zaměstnavatelé kromě jiného povinni poskytovat zaměstnancům za výkonou práci sjednanou odměnu, která je dohodnuta v dohodě o pracovní činnosti. Nárok na dovolenou lze v tomto případě se zaměstnancem sjednat přímo v dohodě o pracovní činnosti, jinak zaměstnanec nárok na dovolenou na zotavenou nevznikne. Nárok na dovolenou však nelze dohodnout pro zaměstnance příznivěji, než je nárok na dovolenou vyplývající z pracovního poměru.

V poslední době se mluví o tom, že se bude deregulovat nájemné. Jde v podstatě ale o zvyšování nájemného pro řadu z nás. Mnozí lidé to ale nebudou moci finančně utáhnout. Jak nám pomůže stát a za jakých podmínek budeme mít na takovou pomoc nárok?

Příspěvek na bydlení se poskytuje už dnes podle zákona o státní sociální podpoře, a to bez ohledu na to, v jakém bytě oprávněná osoba bydlí,

zda jde o nájemní byt (obecní, družstevní, v soukromém vlastnictví) nebo zda jde o vlastní byt či ve vlastním domě a jaké jsou skutečné náklady na bydlení. Dávku se příspěvkem na bydlení rodinám nebo jednotlivcům s příjmy do 1,6násobku životního minima, tj. pouze s nízkými příjmy. S rostoucím příjmem dávka klesá, přičemž minimální výše činí 50,- Kč měsíčně. Jde o celostátní sociální dávku závislou na konkrétní výši příjmu rodiny a vztáženou ke společensky uznaným minimálním nákladům na domácnost (daným částkami životního minima) diferencovaným podle velikosti domácnosti. Je třeba zdůraznit, že částky životního minima potřebné k zajištění nezbytných nákladů na domácnost mají širší rozsah, protože obsahují jak náklady na bydlení, tak i ostatní výdaje spojené s chodem domácnosti.

Náklady na bydlení se mohou krytí i ze systému dávek sociální péče poskytované podle zákona o sociální potřebnosti, které umožňují fakticky krytí skutečné, tj. oprávněné zvýšené náklady na

bydlení (než jsou společensky uznané minimální náklady na domácnost) těm, kteří by nemohli ani přiměřené náklady svého bydlení uhradit ze svého příjmu vzhledem ke svému věku, zdravotnímu stavu nebo z jiných vážných důvodů vlastním přičiněním, zejména prací. Posuzování sociální potřebnosti jednotlivých občanů je zcela v kompetenci pověřených obecních a městských úřadů, které individuálně posuzují konkrétní situaci občana. Dávky sociální péče jsou poskytovány

(jednorázově nebo se měsíčně opakují) k zabezpečení výživy a ostatních základních osobních potřeb a k zajištění nezbytných nákladů na domácnost. Nelze proto říci, zda příjem, který si je občan schopen zajistit sám, má použít v prvé řadě na výživu (jídlo) a na zajištění základních osobních potřeb a teprve následně

na domácnost (bydlení) nebo naopak a v jakém poměru. Nelze ani dávku poskytovanou jako jednu nedělitelnou sumu rozdělit na část určenou na výživu a ostatní základní osobní potřeby a na část určenou na domácnost (bydlení). Takový rámcový výpočet může být proveden jen u každého jednotlivého případu. Jsou tam ovšem různé míry akceptování různé individuálně odůvodněné zvýšené náklady včetně případných regionálních vlivů.

Není tedy možné přesně vyčíslit počet příjemců a finanční náklady použité z těchto dávek skutečně na krytí nákladů na domácnost či jen na bydlení.



Kaleidoskop

Nová možnost pracovního vzdělávání pro osoby s mentálním postižením

V Ústavu sociální péče Střelice u Brna pro mentálně postiženou mládež byl začátkem roku otevřen kurz Předprofesní přípravy. Jedná se o pracovní vzdělávání osob s mentálním postižením. Mezi specializace patří např. výroba košíkářského zboží, tkaní koberců a gobelínů, práce v keramické dílně, zpracování ovčích rouna, mandlování prádla. Přihlášky je možné podat na Krajském úřadě Jihomoravského kraje, odbor sociálních věcí a zdravotnictví, Žerotínovo nám. 3/5, 601 82 Brno, u sl. Kloudové, tel. 541 652 150. Bližší informace na web.iol.cz/uspstrelice.iol.cz nebo na tel. č. 547 422 817, sl. Matoušková.

Rod ženský

Nakladatelství Slon vydalo ve spolupráci s Gender Studies knihu s názvem Rod ženský. Podtitulem knihy je „Kdo jsme, odkud jsme přišly, kam jdeme?“. Publikace je koncipována jako prolínání originálních vědeckých studií současných českých autorek a autorů, útržků korespondujících myšlenkových koncepcí světových autorů a autentických životních příběhů žen napříč historií. Knihu připravily k vydání Alena a Olga Vodákové.

Nová pracoviště České správy sociálního zabezpečení



Slavnostní otevření OSSZ ve Frýdku-Místku

FOTO ARCHIV MPSV

Za účasti náměstka ministra práce a sociálních věcí Jiřího Hofmana a ústředního ředitele ČSSZ Jiřího Hoidekra bylo 22. ledna 2004 slavnostně otevřeno nové pracoviště České správy sociálního zabezpečení v Praze 8, Trojské ulici č. p. 1997/13a. V budově je moderní klientské centrum a celý komplex pracovišť pro PSSZ, ÚP Praha 8, OSSZ Praha - západ a FÚ Praha 8. O čtyři dny později bylo také slavnostně otevřeno nové pracoviště Okresní správy sociálního zabezpečení Frýdek-Místek. Od konce loňského roku sídlí v samém centru města, ve zrekonstruované budově v Palackého ulici č. p. 115.

Průvodce zaměstnavatele oblastí sociální ochrany

Vychází zřejmě nepostradatelná publikace pro všechny, kteří mají v organizacích na starosti mzdovou a osobní agendu. Tato publikace s názvem „Průvodce zaměstnavatele oblastí sociální ochrany“ se skutečně snaží být manuálem pro všechny, kteří se potřebují orientovat ve složitém předvírných změnách se sociálních předpisů. Je možné si ji objednat u BMSS-START, s.r.o., Starodubečská 43/9, 107 00 Praha 10-Dubec, tel. a fax: 271736695, e-mail: info@bmss.cz.

Evropský sociální fond a možnosti rozvoje politiky zaměstnanosti v České republice

Vstupem do Evropské unie (EU) se České republice otevře možnost využívat prostředky ze čtyř strukturálních fondů, jejichž prostřednictvím je realizována politika hospodářské a sociální soudržnosti. Společným posláním těchto fondů je snižovat rozdíly v životní a ekonomické úrovni, které existují mezi obyvateli a regiony v EU. Jedná se o Evropský fond regionálního rozvoje (ERDF), Evropský zemědělský podpůrný a záruční fond (EAGGF), Finanční nástroj na podporu rybolovu (FIGF) a v neposlední řadě o Evropský sociální fond (ESF).

Pro potřeby čerpání pomoci ze strukturálních fondů jsou regiony v zemích EU rozděleny na tzv. regiony soudržnosti (NUTS II). Pro toto členění je zásadní zejména počet obyvatel a rozloha daného území. Regiony NUTS II se dále dělí dle míry dosažené hospodářské a sociální úrovně na tři typy, do tzv. Cílů, v jejichž rámci jsou určena pravidla pro čerpání prostředků z výše zmíněných fondů.

V rámci Cíle 1 je podporován rozvoj nejméně chudších regionů EU, kde je HDP na obyvatele nižší než 75 % průměru EU. Česká republika je celkově rozdělena na osm regionů soudržnosti NUTS II, z toho sedm má nárok na finanční podporu v rámci plnění Cíle 1. Výjimkou je Praha, jejíž HDP na obyvatele přesahuje v porovnání s jinými průměrem 120 %. Cíl 2 se zaměřuje na hospodářskou a společenskou konverzi oblastí, které čelí strukturálním obtížím. V České republice se jedná o část území Prahy, na kterém sídlí cca 31 % obyvatel hlavního města. Cíl 3 je zaměřen na adaptaci a modernizaci politiky a systémů vzdělávání, školení a zaměstnanosti. V České republice spadá pod tento cíl celé území Prahy.

