



PORADNY

Co udělat před odchodem za prací do Velké Británie

čtete na straně 3



EURES

K čemu slouží Evropské služby zaměstnanosti

čtete na straně 3



SLOVENSKO

Jak probíhá reforma sociálního systému a sociální politiky na Slovensku

čtete na straně 4

Nová pravidla pro jednání s uchazeči na úřadech práce by mohla platit již od září 2004

Jak zvýšit zaměstnanost

Nový zákon o zaměstnanosti, který schválila Poslanecká sněmovna, by měl pomoci snížit tolik kritizovanou míru nezaměstnanosti a zvýšit zaměstnanost v České republice. Zákon upřesňuje postupy a zpřísňuje podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Měla by se tím zvýšit motivace uchazeče o zaměstnání ke spolupráci s úřadem práce.

ZPŘÍSNĚNÍ EVIDENCE NA ÚŘADECH PRÁCE

Úřady práce nemohou zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání osoby, které mají uzavřený pracovní vztah, a OSVČ. Dále pak člena dozorčí rady, společníka nebo jednatele společnosti – tady ale bude nově platit, že pokud budou mít osoby v těchto funkcích příjem nižší, než je polovina minimální mzdy, bude je moci ÚP do evidence zapsat.

Absolventi škol budou moci být evidováni, ale nebude se jim do odpracované doby započítávat doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou muset splnit základní podmínku jako všichni ostatní – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům budou započítávat veškeré pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti apod.).

Zpřísňují se také podmínky pro vyřazení z evidence úřadů práce. Z evidence bude vyřazen člověk,

kteří např. odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítá se podrobit lékařskému vyšetření svého zdravotního stavu, nespolečuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace) anebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Ten budou úřady práce povinny nabídnout. Pokud tento individuální akční plán uchazeč přijme a nesplní podmínky, které si sám nastavil, může být vyřazen.

NÁROK NA PODPORU V NEZAMĚSTNANOSTI

Zpřísňují se podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změní se její výše a délka podpůrní doby jejího poskytování. Výše podpory je v současné době první tři měsíce 50 % předchozího příjmu a další 3 měsíce pak 40 % předchozího příjmu. Podle nového zákona by se výše podpory měla od čtvrtého měsíce zvednout na 45 %. Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifika-



FOTO: EUROPA.EU.INT

ce 60 % předchozího příjmu. Návrh na zvýšení podpory od 4. měsíce na 45 % je v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 168, podle které by měly minimální dávky v nezaměstnanosti činit alespoň 45 % předchozího čistého příjmu.

Abyste uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, musí splnit základní podmínku -

v uplynulých třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců - a nesmí pobírat starobní důchod.

Délka podpůrní doby zůstává pro uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé od 50 do 55 let budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrní doba prodlouží na 12 měsíců.

Dokončení na straně 2

Slovo MINISTRA

Do Evropy se vztyčenou hlavou

Naše země, i když není velká svou rozlohou, leží v samém srdci Evropy. V průběhu dějin prošla mnoha těžkými zkouškami a myslím si, že můžeme být dostatečně hrdí na to, že jsme dokázali, že v tomto prostoru máme svoje pevné místo. I země malá svou rozlohou může být velká svými činy.



Novodobé směřování České republiky k evropské integraci začalo už na počátku 90. let a pokračovalo i po rozpadu federace. Nutno poznamenat, že na rozdíl od rozpadu federace, kdy za Čechy a Slovaky rozhodovali politici, v případě vstupu do EU mohli občané svobodně rozhodnout v referendu. A také rozhodli. V poslední době bylo vynaloženo nemalé úsilí v koordinaci politik v oblasti práce, zaměstnanosti a sociálních věcí s členskými zeměmi Evropské unie a v zásadě bylo dosaženo plné slučitelnosti všech právních úprav v působnosti resortu práce a sociálních věcí s úpravou platnou v Evropské unii.

Byl ukončen několikaletý proces důkladného přezkoumávání politiky zaměstnanosti a byla zhodnocena připravenost ČR na uplatňování Evropské strategie zaměstnanosti s využíváním Evropského sociálního fondu. V letošním roce bude připraven první Národní akční plán zaměstnanosti, který bude plně v souladu s touto strategií. Bude zpracován i Národní akční plán sociálního začleňování a Česká republika vstoupí do akčních programů Společenství, které jsou zřízeny v oblasti práce, zaměstnanosti a sociálních věcí.

Můžeme říci, že období vrcholných příprav na členství bylo velmi užitečné a úspěšné, ale se vstupem do Evropské unie začne období mnohem náročnější. Bude třeba, abychom z pozice členského státu dokázali formulovat politiku, jež bude prospěšná nejen pro nás, ale pro celou Evropu.

Měl bych také připomenout, že v uplynulých letech jsme měli možnost slyšet různé názory na evropskou integraci a na celou dlouhou dobu přípravy na členství v Evropské unii. S kritickými hlasy se jistě budeme setkávat i v budoucnosti.

Je však třeba zásadně odmítnout všechny pesimistické nálady. Věřím, že máme dostatek hrdoosti a zkušeností, abychom dokázali vystupovat jako rovnoprávní partneři. Jsem přesvědčen, že v Evropské unii nejsme a nebudeme členy druhé kategorie. Období generálních zkoušek a příprav ale končí. Bude záležet jenom na nás, jakou pozici si vytvoříme.

Není pravda, že malý stát, jako jsme my, nebudeme mít v Evropském společenství rovnocennou pozici. Každá země má možnost aktivně vystupovat a ovlivňovat evropské dění. Je proto třeba vždy suverénně, kvalifikovaně a efektivně hájit zájmy České republiky, bez poráženeckých nálad, s hlavou vztyčenou. Budeme mít možnost vyměňovat si zkušenosti, řešit společné problémy a formulovat společnou politiku. Neměli bychom zůstat jen u toho, že naše země je členem Evropské unie a srdcem Evropy, ale pokusit se o to, stát se i jejím mozkiem.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

KOMPENZAČNÍ PŘÍSPĚVEK PRO DŮCHODCE

Tím, že Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky a schválila zákon o DPH, zároveň došlo i ke schválení některých dalších opatření. Jedním z nich jsou kompenzace, které by měly u sociálně slabších občanů zmírnit dopady změn přijatých v rámci zákona o DPH. Všem důchodcům stát vyplácí jednorázovou dávku ve výši 1000 Kč.

Příspěvek bude vyplacen společně s důchodem (nebo jeho částí) v červnu 2004. Dávka bude vyplacena automaticky a bez podání zvláštní žádosti.

Nárok na příspěvek bude mít poživatel kteréhokoliv z důchodů z českého důchodového pojištění, který má nárok na výplatu důchodu nebo jeho části aspoň za jeden den v měsíci červnu 2004. Příspěvek náleží poživateli důchodu jen jednou, i když má v daném měsíci nárok na výplatu více důchodů. Důchodci, který nespĺňuje podmínky nároku na výplatu důchodu ani za jediný den měsíce června 2004, nárok na příspěvek nevzniká.

Příspěvek se nebude započítávat do příjmu, pokud se zjišťuje výše příjmu pro účely jiných právních předpisů, nepodléhá ani dani z příjmu. Toto opatření si v roce 2004 vyžádá ze státního rozpočtu navíc 2,69 mld. Kč (2,64 mld. Kč v kapitole 313 Ministerstva práce a sociálních věcí, 27 mil. Kč v kapitole 307 Ministerstva obrany, 22 mil. Kč v kapitole 314 Ministerstva vnitra a 3 mil. Kč v kapitole 336 Ministerstva spravedlnosti).

Aktuální situace v přípravě návrhu věcného záměru zákona

Zákon o sociálních službách



Ing. Ludmila Müllerová

finančně nevyváženého systému, a to zejména s ohledem na nepříznivé demografické prognózy. V současné době jsou sociální služby poskytovány více než 300 tisícům osob. Předpokládáný trend stárnutí populace a s tím spojená vyšší

System sociálních služeb v České republice je v současnosti připraven na zásadní transformační kroky, které musí být promítnuty do připravované zákonné úpravy. Zřizovatelé i poskytovatelé a uživatelé sociálních služeb si uvědomují vážné problémy, spojené s dalším trváním současného málo přehledného, obtížně kontrolovatelného a

poptávka po sociálních službách bude jedním z klíčových faktorů. Mezi lety 2005 až 2015 má dojít k celkovému nárůstu věkové skupiny nad 65 let až o 600 tisíc osob. Současně je nezbytné přihlížet k trvalému počtu osob se zdravotním postižením, tj. 50 až 100 tisíc osob.

Dosažení vyšší efektivity systému předpokládá zejména možnost individuálních řešení nepříznivých situací lidí a možnost realizovat místní a regionální strategie, které odpovídají skutečným místním a regionálním potřebám. Plošná opatření budou vždy méně efektivní a spotřebují více veřejných zdrojů a současně mohou mít značné dopady na finanční možnosti jednotlivců, kteří z důvodu ztráty soběstačnosti potřebují pomoc. Obdobné koncepce systému sociálních služeb jsou realizovány ve všech z hlediska sociálně kulturní tradice srovnatelných zemích Evropy.

Pokračování na straně 3

Evropská unie potřebuje kvalifikované pracovníky



JUDr. Čestmír Sajda

JUDr. Čestmír Sajda byl na začátku letošního roku jmenován novým náměstkem ministra práce a sociálních věcí pro evropskou integraci. 1. květen 2004, kdy se ČR stala faktickým členem EU, považuje doktor Sajda za významné datum pro české občany, ale pro práci úseku pro evropskou integraci nebyl tento den nějakým zásadním zlomem.

„Řekl bych, že práce běží dál. Magické datum to není. Přeci jenom to je ale významný den, protože

od 1. května začínáme všechny materiály zpracovávat jako rovnocenný partner, jako člen EU, nikoliv jako země, která na členství teprve čeká.“

Bude mít v budoucnu smysl, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí mělo speciální úsek pro evropskou integraci?

„Myslím, že nelze odpovědět obecně, zda to má smysl nebo nemá. Existenci tohoto úseku je třeba vidět podle mého názoru ze dvou stran. Z jedné strany by byla odpověď ano, má to smysl, protože jednak je to důležité ministerstvo a ta agenda je poměrně rozsáhlá jak ve vztahu k mezinárodním institucím v zahraničí, tak i k EU. Na druhou stranu je potřeba vědět, že nejenom tento úsek bude tím nosným pro spolupráci zejména v rámci EU. Čím dál

tím více se budou odborné zahraniční vazby napřímovat. Bude to přímá vazba mezi českými a evropskými odborníky bez prostředníka, který má na starosti zahraniční vztahy a evropskou integraci.“

Důchody, zaměstnanost, sociální dávkový systém apod. – to jsou záležitosti, kterými se bude MPSV zabývat nejen ve vztahu ke svým občanům žijícím uvnitř státu, ale i ve vztahu k volnému pohybu osob po celé Evropě.

„To je pravda, ale právě proto si myslím, že stále bude mít odůvodnění existence nějakého ministerského útvaru, který bude tím svodným útvarem, jenž bude odborně činností ve vztahu se zahraničím koordinovat a bude zajišťovat účast příslušných odborníků v potřebných pozicích nebo v diskusích, kde to bude nutné.“

Pokračování na straně 2

Jak zvýšit zaměstnanost

Dokončení ze strany 1

Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

Chceme tak usnadnit starším lidem hledání nového zaměstnání. Ve většině případů mají totiž mnohem horší podmínky než lidé mladší. Navíc by toto opatření mělo částečně eliminovat i počet lidí, kteří odcházejí do předčasněho důchodu. A v neposlední řadě je to odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali.

ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTNANOST

Lidé, kteří budou pobírat podporu v nezaměstnanosti, budou mít možnost si přivydělat. Maximálně však do výše poloviny minimální mzdy - dnes je to 3350 Kč - maximálně 20 hodin týdně.

Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc. Jedná se skutečně jen o přivýdělek, protože s částkou maximálně 3350 Kč je velmi těžké vyjít. Důležitý je také fakt, že takto si lidé zachovávají určité pracovní návyky a neztrácejí chuť pracovat. A v neposlední řadě tím, že budou své příjmy legalizovat, omezí se práce na černo a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění.

AGENTURY PRÁCE

Agentury práce zprostředkovávají pracovní místa přímo, slouží jako informační a poradenská střediska a „pronajímají“ své zaměstnance jiným zaměstnavatelům.

Nový zákon o zaměstnanosti by měl zajistit, aby člověk, který je zaměstnancem agentury a pracuje pro jinou firmu, měl zaručeny stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy apod.).

Lidé se zdravotním postižením

Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením vytváří podmínky pro širší zaměstnanost těchto občanů. Obsahuje povinnosti pro zaměstnavatele - vytváření vhodných pracovních míst, možnost provádění rehabilitace, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob atd. Zůstává nadále možnost, že zaměstnavatel, který chce vytvořit vhodné pracovní místo, může požádat o příspěvek úřad práce.

Povinnost podrobit se lékařské prohlídce

Úřady práce budou mít možnost požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení. Uchazeč o zaměstnání bude povinen podrobit se tomuto vyšetření. Úřad práce bude mít možnost nechat na vlastní náklady přezkoumat zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který např. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo který uvádí nejrůznější zdravotní důvody bránící mu v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

Nové příspěvky pro zaměstnavatele

Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti přispějí k zajištění maximálně možné úrovně

zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. Kromě stávajících nástrojů (rekvalifikace, investiční pobídky, veřejné prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) budou zavedeny i nové příspěvky:

- Příspěvek na dopravu zaměstnanců bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, jež vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.

- Příspěvek na zapracování může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50 let...).

- Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu 3 měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.
- Překlenovací příspěvek může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřešil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplacen po dobu 3 měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2050 Kč).

Evropané na trhu práce v ČR

Občané jiných členských států EU, kteří budou v České republice pracovat, budou mít stejné postavení jako občané České republiky, včetně jejich rodinných příslušníků.

