



MINISTERSTVO BEZ BARIÉR

Nový bezbariérový vstup a informační kancelář

čtete na straně 3



ŽENY V RAKOUSKU

Rovné uplatnění žen a mužů u našich jižních sousedů

čtete na straně 3



PROGRAM PRO POSTIŽENÉ

Musí být v ústavech sociální péče pro mentálně postižené nuda?

čtete na straně 6

Změny v oblasti sociálních dávek mají zabránit zneužívání systému

Práce se musí vyplatit

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) pracuje na změnách v oblasti sociálních dávek, které se odvíjejí od životního minima (ŽM). Cílem je především zabránit zneužívání systému a zefektivnit vyplácení dávek.

Pokud budou změny schváleny, přiblíží se institut životního minima v ČR evropskému pojetí. Bude dostatečně a spravedlivě ochraňovat před hmotnou nouzí všechny typy domácností a zároveň motivovat lidi k tomu, aby pracovali nebo si práci aktivně hledali. Zkrátka aby se jim práce vyplatila.

ŽIVOTNÍ MINIMUM

Životní minimum je v současné době dvousložkové. Jsou v něm zahrnuty náklady na osobní potřeby (výživa) a náklady na domácnost (tedy i na bydlení). MPSV počítá s tím, že by životní minimum bylo v budoucnu jednosložkové. Jeho částka by pokrývala výdaje na osobní potřeby a na výživu. Část ŽM vyjadřující náklady na bydlení by se z životního minima vyloučila a náklady na bydlení by řešila dávková sociální podpora – příspěvek na bydlení, který existuje už dnes. Pobírají ho domácnosti, jejichž

příjem nedosahuje 1,6násobku životního minima. V návrhu se předpokládá, že by se upravila konstrukce dávky tak, aby se zohlednil nejen příjem domácnosti, ale i její náklady na bydlení. Rozdílné náklady na bydlení v různých regionech ČR by kromě toho řešil i nový zákon o hmotné nouzi, na kterém MPSV také pracuje. Doplatek na bydlení by byl plně v kompetenci obcí. Důvodem tohoto kroku jsou výrazně diferencované náklady na bydlení, a to nejen podle počtu osob v domácnosti, ale také podle velikosti sídla nebo podle formy vlastnictví. Už dnes sociální referáty pověřených obcí při posuzování konkrétní situace domácnosti pro určení výše dávky sociální péče berou v úvahu skutečně doložené nezbytné náklady na bydlení a ke stanovení částce životního minima na společné potřeby domácnosti pouze přihlížejí. Domácnosti tak mohou na úhradu nákladů na bydle-



FOTO: ARCHIV REDAKCE

ni dostat v dávce sociální péče, která zvyšuje nedostatečný příjem sociálně potřebné domácnosti, buď více finančních prostředků oproti stanovené částce životního minima, nebo naopak méně.

EXISTENČNÍ MINIMUM

Od začátku října začal platit nový zákon o zaměstnanosti, který zpřísňuje podmínky pro vedení v evidenci uchazečů a také má více

motivovat lidi k práci. Jeho součástí je tzv. doprovodný zákon, kterým se mění řada dalších zákonů. Mezi nimi i zákon o sociální potřebnosti.

Pokračování na straně 2

Slovo ministra



Nový zákon o zaměstnanosti

Dne 1. října 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, který by měl výrazně napomoci zvýšit zaměstnanost. Chceme jím především více motivovat uchazeče o zaměstnání, aby během doby, kdy jsou vedeni v evidenci, spolupracovali s úřadem

práce. Z evidence úřadu práce bude například vyřazen nejen ten, kdo odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, ale také ten, kdo se odmítá podrobit lékařskému vyšetření zdravotního stavu, nespolupracuje s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace) a neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Ten budou úřady práce povinny nabídnout absolventům škol. Absolventi 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. Velice důležité je to, že nový zákon o zaměstnanosti přesně definuje nelegální zaměstnávání. Zaměstnanci orgánu kontroly se u kontrolovaného zaměstnavatele prokazují služebním průkazem. Jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost. Nový zákon obsahuje také definice přestupků a výše pokut. Například pokud uchazeč o zaměstnání nebo cizinec přijme práci „na černo“, hrozí mu pokuta do 10 000 Kč. Pokud zaměstnavatel umožní uchazeči o zaměstnání nebo cizinci nelegální práci, hrozí mu pokuta do 2 000 000 Kč. Nový zákon o zaměstnanosti myslí také na lidi, kterým je 50 a více let. Lidé, kterým je 50–55 let, budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrná doba prodlouží na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění. Toto opatření by mělo 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 jakási odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali. Nová právní úprava obsahuje řadu motivačních prvků nejen pro uchazeče, ale také pro zaměstnavatele. Jde například o příspěvek na dopravu zaměstnanců, který bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců. Dalším příkladem je příspěvek na zapracování, který 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 tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy. Nových opatření je celá řada. Věřím, že nový zákon o zaměstnanosti přinese v nejbližší době své ovoce a že pomůže řadě nezaměstnaných najít novou práci.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ministr na paralympiádě

Ve dnech 25. a 26. září 2004 navštívil 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach společně s premiérem Stanislavem Grosseem Atény.



Cílem cesty byly XII. letní paralympijské hry a podpora českých handicapovaných sportovců, kteří získali celkem 31 medailí (16 zlatých, 8 stříbrných a 7 bronzových). V řecké metro-



poli přivítala českou delegaci mimořádná a zplnomocněná velvyslankyně ČR v Řecké republice Jana Bulenová. Po prohlídce okolí Akropole a antického diva-

Pokračování na straně 2

V. Špidla: Cílem je zabránit přemísťování podniků mimo Evropu

Na přelomu září a října museli všichni kandidáti na nové komisaře EK projít několikahodinovým slyšením v Evropském parlamentu, aby poslancům objasnili své záměry a obhájili svoji nominaci na tyto posty. Jako první prošel touto „zkouškou“ český kandidát na post komisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimír Špidla. Přinášíme něco z toho, čím se v pondělí 27. září náš budoucí komisař na půdě Evropského parlamentu prezentoval.

Z úvodního projevu V. Špidly:

... Jsem přesvědčen, že zejména po svém rozšíření má Evropa dost sil k tomu, aby dosáhla cílů Lisabonské strategie, k tomu, abychom se skutečně stali nejsilnější a nejkročilejší ekonomikou založenou na znalostech, udržující si sociální soudržnost a vyví-

jející se v rámci konceptu trvale udržitelného rozvoje. Není lepší esence konceptu sociálně tržního hospodářství. A k jeho naplnění chci přispět. ... Evropský sociální model je součástí naší konkurenceschopnosti. Mýlí se ti, kteří si myslí, že pokud opustíme svůj model, staneme se šampióny.

Nikoliv - opak by byl pravdou. Náš model je ovšem život sám. Není muzeum. Chceme-li uchovat jeho hodnoty, musíme jej modernizovat a přizpůsobovat potřebám budoucnosti. ... Za svůj cíl si vytyčuji podporování efektivní rovnováhy mezi zaměstnaností, hospodářstvím a sociální oblastí. Budu usilovat o součinnost mezi produktivitou, zaměstnaností a soudržností. Tak abychom dosáhli pružnosti a efektivty při odpovídající sociální ochraně a vysoké kvalitě života. ... Klíčem ke konkurenceschopnosti i k sociální soudržnosti a stabilitě je zaměstnanost. Je zásadní rozhodnout

veškeré faktory, které ji povzbuzují, i ty, které ji omezují. Plně se přihlašuji k cíli 70% míry zaměstnanosti, jakožto průměru Evropské unie. ... Myslím, že stále ještě plně nedoceňujeme význam malých a středních podniků. Nejenže přinášejí zaměstnanost, ale je v nich i velký potenciál inovace. ... Klíčovými prvky jsou zaměstnatelnost, ochrana práce, rekvalifikace, celoživotní vzdělávání, intervence v krizi. V současné době již nelze chránit jednotlivé pracovní místo, nýbrž je třeba zachovat práci samu. ...