Podpora je poskytována podle konkrétních požadavků regionů. Základním dokumentem v České republice je Národní rozvojový plán, pokrývající území Cíle 1, který tvoří rámec pro Společný regionální operační program (SKOP) a čtyři sektorové operační programy (OP Průmysl a podnikání, OP Infrastruktura, OP Rozvoj lidských zdrojů a OP Rozvoj venkova a multifunkční zemědělství). Cíl 2 a 3 pokrývají tzv. Jednotné programové dokumenty.

Podpora z Evropského sociálního fondu

ESF je finanční nástroj EU, s jehož pomocí je od roku 2000 realizována Evropská strategie zaměstnanosti, která je založena na čtyřech následujících pilířích: zaměstnatelnost, podpora podnikání, adaptabilita pracovních sil a rovné příležitosti na trhu práce.

Podpora je poskytována podle konkrétních požadavků a priorit regionů. Tyto priority jsou definovány v programových dokumentech, pro Cíl 1 je tímto dokumentem Operační program Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ) a pro Cíl 3 Jednotný programový dokument pro Cíl 3 - hl. m. Praha (JPD Cíl 3), které představují základ pro čerpání finančních prostředků z ESF v programovacím období 2004-2006. Na realizaci OP RLZ má Česká republika ve zkráceném programovacím období 2004-2006 vyčleněno cca 422 milionů EUR (13,5 mld. Kč) a na realizaci JPD Cíl 3 zaokrouhlené 117,5 milionů EUR (3,76 mld. Kč).

OP RLZ i JPD Cíl 3 budou implementovány na partnerském principu. Celkovou odpovědnost má MPSV jako řídicí orgán programu. Řídicím orgánem byl na MPSV ustanoven Odbor pro řízení pomoci z ESF. Odpovědnost za implementaci opatření bude řídicím orgánem delegována na příslušná partnerská ministerstva podle zaměření jednotlivých

opatření. Tato ministerstva budou spolu s útvary MPSV (Správa služeb zaměstnanosti a odbor sociálních služeb) plnit roli zprostředkujících orgánů nebo konečných příjemců.

OPATŘENÍ OP RLZ v gesci Správy služeb zaměstnanosti (SSZ)

OPATŘENÍ 1.1 Posílení aktivní politiky zaměstnanosti při zaměstnávání uchazečů a zájemců o zaměstnání

Opatření doplňuje státní aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) širší škálou aktivit a zacílením těchto aktivit i na skupiny osob, které není možné zařadit do státní aktivní politiky zaměstnanosti. Důraz je kladen na individuální přístup ke klientovi. Cílovými skupinami



jsou uchazeči o zaměstnání, osoby dlouhodobě nezaměstnané a osoby ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností, zájemci o zaměstnání, zaměstnanci ohrožení nezaměstnaností.

OPATŘENÍ 1.2 Modernizace veřejných služeb zaměstnanosti

Opatření je zaměřeno na rozvoj a získání nových praktických a teoretických zkušeností pracovníků služeb zaměstnanosti tak, aby se v nadcházejícím období mohli vyrovnat s novými náročnými úkoly vyplývajícími z Evropské strategie zaměstnanosti, která důrazem na individuální přístup ke klientovi a jeho aktivizaci formuluje nové pojetí přístupů v APZ. Cílovými skupinami jsou orgány služeb zaměstnanosti a jejich pracovníci, spolupracující organizace a jejich pracovníci.

OPATŘENÍ 2.1 Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí

V oblasti zaměstnanosti se toto opatření zaměří na dlouhodobou nezaměstnanost, která je determinována zejména změnou pracovní schopnosti, nízkou úrovní kvalifikace a vyšší věkovou kategorií. Nejvíce ohroženy jsou skupiny osob, u kterých dochází ke kumulaci různých znevýhodnění. Správa služeb zaměstnanosti bude realizovat pouze část opatření týkající se oblastí zaměstnanosti.

V oblasti sociálních služeb budou realizovány dva okruhy aktivit. První okruh zahrnuje systémové aktivity na podporu vzdělávání poskytovatelů a zadavatelů sociálních služeb za účelem posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů těchto služeb do běžného života ve společnosti a zejména do trhu práce.

Ve druhém okruhu, který je zaměřen na cílové skupiny jednotlivců, budou podporovány výhradně takové aktivity, které jsou prováděny v národním měřítku a které se zaměří na vybrané cílové skupiny, u nichž riziko sociálního vyloučení nemá jen regionální charakter, ale dopadá na celou společnost v podobě negativních externalit.

OPATŘENÍ 2.2 Rovné příležitosti pro ženy a muže na trhu práce

Opatření přispěje k odstraňování stále přetrvávající nerovnosti, resp. diskriminace obou pohlaví, zejména žen, a podpoří naplnění principu rovnosti mužů a žen v praxi. Aktivity opatření směřují k posílení účasti žen na trhu práce, vyžadují však i podporu a rozvoj sociálních služeb a systémovou podporu budování kapacity poskytovatelů služeb zaměřených na péči o děti a seniory.

OPATŘENÍ 3.3 Rozvoj dalšího profesního vzdělávání

Opatření je zaměřeno na rozvoj nabídky dalšího profesního vzdělávání systémovým způsobem a na zavedení klíčových systémových mechanismů do této oblasti. Realizace opatření přispěje k vybudování systému uznávaných kvalifikací, který by propojoval vzdělávací a zaměstnavatelskou sféru, motivoval zaměstnavatele a další sociální partnery, aby se zapojili do tvorby obsahu i metod vzdělávání a požadavků na jeho certifikaci. Cílovými skupinami opatření jsou MPSV, další orgány státní správy, kraje, obce, vzdělávací a poradenské instituce, profesní sdružení, zástupci zaměstnavatelů a dalších sociálních partnerů, nestátní neziskové organizace poskytující další profesní vzdělávání, lektori a konzultanti, učitelé, metodičtí a řídicí pracovníci škol a institucí vzdělávání dospělých, odborníci z výzkumných pracovišť, odborníci úřadů práce, odborníci úřadů státní správy a samosprávy, odborníci zaměstnavatelských a odborových svazů.

OPATŘENÍ 4.1 Zvýšení adaptability zaměstnavatelů a zaměstnanců na změny ekonomických a technologických podmínek, podpora konkurenceschopnosti

Opatření se zaměří na rozvoj odborných znalostí a kompetencí a na rozšiřování a zvyšování kvalifikace zaměstnavatelů i zaměstnanců ve vazbě na probíhající strukturální změny realizací odpovídajících programů odborného vzdělávání včetně vzdělávání v oblasti informačních technologií, udržitelného rozvoje a podpory zdraví na pracovišti. Cílovými skupinami jsou zaměstnanci, zaměstnavatelé, zájemci o zahájení podnikání.

Co se týče JPD Cíl 3, jsou v gesci SSZ opatření 1.1 Rozšíření a zvýšení adresnosti aktivní politiky zaměstnanosti a opatření 2.2 Sladění rodinného a pracovního života (opatření 2.2 bude realizováno ve spolupráci s Magistrátem hl. m. Prahy). Tato opatření obsahují obdobné aktivity jako opatření navržená v OP RLZ a jsou rovněž zacílena na obdobné cílové skupiny osob s tím, že respektují specifika hl. m. Prahy.

Další informace týkající se ESF a programových dokumentů je možno nalézt na internetových stránkách MPSV (www.mpsv.cz).

Ing. NADĚŽDA HOLMANOVÁ
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI
ODBOR IMPLEMENTACE PROGRAMŮ ESF

Cíle a postupy ke snížení nezaměstnanosti

Dokončení ze strany 1

3. ŘEŠENÍ ZMĚN A POSILOVÁNÍ MOBILITY A ADAPTABILITY NA TRHU PRÁCE

MPSV bude ve spolupráci s věcně příslušnými resorty a se sociálními partnery podporovat adaptabilitu zaměstnanců a zaměstnavatelů na změny na trhu práce. MPSV připraví návrh nového zákona práce a předloží návrh zákona o inspekci práce. Ten by měl vytvořit nový systém nezávislého, komplexního a efektivního státního dozoru nad dodržováním pracovních předpisů, a dosáhnout tak podstatného snížení výskytu pracovních úrazů a nemocí z povolání.

4. Podpora rozvoje lidského kapitálu a celoživotního vzdělávání

Vzdělávání a odborná příprava pro život ve společnosti založené na znalostech je jedním z hlavních cílů vlády. Tuto oblast by měl upravovat „Program realizace strategie rozvoje lidských zdrojů pro ČR“, který

prohloubí celoživotní vzdělávání, zvýší informační gramotnost, rozšíří pro veřejnost dostupnost k informačním technologiím a podpoří malé a střední podnikání.