Zákaz dětské práce

Právní řád ČR v současné době vůbec neupravuje práci dětí mladších 15 let. Práci mladistvých ve věku od 15 let do 18 let upravuje v případech, kdy je vykonávána v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Přitom směrnice Rady Evropy stanoví opatření pro právní úpravy členských států. Například by měly přijmout opatření k zákazu práce dětí a zajistit podmínky stanovené Směrnicí pro práci mladistvých. Některá z těchto opatření je nutné nově zapracovat do právního řádu České republiky. Důležité postavení při zabezpečování úkolů v této oblasti by mělo náležet úřadům práce. Z tohoto důvodu je nutné platný stav právních předpisů v oblasti zaměstnanosti doplnit.

Co tedy nový zákon o zaměstnanosti obsahuje:

- práce dětí do 15 let bude v zákoníku práce zakázána,
- povolena bude pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní,
- povolení k činnosti bude vydávat příslušný úřad práce,
- povolení se nebude vyžadovat pouze v případě, že se bude jednat o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavách sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžní odměnu.

MEZINÁRODNÍ DEN RODINY V ZOOLOGICKÉ ZAHRADĚ Jak se pozná fungující rodina...



Statistiky varují - stále se rodí málo dětí! Průzkumy ukazují, že mladí lidé sice považují děti za významnou součást svého života, mnozí však odkládají z různých důvodů své mateřství a otcovství na později. V posledních letech začali mladí lidé dávat přednost nejprve cestování, poznávání světa, vzdělávání a kariéře. Snaží se nejprve zabezpečit sami sebe a teprve pak založit rodinu. Nic proti tomu, ale odkládání rodičovství o deset let je až příliš. Průměrný věk ženy při porodu se zvýšil v posledních deseti letech na 27 let a v roce 2002 se narodilo pouze 93 tisíc dětí oproti 131 tisícům v roce 1990.

Nutit někoho do rodičovství nejde. Dokladem jsou předčasně založené rodiny, které se kvůli rodičovskému maratónu za hmotným zajištěním a kariérou stávají nefunkčními a předčasně se rozpadají. Takovému konce dopadají pak jedině na děti, které za své nezodpovědné rodiče přeci nemohou. A už vůbec za ně nemohou děti, ocitnůvší se v dětských domovech nebo ústavách sociální péče. Stále málo z nich má to štěstí, že najde bezpečný přístav v rodině, která se rozhodne pro adopci. Je však dobře, že jsou pryč časy, kdy se okolní svět díval na adoptované dítě tak trochu skrz prsty (o to víc, když mělo takové dítě nějaké zdravotní postižení). Dnes se staly běžnou součástí našeho života rodiny, které bychom těžko označili za plakátové, vzorové, tradiční rodiny. Dnes se běžně setkáváme s dětmi, které jsou vychovávány matkou samoživitelkou, které šťastně zapadly do rodiny z dětského domova, které kvůli svému zdravotnímu postižení své rodiče nikdy nemohou vidět nebo slyšet, nebo které asi těžko budou závodit se svými sourozenci na kole, protože jejich dopravním prostředkem je invalidní vozík, nebo které jsou vychovávány dvěma milujícími maminkami, nebo které mají jinou barvu pleti než jejich rodiče. To vše jsou také dnešní rodiny. Naším hlavním úkolem je umět podpořit rodičovství takovým způsobem, aby rodiny fungovaly. Je proto nutné vytvořit příznivou situaci především těm, kteří se již stali rodiči, i těm,

kteří o tom vážně uvažují. Proto se musíme zabývat tím, co omezuje mladé lidi ve splnění jejich představ o rodinném životě, a motivovat je.

Stát může lidi samozřejmě motivovat finančně. V letošním roce jsme zvýšili rodičovský příspěvek o tisíc korun měsíčně a poskytli jsme jednorázový dětský příspěvek dva tisíce korun na každé dítě, které má na vyplácení příspěvku na děti nárok. V roce 2005 a 2006 bychom se měli dočkat významných daňových úlev. Společně zdanění rodičů s nezaopatřenými dětmi, 6000 korun slevy ročně na každé dítě a daňový bonus pro ty, kteří pracují a vydělávají málo.

Bylo by však hloupé myslet si, že se jen díky těmto finančním podporám bude rodit více dětí. Pro mladé rodiče má v době rodičovské dovolené velký význam udržení kontaktu s jejich profesí pro jejich kariéru a pracovní seberealizaci. Proto jsme zrušili omezení výdělku pro nárok na rodičovský příspěvek. To samo nestačí. Mohli by si konečně také zaměstnavatelé uvědomit, že se jim vyplatí pro udržení schopných zaměstnanců zříditi třeba i podnikové jesle, ale také to, že muž na

rodičovské dovolené není ničím „nenormálním“ nebo „slabošským“. Pomoc se předpokládá také od obecních a krajských zastupitelstev. Obcím musí být jasné, jak důležitá je pro ně mateřská škola, kluby a hřiště pro školní děti a jejich bezpečnost na ulicích.

Nezastupitelnou roli hrají sportovní kluby a dobrovolná občanská sdružení. Proto přišlo Ministerstvo práce a sociálních věcí s myšlenkou oslatit Mezinárodní den rodiny spolu s nestátními neziskovými organizacemi a spolu s nimi všem rodinám s dětmi připravit veselý a šťastný májový den bez bariér a bez předsudků v zoologické zahradě. ZOO Praha vyšla této myšlence ochotně vstříc, a tak se úplně i neúplně, tradiční i netradiční rodiny se svými zdravými i nemocnými dětmi mohly těšit nejen na zvířátka, ale i na spoustu soutěží, her, legráček a písniček. Šťastné a fungující rodiny se totiž nepoznají podle toho, v jakém domě bydlí nebo zda je otec tím správným živitelem, ale podle toho, zda se oči jejich dětí umějí smát.

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUcí TISKOVÉHO ODDĚLENÍ MPSV



FOTO: EUROPAEULINT

Evropská unie potřebuje kvalifikované pracovníky

Dokončení ze strany 1

Znamení vstup do EU velké rozšíření agendy Ministerstva práce a sociálních věcí?

„Teď už si to nemyslím. Nebo to spíše nevnímám. Během letošního roku byl totiž nárůst agendy tak obrovský, že se obávám, že další rozšíření by bylo sotva myslitelné. Ale ta agenda je opravdu rozsáhlá. Každý, kdo zde dělá, tak ví, že každý den chodí několik desítek stránek různých textů, které je potřeba posoudit a zpracovat.“

Domníváte se, že jste evropskou agendu dostatečně zvládli? Hodně se v poslední době mluví o tom, zda jsme či nejsme připraveni na čerpání finančních prostředků z EU.

„Domnívám se, že evropskou agendu jsme zvládli podle nejlepšího svědomí. Pokud není dobře zvládnuta, poznáme to až s nějakým časovým odstupem. Zase bych oddělil dvě části: jednou agendou jsou ta neustálá zasedání pracovních výborů, pracovních skupin, různých specializovaných útvarů Evropské komise. Těchto náročných jednání je obrovské množství. Druhou je ta připravenost na čerpání prostředků z EU a tady je potřeba vidět, že to nejsou pouze strukturální fondy, ale že používáme také prostředky na komunitární programy, různé podpůrné programy apod. V tuto chvíli nelze vynést definitivní soud o tom, zda jsme stoprocentně připraveni na čerpání prostředků z ESF v případě našeho ministerstva. Až toto období skončí, budeme teprve moci posoudit, do jaké míry jsme tu alokaci finančních prostředků vyčerpali.“

Kdy období možného čerpání z ESF skončí a budeme moci analyzovat naše úspěchy či neúspěchy?

„Plánovací období EU je sedmileté. Teď bude kon-

čit v roce 2006 a my v tomto zkráceném období od 1. května 2004 do konce roku 2006 můžeme čerpat prostředky, které jsou nám alokovány. V EU však platí ještě jedno pravidlo, kterému se říká N+2, tzn., že budeme ještě dočerpávat dva roky po roce 2006 právě na ty projekty, které budou v rámci tohoto období přijaty. Bude to vlastně stejné jako v tuto chvíli, kdy ještě dočerpáváme z předstrukturálních nástrojů, i když už jsme členskou zemí a předstrukturální nástroje nejsou určeny pro členskou zemi.“

Uchazeče o zaměstnání by určitě zajímalo, jak jim budou moci peníze z Evropského sociálního fondu pomoci. Na jaké konkrétní projekty je bude možné čerpat?

„Toto pole působnosti je velmi široké. Například na rekvalifikace.“

Naši občané si mohou po 1. květnu hledat práci i za hranicemi ČR, i když ta situace není až tak růžová, jak jsme si původně představovali. Jak vy vidíte budoucí vývoj volného pohybu pracovníků v EU? Domníváte se, že si většina členských států brzy uvědomí, že nás může bez obav pustit na svůj pracovní trh?

„Myslím, že ano, že to nemusíme vidět tak černě, jak se to často prezentuje. Vždyť práci v těch přechodných obdobích, která jsou přijímána v některých členských zemích, je možné najít a koncepcí přechodných období je dva roky, pak další tři a pak maximálně ještě dva roky. Takže po čase Evropa určitě zjistí, že trh českých pracovníků, kteří by chtěli pracovat v zahraničí, je pro ni důležitým potenciálem. Zvláště když zjistí, že nadpoloviční většina tohoto potenciálu jsou lidé se středoškolským a VŠ vzděláním, a to jsou lidé, kteří jsou všude zapotřebí. Navíc je třeba zdůraznit, že i přes ta přechodná období platí pravidlo tzv. komunitární přednosti, tzn., že na evropském pracovním trhu mají vždy přednost uchazeči z členských států EU před lidmi ze třetích zemí, které členy EU nejsou.“

Někteří občané však mají obavu, že volný pracovní trh přiláká do České republiky také migrující pracovníky z ostatních přístupujících zemí - z Polska, Slovenska apod. - a že tyto lidé budou ubírat místa na pracovním trhu občanům ČR a tím se naše neradostná míra nezaměstnanosti nesníží, ba naopak. Měli bychom se bát migrantů?

„Já tuto obavu nesdílím. Určitá rizika zde samozřejmě zcela určitě jsou, ale nejsou to rizika, která by pramenila od lidí, kteří k nám přicházejí pracovat. To určitě ne. Jsou to rizika pocházející od lidí, kteří u nás pracovat nechťejí, spíše chtějí využívat náš sociální systém. Je to stejná obava jako u současných členských zemí, proč přijímají přechodná opatření vůči nám.“

Když se ale obavy splní a někteří lidé z některých nových členských států začnou více ohrožovat náš pracovní trh nebo hromadně zneužívat náš sociální systém, budeme moci přijmout určitá opatření vůči takovému státu? „Ano, obecně tuto možnost máme. A dokonce česká vláda přijala rozhodnutí v lednu tohoto roku o tom, že přechodná období sice zavede, ale nechala si otevřená vrátka. Pokud se provede analýza nějaké země a bude náš sociální systém ohrožován, tak jsme připraveni toto přechodné období přijmout.“

Bude nám do toho mluvit Brusel?

„Ne že by nám do toho Brusel přímo mluvil, ale posuzuje a analyzuje všechna přechodná opatření. Stejně to dělá vůči ostatním členským zemím, které přechodná opatření přijímají. Je potřeba některé věci sladit a neporušit základní Evropské právo.“

Zákon o sociálních službách

Dokončení ze strany 1

Je nepochybné, že poskytovatelé sociálních služeb jsou i významným zaměstnavatelem. V současné síti poskytovatelů pracuje minimálně 60 až 70 tisíc osob. Navrhovaný systém předpokládá, že budou vytvořeny podmínky pro zaměstnání dalších 10 až 20 tis. osob.

K návrhu věcného záměru zákona, jenž byl předložen vládě v listopadu roku 2003, bylo uplatněno několik zásadních připomínek ze strany Legislativní rady vlády a dalších připomínek vztahů jednotlivých úrovní veřejné správy, tzn. státu a samospráv krajů a obcí. Řešení, které nyní navrhujeme, se zaměřuje zejména na jednoznačné určení rolí státu a jednotlivých samospráv a současně rozvíjí principy ochrany osob, které se ocitají v nepříznivé sociální situaci. V průběhu příprav textu návrhu věcného

optimálně organizována v rámci tzv. „sociálních divízi“ úřadů práce, tj. ve struktuře bývalých okresů a kontaktních míst úřadů práce.

Stát bude určovat podmínky pro poskytování sociálních služeb, a to jak z pohledu jednotlivých poskytovatelů, tak i z pohledu stanovování střednědobých národních strategií. Toto řešení má zajistit víceméně jednotné podmínky pro uspokojování potřeb lidí na celém území státu. Regionální či místní podmínky pro uspokojování potřeb lidí mohou být rozdílné, ovšem vždy by ten rozdíl měl směřovat k vyšší kvalitě či kvantitě odpovídající potřebám a možnostem v daném území. Místní či regionální podmínky budou odvozeny od rozhodování příslušných politických autorit.

Stát (státní rozpočet) se bude i nadále finančně podílet na zajištění provozu a rozvoje sítě sociálních služeb, přičemž musí být vytvořeny

v nepříznivé sociální situaci byla poskytnuta účinná pomoc prostřednictvím poskytnutí sociální služby či vytvořeny podmínky pro zajištění pomoci jiným vhodným způsobem.

Člověku v nepříznivé sociální situaci by mělo být garantováno, že jeho situace bude odborně posouzena a jeho potřeby (objektivizované systémem posouzení) budou uspokojeny nebo bude znám způsob, jak tyto potřeby lze zajistit.

Člověku by mělo být zároveň garantováno spolurozhodování o možnostech řešení jeho nepříznivé sociální situace a v případě poskytnutí pomoci zajištěna taková kvalita služby, aby poskytnutá pomoc nepoškozovala jeho zájmy.

Poskytovatelé sociálních služeb

Poskytovatelé služeb (bez ohledu na jejich statut) by měli mít zajištěn rovný přístup k systémům financování. Poskytovatelé budou financováni z veřejných rozpočtů a z úhrad uživatelů služeb a případně jiných zdrojů (dary apod.). Tuto podmínku může podpořit pouze systém registrace poskytovatelů, kteří splňují zákonem stanovené podmínky. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude vždy v této oblasti strategickým a metodickým orgánem. Kraje a obce mohou dále upřesňovat podmínky pro poskytování služeb podle místních (regionálních) potřeb a možností.