Pokračování na straně 2

Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci 18.-22. října 2004

„Stavíme na bezpečnosti“

Tento rok se Evropský týden pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – největší událost BOZP tohoto druhu v Evropě – zaměřil na stavebnictví.



Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci zahájila kampaň v Dublinu 30. dubna 2004. Kampaň vedenou pod heslem „Stavíme na bezpečnosti“ podpořily všechny členské státy, státy přistupující k EU, kandidátské země, Evropská komise a Evropský parlament, odbory a sdružení zaměstnavatelů. Kampaň vyvrcho-

lí 18.-22. října 2004 během Evropského týdne pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Všechny instituce a organizace BOZP, odbory, podniky, manažeři, zaměstnanci a bezpečnostní pracovníci jsou během tohoto týdne vyzváni k účasti a k uspořádání svých vlastních akcí. Tyto akce se mohou týkat zvláštních auditů a vyhodnocení rizik na pracovišti, školení, šíření informací o riziku a řešeních ve stavebním průmyslu a dalších

projektů, které přispějí k účasti zaměstnanců a jejich zástupců na této události, včetně možnosti získat spojení na další organizace.

Na webových stránkách Evropské agentury pro BOZP (<http://ew2004.osha.eu.int>) mohli zájemci vyplnit on-line chartu a připojit se tak ke kampani za bezpečnější stavební průmysl a uspořádat akce během Evropského týdne. Zároveň získají za svůj příspěvek uznání v podobě osvědčení o účasti. Agentura jim zašle osobní osvědčení, jimž bude uznán jejich závazek pro zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví ve stavebnictví.

STAVÍME NA BEZPEČNOSTI

Vláda podpoří investory a podnikatele

Vláda České republiky schválila návrh nařízení, který předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Na základě tohoto dokumentu kabinet podpoří investory-zaměstnavatele.

V návaznosti na přijetí zákona o zaměstnanosti připravilo MPSV nové nařízení vlády o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst, rekvalifikace a školení v rámci investičních pobídek. Nařízení dále prohlubuje motivaci investorů k realizaci investic v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Nařízení vlády, které kabinet schválil, především:

- soustřeďuje podporu zřizování nových pracovních míst na území okresů, jejichž míra nezaměstnanosti je minimálně o 25 % vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti za ČR (cca 20 okresů především v Ústeckém a Moravskoslezském kraji),
- zvýhodňuje ty zaměstnavatele, kteří zřídí nová pracovní místa pro občany se zdravotním postižením a uchazeče o zaměstnání, kteří jsou dlouhodobě bez práce,
- rozšiřuje a zjednodušuje poskytování hmotné podpory na rekvalifikace a školení přijatých zaměstnanců tím, že je poskytována na

území všech okresů nad průměrem míry nezaměstnanosti za ČR (cca 30 okresů), a to v jednotné výši 35 % z vynaložených nákladů na tyto účely.

Pokud zaměstnavatel zřídí nové pracovní místo v oblasti, ve které je míra nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, poskytne mu MPSV podporu na toto pracovní místo ve výši 200 000 Kč. Další 50 tisíc korun dostane zaměstnavatel v případě, že na tomto pracovním místě zaměstná na déle než jeden rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl v evidenci déle než 6 měsíců.

Zřídí-li zaměstnavatel pracovní místo v oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší, než je průměrná míra v ČR, poskytne mu MPSV na toto místo finanční podporu ve výši 100 tisíc korun.

Nové nařízení vlády nahrazuje stávající nařízení vlády č. 103/2002 Sb., jehož účinnost byla zrušena zákonem č. 435/2000 Sb., o zaměstnanosti. Přijetí dokumentu nebude znamenat žádné další výdaje ze státního rozpočtu. MPSV zahrnuje poskytování podpory do návrhu státního rozpočtu na rok 2005.

Zákaz práce dětí do 15 let

Od 1. října začal platit nový zákon o zaměstnanosti. Současně s ním vešel v platnost i tzv. doprovodný zákon, který mění 54 zákonů. Jedním z nich je i zákoník práce. Jeho novela zakazuje práci dětí do 15 let věku. Dosud žádná taková právní úprava neexistovala.

Podle nového zákona o zaměstnanosti:

- bude povolena 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 peněžitou odměnu.

Celá tato právní úprava je ve smyslu evropské směrnice, která umožňuje členským státům zakázat práci dětí a naopak za určitých ochranných podmínek práci dětí povolit. „Povolení činnosti dítěte“ budou vydávat úřady práce v místě trvalého bydliště dítěte nebo v místě, ve kterém se dítě zdržuje. O vydání povolení úřad práce rozhodne ve správním řízení v obvyklé lhůtě 30 (max. 60) dnů a pro své rozhodnutí si může vyžádat vyjádření orgánu sociálně-právní ochrany dětí.

Dítě může vykonávat pouze uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost pro právnickou nebo fyzickou osobu, jen jestliže je tato činnost přiměřená jeho věku, není pro něj nebezpečná, nebrání jeho vzdělávání nebo docházce do školy a účasti na výukových programech, nepoškozuje jeho zdravotní, tělesný, duševní, morální nebo společenský rozvoj. Dítě může tuto činnost vykonávat jen na základě jednotlivého povolení vydaného pro určité dítě a určitou činnost. Povolení je nutné na všechny činnosti dítěte.

Za činnost dítěte, pro kterou je vždy nutné povolení, se považuje činnost

- umělecká a kulturní - vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů) a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční,
- reklamní - provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,
- sportovní - provádění výkonů na veřejnosti.

Novela také obsahuje maximální délku doby, po kterou může dítě činnost vykonávat:

- do 6 let - maximálně 2 hodiny denně a maximálně 10 hodin týdně,
- 6-10 let - maximálně 3 hodiny denně a maximálně 15 hodin týdně,
- 10-15 let - maximálně 4 hodiny denně a maximálně 20 hodin týdně.

- Od 22 hod. do 6 hod. zákoník práce činnost dětem zakazuje.

Postavení lidí pečujících o osobu blízkou se zlepšilo

Vláda České republiky schválila návrh Ministerstva práce a sociálních věcí, kterým vylepší finanční situaci občanů pečujících o blízkou osobu, která je nezletilým dítětem.

Novela zákona č. 100/1998 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, která nabude účinnosti 1. ledna 2005, znamená zlepšení podmínek rodičů pečujících o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě vyžadující mimořádnou péči. Jde o úpravu, která reaguje na změnu ve výši rodičovského příspěvku, který je obdobně jako příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu poskytován v případě osobní, celodenní a řádné péče o dítě do čtyř let jeho věku, resp. do sedmi let v případě dlouhodobě zdravotně, resp. těžce zdravotně postiženého dítěte. Na základě rozhodnutí vlády dojde k výraznému zlepšení finanční situace rodin se zdravotně postiženými dětmi - příspěvek při péči o jedno zdravotně postižené dítě se zvýší ze současných 3712 Kč na 5220 Kč. Pokud rodič nebo zákonný zástupce pečuje o více osob, z nichž je alespoň jedno zdravotně postižené dítě, bude místo současných 6380 Kč pobírat 8932 Kč měsíčně. Novela zákona pamatuje také na případy, kdy si občan při pobírání tohoto příspěvku přivydělává. V současné době si mohou maximálně vydělat 3480 Kč čistého příjmu měsíčně, aniž by o příspěvek přišli. Od začátku příštího roku se tato částka zvýší na 5800 Kč. Tato změna se týká všech příjemců této dávky, tj. i těch, kteří pečují o dospělé osoby. Návrh zákona také obsahuje úpravu, která umožňuje souběžné poskytování příspěvku s odměnou pěstouna a dále souběžné poskytování příspěvku s rodičovským příspěvkem, nejde-li o totéž dítě. Náklady ze státního rozpočtu na uvedenou úpravu by neměly překročit 240 mil. Kč. Novela zákona ošetřuje také problematiku používání restriktivních opatření a donucovacích prostředků v ústavech sociální péče, mezi které patří např. klecová lůžka. Používání těchto opatření bude možné pouze ve výjimečných případech - pokud klienti nejsou zvladatelní za určitých okolností bez speciálních metod a pokud by mohlo dojít k ohrožení života nebo zdraví samotného klienta či ostatních (k tomu bude nutné vyjádření lékaře). Vedení ústavu bude muset v takových případech informovat zákonného zástupce klienta. Zákon také zavádí povinnost evidovat tyto úkony.