5. Zvyšování nabídky pracovních sil a podpora aktivního stárnutí

MPSV upraví systémové dávky státní sociální podpory a dávek sociální péče. Cílem je zvýšit racionalitu systému, adresnost výdajů, motivaci příjemců dávek k práci a omezit zneužívání systému. Hlavním principem bude individuální hodnocení sociální situace a posuzování ochoty obstarat si prostředky obživy vlastním přičiněním.

6. ROVNOST MUŽŮ A ŽEN

MPSV bude koordinovat jednotlivé resorty a sociální partnery při podpoře účasti žen na trhu práce s cílem snížit rozdíly v míře nezaměstnanosti a v odměňování mužů a žen. Zvláštní pozornost bude věnována sladění práce a rodinné

ho života - hlavně prostřednictvím poskytování služeb péče o děti a další závislé osoby a usnadňování návratu do zaměstnání.

7. Podpora integrace osob znevýhodněných na trhu práce a boj proti jejich diskriminaci

Podpora bude spočívat především ve zvýšení jejich zaměstnatelnosti, zvyšování pracovních příležitostí a v prevenci všech forem diskriminace.

8. Zajistit, aby se vyplácelo pracovat prostřednictvím zvyšování atraktivitu práce

MPSV bude při realizaci politiky zaměstnanosti koordinovat věcně příslušné resorty a sociální partnery při snaze zatraktivnit práci. Zároveň budou upraveny systémy dávek státní sociální podpory a dávek sociální péče.

9. Transformovat práci načerno na řádné zaměstnání

Přímý dopad na potlačení nelegální práce bude mít předložený návrh na snížení daně z příjmu právnických osob, a to ze současných 31 % až na 24 %. Situaci by mohly vylepšit také další kroky, které povedou ke zjednodušení podnikatelského prostředí: nová úprava problematiky úpadku podniku, legislativní úprava, která urychlí zápis do obchodního rejstříku, novela živnostenského zákona apod.

10. ŘEŠENÍ REGIONÁLNÍCH NEROVNOSTÍ V ZAMĚSTNANOSTI

Bude podporován potenciál pro tvorbu pracovních míst na místní úrovni včetně potenciálu sociální ekonomiky. Podpora se zaměří na tvorbu vhodných podmínek pro aktivity soukromého sektoru a investice do zaostávajících regionů. MPSV se zaměří také na efektivní využití finančních prostředků, a to jak vyčleněných prostředků ve státním rozpočtu, tak prostředků Evropského sociálního fondu.

Objednávka předplatného jen za cenu poštovního a balného!

Práce & sociální politika

Objednávám roční předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:

Příjmení a jméno:

Ulice a č. p.:

PSČ, obec:

Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Způsob platby: faktura složka SIPO spoj. č.:

Telefon: E-mail:

Podpis, příp. razítko

Cena předplatného na 1 rok je 88 Kč.
Vyplněný kupón zašlete na adresu vydavatelství.

Obchodní řetězce nesmí jednat se zaměstnanci jako se zbožím

Flexibilní pracovní síly začínají být trendem

Stále více společností začíná po vzoru zemí EU využívat moderních a flexibilních forem zaměstnávání pracovníků. O poskytování této služby v České republice, jejím využití, budoucnosti si nás informoval prezident české Asociace poskytovatelů personálních služeb a generální ředitel personální agentury START Martin Štefánek.

Kolik lidí ročně zaměstnáte flexibilní formou?

V roce 2003 naše společnost START prodala flexibilní formou na českém trhu práce kolem šesti milionů odpracovaných hodin a zaměstnala tímto způsobem kolem 44 tisíc lidí. Nepracovali však na plný úvazek, ale dle potřeby našich klientů.

V čem je tato forma spolupráce pro podniky výhodná?

Podniky nemusí za zaměstnance platit odvody, nemají problémy s výpovědí a výplatou odstupného, nejsou pod tlakem odborových organizací. Z hlediska podniků, které nedokáží přesně odhadnout vývoj na trhu, kolik získají zakázek a jaký budou mít odbyty, je flexibilní pracovní síla prakticky bez rizik. Služeb personální agentury může podnik využít nejen při nábore pracovních sil ale také při jejich propouštění. S přechodným zaměstnáváním je spojen projekt, který věnuje maximální pozornost propouštění pracovníků.

Kdysi jste v jednom rozhovoru řekl, že nejvíce přechodných zaměstnanců dodáváte obchodním řetězcům. Platí to i dnes?

V poslední době zajišťujeme převážně pracovníky výrobcům elektroniky a autodíln, administrativě nebo bankám. Zájem ze strany obchodních řetězců sice stále trvá, stále potřebují

pokladní, pracovníky na vybalování zboží a doplňování do regálů, na výpomoc při inventurách apod. S většinou obchodních řetězců však již odmítáme spolupracovat, protože často vytvářejí svým i takto poskytnutým flexibilním pracovníkům velmi nepříznivé a mnohdy až nelidské pracovní podmínky.

Můžete své výhrady vůči obchodním řetězcům upřesnit?

Nechtější platit řádné odvody ze sociálního a zdravotního pojištění za zaměstnance, tím tlačí agentury k velmi nízkým cenám, do kterých se s řádnými odvody ze mzdy nemohou vejít. Pak nezbyvá nic jiného, než obměnit zaměstnance po odpracovaných 100 hodinách formou dohod o provedení práce, což se ale obchodním řetězcům nelíbí. Proto si raději vyberou takovou agenturu, která stanovené limity překračuje, manipuluje s výpočtem mezd jednotlivých flexibilních pracovníků a tímto obchází zákon. Tak dochází k velkým daňovým únikům. Pokud tedy chceme jednat poctivě a platit všechny odvody, nemáme prakticky šanci s obchodními řetězci spolupracovat. Nepokládám totiž za přijatelné, aby například hodinová mzda pokladní s hmotnou odpovědností činila 35 Kč, což nebylo výjimkou ani v předvánočních stresech. Jsou to právě tzv. „studentské agentury“, které obchodním řetězcům

takové nezákonné služby poskytují a tímto staví celý trh práce v České republice do úplně jiné roviny. Vzniká zde zbytečná konkurence, kdy student, za kterého se neodvádí odvody, konkuruje cenou svojí práci nezaměstnanému, který tuto práci potřebuje daleko více, aby užíval svoji rodinu. Jen pro zajímavost, ve státech EU pojem studentských agentur neexistuje. K zamyšlení je i otázka, zda-li by si takové jednání daný obchodní řetězec dovolil v zemi z níž pochází. Já sám jsem tvrdým odpůrcem daňových úlev při zaměstnávání pracovníků formou dohod o provedení práce a bojuji osobně za to, aby tato forma zaměstnávání zcela vymizela z českého zákoníku práce, nebo byla alespoň legislativně upravena tak, aby z ní zaměstnavatel řádně odváděl veškeré poplatky.

Za jakých mzdových podmínek byste byl ochoten pokladní na přechodnou dobu obchodním řetězcům poskytnout?

Pokladní, která je flexibilní formou zaměstnaná přes naši agenturu, musí dostat min. 60 Kč a klient musí řádně platit odvody za každou odpracovanou hodinu, pokud pracovní poměr přesáhne sto zákonných hodin u dohody o provedení práce. Jako členové asociace, sdružující největší personálně poradenské agentury, si takový požadavek můžeme dovolit. Obchodní řetězce přece nemohou jednat s lidmi jako se zbožím u kterého tlačí cenu dolů, a nutí výrobce prodávat pod cenu výrobních nákladů. Asociace vznikla mimo jiné i proto, aby podobným praktikám na

českém trhu práce pomohla zabránit.

Roste zájem o přechodné zaměstnávání za strany uchazečů o práci?

Jeich zájem roste, ovšem češi nejsou ochotni dojíždět za prací nebo se kvůli zaměstnání stěhovat na druhý konec republiky. Mnohdy je i velmi složité dostat pracovníka do zaměstnání z jednoho konce Prahy na druhý. Tam, kde mají podniky problém s nedostatkem zaměstnanců z místních zdrojů, ochotně nastupují Slováci, Ukrajinci, Poláci a jiní cizinci. Agentura Start má v České republice 20 poboček, sesterská organizace na Slovensku 6. Tam nám vždy zajistí potřebný počet lidí ochotných pracovat kdekoli, a my jim zde vyřídíme veškerá povolení. Start zaměstnává ale pouze asi 2 % cizinců z celkového počtu flexibilní pracovní síly.