Systém financování sociálních služeb

V oblasti systému financování sociálních služeb při respektování výše uvedených zásad by měla být posílena „kupní síla“ uživatelů sociálních služeb prostřednictvím zavedení systému individuálních příspěvků na péči, přičemž nárok a objem bude odvozen od systému individuálního posuzování.

Financování provozu poskytování sociálních služeb by se mělo realizovat z úrovně krajů a obcí, a to v období nastartování systému prostřednictvím regulovaných dotačních titulů ze státního rozpočtu směrem k samosprávám, přičemž přerozdělování těchto prostředků bude již plně v kompetenci samospráv.

Změnu systému sociálních služeb a s ní souvisejících finančních toků je nezbytné podpořit posílením objemů ze státního rozpočtu určených na dotace a individuální příspěvek na péči. Potřebné zvýšení výdajů státního rozpočtu na sociální služby lze vyčíslet na 3 mld. Kč rozložené do let 2006 až 2008. Toto zvýšení dopadů na státní rozpočet vychází zejména z dlouhodobého podfinancování systému sociálních služeb vzhledem k objektivnímu poptávce po službách.

Jsem přesvědčena, že uvedené principy jsou základem pro efektivní a společensky přijatelný systém sociálních služeb, který je v souladu s tradičním vnímáním solidární pomoci lidem, a zároveň splňují všechny podmínky moderního evropského pojetí sociální ochrany. V intencích dohodnutých základních principů zákona o sociálních službách bude předložen návrh jeho věcného záměru na jednání schůze vlády do 30. června 2004.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ, NÁMĚSTYKYNĚ MINISTRA
PRO ÚSEK SOCIÁLNÍ POLITIKY,
SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A RODINNÉ POLITIKY



FOTO: ARCHIV ROZHLASOVÉHO POŘADU HANDYCAMPING

záměru zákona došlo mimo jiné k výraznému posunu v tom smyslu, že současný návrh řešení je vyjádřením maximální míry konsensu mezi všemi zainteresovanými subjekty s tím, že tento konsensus předpokládá i určité zvýšení dopadů na veřejné rozpočty. V období nastartování nového systému půjde o dopady zejména na státní rozpočet.

Níže uvedené základní principy zákona o sociálních službách byly předmětem jednání představitelů stran vládní koalice, které se konalo dne 27. dubna 2004. Výsledkem byla jednoznačná shoda s novým pojetím připravovaného zákona.

Principy v oblasti působnosti státu

Abyste bylo možné systém v maximálně možné míře individualizovat a zároveň zajistit jednotný přístup ke klientům, je nezbytné, aby stát garantoval, organizoval a financoval systém odborného posuzování nepříznivé sociální situace, tzn. že je nezbytné počítat se státní posudkovou službou. Posudková služba by měla být

podmínky pro postupné převedení prostředků ze státního rozpočtu do rozpočtů krajů a obcí.

Stát bude kontrolovat kvalitu poskytovaných sociálních služeb prostřednictvím inspekce kvality, kterou zřídí.

Principy v oblasti působnosti krajů a obcí

Kraje a obce budou ve své samostatné působnosti vytvářet podmínky pro poskytování sociálních služeb na svém území a budou ve spolupráci stanovovat střednědobé regionální a místní strategie poskytování sociálních služeb. Na této úrovni je možné zajišťovat také propojování sociálních a zdravotních služeb.

Kraje a obce budou i nadále poskytovat sociální služby nebo pro tyto účely zřizovat právnické osoby.

Práva a nároky uživatelů služeb

Každý člověk by měl mít možnost s využitím svých běžných zdrojů a případnou spolupůlčastí státu či samospráv „postarat se sám o sebe“. Zároveň je však třeba, aby člověku

EURES snadné hledání práce v Evropě

S datem vstupu ČR do EU začaly úřady práce poskytovat svou novou standardní službu EURES. Jde o službu, která slouží k usnadnění mezinárodní mobility pracovních sil a umožňuje zájemcům o práci nebo zaměstnavatelům získat informace o volných pracovních místech a o životních a pracovních podmínkách v zemích EHP a Švýcarsku. Služba je personálně zajišťována prostřednictvím EURES poradců a kontaktních osob působících na všech úřadech práce v ČR a využívajících přitom informačního zázemí celoevropského portálu EURES při Evropské komisi.

Službu EURES (European Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejně služby zaměstnanosti všech 25 členských států EU a dále Norska a Islandu, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru. Dohoda o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami:

- databáze zveřejněné na evropském portálu EURES,
- informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES působícími na úřadech práce.

DATABÁZE A JEDNOTLIVÉ SLUŽBY EURES

Oficiální internetový portál EURES při Evropské komisi je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje. Především zde naleznete databázi volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Některé země již dnes do této databáze převádí kompletní národní databáze volných pracovních míst a do konce roku 2005 bude možné procházet kompletní databáze pracovních příležitostí všech států EU/EHP. V zájmu nalezení co největšího počtu volných míst je užitečným tipem pro používání této databáze zadávat jako vstupní požadavek pro vyhledání pouze požadovanou profesí a požadovanou zemi.

Zájemci si dále mohou zadat svůj profesní životopis do databáze životopisů. Tato databáze je pak přístupná řádově tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích, kteří mají zájem o motivované zádatelce z jiných států EU/EHP.

Velmi užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek v zemích EU/EHP. Každý členský stát zde uvádí veškeré potřebné informace, které zájemci o zaměstnání v jiném státě umožní orientaci ve všech oblastech souvisejících s přesunem do jiné země EU a prací a životem v ní, jako například o problematice přesunu do jiného státu, legislativě, sociálním systému, životních podmínkách v zemi, užitečných odkazech, daních, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech hledání zaměstnání, o opatřeních týkajících se přechodných období atd.

Pro lepší orientaci na pracovním trhu země zájmu slouží databáze informací na místním trhu práce. Zde naleznete údaje o situaci na trhu práce až do úrovně jednotlivých regionů členských států a seznam místně nejžádanějších profesí, stejně jako seznam nejhůře uplatnitelných povolání. Zároveň je zde k dispozici popis přechodných opatření, které vůči novým členským státům zavedla většina „starých“ členů EU/EHP, což zájemci umožní lépe se zorientovat v možnostech, které se v konkrétních zemích nabízejí.

Zájemcům o možnosti studia v EU je určena databáze vzdělávacích příležitostí v Evropě.

Oficiální portál EURES při Evropské komisi naleznete na <http://europa.eu.int/eures>. Více informací o EURES poradcích a kontaktních pracovnících pro EURES působících na úřadech práce najdete v sekci EURES v ČR. Během května se na webových stránkách objeví i detailní postupy přístupu na trh práce v jednotlivých zemích, jakmile bude známo jejich definitivní vyjádření k přechodným obdobím. Na těchto postupech se aktivně pracuje, první ze zpracovaných zemí je Velká Británie.

Poradna

Bezplatné právní poradenství pro členy odborů

Dostal jsem výpověď pro nadbytečnost a jsem už 2 měsíce nezaměstnaný. Jsem registrovaný jako uchazeč na úřadu práce, ale mé propuštění pryč nebylo v souladu se zákoníkem práce. Na advokáta nemám peníze. Byl jsem ale členem odboru, po propuštění už s odborovou organizací v kontaktu nejsem. Dozvěděl jsem se, že odbory pro své členy poskytují právní porady zdarma. Můžete mi poradit?

Ano, pokud jste členem odborové organizace v rámci největší odborové centrály ČMKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů), máte možnost obrátit se na jedno ze 14 regionálních pracovišť právního poradenství, které působí v každém krajském městě. Po předložení odborového průkazu můžete získat bezplatné právní poradenství včetně zastupování před soudem. V loňském roce tuto službu využilo přes 14 tisíc zaměstnanců. Kontaktní adresy na jednotlivá regionální právní pracoviště získáte na webových stránkách www.cmkos.cz nebo na telefonním čísle 234 462 464.

Chci pracovat ve Velké Británii

Po vstupu do EU bych chtěl odejít s rodinou pracovat do Velké Británie. Manželka si našla zajímavé zaměstnání prostřednictvím internetu, já se o totéž chci pokusit přímo na místě. Musím někam nahlásit svůj odchod do Velké Británie?

Před odchodem do Velké Británie je nutné splnit všechny nezbytné formalty, aby byly popřípadě zajištěny dávky v nemoci pro vás, dítě i manželku (včetně dávek v mateřství), i když budete mezitím hledat zaměstnání. Pokud jste se před odjezdem zaregistroval na úřadu práce, existuje možnost exportu vašich dávek v nezaměstnanosti do Velké Británie, pokud vám ovšem na tyto dávky vznikne nárok.

Pokud tedy na úřadu práce registrovaný jste a zároveň uplynula úvodní 45denní lhůta, po které byste měl spolupracovat s úřadem práce z důvodu hledání vašeho zaměstnání v ČR, necháte si na úřadu práce vystavit formulář E 303. Ten předložíte své zdravotní pojišťovně, která na jeho základě vystaví formulář E 119. Pokud jste ještě v ochranné lhůtě 42 dní od ukončení bývalého zaměstnání a měl byste tak nárok na případnou nemocenskou, je nutné si tento formulář nechat potvrdit na okresní správě sociálního zabezpečení.

Formulář E 119 pak opravňuje k poskytnutí zdravotní péče v jiné členské zemi EU po dobu exportu dávek v nezaměstnanosti. Nutné je podotknout, že tyto dávky se dají exportovat na 3 měsíce, a pokud se před uplynutím této doby nevrátíte na území ČR, zanikne vám nárok na další dávky v nezaměstnanosti, i když by vám po jistou dobu ještě náležely.

Jestliže si budete hledat práci až přímo na místě ve Velké Británii a nejste registrovaný na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, vyvezdnete si u své zdravotní pojišťovny formulář E 111. Ten vás bude opravňovat k poskytnutí nutné zdravotní péče (na základě tohoto E-formuláře vycestujete ze země jako „turista“). Stejný formulář, tedy E 111, bude potřebovat i vaše manželka, která bude tak kryta zdravotním pojištěním v ČR do doby, než nastoupí do zaměstnání a začne platit zdravotní pojištění v Británii. Britská instituce odpovědná za zdravotní pojištění poté vydá formulář E 106. Ten je zaslán zdravotní pojišťovně v ČR a na jeho základě dojde k vyvázání nutnosti plateb české zdravotní pojišťovny.

Po přejezdu do Velké Británie máte právo na pobyt jako obyvatele Evropské unie. Trvalý pobyt byste si měli zachovat na území ČR, jelikož ho okamžitě ve Velké Británii nezískáte. Museli byste splnit určité podmínky týkající se např. délky pobytu. Ve Velké Británii máte právo na přechodný pobyt.

Pokud v ČR bydlíte v obecním bytě a nechcete ho svým odchodem do zahraničí ztratit, je dobré se informovat u pronajímatele (obce) o náležitostech nájemní smlouvy a dalšího postupu spojeného se zachováním platnosti této smlouvy.

Poprvé nezaměstnaný

Poprvé v životě jsem se stal nezaměstnaným a novou práci nemohu najít. Chtl bych se obrátit o pomoc na úřad práce. Co mám dělat, co mě čeká a na co mám nárok?

V prvé řadě se musíte dostavit na úřad práce, v jehož územním obvodu máte trvalé bydliště. Tam si podáte žádost o zprostředkování zaměstnání. Potřebujete k tomu občanský průkaz a zápočtový list, který dostanete od posledního zaměstnavatele. S potvrzením úřadu práce zajdete na svoji zdravotní pojišťovnu, protože za dobu evidence za vás platí vaše zdravotní pojištění stát. V případě, že vám úřad práce zaměstnání nezprostředkuje do sedmi dnů, nebo si ji nenajdete sám,

začnete pobírat podporu v nezaměstnanosti. Musíte ale splnit základní podmínku – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Během doby, kdy podporu pobíráte, musíte pravidelně (minimálně 1x měsíčně) docházet na úřad práce. Pokud byste s úřadem práce nespoupracovali, např. nedocházeli byste k zaměstnavateli, který vám úřad práce nabídne, nebo pokud byste pracovali „na černo“ a přitom pobírali dávky, může vám být podpora v nezaměstnanosti odejmuta.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí po dobu šesti měsíců. Vypočítává se z průměrného čistého měsíčního příjmu, který uchazeč pobíral v posledním zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti činí první tři měsíce 50 % průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Další tři měsíce pak 40 %. Nejvíce však člověk může pobírat 10 250 Kč. V případě, že vám úřad práce nabídne možnost rekvalifikace, protože je to nezbytné k vašemu dalšímu pracovnímu uplatnění, budete dostávat po celou dobu rekvalifikace (může být i delší než půl roku) 60 % průměrného měsíčního příjmu z posledního zaměstnání. Nejvíce však 11 480 Kč. To neplatí ovšem v případě, že na rekvalifikaci nastoupíte až v době, kdy jste vyčerpali celou podpůrnou dobu – tj. hmotné zabezpečení vám bylo vypláceno celých šest měsíců.

Zaměstnání nabízené úřadem práce musí odpovídat zdravotnímu stavu uchazeče o zaměstnání (doloženému příslušnými lékařskými posudky). K ostatním hlediskům, tj. kvalifikaci, délce předchozí doby zaměstnání a dalším, se pouze přihlíží. Prakticky to znamená, že v případech, kdy úřad práce nemá možnost nabízet zaměstnání podle dosažené kvalifikace uchazeče o zaměstnání, může mu nabídnout zaměstnání mimo tuto kvalifikaci. Jestliže uchazeč o zaměstnání takové zaměstnání bezdůvodně odmítne (zohledňuje se pouze zdravotní stav nebo vážné osobní nebo rodinné důvody), může být vzápětí z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen, mírnější sankcí je pouze odejmutí poskytovaného hmotného zabezpečení.

Může se například stát, že po čtyřech měsících najdete práci. Ta ale může trvat například jen jeden týden a vy se zase vrátíte na úřad práce. Pak vám úřad práce dopláci jen zbytek podpory do původních šesti měsíců. Pokud byste ale pracovali déle než jeden měsíc, pak se vám doba, po níž budete dostávat podporu v nezaměstnanosti, počítá znovu.