Práce se musí vyplatit

Dokončení ze strany 1

Podle novely nebude člověk, který je déle než jeden rok veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, považován za sociálně potřebného, pokud odmítne bez vážných důvodů (zdravotní, dopravní dostupnost) krátkodobé zaměstnání nebo veřejně prospěšnou práci. Tím pádem mu bude pozastavena výplata sociálních dávek.

Vzhledem k tomu, že je Česká republika vázána mezinárodními úmluvami, musí se o takového občana postarat. MPSV počítá se zavedením institutu existenčního minima. Lidé, kteří nebudou považováni za sociálně potřebné z výše uvedeného důvodu, by tedy pobírali jakousi minimální částku tak, aby jim byl zabezpečen určitý minimální životní standard. Tedy prostředky na obživu a základní životní potřeby. Ale v žádném případě pro ně nebude pobírání těchto prostředků výhodné. Opět se jedná o motivační prvek.

V každé domácnosti by měla být nejvyšší částka životního minima na osobní potřeby stanovena pro jednu dospělou osobu v domácnosti, nižší částka pro každou další dospělou osobu nebo nejstarší dítě v neúplné rodině a nejnižší částka pro ostatní děti žijící v domácnosti.

Navrhané částky životního minima na osobní potřeby od 1. ledna 2006 by zahrnovaly náklady na výživu podle nově stanovených výživových norem, nezbytná výzkumně ověřená spotřební vydání a část společných nákladů na domácnost v cenách, kterých by mělo být dosaženo v září 2005.

Toto opatření by mělo ve svém důsledku snížit hranici hmotné nouze početnějších domácností, u nichž objektivně dochází při vícenásobném a racionálnějších používání věcí k tzv. „úsporám z počtu“, a naopak posílit váhu prvé nebo osamělé dospělé osoby v domácnosti a přiblížit se tak ekvivalenčním škálám využívaným v zahraničí.

Změna zákona o životním minimu nebude mít dopad na úroveň dávek státní sociální podpory s výjimkou příspěvku na bydlení, který bude nově konstruován. Zákon o sociální potřebnosti nahradí zákon o hmotné nouzi, který by měl především omezit dlouhodobou závislost na sociálních dávkách a propojit výplatu dávek s motivačními kroky, které pomohou uchazečům získat novou práci.

VŠECHNY ZMĚNY ZAČNOU PLATIT NEJDŘÍVE K 1. LEDNU 2006.

Ministr na paralympiádě



FOTO: ARCHIV MPSV



Dokončení ze strany 1

Českou delegaci zde přivítali reprezentanti České republiky a provedl ministra a premiéra svými dočasnými příbytky. Pak přišla na řadu návštěva sportovišť. Nejdříve lukostřelba, pak atletika a nakonec plavání. Víteže - Martina Kováře - dekoroval premiér Stanislav Gross. Plavec Martin Kovář je se třemi tituly paralympijského šampióna nejúspěšnějším českým sportovcem. Zvítězil v nových světových rekordech ve všech třech individuálních kraulařských závodech, kterých se zúčastnil. Druhou nejúspěšnější českou závodnicí



Martin Kovář a jeho medaile

V. Špidla: Cílem je zabránit přemísťování podniků mimo Evropu

Dokončení ze strany 1

... Stručně řečeno, centrem mého úsilí je cíl, aby práce zůstala v Evropě. Abychom nebyli v příštích letech svědky masového přemísťování podniků mimo Evropu. ... Za mimořádně důležitý považuji boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Zaměřím se na formulování jasných a dosažitelných cílů. Za zvláště důležité mám úsilí o sociální začlenění mladistvých. Velký význam na tomto poli má spolupráce mezi školami a sociálními systémy. ... Dovolte mi, abych na závěr

shrнул své priority. Jsou jimi:

- zaměstnanost založená na kvalitních konkurenceschopných místech,
- boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení,
- rovnost příležitostí v širokém slova smyslu,
- přizpůsobování našich systémů sociální ochrany výzvě demografického stárnutí,
- účinný sociální dialog na evropské úrovni. ...

Z odpovědí na otázky poslanců:

... Jsem přesvědčen, že Evropa

musí bojovat proti nezaměstnanosti v podstatě dvojnásobkem: Především musí vytvořit nová pracovní místa a rovnost musí zajistit, aby politiky, které doporučuje evropská strategie zaměstnanosti, byly účinně uplatňovány v členských státech. Aby ti, kteří nemají práci, dostali reálnou šanci ji zase získat. To je rovněž důvod mého pevného přesvědčení o správnosti přístupu, který spojuje hospodářskou politiku, politiku zaměstnanosti a sociální politiku. Pokud mají být obsazena nová pracovní místa vzniklá díky oživení ekonomiky, je nutné mít

k dispozici dostatek kvalifikovaných pracovníků. Nabídka pracovních sil přispívá k posílení hospodářského růstu a hospodářský růst má současně vliv na vytváření pracovních příležitostí. ...

Myslím, že se všichni shodneme na tom, že demografické stárnutí evropské populace je ve střednědobém i dlouhodobém horizontu jedním z nejvýznamnějších problémů sociální politiky. Jeho dopady na věkovou strukturu trhu práce například vyžadují další investice do lidského kapitálu v případě těch, kteří již pra-

cuji. Zásadní roli pro udržitelnost důchodového systému hraje i to, jaké budou existovat stimuly pro delší setrvání na trhu práce. ...

... Jako komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovnost příležitostí budu věnovat zvláštní pozornost stanovení jasných, transparentních a náročných cílů v národních akčních plánech sociálního začleňování, které přenášejí společně cíle do politik a cílů národních. ...

... Evropský sociální dialog (...) je podle mého názoru základním kamenem evropského sociálního dialogu a významným faktorem konkurenceschopnosti naší eko-

nomiky. Jsem osobně přesvědčen, že rozvinutý sociální dialog na evropské úrovni má velký význam pro řešení dvojího problému hospodářské a sociální reformy. Kromě tohoto je tento dialog zcela nezbytný, má-li být rozšíření Evropské unie úspěšné. ... Evropský sociální dialog byl posílen zavedením vrcholných schůzek sociálního tripartity, které plní úlohu mostu mezi různými vyjednáváním (hlavní směry hospodářských politik, zaměstnanosti, sociální ochrana a vzdělávání) a díky nimž mohou sociální partneři přímo přispívat k dosažení lisabonských cílů. ...

■ Příspěvek k diskusi o ANTIDISKRIMINAČNÍM ZÁKONODÁŘSTVÍ

Mohou nám rakouské ženy předat zkušenosti?

Může být právo jedním z nástrojů, který umožní překonávat a odstraňovat bariéry uplatnění žen na trhu práce či dokonce pozitivně ovlivňovat vývoj vytvářením nových možností a rozšiřováním mezi rovného uplatnění mužů a žen?