Spolupracujete s Úřady práce?

Některé úřady práce v nás celkem zbytečně vidí konkurenci, ale s mnohými výborně spolupracujeme. Společným cílem by měla být snaha minimalizovat počet nezaměstnaných a ušetřit státu výdaje na sociální dávky. Cílem personálních agentur není suplování činnosti Úřadů práce, nýbrž udržení zaměstnanosti a zaměstnatelnosti určité skupiny obyvatelstva prostřednictvím poskytování flexibilní pracovní síly. Je všeobecně známo, že nezaměstnaný ztrácí po 6 měsících pracovní návyky. Forma flexibilní práce by měla udržet pracovní návyky právě u lidí, kteří ztratili svoje zaměstnání a hledají nové.

Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně

pokrytí 70 % území ČR

distribuce přímo do schránek
nejlevnější inzerce

Info telefon: 224 816 821, mobil: 777 311 436

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

objednávky předplatného na bezplatné telefonní lince: 800 10 44 10 nebo žádejte u svých trafikantů!

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ ■ Homeopatie, léčba budoucnosti

UNOR 2004
Ročník 2 ■ Měsíčník ■ Cena 20 Kč

Nové trendy v léčbě rakoviny
Kurkuma, nedoceněný lék

Helena Růžičková

Rakovině čelila humorem

Nové Životní pojištění s Filipem



- **EKONOMIK**

...spořicí životní pojištění

- **FILIP PLUS**

...výhodné a bezpečné, podle vašich představ

- **FILIP VARIANT**

...životní pojištění připravované společně s partnerem MSBI

...S PODPOROU STÁTU

Soutěž o 100 zájezdů na ME ve fotbale!

ČPP
ČESKÁ PODNIKATELSKÁ POJIŠŤOVNA, A.S.

PROGRAM „BEZPEČNÝ PODNIK“

System řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

Dlouholeté celosvětové zkušenosti a poznatky z oblasti řízení uplatňovaného v podnicích vedly k jednoznačnému závěru, že pokud není v podniku zaveden efektivní systém řízení, kterým bude zajištěna kvalita výrobků a služeb včetně ochrany životního prostředí, nelze zajistit dlouhodobou prosperitu podniku a jeho šanci uspět se svými výrobky na trhu. K tomu časem přistoupil i požadavek na systémový přístup k řízení bezpečnosti práce. Pád železné opony nepřinesl českým výrobcům jen větší možnosti uplatnit své výrobky na trzích Evropské unie, ale pro některé zároven i poznání, že nezajištění odpovídajících pracovních podmínek pro zaměstnance včetně bezpečnosti při práci může znamenat, že ceny jejich výrobků budou označeny jako dumpingové a výrobce bude v důsledku toho z trhu vyřazen. Takovito chování je označováno jako sociální dumping, který v některých případech již vedl i k zániku podniku.

V Evropské unii je péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci považována za součást podnikové kultury, představitel moderního způsobu řízení podniku. Většina směrnic EU, kterými se členské státy řídí, se týká právě problematiky bezpečnosti práce. S povinnostmi, které z nich vyplývají, je management českých podniků již řadu let seznamován v podobě nových zákonů a nařízení vlády, které v rámci harmonizace českých právních předpisů s předpisy EU postupně vycházejí a nabývají účinnosti. Správná a účinná aplikace těchto předpisů vyžaduje, aby management podniku považoval požadavky k zajištění bezpečnosti práce za nedílnou součást svých rozhodovacích aktů a přijímal opatření, která s nimi nebudou v rozporu. K tomu by mělo napomoci zavedení systému řízení BOZP. Prosazování systémového přístupu k řízení podniků, který by pokrýval jak oblast BOZP, tak i ochrany životního prostředí, se ve všech vyspělých zemích stává, nebo již je součástí státní politiky. Z toho důvodu je požadavek na uplatňování systémového přístupu k řízení podniků, při současném zajištění státem podmínek pro zavádění systémů řízení BOZP, zakotven i v zásadách Národní politiky BOZP, schválené Usnesením vlády ČR č. 475/2003.

V zájmu naplnění požadavku na systémový přístup k řízení BOZP byl, na základě principů a zásad systémových norem (pro jakost a životní prostředí), vypracován v r. 1991 dokument OHSAS 18001, který je návodem k zavedení systému řízení BOZP v podniku. Certifikace podniků podle tohoto dokumentu je ale prováděna na komerčním základě, a tím tudíž určena jen omezenému počtu podniků, které mají dostatečné finanční prostředky. Výsledky kontrol podniků prováděných orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce naopak dokládají, že nedostatky jsou zjišťovány převážně v podnicích, které dostatek finančních prostředků na zajištění oblasti BOZP často nemají. Tlak Evropské unie a Mezinárodní organizace práce (ILO) na členské státy, aby vytvořily podmínky pro zlepšení celkové úrovně bezpečnosti práce ve svých podnicích tím, že jim poskytnou návody jak při zavádění systému řízení BOZP postupovat, vedly k tomu, že v řadě evropských zemí byly vypracovány postupy (programy), které managementu podniků umožnily dobrovolně a bezplatně zavést systém řízení BOZP. Ve snaze reagovat na požadavky Evropské unie a ILO a v zájmu zvýšení úrovně bezpečnosti práce v podnicích, která by následně vedla ke snížení úrazovosti a tím i nákladů s ní souvisejících, vláda České republiky již v závěru roku 1996 prostřednictvím Ministerstva práce a sociálních věcí oficiálně vyhlásila program „Bezpečný podnik“. Cílem programu bylo zavedení efektivního systé-

mu řízení BOZP v podnicích a jeho integrace do celkového systému řízení uplatňovaného v daném podniku s tím, že by tak zároveň byly vytvořeny předpoklady k zamezení nařčení českých podniků ze sociálního dumpingu.

S odstupem času je ale třeba říci, že i přes aktualizace zaměřené na zkvalitnění první verze programu, teprve rok 2003 přinesl zásadní změnu. Přepřerování obsahu programu tak, aby respektoval nejen principy a zásady systémů řízení jakosti, životního prostředí a OHSAS 18001, ale aby s nimi byl i plně kompatibilní, zároveň vytvořilo podmínky pro zavedení integrovaného systému řízení. Podniky, které postupují podle verze programu z roku 2003, tak zároveň splňují požadavky OHSAS 18001. Verze programu z roku 2003 je kompatibilní také s požadavky příručky ILO-OSH 2001, která je rovněž návodem k zavedení systému řízení BOZP. Program „Bezpečný podnik“ představuje svým pojetím moderní formu systémového přístupu k řízení BOZP v podniku, který vychází ze všeobecného modelu řízení Dr. Edwarda Deminga a principu neustálého zlepšování a je zároveň systémovým přístupem k naplnění povinností, které vyplývají zaměstnavatelským na úseku BOZP z předpisů.

Garantem programu je Český úřad bezpečnosti práce, který také stanovil podmínky pro získání osvědčení „Bezpečný podnik“. Účast podniků na tomto programu je dobrovolná a bezplatná. Navíc inspektoráty bezpečnosti práce (IBP) poskytují podnikům bezplatné poradenství jak naplnit požadavky předpisů, které podniky přihlášeny k tomuto programu plní. Management podniku, který splní stanovené podmínky, získá osvědčení „Bezpečný podnik“, které předává ministr práce a sociálních věcí ČR. Slavnostní akt předávání osvědčení se koná dvakrát ročně, zpravidla v měsíci dubnu a říjnu daného roku. Platnost osvědčení je 3 roky, v průběhu kterých si IBP každoročně namátkově ověřuje, zda podnik nadále plní stanovené podmínky. V dostatečném časovém předstihu před ukončením platnosti osvědčení (doporučují se 2-3 měsíce) podává podnik znovu žádost o prověření systému řízení BOZP na IBP a v případě kladného výsledku prověrky získá nové osvědčení opět s platností 3 roky. Podnik, který má zájem o účast na programu, může získat příručku s programem od místně příslušného IBP, nebo na Českém úřadě bezpečnosti práce (Ve Smečkách 29, 113 52 Praha 1, tel. 221 924 260).