Pokud máte zájem jen o informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a poradenskou činnost týkající se zaměstnání, můžete se obrátit na kterýkoli úřad práce. Právě za tím účelem vedou úřady práce evidenci volných pracovních míst.

Reforma sociálního systému a sociální politiky na Slovensku

Na rozdíl od předcházejících sociálních koncepcí vláda SR přichází s novou sociální politikou, která nahradí tradiční úlohu redistribuční adresnou podporou jednotlivca a sociálně odkázaných skupin, podporuje individuální zásluhovost a nevyhnutnou míru společenské solidarity. Prioritami vlády v sociální oblasti je snížení nezaměstnanosti a zvýšení efektivity sociálního systému. Na dosažení těchto cílů realizuje reformní opatření takmer ve všech sférách sociální politiky.

Realizace nové sociální politiky vychází z reformy troch klíčových oblastí sociálního systému:

- z reformy systému sociální pomoci a rodinné politiky,
- z reformy systému důchodkového zabezpečení,
- z reformy trhu práce a jeho strategie zvyšování zaměstnanosti.

1. REFORMA SYSTÉMU SOCIÁLNÍ POMOCI A RODINNÉ POLITIKY

Parlament 11. novembra 2003 prijal zákon o pomoci v hmotnej núdzi, ktorý od roku 2004 nanovo upravuje systém sociálnych dávok. Ministerstvo práce sa systém sociálnych dávok rozhodlo zmeniť, lebo „dlhodobá pretrváva vysoká miera závislosti obyvateľov na dávke sociálnej pomoci“. Zákon platný do konca roka 2003 totiž dovoľoval systém využívať bez časového obmedzenia a dávky neboli priamoúmerné osobnej aktivite. Osoby v hmotnej núdzi podľa starého systému dostávali dávku buď 1450, alebo 2900 korún - podľa toho, či sa do nej dostali zo subjektívnych alebo objektívnych dôvodov. Od roku 2004 sa na dôvody neprihliada, výška dávky je odstupňovaná podľa toho, či ide o jednotlivca alebo rodinu s deťmi.

Osoby v hmotnej núdzi však nebudú odkázané len na sociálnu dávku. Zákonom sa zavádza rad „motivačných“ príspevkov. Motivačných preto, že nárokovat si ich bude môcť len ten, kto sa bude snažiť vymaniť zo svojej - nepriaznivej - situácie. Ak napríklad bude študovať, rekvifikovať sa alebo sa zúčastňovať tzv. menších obecných prác, bude poberať 1500korunový - tzv. aktivačný príspevok.

Zo zákona ďalej vyplýva, že osoby v hmotnej núdzi už nebudú oslobodené od poplatkov u lekára a v lekárni. Tento handicap je pre nich kompenzovaný tým, že dostávajú 50korunový príspevok na zdravotnú starostlivosť. Platí budú aj za hospitalizáciu, no iba za prvé tri dni, počas ktorých prebehne vyšetrenie. V hmotnej núdzi je dnes 10,4 percenta obyvateľov Slovenska. Za prvý polrok roku 2003 im štát na sociálnej dávke vyplatil 4,9 miliardy korún.

2. REFORMA SYSTÉMU DŮCHODKOVÉHO ZABEZPEČENIA

Reforma sociálneho poistenia je krokom, ktorý je podľa ministerstva práce koordinovaný s reformami v rezorte zdravotníctva a s daňovými reformami Ministerstva financií. Ministerstvo práce pripravilo koncepciu reformy systému dôchodkového zabezpečenia. Koncepcia rieši nevyhnutnosť transformácie priebežného dôchodkového systému na systém starobného sporenia. Systém sociálneho poistenia bude založený na troch pilieroch. Prvý pilier bude priebežný systém, druhý pilier kapitalizačný (sporivý) a tretí pilier dobrovoľný bude založený na doplnkovom dôchodkovom poistení.

Nový zákon o sociálnom poistení prináša od roku 2004 do sociálnej sféry viaceré významné zmeny. Uvedený zákon transformuje systém sociálneho zabezpečenia na poisťovací systém (vyplácané dávky budú zodpovedať zaplatenému poistnému a počtu rokov platenia). Na Slovensku tým štartuje dôchodkovú reformu a po novom komplexne upravuje aj celú sféru nemocenského, úrazového a invalidného poistenia, ako aj poistenia v nezaměstnanosti a garančného poistenia.

Od januára 2004 zákon reformuje prvý pilier budúceho dôchodkového poistenia, ktorý je založený na

priebežnom financovaní a bude ho ďalej zabezpečovať Sociálna poisťovňa. Vytvára sa nový spôsob výpočtu dôchodku, ktorý je na rozdiel od starého systému zásluhový a poisťovňa tak každému vypočíta dôchodok podľa výšky odvodov zaplatených za aktívny život a počtu odpracovaných rokov. Parametre sú pritom nastavené tak, že každý by mal na dôchodku dostávať zhruba polovicu svojho predchádzajúceho príjmu.

Nový princíp výpočtu spolu so zrušením minimálnej a maximálnej hranice dôchodku však bude znamenať, že ľuďom s vyššími príjmami prirúča poisťovňa oveľa vyššie dôchodky ako by to bolo podľa starého systému a občania, ktorí zarábali menej ako priemer, zase dostanú po januári 2004 menšie penzie a môžu sa dokonca ocitnúť v sociálnej sieti. V záujme plynulejšieho prechodu na nový systém poslanci odhlasovali pozmeňujúci návrh, ktorým sa budú občania s nižším zárobkom ako priemerná mzda na Slovensku poskytovať pri výpočte dôchodku počas trojročného prechodného obdobia isté kompenzácie. Tým, ktorí počas svojho aktívneho života zarábali v priemere lepšie ako 1,25násobok priemernej mzdy, by sa zasa ich dôchodkové nároky mali podobným systémom čiastočne redukovat.

Počas základnej vojenskej služby alebo materskej dovolenky bude za občana platiť poistné odvody na starobné poistenie štát, za matku, starajúcu sa o dieťa, pritom až do šiestich rokov veku potomka. Keďže tento návrh znižuje príjmy SP ročne o zhruba miliardu Sk, zákonodarný zbor následne prijal aj pozmeňujúci návrh, ktorým sa poistná sadzba zamestnávateľov do rezervného fondu poisťovne, určeného prevažne na vykrývanie dôchodkov, zvyšuje z 2,5 % na 2,75 %.

3. REFORMA TRHU PRÁCE A STRATÉGIE ZVÝŠOVANIA ZAMĚSTNANOSTI

Od roku 2004 sa úrady práce a odbory sociálnych vecí pri okresných a krajských úradoch zlučujú do špecializovanej štátnej správy v oblasti sociálnych vecí a služieb zamestnanosti. Podľa ministerstva práce takýmto spôsobom dôjde k zefektívneniu štátnej správy, keďže sociálne odbory a úrady práce sa v prevažnej miere starajú o tú istú skupinu obyvateľov, teda nezamestnaných. Nová špecializovaná štátna správa sa bude kumulovane zaoberať poskytovaním dávok štátnej sociálnej pomoci, čo majú v kompetencii okresné úrady, ako aj aktívnu politiku trhu práce a ďalšími činnosťami, ktoré do roku 2003 vykonával Národný úrad práce (NÚP). Spojením oboch zložiek a ich pracovníkov, a tým aj čiastočným odbúraním administratívny prítom vznikne väčší priestor, aby sa úrady mohli viac venovať priamo klientom.

Súčasne dôjde aj k úspore úradníkov, ktorých počet sa v prvej etape zníži o 1000 a v nasledujúcej zrejme o ďalších 500. Občania v žiadnom prípade nebudú za

vybavovaním svojich záležitostí dochádzať ďalej ako teraz, keďže okrem 45 územných úradov bude k dispozícii aj 88 detašovaných pracovísk. Okrem toho sa tým podľa ministerstva práce vytvorí priestor presunúť pracovníkov „do terénu“, teda na priamu prácu s ľuďmi. Všetci, ktorí chodili za sociálnymi dávkami alebo pre podporu, budú aj po schválení zákona dochádzať na tie isté úrady. Ústredie Národného úradu práce sa zmenilo na Ústredie verejných služieb zamestnanosti, práce a sociálnych vecí, jeho riaditeľ menuje vláda na návrh ministra práce a nie priamo minister.

Zákon o službách zamestnanosti je úzko previazaný so zákonom o sociálnom poistení, keďže ten pôsobnosť bývalého Národného úradu práce v časti poistenia v nezamestnanosti a garančného poistenia presúva na Sociálnu poisťovňu. Ostatné kompetencie úradov práce v oblasti aktívnej politiky trhu práce a spolupráce s nezamestnanými v zmysle schváleného zákona od roku 2004 preberajú nové špecializované úrady práce a sociálnych vecí. Tieto úrady tak poskytujú dávky štátnej sociálnej podpory, ako napríklad prídavky na deti, ale aj dávky sociálnej pomoci a kompenzácie zdravotne postihnutým. Nové Ústredie verejných služieb zamestnanosti a sociálnych vecí je priamo rozpočtovo napojené na ministerstvo

práce. Hlavným dôvodom na zmeny v systéme poskytovania služieb zamestnanosti je potreba modernizácie výkonu služieb zamestnanosti, vytvoriť podmienky pre ich flexibilné organizovanie a poskytovanie v závislosti od diferencovaných potrieb uchádzačov o zamestnanie, pri dôraze na zlepšenie práce so znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie. Služby zamestnanosti budú financované prostredníctvom štátneho rozpočtu a z Európskeho sociálneho fondu. Podmienkou na nárok poberania podpory v nezamestnanosti je, aby bol nezamestnaný občan poistený aspoň tri roky z posledných štyroch rokov. Dostáva možnosť platiť si poistné z vyššieho vymeriavacieho základu, jeho maximálna výška je určená trojnásobkom všeobecného vymeriavacieho základu (priemernej mzdy). Výška dávky je jednotná, rovnako ako doba jej poberania - 50 % a šesť mesiacov (s výnimkou rokov 2004 a 2005, v ktorých bude podpora nižšia). Dochádza k zvýšeniu saturovanosti poistného fondu odvodmi lepšie zarábajúcich poistencov a zároveň k určitému udržaniu životného statusu príslušníkov tejto skupiny, ktorí tiež nie sú proti strate zamestnania imúnni.

Nový zákon o službách zamestnanosti zároveň vytvára právny rámec na poskytovanie služieb zamestnanosti inými subjektami ako sú orgány štátnej správy. Zásadným spôsobom sa navrhuje sprísniť podmienky pre spoluprácu uchádzačov o zamestnanie s územnými úradmi zavedením povinnosti pre uchádzača o zamestnanie byť k dispozícii územnému úradu do 14 dní od vyzvania, preukazovať hľadanie si zamestnania dlhodobo nezamestnanými uchádzačmi o zamestnanie každých 7 kalendárnych dní a vytvorením legislatívnych podmienok pre povinnú účasť uchádzačov o zamestnanie v projektoch udržiavania pracovných návykov formou menších obecných služieb a dobrovoľníckych prác pre obec. Aktívne opatrenia na trhu práce sa upravujú jednak ako nárokové a aj ako nená-

rokové, vrátane úhrady cestovných výdavkov uchádzačom o zamestnanie do miesta konania aktivít vymedzených v individuálnom akčnom pláne. Poskytovanie príspevkov na podporu zamestnania znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a na podporu prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti je upravené tak, aby bolo možné diferencovať ich celkovú výšku.

4. ZÁVER

Reforma sociálneho systému aj cez nesporné pozitívne a razantné kroky riešenia, ktoré zvýhodňujú pracujúcich ľudí, mnohých neprinúti, aby si zamestnanie skutočne hľadali. Podľa ekonómov je to aj preto, že zmeny v sociálnej oblasti nie sú zladené aj s ostatnými oblasťami, napríklad cestovaním či bývaním. Ľudí stále budú brzdíť napríklad nefungujúci trh s bytmi, drahý benzín aj cestovné v doprave, pre ktoré sa im neoplatí dochádzať alebo sťahovať sa za prácou. Bývanie je spravidla drahšie tam, kde sú pracovné príležitosti. Navyše vyššie ceny energií nevytvárajú priestor na zníženie nákladov na stavebné práce, a teda ani na cenovo dostupnejšie bývanie. Zmeny v sociálnom systéme pre nepreviazanosť s ostatnými oblasťami života sú zatiaľ len experimentom. Najmä v strednom a východnom Slovensku poctia viacerí ľudia tvrdý zásah do svojej životnej úrovne, najmä ak nebudú môcť využívať všetky dávky, ktoré štát vypláca aktívnym sociálne odkázaným. Dôsledky náročných reforiem tak najviac budú znášať práve najzraniteľnejšie skupiny obyvateľstva.

Životná úroveň občanov SR v dôsledku uskutočňovaných reforiem a dosahov integrácie do EÚ v najbližších rokoch klesne. Prítom očakávaný nárast výdavkov domácností v roku 2004 nebude súvisieť iba so vstupom do EÚ. Napríklad zjednotenie dane z príjmov na 19 % bude znamenať i vyššie zrážky z miezd pre určité príjmové skupiny. Rovnú daň z príjmov vo výške 19 % pozitívne poctia najmä ľudia, ktorí zarábajú málo (pod 10000 Sk mesačne), alebo veľa (nad 21000 Sk mesačne). Vyššie výdavky domácností v roku 2004 prináša aj zjednotenie dane z pridanej hodnoty na 19 %, keďže na túto úroveň sa zvýši zo 14 % daň na potraviny, energii, liekov či stavebných prác a ďalšie tovary základnej spotreby. Za dôsledok vstupu do EÚ sa dá čiastočne považovať aj rast regulovaných cien, keďže EÚ žiada, aby sa SR priblížila k minimálnym cenám na jej liberalizovaných trhoch. V roku 2004 sa zdražuje i cena energií pre domácnosti. Cena plynu sa zvýši o 33 %, elektriny o 9,9 %, cena tepla vzrastie minimálne o 30 Sk/GJ.