V současnosti se v naší republice realizují dvě koncepce právní úpravy výše zmíněné problematiky. Vedle již účinných dílčích novel (zákoník práce) nebo nových zákonů (o zaměstnanosti) schválila nedávno Legislativní rada vlády návrh zákona o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o rovném zacházení (antidiskriminační zákon). Potřebujeme univerzální zákon nebo stačí jednotlivé právní předpisy? Je třeba vytvořit zvláštní instituce či dokonce speciální programy? Inspiraci můžeme hledat například v sousedním Rakousku. Příklad jednotlivých pojmů vychází ze zvyklostí užívaných v českých dokumentech, ovšem některé pojmy mohou znít při přesném překladu nezvykle. V materiálech se objevují pojmy *Gleichbehandlung* – rovné zacházení, které má vést ke *Gleichstellung* – rovnému postavení nebo také k rovnosti šancí – *Chancengleichheit*.

Tradice samostatných právních předpisů o rovném zacházení byla založena v roce 1979, kdy byl pro soukromou sféru přijat zákon o rovném zacházení se ženami a muži v pracovním životě (*Gleichbehandlungsgesetz*). Na jeho dodržování dohlíží Advokátka (*Anwältin*) pro rovné zacházení ve Vídni a její regionální kolegyně v jednotlivých

zemích. Svým posláním a pravomocemi bývají přirovnávány k ombudsmanovi s určitou specializací. Pro zaměstnance ve službách státu byl přijat v roce 1993 spolkový zákon (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz*) a v polovině 90. let jednotlivé zemské zákony. Pro pracovníce a pracovníky obcí a magistrátů např. v Salzburgu platí od roku 1998 také speciální zákon, který ovšem to podstatné přejímá ze zákona zemského (*Gemeinde-Gleichbehandlungsgesetz*). V Salzburgu mají dokonce pro realizaci rovného zacházení při obsazování pracovních a zejména vedoucích míst v zemské službě speciální *Objektivierungsgesetz* a k zajištění rovného přístupu žen k určitým místům a funkcím 40% kvótu. Ze zákonů vycházejí konkrétní plány na podporu zaměstnávání a rovného postavení žen, které bývají přijímány v podobě vládních nařízení.

Oba základní zákony byly k 1. 7. 2004 velmi obsáhle novelizovány a v souladu s evropským právem byla rozšířena jejich věcná působnost. V původním zákoně z roku 1979 zůstala jen úprava institucí (*Anwältin, Gleichbehandlungskommission*) a věcný obsah se přesunul do nového zákona č. 66/2004 BGBL.

Do roku 2003 byla problematika rovného zacházení v kompetenci ministerstva pro sociální jistoty

a generace, nyní je v kompetenci ministryně pro zdraví a ženské záležitosti (www.bmgf.gu.at). Na základě spolkového zákona se na všech úrovních o jeho dodržování starají pověřené osoby (*die Gleichbehandlungsbeauftragten*), které úřadují v tzv. ženských kancelářích (*Frauenbüro*). Jejich aktivitu jsou velmi rozsáhlé a hlavně díky současným komunikačním technologiím jsou informace o jejich činnosti včetně hodnotících zpráv dostupné na webových stránkách (např. www.salzburg.gv.at, www.doku.at).

Na příslušných pracovištích jsou pak kontaktní osoby – ženy, které zajišťují komunikaci mezi zaměstnankyněmi a kanceláři. Každá osoba, která se cítí být diskriminována, se může na příslušná pracoviště obrátit o radu a pomoc.

Smyslem činnosti ženských kancelářů je také organizovat setkání zástupkyň různých neziskových organizací, nadací a církví (v Grazu několik desítek). Na celostátní úrovni je pak podporován tzv. mentoring – předávání zkušeností podnikatelkami nebo manažerkami těm ženám, které se chtějí vydat v jejich stopách – a vytváření sítě ženských organizací (*Frauennetzwerken*).

Na základě obou zákonů fungují komise, které řeší podání žen i mužů, kteří se cítí být diskriminováni. Pozitivní rozhodnutí komise by mělo vést k řešení vzniklé situace, od dvou měsíců by měl povinný subjekt podat zprávu o nápravě včetně sankcí, které byly uloženy konkrétní osobě za porušení

zákona. Pokud zaměstnavatel se závěry komise nesouhlasí, může příslušná kancelář Advokátky (Pozor, není tím míněna právnička v našem slova smyslu!) zastupovat oprávněnou osobu u soudu.

Po přečtení těchto řádků si můžete říci, že to musí všechno klapat a k žádnému dalšímu diskriminaci již v Rakousku nemůže docházet. Tak optimisticky situace ovšem nevypadá a na všechny výše uvedené orgány se stále obrací ženy i muži s problémy souvisejícími s nedodržováním zákonných povinností zaměstnavateli.

Snaha o rovné zacházení je dotažena i do takových maličkostí, jako je užívání označení v textech, které má jasně obsáhnout obě pohlaví – spolupracovníky i spolupracovnice, občany i občanky. Písáno ve tvaru *Mitarbeiter/innen*, nověji pak i velkým „I“ uprostřed *BürgerInnen*.

Podstatný rozdíl mezi ČR a Rakouskem je tedy v současnosti zejména v tom, že existují samostatné antidiskriminační zákony a institucionálně je celá problematika převážně v rukou státních orgánů a nikoli jen dobrovolných iniciativ. Zajímavou vlašťkou na našem nebi se může jevit například iniciativa Ministerstva průmyslu a obchodu ČR a organizace Gender Studies – Soutěž o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi pro ženy a muže v ČR (viz MF Dnes 14. 8. 2004 A/8).

JUD. DANUŠE SPAČILOVÁ
KATEDRA PRÁVNÍ TEORIE, PRÁVNICKÁ FAKULTA MU BRNO
POZNATKY ZÍŠKÁNY V RÁMCI GRANTU Č. 406/02/0522.

Ministerstvo bez bariér a pro všechny



Slavnostní otevření bezbariérového vstupu za účasti ministra, V. Žilkové a českých paralympioniků

Ministerstvo práce a sociálních věcí se více otevřelo občanům. Od září se může pochlubit informační kanceláří pro veřejnost a zbrusu novým bezbariérovým vstupem.

Je tomu rok, co si ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach vyzkoušel prožít jeden pracovní den

na invalidním vozíku. Někteří se na tento počín divili s despektem a nevěřili, že by se tato zkušenost

odrazila v dalších ministrových krocích. Je dobře, že jim můžeme dokázat, jak se spleť. 30. září byl na Ministerstvu práce a sociálních věcí slavnostně otevřen nový bezbariérový vstup se schodišťovou plošinou, a to přímo v hlavním vchodu do budovy z ulice Na Poříčním právu 1. Místopředsedovi vlády Zdeňkovi Škromachovi s přestřizem pásky ochotně pomohla mluvčí společnosti PROSAZ, herečka Veronika Žilková. Byla to ostatně právě ona, která ho před rokem vyprovokovala k oné diskutované akci na invalidním vozíku. Tehdy musel ministr okusit nepohodlného, zastaralého postranního vchodu, kde lidé na vozíku často dlouho potupně čekali, až někdo uslyší jejich zvonění a přijde jim otevřít. Teď mohou vstupovat stejně jako ostatní hlavním vchodem. První, kdo si bezbariérový vstup do budovy vyzkoušel, byla delegace našich paralympioniků, které ministr pozval těsně po jejich návratu z Atén, a zástupci společnosti PROSAZ. Vyzkoušeli si nejen samotný bezbariérový vstup a schodišťovou plošinu, ale také bezbariérovou cestu do nově otevřené informační kanceláře hned v přizemí budovy. To je další novinka, kterou



Jedním z pracovníků nové Informační kanceláře pro styk s veřejností je Petr Bizub

FOTO: TOMÁŠ REZEK

se může – na rozdíl od mnoha jiných úřadů – Ministerstvo práce a sociálních věcí pochlubit. Od září je totiž k dispozici všem občanům denně – od pondělí do pátku vždy od 9 do 15 hodin – informační kancelář, kde je pracovník tiskového oddělení připraven zodpovídat na základní dotazy občanů a pomoci jim řešit jejich problémy, případně i zprostředkovat setkání s konkrétním odborníkem. V informační kanceláři je samozřejmě k dispozici i pestrá škála informačních letáků a brožur. Z prvních zkušeností je zřejmé, že občany zajímají nejvíce informace o důchodech a pracovněprávní problematice. Dosavadní praxe konzultativního dne, kterým byla na MPSV středa, se tedy rozšířila na celý pracovní týden. Se svými dotazy se mohou občané obracet na informační kancelář také telefonicky na číslo 221 922 462 nebo elektronicky info@mpsv.cz.