Do konce roku 2003 získalo osvědčení „Bezpečný podnik“ 39 podniků, předáno bylo celkem 62 osvědčení. Podmínky programu totiž umožňují, aby zejména velké podniky s několika odštěpnými závody, divizemi apod., mohly získat osvědčení „Bezpečný podnik“ samostatně i pro takovouto nižší organizační složku. V průběhu let tak

některé podniky získaly osvědčení pro několik svých závodů. Získání osvědčení by ale management podniku neměl chápat jako záležitost týkající se pouze jeho vlastních činností, nýbrž se očekává, že prosazování principů a zásad tohoto programu bude uplatňovat i v rámci svých vztahů s jinými podnikatelskými subjekty.

Zvyšující se počet podniků zúčastněných na programu představuje zároveň stále se zvyšující časové zatížení

některých IBP. Z toho důvodu se do budoucna předpokládá přenesení této aktivity na úrazovou pojišťovnu, která v rámci své působnosti a s ohledem i na své zaměření, bude moci také odpovídajícím způsobem zvýhodňovat držitele osvědčení „Bezpečný podnik“, a účinněji tak podniky motivovat k zvyšování úrovně bezpečnosti práce.

Ing. PAVEL SALAMON
ČESKÝ ÚŘAD BEZPEČNOSTI PRÁCE

Nový zákon o úrazovém pojištění

Během prvního pololetí loňského roku došlo v České republice k 40310 pracovním úrazům. Nevyhovující pracovní prostředí bylo příčinou 533 nemocí z povolání. O život přišlo v práci 87 lidí. Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) zaplatili zaměstnavatelé v roce 2002 celkem 4 067 310 tis. Kč na úrazové pojištění. Ve stejném roce pojišťovny vyplatily 2 079 224 tis. Kč.

Současný systém je neprůhledný a neobsahuje žádné preventivní kroky, které by pracovním úrazům a nemocím z povolání předcházely.

Vláda České republiky si stanovila ve svém programovém prohlášení jako jednu z hlavních priorit vytvoření nového průběžně financovaného veřejnoprávního

systému úrazového pojištění. MPSV proto vypracovalo návrh věcného záměru zákona o úrazovém pojištění. Ten bude výrazně motivovat zaměstnavatele i zaměstnance k tomu, aby vytvářeli co nejlepší podmínky pro bezpečnou práci. Platit by měl od 1. ledna 2005.

Efektivní úrazové pojištění bude vedle sociální úlohy plnit i úlohu preventivní a také rehabilitační (návrát poškozeného do pracovního procesu).

Cílem úpravy je vytvoření komplexního systému úrazového pojištění. Ten vznikne propojením úrazového pojištění s pojištěním nemocenským, důchodovým a posudkovou službou ČSSZ. To umožní lepší posouzení úrazu pro účely odškodnění a nemocí z povolání.

K tomu, aby mohl nový systém

vzniknout, jsou důležité dva základní kroky:

- převedení správy úrazového pojištění na jednoho nositele (MPSV navrhuje, aby to byla ČSSZ),

- transformace nositele úrazového pojištění na veřejnoprávní instituci, která hospodáří s vlastním a svěřeným majetkem.

Úrazové pojištění by ČSSZ spravovala odděleně od ostatních druhů pojištění. Tím se sníží náklady na provoz, správu pojištění a v neposlední řadě také počet neplatících pojistného. To umožní zavedení preventivních aktivit a převzetí výplat starých závazků od roku 1993, kdy bylo úrazové pojištění zavedeno. ČSSZ připraví každý rok pojistný plán, který projedná se zástupci tripartity a poté ho předloží vládě ke schválení.



Ministr ve Fakultní nemocnici u sv. Anny v Brně

FOTO ARCHIV MPSV

Křížovka

Příjemcům rodičovského příspěvku bylo zrušeno omezení souběhu s výdělkem. Maminky (případně tatínkové) si tedy na rodičovské dovolené mohou k rodičovskému příspěvku NEOMEZENĚ PŘIVYDĚLÁVAT. V ZÁKONĚ VŠAK ZŮSTALA JAKO PODMÍNKA JEDNA ZÁKLADNÍ POVINNOST. (VIZ TAJENKA)

Kočkovitá šelma	Mládka skotu	Značka hliníku	Poslední Rožmberk	Saharská antilopa	Exotický pták	Starší zájmeno	Lépe	Vačanec	Podlouhí	Značka radia	A sice	Obchodní příručí	2. díl tajenky	Nechť k práci
Přítok Vltavy					Síl (lékopis.) Díčí rozpočet			Stepní rys						
1. díl tajenky								Místa v kapkách SPZ Rožňavy						
Název písmene		Římský politik Materiál z hory			Stará zbraň Výzva			Asijský stát Stužnost						
Lesklý nářer			Přítok Dunaje Šachová remíza				Povívat Útok				Umělý jazyk Domácí Torkvát			
Palivo				Látka z lýka Asijský jelonek			Zvykové právo Lesklý nerost				Zn. nanosekundy Rudé zbarvení			
Hradba				Vojenská jednotka Zámět sliznice			Přesně Poličik v koridě							
	Slovní pomoc	Mravouk Obléci			Silný provaz Tropický strom				Tělo Jméno Edisona					Jihoafrická řeka
365 dní			Popravčí Hrůza		Svatbní květina Kostra hlavy				Vímě (knižně) Král zvířat					
Iniciály herce Delona		Špihavý pták Ukazovací zájmeno			Bájný švýcarský hrdina Popěvek				Orgány zraku Solmizač. stahka					
3. díl tajenky				Maugliho druh					Biblický verš					
Miláček bohyně Kybely				Český malíř					Italská řeka					Pomůcka: Aveo, Rít, teka

„Euronovela“ zákoníku práce - nejen o definici sexuálního obtěžování

Dokončení ze strany 1

Nebo z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené). Třetí výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat.

Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby.

Novela zákoníku práce obsahuje i další změny. Nová úprava tzv. konkurenční doložky stanoví, že zaměstnavatelé budou moci uzavírat se zaměstnanci dohodu, která by omezovala výkon jejich výdělečné činnosti po skončení pracovního poměru v souvislosti s možným konkurenčním jednáním vůči bývalému zaměstnavateli, přičemž jim bude poskytováno peněžité vyrovnání. Plnění smluvního závazku je zajištěno smluvní povinností zaměstnance zaplatit zaměstnavateli sjednanou peněžitou částku v případě porušení závazku. Dohodu lze uzavřít jen s vymezeným okruhem zaměstnanců, kteří u zaměstnavatele získají takové informace, poznatky pracovních a technologických postupů, jejichž využití by mohlo zaměstnavateli závažným způsobem ztížit jeho činnost. Byla-li v pracovní smlouvě sjednána zkušební doba, lze dohodu uzavřít až po jejím uplynutí.

Zákoník práce nově stanovuje, že výkon práv a povinností vyplývajících z pracovněprávních vztahů nesmí bez právního důvodu zasahovat do práv a oprávněných zájmů účastníků pracovněprávního vztahu a nesmí být v rozporu s dobrými mravy. Za rozpor s dobrými mravy lze považovat i tzv. mobbing, čili jednání spočívající v systematickém psychickém pronásledování nebo šikanování zaměst-

nance, které zpravidla směřuje k tomu, aby postižený zaměstnanec ukončil pracovněprávní vztah, jakož i postih či znevýhodnění zaměstnance za to, že se zákonným způsobem domáhá sám nebo za pomoci jiných zaměstnanců svých práv vyplývajících z pracovněprávního vztahu.

Důležitou změnou je i zrušení § 50 zákoníku práce, podle něhož zaměstnavatel mohl dát zaměstnanci se změnou pracovní schopnosti platně výpověď (kromě zákonem stanovených výjimek) jen s předchozím souhlasem příslušného úřadu práce.

Podle dosavadního znění § 50 může dát zaměstnavatel zaměstnanci se zdravotním postižením výpověď jen s předchozím souhlasem úřadu práce. Z tohoto důvodu zaměstnavatelé často nepřijímají zaměstnance se změnou pracovní schopnosti do pracovního poměru na dobu neurčitou, neboť se obávají, že by zaměstnance nemohli propustit ani v případě neuspokojivých pracovních výsledků, zdravotní nezpůsobilosti nebo nadbytečnosti.