Sociálne dávky už nie sú náhradou príjmu. Zostali len výpomocou v núdzi, z ktorej sa treba dostať len vlastnou aktivitou. Táto zmena pre mnohých občanov - najmä s vyšším počtom detí, kde sa dávky znížili - znamená výrazné zníženie príjmu. To dokazujú niektoré nepokoje najmä rómskeho obyvateľstva na východe Slovenska spojené s rabovaním a nájazdmi na predajne s potravinami.

Prijatie reformných zákonov nebolo spojené s alternatívnymi kvantifikáciami a dopadovými štúdiami. To môže vzbudovať do istej miery isté obavy a skepsu z hľadiska bezkonfliktného sociálneho vývoja obyvateľstva, najmä v handicapovaných segmentoch spoločnosti. Určitým rizikom pre dlhodobější akceptáciu týchto právnych noriem môže byť aj skutočnosť, že nové sociálne zákony neboli prijaté širším konsenzom. Z tohto dôvodu sa môžu javiť aj ako dostatočne nevyargumentované, s potenciálnym rizikom budúcich revízií.

(zkráteno, príspevek v nezkrátené verzii na adrese: www.noviny-mpsv.cz)

PHDr. STANISLAV BUCHA CSc.,

VÝSKUMNÝ ÚSTAV EKONOMIKY POĽNOHOSPODÁRSTVA A POTRAVINÁRSTVA, BRATISLAVA

Objednávka předplatného jen za cenu poštovného a balného!



Objednávám roční předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:

Příjmení a jméno:

Ulice a č. p.:

PSČ, obec:

Telefon: E-mail:

Počet kusů

Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Podpis, příp. razítko

Cena předplatného na 1 rok je 107 Kč (88 Kč bez DPH).
Vyplněný kupón zašlete na adresu vydavatelství.

Předplatné je možné si objednat i prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese www.noviny-mpsv.cz.

KRÁTCE

DAĹŠÍ ZEMĚ V PROJEKTU LEGÁLNÍ MIGRACE

Do pilotního projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ se zapojí další dvě země - Bělorusko a Moldavsko. Jejich občané tak budou moci, společně s občany Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu, po splnění potřebných podmínek získat trvalý pobyt v ČR ve zkrácené lhůtě. Projekt realizovala Česká republika jako první ze zemí bývalého východního bloku. Důvodem je fakt, že v roce 2030 bude na českém trhu práce chybět přes 420 000 lidí. České ekonomice chybí už v současné době pracovníci v některých profesích a některých oborech.

VYDAVATELSTVÍ SONDY KŘILLO NOVÉ PUBLIKACE



Vydavatelství Sonda vstoupilo do Evropské unie s tituly skutečně evropskými. Nejdůležitějším vydavatelským počinem je bezesporu Euronovela zákoníku práce s výkladem a Zákon o uznávání odborné kvalifikace. Na slavnostním křtu se kmotrem publikací stal náměstek ministra práce a sociálních věcí Petr Šimerka. Obě publikace vyšly v edici Paragrafy do kapsy, která si klade za cíl vysvětlovat srozumitelně zákony lidem i bez právního vzdělání. Knihy dostanete u všech dobrých knihkupců, nebo si je můžete objednat na telefonním čísle 234 462 328, e-mail sondy@cmkos.cz, fax 234 462 313. Publikaci Zákon o uznávání odborné kvalifikace můžete také vyhrát po vylštění naší křížovky na straně 6.

MINISTERSTVO VYDALO CÉDÉČKO



V souvislosti se vstupem do EU vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí CD-ROM s názvem „Co se mění a co se nemění vstupem České republiky do Evropské unie“. Na cédéčku nenajdete žádné hudební slágy, ale hlavní a nejdůležitější informace o změnách, které nastaly po 1. květnu 2004. Náklad je 10000 kusů, CD-ROM bude distribuován na úrady práce a správy sociálního zabezpečení a měl by tam být k dispozici i pro zájemce z řad veřejnosti.

SLAVNOSTNÍ OTEVŘENÍ OSSZ PLZEŇ - MĚSTO



V dubnu se slavnostně otevřelo pro veřejnost další - v roce 2004 v pořadí třetí - moderní pracoviště České správy sociálního zabezpečení. Po správě sociálního zabezpečení v pražské Trojské ulici a OSSZ Frydek-Místek mohou lidé využít moderní, kompletně zrekonstruované nové sídlo Okresní správy sociálního zabezpečení Plzeň-město v Americké ulici č. p. 28-30. Při rekonstrukci se samozřejmě myslelo i na vozíčkáře - vznikl bezbariérový přístup se dvěma plošinami.

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ

■ DUBEN 2004
■ Ročník 2 ■ Měsíčník ■ Cena 20 Kč

■ Mytologie:
Otvírací bylina



Zdraví:
**Z lékárníčky
Aztéků a Mayů**

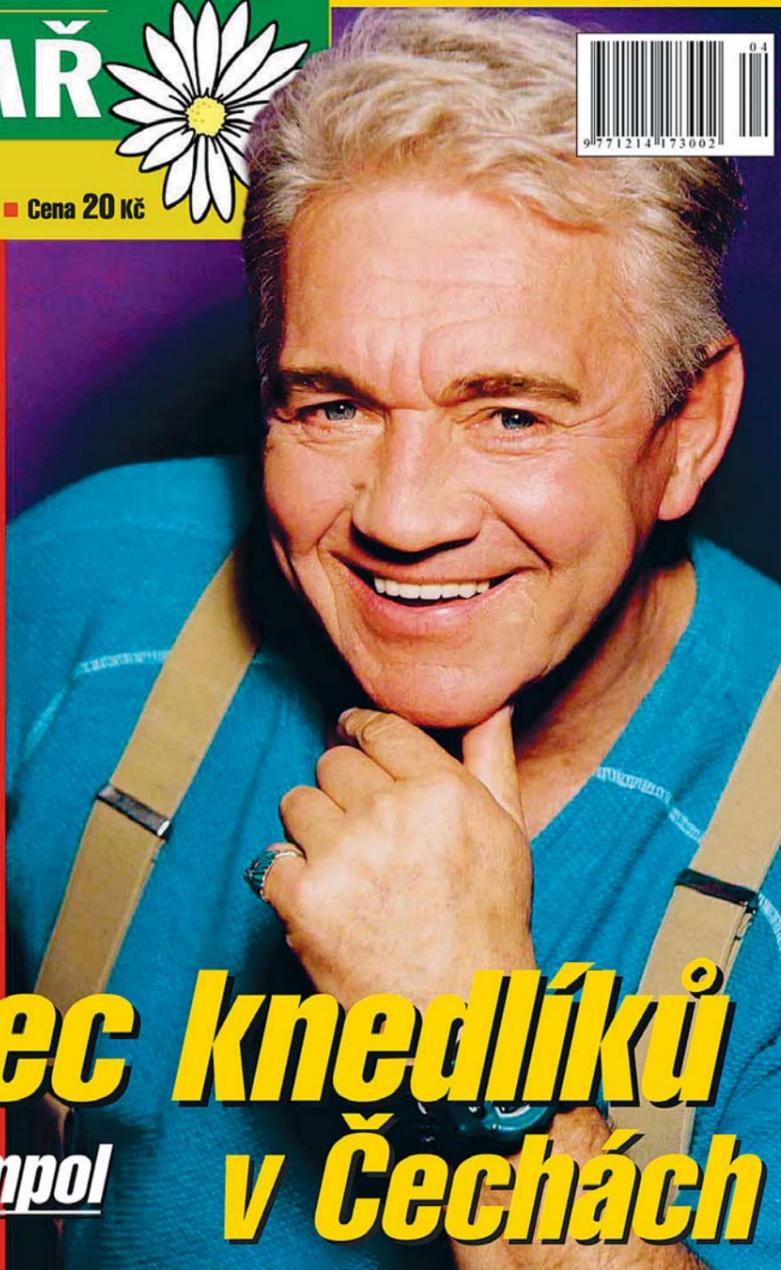


Téma:
**Jarní vitamíny
z naší přírody**



Konec knedlíků v Čechách

Jiří Krampol




Nabízím

**dva lístky na utkání
Euro 2004
s Německem**
nebo na čtvrtfinále
výměnou
za dva lístky
na zápas
s Holandskem.

Nabídky

na 777 311 436 nebo
cizek@consultants.cz

Vysoká škola J.A. Komenského

nabízí ve školním roce 2004/2005
vysokoškolské bakalářské a magisterské studium v oborech:

bakalářské (třileté)

- **vzdělávání dospělých**
studium pro budoucí vzdělavatele dospělých ve vzdělávacích zařízeních, pro řídicí pracovníky ve vzdělávacích a personálních útvech,...
- **speciální pedagogika - vychovatelství**
studium pro budoucí vychovatele ve všech typech speciálních zařízení pro děti, mládež i dospělé, pro pracovníky v sociálních službách, vězeňství,...
- **sociální a masová komunikace**
studium pro pracovníky v médiích (žurnalistů, v propagačních, reklamních a PR agenturách).

navazující magisterské (dvouleté)

- **andragogika**
studium pro budoucí experty ve vzdělávání dospělých a personalistice.

Forma studia: prezenční, nebo kombinovaná

Informace o studiu:

Tržiště 20, Praha 1, tel. 257 533 861.

E-mail: vsjak@vsjak.cz, Internet: www.vsjak.cz.

Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně

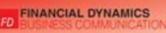
pokrytí 70 % území ČR

distribuce přímo do schránky
nejlevnější inzerce

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



member of



Jak si vedou personální agentury v České Republice

Na to, jak si vedou v České Republice personální agentury a jaké mají další plány po vstupu ČR do Evropské unie jsme se zeptali prezidenta Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), pana Martina Štefánka.



Kolik je v České republice personálních agentur a jak byste hodnotil jejich dosavadní činnost na trhu práce?

V České republice působí momentálně 400 soukromých agentur, které mají k této činnosti udělené povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Další cca. 400 působí bez platného povolení, tudíž nezákonně.

Historie personálních agentur v České republice sahá do roku 1991, kdy jako první vstoupila na náš trh nizozemská společnost START formou mezinárodní dohody mezi českým a nizozemským Minis-

terstvem práce a sociálních věcí. Vzhledem k čtým změnám ve spoustě velkých podniků týkajících se propouštění a zeštíhlování personálních oddělení a oddělení PAM, se spousta osob rozhodlo podnikat právě v činnosti personálních služeb a zprostředkování práce. Na českém trhu se začaly postupně také objevovat zahraniční agentury velmi zvučných jmen jako např. Adecco, Manpower, Hill International, Neumann & Partners a mnoho dalších.

V dnešní době bych hodnotil činnost personálních agentur jako vcelku uspokojivou, nicméně záleží, do které skupiny bych takovou agenturu já osobně zařadil.

O jaké skupiny agentur se v tomto případě jedná?

Já osobně dělím agentury na tři základní skupiny: Agentury dobré, schopné a agentury, které nemají na českém trhu co pohledávat. Do skupiny dobrých agentur jistě patří agentury, které mají mnohaleté zkušenosti ze zahraničí a dokázali vnést do našeho prostředí určitý řád, nové zkušenosti a hlavně se chovají eticky a dokáží spolu komunikovat a spolupracovat. Jsou zde i agentury české, které se dokázaly za dobu svého působení prosadit a zajisté patří do skupiny těch nejlepších.

Do druhé kategorie bych zařadil středně velké agentury, které budou ještě potřebovat trochu více času pro poskytování takových služeb, jaké vyžaduje

trh práce. Nicméně jsou to agentury, které dodržují platné a nastavené legislativní normy a snaží se o komunikaci jak s orgány státní správy, tak i s Asociací poskytovatelů personálních služeb.

Do třetí kategorie bych zařadil agentury, které pracují bez platného povolení MPSV. Dále pak ty, které se snaží poskytovat flexibilní pracovní sílu a nejsou solventní k této činnosti a agentury, které se nechovají eticky a nakonec ty, které neustále porušují platnou legislativu České republiky a pohybují se na její hraně.

Čekají České agentury práce s příchodem Evropské Unie nějaké změny?

Samozřejmě ano. Těchto změn bude postupem času více a více. První takovou změnou bude nový Zákon o zaměstnanosti, který bude více upravovat právě činnost personálních agentur, převážně pak při poskytování služby Temporary help (flexibilní pracovní síla). Právě agenturám, které dnes poskytují studentské brigády a obcházejí neustále zákony nastanou velmi krušné časy a předpokládám, že mnohé z nich svoji činnost i ukončí.

S příchodem Evropské Unie a postupným uvolňováním pracovních trhů u členů 25 zemí EU nastane i na českém trhu práce velké konkurenční prostředí. Mnohé z velkých zahraničních personálních agentur se připravují na vstup do České republiky. Příchod těchto společností bude zřejmě velkou přítěží právě pro střední a malé agentury, které nebudou dostatečně zajištěny dobrými zakázkami a nebudou dostatečně solventní. Právě poskytování flexibilní

pracovní síly si žádá nemalé finanční rezervy, tyto se mnohdy pohybují až v milionech EUR.

Jaká je tedy prognóza, blýská se na lepší časy v otázkách zaměstnanosti?

S příchodem nového zákona o zaměstnanosti se částečně uvolní pracovní trh, který se stane více flexibilním. Právě flexibilita a mobilita pracovní síly je to, co český trh vyžaduje nejvíce. I díky činnosti personálních agentur a poskytování flexibilní pracovní síly by se měla postupně snižovat nezaměstnanost v České republice. Předpokládám, že si nezaměstnaní budou muset v budoucnu zvykat na nové situace a budou muset pro práci a její hledání obětovat více času a energie. Prozatím je mobilita nezaměstnaných a jejich vůle se za práci stěhovat nebo za ní dojíždět velmi nízká.

A jaké jsou plány APPS?

Cílem APPS do budoucna zůstane její základní myšlenka, kterou je sdružování solidních poskytovatelů personálních služeb, kteří budou ctít etiku podnikání, jejich ochrana a vzájemná spolupráce. APPS byla založena právě proto, aby se její členové podíleli na vytváření etického chování všech poskytovatelů personálních služeb na českém trhu práce ke spokojenosti všech zúčastněných stran.