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUcí TISKOVÉHO ODDĚLENÍ

■ PORADNA

Rekonstrukce životního minima

V médiích jsem zaregistrovala zprávu, že se bude snižovat životní minimum. Můj syn je v invalidním důchodu a nemá žádnou možnost si přivydělat. Jak chcete řešit tuto situaci?

Úprava životního minima, která je navrhována s účinností od 1. 1. 2006, nesleduje zhoršení podmínek osob, které se dostávají z důvodu nedostatku prostředků do stavu hmotné nouze. Životní minimum je v současné době dvousložkové. Jsou v něm zahrnuty náklady na osobní potřeby (výživa) a náklady na domácnost (tedy i na bydlení). Životní minimum by mělo být, na rozdíl od toho současného, pouze jednosložkové, což znamená, že bude vyjádřeno pouze částkou potřebnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb občana. Tato částka bude naopak oproti stávající u jednotlivého občana. Náklady spojené s úhradou bydlení budou řešeny samostatně, a to poskytováním příspěvku na bydlení v rámci státní sociální podpory,

který bude upraven tak, aby jeho výše reagovala nejen na příjem občana, ale i na regionální odlišnosti v úrovni bydlení. Pokud by uvedený příspěvek nebyl pro občana dostatečný, počítá se zavedením tzv. doplňku na bydlení, který by se měl opět podle místních podmínek poskytovat příslušnými obcemi. V povědomí občanů stále přetrvává názor, že dávky sociální péče se poskytují tzv. „do dorovnání životního minima“. Pokud však má občan nedostatečný příjem, ze kterého nemůže uhradit své odůvodněné a nezbytné potřeby, vychází se i z těchto nákladů, takže potom celkový příjem, tj. důchod, dávky státní sociální podpory i dávky sociální péče, převyšuje úroveň jeho životního minima. Každá situace občana, který se obrací na příslušný

obecní úřad s žádostí o pomoc, se posuzuje individuálně. Přitom se hodnotí všechny okolnosti, které jsou jako podmínky pro uznání občana za sociálně potřebného uvedeny v zákoně o sociální potřebnosti č. 482/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů. Vedle dávek, které pomáhají vyrovnat nepříznivou finanční situaci zdravotně postiženého občana, jsou v rámci sociální péče poskytovány další specifické dávky a služby, určené této skupině občanů. Bylo by proto vhodné řešení, abyste se o možnostech jejich přiznání informovala na příslušném obecním úřadu. Mohlo by jít např. o přiznání mimořádných výhod, z čehož následně v případě přiznání výhod II. a III. stupně vyplývá možnost získání příspěvku na provoz motorového vozidla apod. I v rámci poskytování sociálních služeb je řada organizací zaměřena na pomoc rodinám, kde se pečuje o rodinného příslušníka s psychiatrickou diagnózou.

Postihy nelegálního zaměstnávání | Zkušební doba

Moji dceru propustili z nemocnice. Pracovala tam jako obsluha kuchyně pro dlouhodobě nemocné. Po třech letech byly propuštěny všechny ženy a na jejich místa byly přijaty ženy z Ukrajiny. Chci se zeptat, jak chcete chránit naše zaměstnance, neboť je všude vytlačují lidé, kteří pracují „na černo“ či za nižší mzdu.

Podle nového zákona o zaměstnanosti se nelegální práce dopouští ten, kdo vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, a není manželem či dítětem fyzické osoby, pro kterou pracuje, nebo členem či společníkem právnické osoby. V případě cizince je navíc nutné platné povolení k zaměstnání, je-li podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno. Pro lepší postih nelegální práce jsou dány větší pravomoci kontrolním pracovníkům úřadů práce. Zaměstnanci orgánů kontroly se prokazují služebními průkazem. Jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených, dále jsou oprávněni vyžadovat účast kontrolovaných osob při projednávání výsledků kontroly a další součinnosti potřebnou k vytvoření podmínek k nerušenému a rychlému provedení kontroly. Kontrolované osoby jsou pak povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost. Pokud uchazeč o zaměstnání nebo cizinec přijme práci „na černo“, hrozí mu pokuta do 10 000 Kč. Pokud zaměstnavatel umožní uchazeči o zaměstnání nebo cizinci nelegální práci, hrozí mu pokuta do 2 000 000 Kč.

Zajímala by mě funkce zkušební doby. Podle mého názoru slouží pouze k šikáně zaměstnanců.

Je pravda, že zkušební doba bývá takto zneužívána. Velmi to znehodnocuje její funkci. Zkušební doba je však zavedena hlavně pro zkvalitnění pracovního prostředí. To znamená, že pokud není zaměstnavatel spokojen se zaměstnáním, může kdykoliv během zkušební doby dát výpověď z pracovního poměru. Je však také nutné zohlednit druhou stranu, protože ani zaměstnavatel neví, co může očekávat od nového pracovníka. To však nic nemění na tom, že podle § 58, odst. 2, Zákonníku práce má být doručeno písemné oznámení o zrušení pracovního poměru alespoň 3 dny předem.

Kaleidoskop

ŠANSONEM PROTI DOMÁCI MU NÁSILÍ



V divadle ABC se 17. října od 19 hodin uskuteční benefiční koncert Šansonem proti domácímu násilí. Celý večer bude moderovat Světlana Nálepková, která je také patronkou Fondu právní pomoci ženám-obětem domácího násilí. Výtěžek z koncertu, na kterém zazpívají například Jitka Zelenková nebo Marta Kubišová, bude věnován právě tomuto fondu.

STAŇTE SE PŘÍZNIVCEM ASOCIACE
OBČANSKÝCH PORADEN

Občanské poradny poskytují kvalitní, profesionální a bezplatné poradenství lidem, kteří se ocitli v obtížné životní situaci. Nedávno byl založen Klub příznivců AOP. Členem klubu se může stát každý, kdo zašle přihlášku, která je k dispozici na internetových stránkách www.obcanske-poradny.cz, a zřídí trvalý příkaz na částku min. 50 Kč měsíčně ve prospěch účtu AOP, a pomůže tak financovat náklady na zajištění servisních služeb.

EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ FÓRUM V LONDÝNĚ

Londýn se stane ve dnech 14.-17. října dějištěm Evropského sociálního fóra. Je to už jeho třetí ročník (Firence 2002, Paříž 2003). Fórum je jedinečnou příležitostí pro občanská hnutí, odborové organizace, nevládní subjekty a jiné aktivisty, např. proti válce, imperialismu či rasismu, i pro místní asociace z Evropy i celého světa diskutovat o tématu sociální spravedlnosti a způsobů budování nového světa.

OPERÁTOŘI PODPORUJÍ NEZISKOVÉ
ORGANIZACE

Nadace Eurotel, podporující znevýhodněné děti a mládež, vyhlásila v rámci svého třetího ročníku grantového programu Cenu veřejnosti, kdy o vítězi grantu rozhodnou sami občané prostřednictvím hlasovacích kupónů nebo sms zpráv. Více informací naleznete na www.nadace-eurotel.cz. Společnost T-Mobile zase společně s Českým paralympijským výborem organizuje sbírku na podporu handicapovaných dětí prostřednictvím dárcovských sms (DMS EMIL na číslo 87777, cena 35,70 Kč).