Další podstatnou změnou v zákoníku práce je, že v kolektivní smlouvě bude možné sjednat, popřípadě ve vnitřním předpisu stanovit, že zaměstnanci, u něhož dochází k rozvázání pracovního poměru výpovědí danou zaměstnavatelem ze zdravotních důvodů (§ 46 odst. 1 písm. d)) nebo dohodou z týchž důvodů, náleží při skončení pracovního poměru odstupné za podmínek a ve výši násobku průměrného výdělku stanovených kolektivní smlouvou nebo vnitřním předpisem. Není stanovena zákonná výše odstupného a ani povinnost toto odstupné poskytovat na základě zákona. Příslušný zaměstnavatel, popřípadě příslušný odborový orgán musí sami zvážit možnosti jednotlivých firem při jednání o zavedení tohoto - svým způsobem specifického - odstupného.

Po nabytí účinnosti novely by mělo dojít i k zpře-



Ministr ve Vyskově při návštěvě firmy BKR, s.r.o.

FOTO ARCHIV MPSV

nění dosavadního režimu zákazu práce s azbestem a zakotvení principu, podle něhož je zaměstnavatel povinen provádět úkony v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci především svým odborně způsobilým zaměstnancem, a nemá-li odborně způsobilého zaměstnance a není-li sám odborně způsobilý, je povinen zajistit provádění úkolů v prevenci rizik prostřednictvím jiné odborně způsobilé osoby (právnícké nebo fyzické).

Přestávky v práci na jídlo a oddech by měly být zaměstnancům poskytovány nejpозději po 6 hodinách nepřetržité práce a nikoliv po čtyřech a půl hodině jako dosud - s výjimkou mladistvých, kdy se přestávka na jídlo a oddech poskytne po čtyřech a půl hodině nepřetržité práce v souladu s článkem 12 Směrnice Rady č. 94/34/ES.

Novela zákoníku práce nabude účinnosti 1. března 2004.

NEZAMĚSTANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - I.

Moravskoslezský kraj se nachází na severovýchodním území České republiky a v jejím rámci sousedí se Zlínským a Olomouckým krajem. Vně České republiky tvoří hranici s Polskem a se Slovenskem. Kraj zahrnuje okresy Bruntál, Frýdek-Místek, Karviná, Nový Jičín, Opava a Ostrava-město. Jedná se o tradiční industriální oblast s vysokým podílem tzv. „velkého“ průmyslu - především uhelného hornictví, metalurgie, těžkého strojírenství a chemie. Zejména centrální část kraje v okolí měst Ostrava, Havířov, Karviná a Frýdek-Místek, patří k nejhustěji osídleným oblastem České republiky.

Na 7 % její rozlohy žije nyní 12,4 % (1 262 660) obyvatel. Od roku 1990 probíhá v kraji rozsáhlá restrukturalizace hospodářské základny, která je provázena uvolňováním desetitisíců zaměstnanců. Moravskoslezský kraj patří v rámci celé republiky ke strukturálně nejpostiženějšímu oblastem, pro něž je charakteristický razantní útlum těžkého průmyslu a téměř neustálé se zvyšující nezaměstnanost. Intenzita jejího nárůstu byla zatím nejvýraznější v letech 1997 až 1999, kdy za třicet šest měsíců stoupl počet evidovaných uchazečů o zaměstnání o 57 013 (+155,5 %).

Moravskoslezský kraj má však i své silné stránky. Mezi ně lze zařadit např. systém vysokoškolského technického, ekonomického a humanitního vzdělávání - existence tří univerzit a soukromé Vysoké školy podnikání, a. s.; rozmanitost průmyslových odvětví; existenci mnoha vhodných objektů a pozemků pro nové investice, staré průmyslové areály vybavené infrastrukturou, tzv. brownfields, s možností jejich využití pro rozvoj nových podnikatelských aktivit; připravené a připravované průmyslové zóny; dostatečný potenciál kvalifikované, popřípadě v řadě oborů dobře rekválifikovatelné pracovní síly využitelné při rozvoji nových ekonomických aktivit; postupně se zlepšující životní prostředí; pohoří Beskyd a Jeseníků - vhodné oblasti pro rozvoj podnikání v cestovním ruchu; výhodnou geografickou polohu z pohledu perspektivních dopravních tras; relativně hustou síť železniční a autobusové dopravy; letiště pro mezinárodní provoz v blízkosti centra kraje s výhledem výrazného rozvoje apod.

Práci hledají těžko i kvalifikovaní lidé

Negativní trendy ve vývoji moravskoslezské nezaměstnanosti, které až na několik málo výjimek (roky 2000 a zejména 2001) přetrvávají prakticky v celém dosavadním transformačním období, pokračovaly i v roce 2003. K 31. prosinci loňského roku evidovaly úřady práce Moravskoslezského kraje již celkem 106 304 osob - dosavadní historické maximum. Jestliže se občané kraje podílejí na celkovém stavu obyvatel České republiky 12,4 %, v nezaměstnanosti jsou zastoupeni 19,6 %. Znamená to, že každý pátý nezaměstnaný v České republice je ze severní Moravy a Slez-

ska. Míra registrované nezaměstnanosti činila koncem prosince 2003 rekordních 16,8 %. Hodnota tohoto ukazatele dlouhodobě značně převyšuje celorepublikový průměr a je stabilně přibližně o dvě třetiny vyšší.

Nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji má průřezový charakter. Z jednotlivých vzdělanostních skupin nacházejí nejvíce zaměstnání zejména vyučené osoby, další nejpočetnější kategorií tvoří lidé se základním vzděláním. Z důvodu všeobecného a trvalého nedostatku volných pracovních míst mají stále vážnější potíže s nalezením práce také vzdělanější vrstvy obyvatelstva - osoby s maturitou a vysokoškolačci. V registrech úřadů práce se ve větším počtu než dříve objevují lidé s vysokou



Hlavní budova úřadu práce v Ostravě

FOTO ARCHIV ÚP OSTRAVA

kvalifikační úrovni a úzkou profesní specializací (zpravidla vyššího věku), postupně narůstá hrozba ztv. technologické nezaměstnanosti. Pokud jde o věkovou strukturu, představují dlouhodobě nejpočetnější skupinu uchazečů o zaměstnání do 24 let; téměř každý čtvrtý nezaměstnaný je mladší 25 let. V posledních letech se ale neustále rozrůstá také stav nezaměstnaných osob starších 50 let. Jejich podílové zastoupení na celkové moravskoslezské nezaměstnanosti v prosinci 2003 meziročně stoupl o 1,8 procentního bodu na 20,9 %.

Z jednotlivých profesí jsou nyní v největším množství zaevidováni pracovníci bez kvalifikace, z kvalifikovaných profesí převládají zejména prodavači v obchodech, dále to jsou nižší administrativní

MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ

okres	počet uchazečů		z toho		nové hlášení uchazečů	vyřazení uchazečů	z toho		počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo		míra nezam.	
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolutní	uchazeči ZPS			umístění uchazečů	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	v %	rozdíl proti min. měsíci v proc. bodech			
Bruntál	10 500	560	805	1 850	1 143	583	481	228	-60	46,1	19,1	0,9		
Frýdek-Místek	17 331	659	1 892	2 618	1 796	1 137	823	291	-175	59,6	15,7	0,7		
Karviná	27 861	803	2 517	3 194	2 261	1 458	1 015	339	-35	82,2	21,2	0,8		
Nový Jičín	12 082	313	1 257	1 525	1 300	987	711	331	10	36,5	15,4	0,4		
Opava	12 130	735	1 529	1 373	1 647	912	694	367	83	33,1	13,1	1,0		
Ostrava	30 335	865	2 252	3 276	2 443	1 578	1 101	683	13	44,4	19,0	0,6		
Moravskoslezský kraj	110 239	3 935	10 252	13 836	10 590	6 655	4 825	2 239	-164	49,2	17,6	0,8		

Údaje platné k 31. 1. 2004

pracovníci, kuchaři, nástrojář, kovodelaři, kovodělníci, zámečníci, řidiči osobních a malých dodávkových vozů a taxikáři, zedníci, čišníci a servírky a odborní administrativní pracovníci.