V roce 2003 poskytli členové APPS zaměstnání cca. 115.000 českých občanů. Cílem APPS je, aby se toto číslo stále zvětšovalo a aby se pojem „personální agentura,“ nesetkával již nadále s nedůvěrou a podceňováním celé společnosti.

PŘEDSTAVUJEME



Společnost Eurotel Praha je vedoucím mobilním operátorem v České republice. Pro vysoce kvalitní poskytování svých služeb vybudovala rozsáhlou síť základnových stanic a zajistila na vysoké technické úrovni svá technická pracoviště, která umožňují poskytování telekomunikačních služeb ve vysokém uživatelském standardu. Služby, které poskytuje, jsou samozřejmě závislé i na dostatečně odborné způsobilosti zaměstnanců. K poskytování svých služeb na vysoké profesionální úrovni vyžaduje od všech svých zaměstnanců velké pracovní nasazení a odpovídající kvalitu při komunikaci i zajišťování služeb. Společnost proto věnuje maximální pozornost bezpečnosti a ochraně zdraví svých zaměstnanců a je si vědoma, že vytvořením optimálních pracovních podmínek i odstraňováním nebezpečí, která by měla za následek pracovní úrazy nebo zvýšenou nemocnost, by mohla ohrozit nejen kvalitu svých služeb, ale i výkonnost společnosti.

platně pravidelně poskytovány i podpůrné vitamínové a minerálové preparáty ke zvyšování a udržování dobrého zdravotního stavu. Rozbíhají se i programy preventivních lékařských prohlídek zaměstnanců.

V souvislosti s hodnocením rizik byla v celém průběhu doby získána certifikát „Bezpečný podnik“ věnována mimořádná pozornost odstraňování nebezpečí při pracích ve výškách prováděných v souvislosti s výstavbou nových a údržbou stávajících základnových stanic. Právě v této oblasti mohou případná opomenutí zásad bezpečné práce mít ty nejzávažnější následky. V průběhu tří let bylo na optimalizaci výstupových tras k našim přenosovým prvkům vynaloženo několik mil. Kč a další náklady jsou v plánu i na rok letošní a příští. Zaměstnanci společnosti pracující ve výškách jsou vybaveni těmi nejmodernějšími osobními ochrannými pracovními prostředky. To však nestačí, a proto absolvují pravidelně velmi náročná teoretická a praktická školení o práci ve výškách a průmyslovém lezectví.



Vedení společnosti realizovalo v roce 2001 jeden ze základních bodů bezpečnostní politiky - ochrany zdraví zaměstnanců - a dalo se cestou trvalého zvyšování kvality v této oblasti. Získaný certifikát v programu „Bezpečný podnik“, který byl společností udělen, prokázal soustavný proces péče o zdraví zaměstnanců společnosti.

Již v době, kdy společnost certifikát získala, vykazovala relativně nízkou úrazovost (četnost 0,12 pracovních úrazů na 100 zaměstnanců). Pracovní úrazy byly způsobeny téměř výhradně dopravními nehodami při jízdě služebními vozidly. Na tento jev reagovala několika vzdělávacími programy pro uživatele služebních automobilů včetně pravidelných odborných školení a školou smyků.

Od udělení certifikátu se velmi výrazně zlepšila dlouhodobá péče o zdraví zaměstnanců zavedením závodní preventivní péče, zahrnující mj. i soustavné monitorování pracovního prostředí na všech pracovištích společnosti. V roce 2003 se například uskutečnilo proměření hygienických parametrů ve vybraných administrativních budovách, které je svým komplexním pojetím ojedinělé i v rámci celé České republiky. Byly realizovány nově koncipované zdravotně preventivní programy jako například pracovní psychologické poradenství, zrakově diagnostická prevence i očkování zaměstnanců proti chřipce. U terénních zaměstnanců i očkování proti klíšťové encefalitidě. Zaměstnancům jsou navíc bez-

Při přípravě obnovy stávajícího certifikátu „Bezpečný podnik“, jehož platnost bude ukončena na konci letošního roku, je zaváděn i systém jakosti v oblasti bezpečnosti práce v souladu s novelizovanou osnovou certifikačního programu i normou jakosti pro bezpečnost práce OHSAS 18001:1999 integrovanou s ISO řady 9000 a 14000. Tímto procesem bude dovršen procesní vývoj kvality ve společnosti, neboť naše společnost je již certifikována v oblastech jakosti a EMS.

Certifikace v programu „Bezpečný podnik“ pro naši společnost představuje jeden z velmi významných řídicích prvků strategie společnosti zaručující soustavné zlepšování úrovně péče o zdraví zaměstnanců. Jako jeden z nástrojů umožňujících vysokou produktivitu a kvalitu práce ve svých důsledcích napomáhá k lepšímu postavení naší společnosti na telekomunikačním trhu.

VÁCLAV KADEŘÁBEK
ŘEDITEL ÚSEKU KVALITY, BEZPEČNOSTI
A KLÍČOVÝCH PROGRAMŮ SPOLEČNOSTI EUROTEL

Vyšší evropské normy zachrání 1300 životů

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví zahájila kampaň „Stavíme na bezpečnosti“. Při této příležitosti Evropská agentura pro BOZP uvádí, že vyšší normy bezpečnosti a ochrany zdraví v evropském stavebním průmyslu by mohly každoročně pomoci zachránit 1300 životů a předejít 850 000 závažných zranění. Snížení vysokého výskytu úrazů a pracovních onemocnění v tomto oboru by rovněž v EU pomohlo ušpóřit téměř 75 miliard eur ročně.



zlepšení norem. Tento cíl upřesnil ředitel Evropské agentury pro BOZP Hans-Horst Konkolewsky: „Patří sem i příručky a kontrolní seznamy pro vyhodnocení rizik a příklady řešení v oblasti správné praxe, které jsou volně k dispozici na našich webových stránkách. Tato situace se nezmění okamžitě, jsem ale přesvědčen, že pokud se nám podaří dosáhnout toho, aby všichni na sebe vzali tento závazek, můžeme mít podstatný vliv. Podpis naší on-line charty v rámci kampaně je prvním krokem k projevení takového závazku.“

Kampaň „Stavíme na bezpečnosti“, která vyvrcholí během každoročního Evropského týdne bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v říjnu letošního roku, klade důraz na zdravotní a bezpečnostní rizika v evropském stavebním průmyslu a na jejich řešení ve více než 30 zemích Evropy. Tato informační kampaň je nejrozsáhlejší kampaní v oblasti BOZP.

Předseda Evropského parlamentu Pat Cox při zahájení kampaně v Dublinu prohlásil: „Stavebnictví je jedním z nejdůležitějších průmyslových oborů v EU, který zaměstnává více než 12 milionů lidí a ročně vytváří hodnoty ve výši více než 900 miliard eur ročně. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví patří stavebnictví k těm nejhorším oborům. Například úrazovost je zde dva-

krát vyšší, než je průměr v evropském průmyslu. Výskyt bolestí zad a dalších muskuloskeletálních problémů, vystavení nebezpečným látkám a mnohá další rizika zde také dosahují výrazně nadprůměrných hodnot. Tyto problémy si naléhavě žádají řešení, a to nejen proto, abychom zmírnili velmi reálné lidské utrpení, ale také proto, abychom snížili finanční zátěž podniků a společností.“

Cílem kampaně je nejen zvýšit povědomí o rizicích, zvláště mezi malými a středními podniky, které zaměstnávají více než 80 % pracovníků ve stavebnictví, ale také poskytnout nástroje pro

Kampaň podpoří tisíce dalších akcí v 31 evropských zemích, v členských státech a zemích ESVO a bude založena také na šíření informací v tištěné podobě a v on-line verzi včetně příkladů správné praxe. Síť národních kontaktních míst Agentury bude koordinovat akce, které se zaměřují na iniciativy ve vzdělávání a propagační kampaně v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale také na semináře a workshopy. Kromě toho podniky a organizace ve stavebním průmyslu budou vyzvány k podpisu on-line charty, aby tak projevily svůj závazek ke zvyšování norem BOZP ve stavebnictví.

(PODROBNOSTI NA ADRESĚ
HTTP://EW2004.OSHA.EU.INT.)



Křížovka

Od 1. května platí nový zákon o dani z přidané hodnoty. Horní sazba DPH se snížila z 22 na 19 % a některé druhy zboží byly z nižší sazby přesunuty do vyšší a naopak. Na některé námítky vůči těmto změnám reagoval ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach slovy: "Nespravedlivá je každá daň, ale...(dále viz tajenka)".



Tajenku křížovky zasílejte do konce května na adresu: Strategic Consulting, s.r.o., Práce a sociální politika, Na Poříčí 8, 110 00 Praha 1. Vylosovaný výherce obdrží publikaci Zákon o uznávání odborné kvalifikace s komentářem autorky Mgr. Lenky Pavelkové z vydavatelství SONDY.

Pomůcka: Amon, Amort	Dlouhá větrovka	Rozhovor	Ben Málik	Vlastnit	Značka lepenky	Značka telluru	Léčivá bylina	Psací potřeba	Čistič prášek	SPZ Šumperka	Hloupost	Český sochař	Souhlas	3. díl tajenky	Dumasův mušketýr
Naháč							Polotuhá hmota tropická dřevina					Lovčím ústřic			
2. díl tajenky												Severán Římských 501			
Bázeň						Ibsenovo drama Italské plátno				Vzhled Shakespearov král					
Plemeno					Jméno Ventury Slovní pomoc				Druh papouška Stanina			Římských 999 Směpečný ručitel			
Značka astalu			Cyčelbí ovoce					Číslovka Druh květenství				Janinský paša Otec (knižně)			
Mys				Druh papouška Vězení			Duchovní Egyptský bůh slunce				Obilina Svazek obilí				
Jinak	Český malíř Hudební nástroj						Akr (sloven.) Úřední spisy				Stovky Část kůže u ocasu			Výzva	Díčí údaje
Lesní pozemek						Zuřivost Čerpat				Osobní zájmeno Stáva		Pořádek Hrob			
Předložka					Lyžařský pozdrav Zvuk trubky				Ansámbl SPZ Rokycan			Pozdrav Spojka			
Značka arzemí			1. díl tajenky												
Typ Fordu			Otec				Žací nástroj					Honosný domek			

Úřady práce opatření na trhu práce projektují

Při současném stavu zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji hraje aktivní politika zaměstnanosti uplatňovaná úřady práce významnou roli, zejména při ovlivňování zaměstnanosti jednotlivců. Avšak za situace, kdy stávající pracovní místa spíše zanikají a nová vznikají jen ojediněle, je potřebné podporu k jejich vzniku dále směřovat cíleně se snahou o co nejvyšší efektivitu.

Konečnicí také požadavky a metody působení Strukturálních fondů Evropské unie užívají obdobné principy, což nás čeká, jestliže budeme chtít možnosti např. Evropského sociálního fondu, který je na podporu rozvoje lidských zdrojů primárně zaměřen, využívat.

Vedle požadavku „za co nejméně peněz co nejvíce muziky“ jde o další principy jako např. princip koncentrace na největší problémy, princip spolupráce všech subjektů na řešení problémů apod.

To jsou hlavní východiska, která vedou Úřad práce ve Frýdku-Místku k tomu, že se snaží při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti používat programově projektový přístup. Jde o nový přístup, který koncentruje komplex různých opatření, napomáhajících zlepšení pozice na trhu práce u cílových ohrožených skupin, a to pomocí projektů na tyto skupiny zaměřených. K tomu je nezbytná průřezová spolupráce odborných útvarů úřadu práce, ale také ostatních subjektů na trhu práce, zejména obcí, zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí.

Po dvou letech odzkoušení takového postupu připravil v loňském roce Úřad práce Frýdek-Místek 5 cílených projektů aktivních opatření. Nebylo to však jednoduché. Bylo nutno připravit metodiku a postupy práce projektových týmů dosud neexistující. Projektové týmy byly sestaveny ze specialistů průřezově téměř všemi útvary úřadu práce adekvátně k cíli, cílové skupině a užitým opatřením každého projektu. Tyto pracovníky bylo zapotřebí proškolení v projektovém přístupu a také je správně motivovat. Práce na projektech je více méně práce navíc nad rámec jejich běžné činnosti.

Úloha projektových týmů Úřadu práce Frýdek-Místek nespočívá a nespočívá jen ve vlastní realizaci projektu. Týmy se účast-

ní všech fází projektování: analýzy potřeb a disproporcí trhu práce a definování cílových skupin, plánování užitých opatření k ovlivnění situace cílových skupin, vlastní realizace těchto opatření a také hodnocení účinnosti projektů – dopadu na cílové skupiny. Tak lze dosáhnout co největší míry ztotožnění se s cíly projektů.

Jak již bylo uvedeno, pro loňský rok zpracoval Úřad práce ve Frýdku-Místku 5 cíleně zaměřených projektů.

■ Projekt AKTIV byl zaměřen na osoby nad 50 let věku, jejichž pozice na trhu práce a možnosti znovuzískání nového zaměstnání jsou velice nízké.

■ Projekt NADĚJE měl za cíl ovlivnit situaci osob se změněnou pracovní schopností, mezi kterými je vysoké procento dlouhodobě nezaměstnanosti.

■ Cílovou skupinou projektu NÁVRAT byly ženy, které se chtějí vrátit na trh práce po mateřské dovolené.

■ Projekt ABSOLVENT se již podle názvu zaměřil na absolventy škol a pomoc při jejich přechodu do praxe.

■ Posledním projektem byl projekt mikroregionální s názvem JABLUNKOVSKO, a to vzhledem k ještě horší pozici této oblasti proti ostatním částem okresu.

Pro ovlivnění situace účastníků každého projektu byl navržen komplex opatření od intenzivního zprostředkování, poradenských aktivit, až po podporu vytváření nových pracovních příležitostí. Tato opatření měla za cíl pomocí aktivizace a prevence zlepšit pozici účastníků projektů na trhu práce zejména z pohledu jejich kompetencí.