Předplatné jen za cenu
poštovního a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

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

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

Od října jsou do projektu legální migrace zapojeny i Moldavsko a Bělorusko

ČR získává kvalifikované migranty pomocí internetu

Pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ se od 1. října 2004 dostává do kvalitativně vyšší fáze. Zatímco dosud se zájemci o účast v jeho preferenčním režimu, spočívajícím především v možnosti požádat společně s rodinnými příslušníky o trvalý pobyt v ČR ve zkrácené lhůtě dvou a půl let, museli při hledání práce spoléhat sami na sebe, situace se nyní zásadně mění.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zpřístupnilo začátkem října internetovou aplikaci k propojení nabídky kvalifikovaných zahraničních odborníků z cílových zemí, kteří mají zájem o účast v projektu, a poptávky českých zaměstnavatelů na místa, pro něž nemohou najít vhodné pracovníky z ČR a dalších států Evropské unie.

Ke vzniku aplikace vedla organizátory projektu skutečnost, že ze 185 účastníků přijatých ke dni rozšíření projektu představovali drtivou většinu ti, kdo již žili a pracovali v ČR. 154 účastníků projektu je bulharských státních příslušníků, 26 jsou občané Kazachstánu a pět Chorvatska. V zahraničí podaly přihlášku pouze tři osoby. Příčinou tohoto stavu přitom nebyl malý zájem o projekt, ale mimořádná obtížnost získat v ČR zaměstnání.

Od 1. října se budou do projektu kromě občanů prvních tří cílových zemí – Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu – moci hlásit i státní příslušníci Běloruska a Moldavska, jakož i čerství zahraniční absolventi českých vysokých škol. Rozšíření sice samo o sobě zajistí dostatečný počet migrujících pracovníků k dalšímu testování administrativních, technických a dalších postupů realizace projektu, nicméně neodstraní jeho hlavní úzké místo, kterým je právě složité hledání zaměstnání v ČR.

Ačkoli Česká republika přišla se svým projektem jako první ze zemí bývalého východního bloku, „boj o mozky“ ve světě už probíhá. ČR nemůže vypělym imigračním zemím konkurovat ani výší platů, hustotou sociální sítě ani jinými výhodami. Přesto se ukazuje, že pro určitou skupinu kvalifikovaných zahraničních odborníků je atraktivní. Svou restriktivní právní základnou v oblasti zaměstnávání cizinců ze třetích zemí, tj. mimo rámec Evropské unie, vyplývající z nutnosti ochrany domácího trhu práce jim však příchod do země nijak neulehčuje.

MPSV proto zadalo společnosti Jobpilot, která je jediným evropským portálem pro práci a kariéru působícím v ČR, vypracování uvedené aplikace. Jobpilot má, kromě bohatých zkušeností na internetovém trhu práce, tj. v oboru nazývaném Online Recruitment, i zkušenosti s vypracováním obdobného projektu pod názvem Stejná šance na podporu lidí znevýhodněných na trhu práce.

K provozu internetové aplikace byly pro různé jazykové verze zaregistrovány domény: www.praceprocizince.cz plus www.praceprocizince.org v ČR, jakož i www.imigracijacz.org plus další koncovky (*.com, net, info) v Bulharsku a Chorvatsku,

www.imigracijacz.org plus další koncovky (*.com, net, info) v Bělorusku, Moldavsku a Kazachstánu a www.immigrationcz.org plus další koncovky (*.com, net, info) pro zájemce komunikující v angličtině.

Internetová aplikace je založena na principu tzv. párování, kdy systém propojí nabídku zájemců účastníků o vstup do projektu a poptávku zaměstnavatelů. Profesní zařazení je členeno podle systému KZAM, což umožní, že kromě zaměstnavatelů budou moci hledat vhodné adepty na

i nadále získání povolení k zaměstnání a pobytového titulu, tj. víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu vydaného za stejným účelem. Služeb aplikace budou moci využívat i účastníci projektu, kteří nikoli vlastní vinou ztratili práci a budou v rámci třicetidenní ochranné lhůty hledat nové místo.

Registrace jak zájemců o práci v ČR, tak zaměstnavatelů probíhá ve čtyřech krocích, přičemž hlavní při jejím sestavování byla snaha o jednoduchost. Systém přitom registruje pouze osoby odpovídající podmínkám účasti v projektu – tj. příslušnosti k jedné z cílových zemí a ukončené minimálně středněškolské odborné vzdělání.

MPSV v těchto dnech zahajuje v ČR i v cílových zemích rozsáhlou informační kampaň, jejímž cílem je

valy v září v Praze zaškolení, jak pokud jde o provoz aplikace, tak o podmínky zaměstnávání cizinců v ČR a další aspekty související s realizací pilotního projektu.

Významnou úlohu má v rámci informační kampaně sehrát také tvůrce internetové aplikace, společnost Jobpilot, která pomůže oslovit zaměstnavatele v ČR a upozorní na projekt prostřednictvím subjektů, které se pohybují na internetovém trhu práce ve vybraných cílových zemích projektu.

Do projektu se též mohou od 1. října přihlašovat zahraniční absolventi českých vysokých škol od školního roku 2003/2004 bez ohledu na zemi původu s výjimkou těch, kteří v ČR studovali v rámci rozvojové pomoci.

Další změnou je, že státní příslušníci nových cílových zemí smějí vstupovat do pilotního projektu pouze z území ČR. Občané prvních tří cílových zemí tak mohou učinit jak na zastupitelských úřadech ČR v jejich domovských státech, tak v ČR bez ohledu na to, zda k datu zahájení projektu pobývali v České republice. (Dosud mohli z území ČR vstupovat do projektu pouze ti, kdo ke dni jeho zahájení pobývali v ČR na základě víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání). Český stát nadále nezajišťuje zájemcům o účast v projektu práci ani bydlení, ani jim neplatí cestu do ČR.

V prvním projektovém roce činila kvóta pro zařazení do projektu 300 osob, ve druhém roce to bude 700 pracovníků (300 bude spadat do kvóty účastníků vstupujících do projektu z území ČR, zbytek ze zahraničí). Za osoby vstupující ze zahraničí přitom budou počítáni i ti žadatelé, kteří přijdou do České republiky po dni rozšíření projektu a přihlásí se do něj během prvních tří měsíců platnosti víza k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání.

Vybraní účastníci jsou nyní v tzv. zkušebním období. MPSV po dvou a půl letech od jejich zařazení do projektu vyhodnotí, zda splnili jeho podmínky, tj. zda se dokázali integrovat do české společnosti, a buď doporučí, nebo nedoporučí Cizinecké a pohraniční policii ČR, aby jim udělila trvalý pobyt.

Dosavadní zkušenosti ukazují, že omezený okruh zemí zvolených k testování projektu je správný. Každodenní praxe totiž přináší řadu nových situací, které by při větším množství účastníků projektu nebylo možné zvládnout. Vypracování nové imigrační politiky je během na dlouhou trať, ale vzhledem k narůstajícímu významu migrace, zejména migrace pracovníků, v celém světě je jasné, že se bez takovéto politiky žádná země v budoucnu neobejde. Přitom čím dokonalejší tento systém bude, tím větší přínos z migrace bude mít jak náš stát, tak cizinci, které budeme v budoucnu ve stále větší míře potřebovat k vyplnění mezer na trhu práce.

Ing. VĚRA IVANOVIČOVÁ
MANAŽERKA PROJEKTU

Slavov Nenko: „Budoucnost vidím
hlavně ve svém synovi.“

Slavov Nenko

Bulharsko je jednou ze zemí, která je zahrnuta do pilotního projektu legální migrace „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Jedním z bulharských občanů, kteří se účastní tohoto projektu, jehož hlavní výhodou je zrychlení procesu získání trvalého pobytu na našem území, je pan Slavov Nenko.