Vážným problémem moravskoslezské nezaměstnanosti je rostoucí délka evidence - zhruba polovina všech neza-

pracovní místa vznikají jen sporadicky, v nedostačujícím množství i struktuře. K 31. 12. 2003 evidovaly úřady práce v kraji jen 2403 volných pracovních míst a na celorepublikové poptávce po pracovních silách se zaměstnavatelé na severní Moravě a ve Slezsku podíleli pouze 6,0 %. Jedním z nejvýznamnějších ukazatelů charakterizujících stav na pracovním trhu je počet uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo a tento poměr je dlouhodobě v Moravskoslezském kraji ve srovnání s celorepublikovými hodnotami několikanásobně horší. V České republice připadalo koncem prosince 2003 na jedno volné pracovní místo 13,5 osob, v kraji to bylo 44,2 uchazečů, tj. více než trojnásobek celorepublikového průměru. Je proto naprosto nezbytné, aby se do Moravskoslezského kraje konečně podařilo „přilákat“ v co nejkratší době větší zahraniční investory orientované především na výrobní činnost, kteří zde budou budovat nové provozovny a vytvářet pracovní místa - bez toho podstatnější zlepšení nastat nemůže. Kolem nich se soustředí mnoho menších firem, což přinese další potřebné pracovní příležitosti.

V současné době existuje v kraji necelá desítka průmyslových zón, z nichž nejspěšnější je průmyslová zóna v Karvině - Novém Poli s pěti investory, ale začínají se pozvolna naplňovat i další - v Kopřivnici, Trinci, Krnově, či se jedná o některých investorech pro průmyslové zóny v Ostravě a podobně. Investoři rozvíjejí své aktivity i mimo průmyslové zóny, ale je jich stále málo na to, aby alespoň částečně nahradily dosavadní obrovský úbytek pracovních míst.

Tisíce míst vzniká díky aktivní politice zaměstnanosti

Nepříznivou situaci na trhu práce v kraji se daří úřadům práce částečně zlepšovat díky finančním prostředkům

určeným na aktivní politiku zaměstnanosti. Loni s jejich přispěním vzniklo 3244 společensky účelných pracovních míst pro obtížně zaměstnatelné uchazeče, o 734 více než v roce 2002, pro odbornou praxi absolventů a mladistvých nezaměstnaných to bylo 1746 míst, o 72 více než v předchozím roce. Podařilo se vytvořit celkem 201 pracovních příležitostí v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích pro občany se změnou pracovní schopností, meziročně o 111 více. Mírně se meziročně snížil počet míst na veřejně prospěšných pracích (-225) na celkových 1824. Do rekvalifikačních kurzů loni úřady práce v Moravskoslezském kraji vyslaly celkem 10914 uchazečů o zaměstnání, o 758 více než o rok dříve. Největší zájem je o počítačové kurzy, ale školi se ve značném množství i takové náročné profese jako je svářeč či horník.

Zlepšení zřejmě ještě nenastane ani letos

V roce 2004 bude mít nezaměstnanost v Moravskoslezském kraji s největší pravděpodobností obdobný „klasický“ průběh jako v předchozích letech. Po každoročně se pravidelně opakujícím lednovém „skokovém“ zvýšení počtu uchazečů o zaměstnání začne s příchodem jara a zlepšujícími se klimatickými podmínkami opět působit sezónní efekt a nezaměstnanost zřejmě klesne. S nástupem léta a ukončením školního roku, kdy se na úřady práce hlásí nejvíce čerství absolventi škol a učilišť, se řady uchazečů o zaměstnání znovu rozšíří a vzestupná tendence potrvá patrně až do září. Po mírném podzimním poklesu, který bude způsobem dozríváním sezónního vlivu, v závěru roku nezaměstnanost opět stoupne. Celkově lze v roce 2004 očekávat, že se situace na moravskoslezském trhu práce příliš nezmění, v lepším případě by se mohla stabilizovat.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE V OSTRAVĚ

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Revitalizace myšlenky družstevnictví

Po neblahých zkušenostech s obnovou českých kempů pohlíží mnoho lidí na družstevní hnutí s nedůvěrou. Avšak ve světě tomu tak není a zejména v ekonomikách, které se nově industrializují, je družstevní hnutí významnou složkou rozvoje. ILO je známa podporou družstevnictví. Již tradičně spolupracuje s vládami usilujícími o rozvoj družstevnictví, protože družstva představují účinný nástroj umožňující i chudým lidem podílet se na ekonomickém rozvoji.

Sedm družstevních zásad

- Dobrovolné a otevřené členství: Družstva jsou dobrovolné organizace otevřené všem potenciálním členům bez jakékoli diskriminace.
- Demokratická kontrola ze strany členů: Družstva jsou demokratické organizace kontrolované svými členy, kteří aktivně spolupracují na tvorbě politiky a na rozhodování.
- Ekonomická účast členů: Členové rovným způsobem přispívají k tvorbě kapitálu družstva a demokraticky kontrolují jeho činnost.
- Autonomie a nezávislost: Družstva jsou autonomní a svépomocné organizace, kontrolované a řízené svými členy.
- Vzdělávání, výcvik a informace: Družstva poskytují členům, voleným zástupcům, manažerům a zaměstnancům školení a výcvik.

- Spolupráce družstev: Družstva usilují o účinnou službu svým členům a o posílení družstevního hnutí. Spolupracují proto na místní, národní, regionální a mezinárodní úrovni a mají k tomu k dispozici příslušné organizace.
- Zájem o komunitu: Družstva ve svých komunitách usilují o trvale udržitelný rozvoj.

(PRAMEN: TEXT PŘIJATÝ NA VALNÉM SHROMÁŽDĚNÍ MEZINÁRODNÍ ALIANCE DRUŽSTEV (ICAI))

V mnohých zemích představují družstva důležitou složku národní ekonomiky. Úspěšně se prosazují v různých sektorech. V indickém státě Gujarať zpracovává družstevní organizace 5 milionů litrů mléka denně dodávaného dvanácti okresními výrobními družstvy. Kapitál tohoto družstva činí 500 milionů dolarů. Družstvo pomáhá rolníkům ve více než 10000 vesnicích zpracovat a uvést na trh vyrobené mléko, pomohlo nebyvalým způsobem zlepšit život na vesnicích a současně v městech nabízí kvalitní a dostupné výrobky.

Družstva nelze přehlédnout ani v globální ekonomice. Celosvětově je asi 800 milionů lidí, kteří jsou členy družstev, a 100 milionů lidí si vydělává na živobytí v družstvech v různých odvětvích, jako je zemědělství, finance, bydlení, maloobchod atp. V některých zemích a odvětvích je podíl družstev převažující. V Burkíně Faso kontrolují družstva 77 % produkce bavlny, na



Maltě se družstva podílejí na rybolovu z 90 %. Ve Spojených státech jsou dvě pětiny lidí členy nějakého družstva.

V roce 2002 přijala ILO nové doporučení na podporu družstevnictví. ILO organizuje a provádí projekty na podporu družstev v mnoha zemích. V Jižní Africe pomáhá při rozvoji družstevní strategie, v jejím rámci se připravuje nový družstevní zákon, od něhož si vláda slibuje podporu rozvoje. Podobné iniciativy probíhají v dalších afrických zemích, např. v Etiopii, Zambii a Zimbabwe. V Latinské Americe bylo organizováno 12 národních seminářů. Ruský parlament projednal na základě doporučení ILO zásady pro rozvoj družstevnictví a v Číně se tento text stal podkladem pro strategii rozvoje družstevnictví a tvorbu právního rámce.

Družstva hrají významnou roli při snižování chudoby a přispívají k realizaci programu důstojné práce ILO. Vytvářejí pracovní místa, zejména v ekonomickém prostředí, kde jiné obchodní společnosti mají potíže se shromážděním

dostatečného kapitálu k rozvoji podnikatelské činnosti. Mohou také pomoci udržet pracovní místa v případech, kdy soukromým společnostem se nezdá být podnikání dostatečně lukrativní.

Národní a mezinárodní organizace družstev pomáhají při zakládání a provozu družstev, hájení zájmů družstevníků v národním prostředí a prosazování výše zmíněných zásad ICA. Zejména je třeba zdůraznit zásadu zachování kontroly členů. Zde hrozí nebezpečí ze dvou stran: buď zvolení manažeri družstev zneužívají nedostatečné kontroly k vlastnímu obohacení (k čemuž dochází i při jiném typu podnikání), nebo se vlády některých zemí mohou pokusit využít družstevního hnutí jako nástroje státní politiky. V obou případech není splněn základní účel družstevního hnutí - organicky spojit úsilí lidí a posílit jejich postavení, aby mohli sehrát ekonomickou roli.