Vedle zmíněného intenzivního zprostředkování volných pracovních míst (kterých je bohužel nedostatek), doprovázeného i cíleným vyhledáváním vhodných míst, šlo také o individuální a zejména skupinové pora-

denské aktivity včetně motivačních kurzů. Například Restart kluby v projektu NÁVRAT umožnily rozborovat a vytýpat vhodné zaměření pracovní kariéry účastníka. Skupinová aktivita Impuls měla za cíl připravit nezaměstnané absolventy škol na kontakty s potenciálními zaměstnavateli v projektu ABSOLVENT apod.

Důležitou součástí opatření projektů byly rekvalifikační kurzy pro zvýšení či znovuzískání kvalifikace z hlediska potřeb trhu práce.

V případech účastníků projektů, kterým se nepodařilo najít uplatnění na trhu práce pomocí poradenské činnosti či rekvalifikací, bylo navrženo použití finanční podpory vytvoření nových pracovních míst pro ně.

Samotná opatření projektů se Úřad práce Frýdek-Místek snaží přizpůsobovat potřebám účastníků a trhu práce a také požadavku maximalizace efektivity a dopadu. Například řada rekvalifikačních kurzů byla doplněna o hodiny praktické části přímo na vybraných pracovištích v organizacích, což zvýšilo „užitnou hodnotu“ rekvalifikace a v některých případech také dalo příležitost k zaměstnání. Úřad práce Frýdek-Místek dále například zkvalitnil systematickou přípravu vybraných uchazečů o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti. Tyto osoby jsou nejprve v rámci dvouhodinového Byznys klubu seznámeny pracovníky úřadu práce, ale i zástupci finančního úřadu, Euroinfocentra apod. se základními klady a úskalími podnikání. Pro doporučení jedince je poté připraven intenzivní třítydenní kurz „Podnikatelské minimum“, jehož náplní jsou již podrobnosti podmínek, práv a povinností při podnikání, ale také sestavení konkrétního podnikatelského záměru a jeho obhajoba.

Základní cíle všech pěti projektů byly naplněny již koncem roku 2003. Závěrečné hodnocení však vzhledem k tomu, že některé aktivity se realizovaly ještě na začátku roku 2004, proběhlo k 31. 3. 2004. Celkem bylo do projektů zařazeno 1715 osob a do zaměstnání či k výkonu samostatné výdělečné činnosti zařazeno 758 osob.



Ministr Škromach při návštěvě Úřadu práce Frýdek-Místek

Počty	AKTIV		NADĚJE		NÁVRAT		ABSOLVENT		JABLUNKOVSKO	
	plán	skut.	plán	skut.	plán	skut.	plán	skut.	plán	skut.
zařazení do projektu	200	209	200	252	100	105	500	1034	00	115
umístění do zaměstnání	80	93	40	91	25	58	400	456	46	60

Dosažené počty osob uplatněných na trhu práce byly hlavními cíli uvedených projektů Úřadu práce ve Frýdku-Místku. Důležité jsou ale i „vedlejší“ efekty, a to zvýšení adresnosti aktivních opatření a jejich systematickosti. Neméně důležitá je vlastní týmová práce pracovníků odpovědných a zúčastněných na realizaci projektů. Z důležitých hodnocení tohoto efektu vyplývá zvýšení ztotožnění se a odpovědnosti za cíle a také určité odstranění profesních bariér při naplňování projektů, kdy členové týmů v jednotlivých fázích vykonávali v zájmu projektu i činnosti, které jinak v náplni práce nemají. Ukazuje se tak, že způsob programově projektového uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti je cestou k jejímu komplexnějšímu, cílenějšímu a efektivnějšímu uplatňování.

Vedení úřadu práce chce v projektovém přístupu pokračovat i nadále, avšak v roce 2004 v menším počtu projektů (NADĚJE,

NÁVRAT a AKTIV). Od ledna 2004 totiž stejně jako ostatní okresy realizuje národní program „První příležitost“ zaměřený na uchazeče o zaměstnání do 25 let věku s vysokým počtem účastníků. Vedle toho se bude zapojovat v širší míře do realizace Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Jakákoliv opatření úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti však mají omezení odvíjející se od celkové absorpční kapacity trhu práce, a tak bez spolupodpory účastníků projektů za vlastní osud a bez součinnosti s ostatními partnery, zejména obcemi, zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi, je v podstatě nelze realizovat. Těto spolupráce si Úřad práce ve Frýdku-Místku velmi cení a věří, že se bude dále rozvíjet.

VLADIMÍR PATÁČEK
VEDOUcí ODBORU TRHU PRÁCE
ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU

NEZAMĚSTANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - IV.

Královéhradecký kraj

Královéhradecký kraj sousedí s kraji Pardubickým, Středočeským a Libereckým. Na severovýchodě sdílí státní hranici s Polskem. Pět původních okresů kraje, tj. Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov, je rozděleno na 15 obcí s tzv. rozšířenou působností: Broumov, Dobruška, Dvůr Králové nad Labem, Hořice, Hradec Králové, Jaroměř, Jičín, Kostelec nad Orlicí, Náchod, Nová Paka, Nové Město nad Metují, Nový Bydžov, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov a Vrchlabí. Počet obyvatel v kraji k 1. 3. 2001 byl 554 348 (5,4 % ČR), ekonomicky aktivních 273 454.

V nezaměstnanosti byl kraj za posledních deset let vždy pod republikovým průměrem a k 31. 12. 2003 byl pátý s nejnižší mírou nezaměstnanosti, tj. 7,9 % (průměr ČR - 10,3 %). V rámci okresů byla míra nezaměstnanosti v rozmezí 6,8 % (Rychnov nad Kněžnou) až 9,7 % (Trutnov). Nejhorší situace byla v okrese Trutnov, kde bylo i nejvíce nezaměstnaných.

ZAMĚSTANOST KRAJE PODLE ODVĚTV

Nejvyšší podíl zaměstnaných v kraji byl u zpracovatelského průmyslu - 27,3 %, dále obchod - 15,9 %, stavebnictví - 9,1 %. Ve službách bylo 56,7 %, v průmyslu 37,5 %, v zemědělství 5,8 % zaměstnaných. Podle KZAM (klasifikace zaměstnání) byla nejsilnější skupina „3 technický, zdravotnický personál“ - 20,4 %, pak „7 řemeslníci, kvalifikovaní výrobci“ - 19,9 %.

Volná pracovní místa

Meziročně došlo ke zvýšení v počtu uchazečů o 1649 osob a poklesu počtu pracovních míst o 486. Zvýšil se počet uchazečů na 1 pracovní místo z 7 na 10.

Více než 30 % volných míst bylo v okrese Hradec Králové (z toho cca 80 % ve městě Hradec Králové), 26,5 % tvořila volná místa v okrese Náchod. Nejnižší počet byl v okrese Rychnov nad Kněžnou.

NEZAMĚSTANOST

Meziročně došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti v kraji o 0,6 % (v ČR o 0,5 % z 9,8 % na 10,3 %), tedy zvýšení odpovídající celostátnímu. Nezaměstnanost v okresech kraje byla o 3,5 % (RK) až 0,6 % (TU) nižší než celostátní průměr.

V roce 2003 byl u všech okresů vývoj obdobný: v 1. polovině roku došlo k poklesu, ve druhé naopak k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání. Změny byly výraznější u okresů s vyššími počty nezaměstnaných (Hradec Králové a Trutnov) a s klesajícími počty byly změny v průběhu roku menší. Tradičně jsou obce s nejvyšší nezaměstnaností v horských oblastech severovýchodu kraje (Rokytnice v Orlických horách,

Broumovsko, Žacléřsko), dále oblast přiléhající k hranici okresů Hradec Králové a Jičín (Novobydžovsko, Kopidlno, Vysoké Veselí ad.). Rozmezí míry nezaměstnanosti bylo 0 % (7 obcí) až 29,6 % (Trotina). Míru nezaměstnanosti vyšší než 10 % mělo 141 obcí a vyšší než 20 % 10 obcí (z 448).

STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ (VZDĚLÁNÍ, VĚK, DÉLKA EVIDENCE, KZAM)

Nejsilnější skupinou jsou standardně uchazeči se středoškolským vzděláním (OU a OŠ) - téměř polovina. Pak je skupina uchazečů se základním vzděláním. Další silnou skupinou jsou SOU a SOŠ. Mezi okresy není v tomto směru významný rozdíl a meziročně nedošlo ani v roce 2003 k posunu - stejně jako v předchozích letech. Nejsilnější skupinou byli opět nezaměstnaní uchazeči ve věku 20-24 let. 22,1 % uchazečů bylo ve věku nad 50 let. Je zřejmé, že rozdíly mezi okresy nejsou významné (rozmezí 2,3 let). Meziročně došlo k mírnému zvýšení průměrného věku, což je ve shodě s rostoucími podíly starších uchazečů v evidenci. Kraj má prakticky stejný průměrný věk nezaměstnaných uchazečů jako ČR. Co se týká délky evidence nezaměstnaných v jednotlivých okresech, byly nejnižší podíly dlouhodobě nezaměstnaných (nad 6 měsíců) v okrese Rychnov nad Kněžnou - 40,5 % a naopak nejvyšší v okrese Trutnov - 57,2 %. Nad 12 měsíců opět nejnižší RK - 20,6 % a nejvyšší TU - 37,3 %. Až na uvedené rozmezí mají nezaměstnaní v okresech kraje obdobnou strukturu délky nezaměstnanosti. Pokud jde o strukturu uchazečů podle katalogu klasifikace zaměstnání „KZAM“, nedošlo k významnějším změnám. Nejsilnější skupinou je stále „9

pomocní a nekvalifikovaní“ s 29,3 %, dále „5 provozní ve službách“ s 14,6 % a „7 řemeslníci“ s 15,3 %, kde je zřejmý mírný sezónní výkyv. Struktury v jednotlivých okresech kraje byly obdobné.

OHROŽENÉ MIKROREGIONY V JEDNOTLIVÝCH OKRESECH

Úřady práce člení okresy - pro účely statistik a aplikaci prostředků aktivní politiky zaměstnanosti - na „mikroregiony“. Jsou to geografické oblasti okolí měst. Je zřejmé, že při posuzování mají mikroregiony „hodnotu“ odpovídající počtu obyvatel.

Celkem je v kraji sledováno 42 mikroregionů. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje se situace mikroregionů v kraji nezměnila. Podle míry nezaměstnanosti má kraj nejvíce „problémových oblastí“ na hranici s Polskem. Další, avšak méně zasaženou, je oblast kraje hraničící s okresem Nymburk, kde šlo zejména o „Novobydžovsko“ v okrese Hradec Králové, a „Vysoké Veselí“ v okrese Jičín. Nejhorší oblastí v okrese Trutnov bylo „Žacléřsko“, v okrese Náchod „Broumovsko“.

VYNALOŽENÉ FINANČNÍ PROSTŘEDKY NA POLITIKU ZAMĚSTANOSTI

Celkové náklady na politiku zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji byly o 22,2 % vyšší než v předchozím roce a v roce 2003 činily 413 184 tis. Kč, z toho na aktivní politiku 71 081 tis. Kč. Náklady na pasivní politiku byly vyšší o 24,4 %, náklady na aktivní politiku však o 12,5 %. Podíl nákladů aktivní/pasivní politika se proti předchozímu roku prakticky nezměnil.

Nejvyšší náklady byly u pasivní politiky zaměstnanosti v okrese Hradec Králové (ve shodě s nejvyšším počtem nezaměstnaných), na aktivní politiku pak v okrese Náchod. Nejvyšší poměr APZ/PPZ měl okres Náchod 25,9 %, u ostatních okresů to bylo přibližně 15 %. Tradičně nejvyšší byly náklady na „veřej-

ně prospěšné práce. V kraji bylo v r. 2003 podpořeno vytvoření (a obsazení nezaměstnanými uchazeči) 1531 pracovních míst (r. 2002 - 1124 pracovních míst). Průměrné náklady na rekvalifikace činily v r. 2003 cca 6441 Kč/osobu (r. 2002 - 6247,-Kč/osobu). Významná byla účast žen - tvořila vždy nadpoloviční část rekvalifikovaných.

SITUACE A PŘEDPOKLÁDANÝ VÝVOJ V KRAJI

V posledních třech letech byl vývoj v kraji ve znamení soustavného postupného zvyšování nezaměstnanosti, ovlivněného pouze sezónními výkyvy a příchodem absolventů škol na pracovní trh. V roce 2003 vzrostla míra nezaměstnanosti meziročně (k 31. 12.) o 0,6 % na 7,9 %. Celkový počet nezaměstnaných vzrostl meziročně o 1649 a dosáhl 22 146 osob (předchozí rok o 3064 na 20 497). Počet pracovních míst se snížil o cca 486 na 2287. Co se týká prognózy na další období (rok 2004), je pravděpodobné, že nezaměstnanost bude mít vývoj podobný jako v minulých letech. V první polovině roku dojde ke sezónnímu poklesu, pak příchod nových absolventů škol vyvolá zvýšení na hodnoty na začátku roku a zimní období bude ve znamení dalšího sezónního zvýšení. V současné době jsou hodnoty míry nezaměstnanosti a počty nezaměstnaných na nejvyšších hodnotách od roku 1990. Je pravděpodobné, že budou v letošním roce ještě překonány. Pozitivními jevy na trhu práce byly v roce 2003 známky racionalizace u některých zaměstnavatelů, byť to bylo za cenu uvolňování pracovníků, ale také vznik pracovních míst a zaměstnanosti na určitou dobu (vázanou na aktuální zakázky firem, zejména v okrese Trutnov).

Z celorepublikového pohledu by v kraji nemělo dojít k posunu v zařazení kraje, který je v ČR pátý s nejnižší nezaměstnaností.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE HRADEC KRÁLOVÉ

Údaje k 30. 4. 2004	počet uchazečů		z toho				počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezaměst. v %	
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS	nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci			
Hradec Králové	5620	-250	430	962	674	924	606	694	233	8,1	6,6
Jičín	3235	-195	315	479	306	501	375	289	-82	11,2	9
Náchod	4293	-317	455	478	482	799	679	439	-34	9,8	7,7
Rychnov n/Kněžnou	2637	-155	271	423	354	509	431	178	-5	14,8	6,6
Trutnov	5654	-97	524	951	663	760	584	377	48	15	9,6
Královéhradecký kraj	21439	-1014	1995	3293	2479	3493	2675	1977	160	10,8	7,8

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Migrace zvyšuje riziko obchodu s dětmi

V mnohých částech světa získává problém práce dětí novou dimenzi, zejména v souvislosti s migrací. Migrující lidé se mohou dostat do osidel mezinárodního zločinu. Proti tomu je třeba bojovat.