PRAMEN: WORLD OF WORK Č. 46 - TEXT DOPORUČENÍ ILO JE NA WEB STRÁNKĚ WWW.ILO.ORG/LOLEV/ENGLISH/REDDISPL/HTM PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABEŠ

Cestovní mapa k zaměstnání mladých

Miliarda mladých lidí - v průměru s vyšším vzděláním a kvalifikací než kdykoliv dříve - vstupuje do produktivního věku. Některým z nich globální záměry nabízejí nebyvalé příležitosti. Většina z nich však buď zůstává zcela stranou globální ekonomiky, nebo má malou šanci získat kvalitní zaměstnání.

Generální tajemník OSN proto vyzval k jednání zástupců Spojených národů, Světové banky, ILO i dalších organizací a představitelů organizací mládeže se záměrem vybudovat spolupracující síť* pro zaměstnanost mládeže - „cestovní mapu“, která by se měla stát návodem pro postup na národních úrovních. Na schůzce byla přijata výzva agenturám OSN a dalším partnerům k přijetí konkrétních kroků k realizaci strategie zaměstnanosti mládeže a jejímu promítnutí do národních akčních plánů.

Součástí strategie je mobilizace finančních zdrojů, zprostředkování sociálního dialogu, vybízení organizací mlá-

deže, aby sehrály aktivní roli v provádění národních akčních plánů, a zapojení představitelů podnikatelské komunity a odborů do spolupráce na konkrétních programech. Dosavadní snahy o řešení problému se neseťkaly s viditelným úspěchem. Představitel ILO zdůrazňuje, že není možné očekávat, že ekonomický růst automaticky vytvoří dostatek pracovních příležitostí pro mladé lidi. Argumentují, že je zapotřebí zaměřit národní politiku na podporu podnikání a tvorbu pracovních míst.

Generální tajemník OSN Kofi Annan na závěr jednání prohlásil: „Investice do důstojné a produktivní práce pro mladé lidi představují strategii ekonomického a sociálního rozvoje a zároveň podporují úsilí o národní a kolektivní bezpečnost. Příliš často jsme svědky tragédií, kdy životy mladých lidí vyústí do zločinů, zneužívání drog, občanských konfliktů a dokonce do terorismu.“

* YEN - YOUTH EMPLOYMENT NETWORK, WORLD OF WORK Č. 48

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization - ILO) je mezinárodní organizace, která pracuje na tripartitním principu, což v praxi znamená, že jednotlivé státy v ní mají zástupce státu, zaměstnavatele a zaměstnanců. Její činnost je zaměřena zejména na zlepšování pracovních a sociálních podmínek. K tomu přijímá úmluvy a doporučení, které schvaluje každoročně konaná Mezinárodní konference práce. Jednotlivé členské země je poté ratifikují a jejich ustanovení jsou povinny plnit. Porušování závazků je sledováno a zveřejňováno. Vysoce kvalifikovaní odborníci pracující pro tuto organizaci sledují vývoj v jednotlivých oblastech světa, provádějí analýzy a navrhuji cesty ke

zlepšení např. v oblasti bezpečnosti práce, pracovních podmínek, zaměstnanosti, rovnosti pohlaví, k odstranění všech forem diskriminace či dětské práce, v oblasti vzdělávání či na podporu drobného podnikání apod. Vypracovávají rovněž nejrůznější projekty k řešení konkrétní situace v jednotlivých regionech, které pak ILO pomáhá realizovat a financovat. Vedle toho, že ILO publikuje každoročně řadu velmi kvalitních studií zaměřených na nejrůznější témata a zveřejňuje na svých internetových stránkách www.ilo.org přípravné materiály, texty přijatých rozhodnutí a další informační zdroje, vydává i čtvrtletník World of Work, z něhož přejímáme nejzajímavější články a informace.



Některé důležité údaje

(platnost k 1. únoru 2004)

1. Životní minimum* (ŽM měsíčně) od 1. 10. 2001	- částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby: děti do 6 let věku 1690 Kč, 6-10 let 1890 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2450 Kč, ostatní občané 2320 Kč - částka na domácnost: jednotlivce 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč	9. Dávky SSP bez závislosti na výši příjmu* - rodičovský příspěvek: 1,1 násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče - zaopatřovací příspěvek: 0,67 násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče - porodné: 1 dítě - 5 násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti - 6 násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí - 10 násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby - pohřebné: 5000 Kč
2. Minimální mzda* od 1. 1. 2004	- pro zaměstnance odměň. měsíční mzdou: 6 700 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin) tj. 39,60 Kč/hod.	10. Míra nezaměstnanosti** průměr 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 10 % leden 2004: 10,8 %
3. Minimální mzdové tarify* (při týdenní prac. době 40 hod.) od 1. 1. 2004	1. tarifní stupeň: 39,60 Kč/hod. (6 700 Kč/měs.) 2. tarifní stupeň: 41,30 Kč/hod. (7 000 Kč/měs.) 3. tarifní stupeň: 43,10 Kč/hod. (7 300 Kč/měs.) 4. tarifní stupeň: 45,50 Kč/hod. (7 700 Kč/měs.) 5. tarifní stupeň: 48,40 Kč/hod. (8 200 Kč/měs.) 6. tarifní stupeň: 52,00 Kč/hod. (8 800 Kč/měs.) 7. tarifní stupeň: 56,10 Kč/hod. (9 500 Kč/měs.) 8. tarifní stupeň: 60,80 Kč/hod. (10 300 Kč/měs.) 9. tarifní stupeň: 66,10 Kč/hod. (11 200 Kč/měs.) 10. tarifní stupeň: 72,60 Kč/hod. (12 300 Kč/měs.) 11. tarifní stupeň: 80,30 Kč/hod. (13 600 Kč/měs.) 12. tarifní stupeň: 89,20 Kč/hod. (15 100 Kč/měs.)	11. Nezaměstnaní evidovaní k 31. 1. 2004** celkem 569 474 osob, z toho: 280 178 žen 73 811 občanů se změněnou pracovní schopností 54 578 absolventů škol
4. Cestovní náhrady* od 1. 1. 2004	- výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty: 5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč - náhrada za použití vlastního vozidla: spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy jednostopá vozidla a trikolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,40 Kč - průměrné ceny PH: benzín 910 Speciál 23,90 Kč; benzín 910 Normal 24,20 Kč; benzín 950 Super 24,30 Kč; benzín 980 Super plus 28,50 Kč; motorová nafta 21,80 Kč	12. Volná pracovní místa (VPM) k 31. 1. 2004** celkem za ČR 41 653
5. 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	13. Uchazeči na VPM** průměr. počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2004 13,7
6. Podpora při ošetřování člena rodiny* od 1. 1. 2004	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	14. Průměrná výše starobního důchodu (sólo) celkem I) k 31. 12. 2003 7 075 Kč
7. Pojistné na sociální zabezpečení* důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	sazby pojistného z vyměřovacího základu - u organizace a malé organizace: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ - u zaměstnanců: 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ - u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolné) - u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP	15. Bezpečnost a ochrana zdraví při práci*** počet nemocí z povolání nově zjištěných: 533 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop. 13 481 smrtelné úrazy: 87
8. Pojistné na zdravotní pojištění*	- osoby sam. výděl. činné: 13,5 % z vym. základu - zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu - zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu	16. Pracovní úrazy s PN nad 3 dny*** (ČR celkem) za 1. pol. 2003: 40 310
		17. Dávky nemocenského pojištění za 1. pol. 2003 v tis. Kč*** celkem 18 843 553 v tom: nemocenské 16 438 276 podpora při ošetřování člena rodiny 611 692 pomoc v mateřství 1 790 685 vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství 2 900
		18. Průměrná měsíční mzda*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS) 2001: NH 14 642 Kč, PS 15 008 Kč, NS 13 162 Kč 2002: NH 15 707 Kč, PS 16 016 Kč, NS 14 476 Kč 3. Q. 2003: NH 16 522 Kč, PS 16 755 Kč, NS 15 719 Kč
		19. Základní ukazatele*** populačního vývoje za 1. - 3. čtvrtletí 2003 abs. údaje - sňatky 40 085 - rozvody 24 656 - živě narození 71 808 - zemřelí 82 945 - celkový přírůstek 15 893 - střední stav obyvat. 10 205 723 relat. údaje 5,3 3,2 9,4 10,9 2,1 x

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády, ** pramen MPSV, *** pramen ČSU

1) důchod vyplácen samostatně (bez současné vypláceného pozůstalostního důchodu) PŘIPRAVILA: ING. EVA TYKAČOVÁ