S dětskými oběťmi se můžeme setkat například na ulicích Bangkoku: hudba duní z nočních podniků a malý, šesti- až osmiletý chlapec se pokouší turistům prodat žvýkačky. Na otázku, odkud je, odpoví: „Thajsko“. Když budete hodně nálehat, nakonec připustí, že přišel ze sousední Kambodže. Někde poblíž bude asi muž, který hoča a jemu podobné kontroluje. Hoch je členem týmu vykořisťovaných dětí, které zbraňují, čistí boty, prodávají žvýkačky, květiny a někdy, bohužel, samy sebe. Tento malý bosý chlapec je téměř jistě obětí obchodu s lidmi, buď ho prodali rodiče, nebo někdo rodičům slíbil, že se o něj postará a najde mu práci ve městě. Zprostředkovatel může být i známý rodič, který dítě prodá někomu jinému. Některé děti pak již své rodinné příslušníky nikdy neuvidí.

Tento druh vykořisťování je běžný v mnohých částech světa a zejména v jihovýchodní Asii. Existuje poptávka i nabídka, což je velkou překážkou splnění úkolu, který pro ILO vyplývá z několika mezinárodních úmluv, tj. odstranění nejhorších forem práce dětí. Provedená šetření potvrdila obavu, že rostoucí mezinárodní migrace vytváří prostor pro obchodování s lidmi. Mnozí migrující lidé si neuvědomují obtíž, s nímiž se v cizí zemi mohou setkat. Organizovaný zločin pak může zranitelnosti těchto lidí, zejména dětí a mladých žen, lehce zneužít. Průzkum provedený v Laosu ukázal, že více než polovina rodin, ze kterých děti do 18 let za účelem migrace odešly, o nich již nikdy neslyšela. Dvě třetiny z nich byly dívky, které po obchodování s lidmi představují hlavní cíl. Laos je ovšem jen jednou z takticky ohrožených zemí, kde chudoba, zakořeněná nerovnost mezi

pohlavím a nedostatek informací vytvářejí ideální prostředí pro obchodníky s lidmi. Doslova žádná země není vůči těmto praktikám imunní. Oběti jsou vybrány v jedné zemi, poslány do jiné, která může být jen tranzitní.



FOTO: "INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - MARCEL CROZET

Obchodování s lidmi není jen mezinárodní jev. Příkladem může být Čína, kde rychlý ekonomický rozvoj městských oblastí na východním pobřeží vyvolal migrační příliv lidí z venkova. Odhaduje se, že jen v provincii Henan s téměř 100 miliony obyvatel je v pohybu 20 % z nich. Takto vysoká úroveň vnitřní migrace podporuje mohutný ekonomický rozvoj, ale současně je to také cesta, kterou se snaží využít obchodníci s lidmi. Dívky a mladé ženy představují snadnou kořist, kterou je možné snadno nalákat pro práci v průmyslu zábavy nebo do násilných manželství. Čínský tisk informoval o případu tří třináctiletých dívek, které souhlasily se schůzkou s mladými muži a byly uneseny. Naštěstí se jedné

z nich podařilo navázat kontakt s policií, která pak všechny zachránila. I když tento příběh měl šťastný konec, mnohé jiné šťastně nekončí. Děti jsou nuceny k prostituci či zebření nebo pracují v domácnostech v podmínkách, které často nemají daleko k otroctví. Z obchodování s lidmi se mezinárodně stává skryté ekonomické odvětví a boj proti němu není snadný.

Boj proti tomuto negativnímu jevu prověřujícímu zvýšenou migraci je úkolem policejních složek, podpořit se ho snaží i mezinárodní program ILO zaměřený na odstranění práce dětí (IPEC). Jeden z projektů má základnu v oblasti řeky Mekong a probíhá v pěti zemích: Kambodži, čínské provincii Junan, Laosu, Thajsku a ve Vietnamu. V severním Thajsku se podařilo odhalit několik případů vykořisťování dětí, v provincii Junan se odhaduje, že na základě informačních kampaní se riziková migrace snížila až o 50 %.

Kromě poskytování informací mají projekty i věcnou náplň. V Kambodži se například z peněz, kterými projekty disponují, kupují pro chudé vesničany krávy. To rodině poskytne příjem a umožní dětem chodit do školy. Vytváří se „dobyččí banka“. Když se krávy oteví, rodina si ponechá první a třetí tele, zatímco kráva a druhé tele jsou k dispozici pro pokračování cyklu v dalších vesnicích.

Boj proti obchodování s lidmi je pomalý proces, na kterém se musí podílet mnoho národních a mezinárodních složek. V zásadě je však nutné zaměřit se na strukturální příčiny - vytvářet příležitosti pro práci v důstojných podmínkách a prostor pro legální a kontrolovanou migraci. To spolu s účinnějším bojem proti organizovanému zločinu vytvoří podmínky pro produktivnější národní společnosti, kde rodiče uživi své děti a děti mohou ukončit školní docházku s příslušným lepší budoucností.

Prosazují se ženy v zaměstnání?

Příklady z různých zemí ukazují, že se stále jen málo ženám daří proniknout do vedoucích funkcí v soukromé sféře a že prolomit tzv. skleněný strop se ženám stále příliš nedaří.

Například Komise pro rovné příležitosti (EOC) ve Velké Británii oznámila, že ve 100 největších společnostech je v řídicích orgánech jen 9 % žen a v čele malých podniků jich je 13 %. V závěrečné zprávě se konstatuje, že i ve veřejné sféře, tam, kde na tom opravdu záleží, tj. v politice, místních orgánech či mezi soudci, jsou ženy ve vedoucích funkcích stále v menšině.

V 10 zemích Evropské unie, z kterých jsou k dispozici údaje, ženy představují méně než 6 % z celkového počtu pracovníků v řídicích funkcích (i když tvoří 51 % obyvatel). Pokud jde o mzdy a platy, výdělky žen dosahují v průměru 82 % výdělku mužů, ve Spojených státech s 90 % ve Švýcarsku dosáhne jen 26 % pracujících žen během své kariéry alespoň na nižší manažerskou funkci (u mužů je to 49 %).

Na řídicích funkcích a mezi členy firemních řídicích orgánů je jen 1 % žen. Výdělky žen jsou o 25-33 % nižší než výdělky mužů. Podle mluvčí švýcarské národní rady žen je hlavním problémem dostat ženy do jakýchkoli manažerských funkcí, což je pak odrazový můstek k dalšímu postupu. Další překážkou je nedostatek sebedůvěry. Švýcarská organizace zaměstnavatelů vydala pro své členské podniky doporučení obsahující praktické rady, jak pomáhat ženám k úspěšnému postupu v pracovní kariéře.

Ve zprávě na toto téma v indické publikaci se uvádí, že ženy v zaměstnání jsou stále sebejistější, asertivnější a úspěšnější a že dobývají téměř všechny profesionální bašty mužů. Poslední dosud nedobytou baštou je podle této zprávy armáda.

I v Japonsku se objevují náznamy

změny. V tomto směru se uvádí zejména soudní rozhodnutí týkající se jedné z největších firem ve sporu, který se táhl po 8 let a v němž se dvě ženy domáhaly náhrady za sexuální diskriminaci a diskriminaci v odměňování. Firma nakonec souhlasila s tím, že každé ženě vyplatí 5 milionů jenů a povýší je. Významné na tomto případě bylo, že soudce nařídil povýšení žen, i když se žádná



z nich toho nedomáhala. V důsledku tohoto rozhodnutí začala firma jmenovat další ženy do vedoucích funkcí. Další změnu celkového prostředí ukázal průzkum, během něhož 87 % dotázaných žen v domácnosti prohlásilo, že by daly přednost zaměstnání. Jiný příklad z Japonska ukazuje, že společnosti provozující taxislužbu nabízejí zákazníkům vozy řízené ženami. Tuto nabídku využívají zejména ženy, které se cítí jistější, zejména večer, a jimi zákazníci zase soudí, že ženy jezdí opatrněji. Mezi taxikáři je však zatím jen 2,3 % žen.

Pro některé ženy je hlavním faktorem při rozhodování, zda pracovat, nebo zůstat doma, péče o dítě. Na programu Evropské unie je nyní otázka, jak dát ženám více možností volby. Ministři odpovědní za zaměstnanost a sociální politiku se shodli, že je nutné zlepšit služby zařízení péče o dítě, aby se více žen mohlo zapojit do zaměst-

nání. V shrnutí diskuse se dále uvádí, že bylo dosaženo shody v tom, že je zapotřebí položit větší důraz na rodičovskou dovolenou a na změnu kultury, aby muži ve větší míře přejímali role v rodině a ženy měly lepší přístup na pracoviště.

Otázkou je, do jaké míry lidé využívají opatření a iniciativ v tomto směru. Nedávná studie ve Spojených státech zjistila, že 81 % firem vychází svým zaměstnancům, kteří mají rodiny, nějakým způsobem vstříc (v r. 1996 bylo takových firem 70 %). Nezdá se však, že by zaměstnanci těchto možností plně využívali. Některé ženy poukazují na faktický vliv v procesu pracovní kariéry, tj. na nepřímé sankce za to, že si berou volno z rodinných důvodů. Ve stále větší míře je však možné kombinovat práci doma na počítači s dohledem nad dětmi.

Otázkou, zda se firmám vyplatí, aby braly ohled na rovnost pohlaví a péči o rodinu, si položili autoři studie prováděné ve Švédsku a Dánsku a přinesli kladnou odpověď. V obou zemích vlády subvencují rozsáhlý systém předškolní péče a 73 % žen je v zaměstnání, což je v Evropě nejvíce. To jistě přispívá k lepšímu výchozímu postavení a snadnějšímu řešení tohoto problému. Jiná studie, tentokrát ze Spojených států, dokládá, že firmy, které povyšují do manažerských funkcí ženy, dosahují v průměru vyšších zisků. Důvodem se zdá být, že „čím větší je počet kandidátů, z nichž může firma vybírat, tím lepší lidi nakonec získá“.

A jak to vypadá ve sportu? Na profesionálních okruzích v golfu působily v posledních 58 letech dvě ženy. Kolik času věnuje televize ženskému sportu? Pět procent.

PŘELOŽIL Ing. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (ZM měsíčně) od 1. 10. 2001	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:	děti do 6 let věku 1890 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:	jednotlivec 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA * od 1. 1. 2004	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	6700 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 39,60 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2004	1. tarifní stupeň:	39,60 Kč/hod. (6700 Kč/měs.)
	2. tarifní stupeň:	41,30 Kč/hod. (7000 Kč/měs.)
	3. tarifní stupeň:	43,10 Kč/hod. (7300 Kč/měs.)
	4. tarifní stupeň:	45,50 Kč/hod. (7700 Kč/měs.)
	5. tarifní stupeň:	48,40 Kč/hod. (8200 Kč/měs.)
	6. tarifní stupeň:	52,00 Kč/hod. (8800 Kč/měs.)
	7. tarifní stupeň:	56,10 Kč/hod. (9500 Kč/měs.)
	8. tarifní stupeň:	60,80 Kč/hod. (10300 Kč/měs.)
	9. tarifní stupeň:	66,10 Kč/hod. (11200 Kč/měs.)
	10. tarifní stupeň:	72,60 Kč/hod. (12300 Kč/měs.)
	11. tarifní stupeň:	80,30 Kč/hod. (13600 Kč/měs.)
	12. tarifní stupeň:	89,20 Kč/hod. (15100 Kč/měs.)
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2004	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 89-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednotopá vozidla a tříkolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč
	průměrné ceny PH:	Benzin 910 Speciál 23,90 Kč; benzin 910 Normal 24,20 Kč; Benzin 950 Super 24,30 Kč; benzin 980 Super plus 28,50 Kč; motorová nafta 21,30 Kč

NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu	
	Denní vyměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá 90 %, z částky 480-690 Kč 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 480 Kč počítá v plné výši, z částky 480-690 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží.	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
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)
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ *	u osob dobrovolně účastných DP:	28 % na DP
	OSVČ:	13,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnanci:	4,5 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	zaměstnavatel:	9 % z vyměřovacího základu
	rodičovský příspěvek:	1,54násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	zaopatřovací příspěvek:	0,67násobek částky ZM na osobní potřeby oprávněné osoby
	porodné:	1 dítě - 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti - 6násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí - 10násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby
	pohřebné:	5 000 Kč

(platnost k 1. květnu 2004)

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, duben 2004: 10,2 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 4. 2004	celkem:	535 091	
	z toho:	269 964 žen	
	73 341 občanů se změněnou pracovní schopností 48 683 absolventů škol a mladistvých		
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 4. 2004	celkem za ČR:	42 657	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2004:	12,5	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem 1)	březen 2004: 7 233 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (za rok 2003)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	1 067	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	37 486	
	smrtelné úrazy:	171	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	za r. 2003: 80 898		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** vyplácené v roce 2003 v tis. Kč	celkem:	34 306 558	
	v tom:	nemocenské 29 523 314	
	podpora při ošetřování člena rodiny 1 003 961		
	peněžitá pomoc v mateřství 3 773 687		
	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství 5 596		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA **** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2001: celkem v národním hospodářství 14 642 Kč, PS 15 008 Kč, NS 13 162 Kč		
	2002: celkem v národním hospodářství 15 707 Kč, PS 16 016 Kč, NS 14 476 Kč		
	2003: celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 956 Kč, NS 16 785 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** za rok 2003	absolutní údaje	relativní údaje	
	snáhky	48 943	4,8
	rozvody	32 824	3,2
	živé narození	93 685	9,2
	zemřelí	111 288	10,9
	celkový přírůstek	8 186	0,8
střední stav obyvat.	10 201 651	x	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV

*** pramen ČSÚ

**** ČSSZ

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