Pane Nenko, mohl byste nám říci
něco o sobě?

Je mi 54 let. Vystudoval jsem v Sofii konzervatoř a pak vysokou školu, takže mám magisterský titul. V polovině osmdesátých let jsem studoval na speciální škole v Moskvě. V Sofii jsem pracoval jako učitel na konzervatoři. Od roku 1998 jsem v Opavě zaměstnaný v divadle jako korepetitor a od roku 1999 ještě navíc pracuji na částečný pracovní úvazek v základní umělecké škole.

Co vás vedlo k tomu přestěhovat se do České republiky?

Především to byly ekonomické důvody, tady je vyšší životní standard než v Bulharsku. Nejsem žádný disident.

Jak jste se dozvěděl o možnosti zúčastnit se pilotního projektu MPSV „Aktivní výběr kvalifikovaných pracovníků“?

Poprvé z časopisu v Bulharsku, kde byl odkaz na webovou stránku. Tam jsem si také stáhl formulář, do konce minulého roku vyřídil potřebné formality a od 4. ledna jsem zahrnutý do tohoto projektu.

Žijete sám nebo máte s sebou i rodinu?

Mám tu rodinu. Manželku, která také pracuje v divadle, a syna, který v Opavě studuje třetím rokem uměleckoprávní školy.

Bylo pro vás jednoduché najít tu práci?

V divadle se mnou pracují kolegové z Bulharska, přátelé, kteří mi zavolali, když se tady v divadle objevilo pro mě vhodné místo.

A jak vidíte v Česku svou budoucnost?

Já jsem už starší ročník, ale možnost vidím hlavně u svého syna, který tady studuje vysokou školu a má celý život před sebou. (TR)

volná místa, jež nelze dlouhodobě obsadit občany ČR a dalších zemí EU, i úřady práce. Všechny služby jsou poskytovány bezplatně.

Pochopitelně že podmínkou k uzavření pracovní smlouvy s taktó nalezeným cizincem bude

seznámit co nejlépe jak s fungováním internetových aplikací, tak s možnostmi, které poskytují.

Hlavní úlohu v ní sehraje informační linky Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) v cílových zemích, jejichž pracovníci absolvo-

Mýty o pracovních migrantech

Mýtus: Cizinci berou práci domácím.

Realita: Cizinci mohou obsadit pouze ta volná pracovní místa, o která nemají občané ČR (nebo cizinci s trvalým pobytem a azylanti), zejména nezaměstnaní, zájem. Procedura, kterou zaměstnavatel musí podstoupit, aby mohl zaměstnávat cizince, je administrativně náročná a podléhá správnímu poplatku. Pro zaměstnavatele je jednodušší zaměstnávat osoby, které nemusejí mít povolení k zaměstnání.

Mýtus: Cizinci vytěsňují z trhu práce nezaměstnané občany.

Realita: Ani dlouhodobě opakovaně nezaměstnaní nechtějí přijmout nepřilíhli atraktivní pracovní místa. Zejména je-li nabízená mzda nízká a musejí-li dojíždět za prací nebo bydlet mimo domov, což představuje dodatečné náklady. Výdělek, který by získali za určitých podmínek, by nepřevýšil sociální dávky.

Mýtus: Cizinci jsou nekvalifikovaní.

Realita: Cizinci mívají obvykle vyšší kvalifikaci než domácí nezaměstnaní (zejména ve srovnání s dlouhodobě a opakova-

ně nezaměstnanými). Zaměstnavatelé často nepožadují u nahlášených volných pracovních míst jakékoli vzdělání a kvalifikaci proto, aby mohli nabídnout nízkou mzdu. Na tu domácí nezaměstnaní nepřistoupí a zaměstnavatelé získají na tato místa relativně dobře kvalifikované cizince.

Mýtus: Cizinci pracují v ČR načerno.

Realita: Někteří ano, ale ve srovnání s domácími pracovníky méně často, protože jejich zaměstnávání podléhá přísnější kontrole. Práce v šedé ekonomice je běžná také u domácích obyvatel.

Mýtus: Cizinci stojí peníze.

Realita: Přechodně zaměstnávání cizinci naopak odvádějí peníze na sociální pojištění, přičemž nemohou na tomto pojištění participovat. V případě, že jejich pracovní poměr skončí, končí i jejich povolení k pobytu. Pouze cizinci s trvalým pobytem a azylanti mohou využívat služeb úřadů práce a žádat o příspěvek uchazeče o zaměstnání v případě, že jsou nezaměstnaní.

MILADA HORÁKOVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ

ŘÍJEN 2004 ■ Ročník 2
Měsíčník

20 Kč

Téma:
imunitní systém



Obezita - epidemie
třetího tisíciletí



Šárka Vaňková

Nechci být normální



Triphala
prodlužuje život

Léčivá síla stromů



www.consultants.cz

Strategic Consulting
Na Poříčí 8
110 00 Praha 1

5

Jsme tu už 5 let!

Slavte s námi!
strategic consulting

Práce & sociální politika

Předplatné

jen za cenu
poštovného a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince

800 10 44 10

Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně

pokrytí 70 % území ČR

distribuce přímo do schránek
nejlevnější inzerce

Info telefon: 224 816 821, mobil: 777 206 610



member of



netk@fe internet

@ www
@ wifi
@ email

Na Poříčí 8 - ve dvoře

80 let sociálního pojištění

Na konci října tomu bude 80 let, co vstoupil v platnost první právní předpis po 1. světové válce, který sjednotil sociální pojištění a zároveň respektoval individuální potřeby pojištěnců. Československý zákon č. 221/1924 Sb. a.n., o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří, vstoupil v platnost 30. října 1924.



Při této příležitosti pořádá Česká správa sociálního zabezpečení pod záštitou ministra práce a sociálních věcí Zdeňka Škromacha mezinárodní konferenci, která se uskuteční 18. října 2004 v Praze. Akce, jejímž tématem je například sociální pojištění v mezinárodním kontextu či informační technologie v sociálním pojištění, se zúčastní ministr práce, sociálních věcí a rodiny Slovenska Ľudovít Kaník, generální ředitel finského ministerstva sociálních záležitostí a zdraví Kari Välimäki či generální tajemník Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení (ISSA) Dalmer D. Hoskins. Do Prahy přijedou i odborníci z oblasti sociálního pojištění z Polska, Německa a Rakouska, ale i Evropské komise, Světové banky a Mezinárodní organizace práce. Chybět nebudou ani čelní představitelé tuzemských zaměstnavatelských a odborových svazů.

Toto setkání dává možnost výměny zkušeností s odborníky z oblasti sociálního pojištění z různých států Evropské unie zejména v tolik diskutované oblasti, jakou je reforma důchodového systému. Mezinárodní konference 80 let sociálního pojištění není jedinou akcí, kterou ČSSZ u příležitosti výročí připravuje. Začátkem října byla slavnostně zahájena putovní výstava k historii sociálního pojištění s dobovými fotografiemi a v době uzávěrky byla těsně před vydáním brožura shrnující vývoj sociálního pojištění v českých zemích. Akce u příležitosti 80 let sociálního pojištění spojuje speciální logo. Jeho motivem je veselý obláček, symbolika dobré nálady každého člověka. Snahou České správy sociálního zabezpečení je, aby svými službami dala všem svým klientům důvod ke spokojenému úsměvu.

APZ má pozitivní ekonomický dopad na výši státního rozpočtu

Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) je základním nástrojem pro boj s nezaměstnaností. Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce.

Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.). Prostřednictvím APZ stát podporuje firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí nová pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

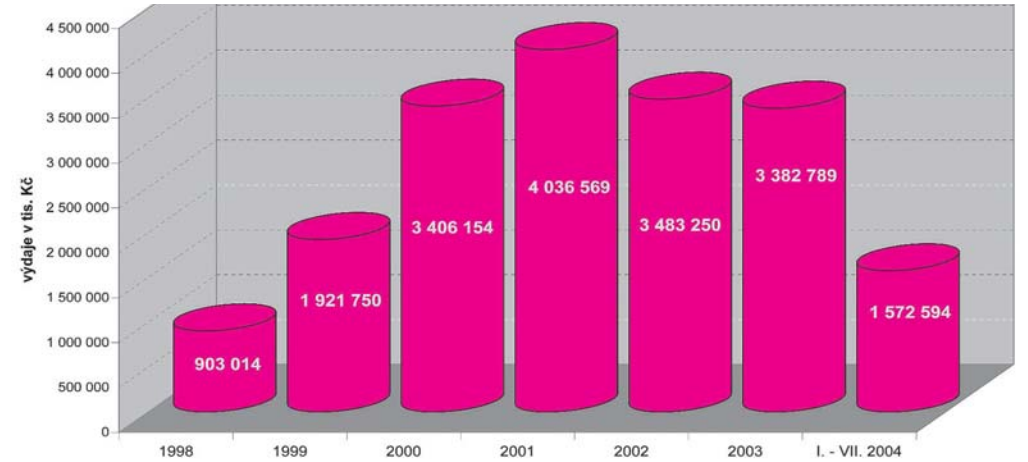
Kromě sociálně psychologických efektů má aktivní politika zaměstnanosti také kladné ekonomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory na výdajích státu za jeho zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách. Nová práce znamená i zvýšení koupěschopnosti, což má další kladný vliv na státní rozpočet.

Konkrétně lze dokumentovat finanční přínos „investování“ do APZ na následujícím hypotetickém příkladu:

Pokud by se objem prostředků vyčleněných na nástroje APZ v roce 2004 snížil o 325 mil. Kč (což

vedených 325 mil. Kč, a tudíž by nebyly finance na umístění uchazečů trh práce, znamenalo by to, že títo lidé zůstanou nadále v evidenci uchazečů o zaměstnání, což by vyvolalo další výdaje na sociálních dávkách - podle odhadu MPSV 412 600 tis. Kč.

Výdaje státního rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti (v tis. Kč)



představuje cca 10 % čerpání na nástroje APZ v roce 2003 - poslední roční údaj), nebylo by možné umístit: 830 absolventů na absolventská místa, 1740 uchazečů na společensky účelná pracovní místa (SÚPM), 14 560 uchazečů na veřejně prospěšné práce (VPP), 4240 lidí na rekvalifikace a 120 uchazečů se změnou pracovní schopnosti (ZPS) do chráněných dílen.

V případě, že by títo uchazeči byli zaměstnáni prostřednictvím nástrojů APZ (na pracovních místech trvalého charakteru), zaměstnavatelé by za ně odvedli 165 675 tis. Kč na sociální pojištění, 65 783 tis. Kč na zdravotní pojištění a 63 768 tis. Kč na daních. Celkem 295 226 tisíc Kč.

Pokud by tedy prostředky na APZ byly skutečně nižší o výše

děných úřadů práce jako uchazečů o zaměstnání. Tím pádem by rostly výdaje státu na zajištění pasivní politiky zaměstnanosti (PPZ), tedy na vyplácení podpory v nezaměstnanosti (hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání). Pobírá-li tuto podporu přibližně 35 % uchazečů, činí tyto výdaje celkem 50 420 tis. Kč (v případě, že průměrná výše podpory v nezaměstnanosti je 3950 Kč a předpokladaný průměrný měsíční počet uchazečů, kteří ji pobírají, 187 000).

Další výdaje státu za uchazeče o zaměstnání činí platby na zdravotní a sociální pojištění. Ve výše uvedeném případě by to bylo 47 800 tis. Kč. Výdajem státu by v uvažovaném případě byly i finan-

Shrnutí uvedených údajů (v mil. Kč):

- Úspora na prostředcích vynakládaných na APZ ...+325
- Ušlé odvody (zaměstnavatelé + zaměstnanci) při setrvání v evidenci ÚP ...-295,23
- Výdaje (PPZ, pojistné, soc. dávky) za uchazeče neumístěné díky ad 1) ...-510,22

Důsledkem úspory 325 mil. Kč na APZ by byla následná ztráta 295,23 + 510,22 = 805,45 mil. Kč, tedy celkový efekt by se projevil ztrátou cca 480,5 mil. Kč (805,45 - 325,00 = 480,45).

Uvedený příklad jasně dokazuje, že finance vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti a její nástroje se státu vyplácejí.

NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - VIII.

Ústecký kraj

Ústecký kraj je tvořen sedmi okresy - Chomutov, Most, Teplice, Ústí nad Labem, Děčín, Litoměřice a Louny. Představuje asi 7 % území ČR. Výhodná je jeho poloha na hlavní evropské silnici a železniční dopravní ose z Berlína přes Prahu na Vídeň a jeho Labská vodní cesta. Koncentrace průmyslu i obyvatelstva představuje z hlediska ČR významný trh, dobře dostupný z Prahy i ze sousedního Saska. V kraji žije přes 819 tisíc obyvatel, což představuje asi 8 % obyvatel v ČR.

ZAMĚSTNANOST

Počet zaměstnavatelů je v Ústeckém kraji stabilizovaný, nedochází již k jejich významnému úbytku. Bohužel však nedochází ani k významnému nárůstu. Dominantní roli drží stále podniky s více než 25 zaměstnanci, což je logické, neboť zaměstnanost v kraji byla zejména v minulosti soustředěna u několika průmyslových gigantů. Dochází sice k postupnému snižování počtu zaměstnanců u těchto obřích firem, a to v důsledku restrukturalizace a optimalizace provozů, se přesto význam těchto firem pro zaměstnanost v kraji nezmenšuje. Bohužel malé a střední podniky stále nedokáží vytvářet takový počet nových pracovních míst, který by dokázal vykompenzovat jejich úbytek u firem velkých.

Volná pracovní místa

Již delší dobu je ze strany zaměstnavatelů největší zájem o vyučené uchazeče, zejména potom o uchazeče v řemeslnických profesích, jako např. zedník, zámečnický, obráběč kovů, svářeč, tesař, truhlář, kuchař, prodavačka, šička, švadlena. Přesto se stává, že právě uchazeči v těchto profesích jsou nejvíce zastoupeni mezi uchazeči o zaměstnání. Tento zdánlivě nesmyslný rozpor má několik příčin:

- Uchazeči mají různá zdravotní omezení, která jim neumožňují vykonávat svou profesi (to je případ zejména stavebních profesí).
- V profesi jsou tak malé výdělky, že se uchazeči nevyplácí pracovat (případ prodavaček).
- Uchazeči nezvládají dobře práci

v úkole (případ šiček, švadlen).

Zaměstnavatelé se snaží situaci v mnoha případech řešit zaměstnáváním cizinců či občanů Slovenské republiky, kteří se z jejich pohledu jeví jako levnější a výkonnější pracovní síla.

NEZAMĚSTNANOST

Z hlediska míry nezaměstnanosti je kraj stále na prvním místě v rámci ČR, a to zejména díky okresům Most, Chomutov, Louny a Teplice, kde míra nezaměstnanosti patří k nejvyšším v republice a v okrese Most je pak již několik let nejvyšší. Tato situace se může zlepšovat s příchodem nových investorů do Ústeckého kraje, zejména potom do těchto neohroženějších okresů, což by mělo být prioritním cílem jak republikových, tak i krajských orgánů.

Hlavním zdrojem nezaměstnanosti v kraji jsou stále větší firmy, které v minulých letech procházely, a některé ještě stále procházejí, restrukturalizací a s ním spojeným snižováním počtu pracovníků. Nemalým zdrojem nezaměstnanosti jsou také absolventi škol, pro které po jejich příchodu na trh práce jen obtížně nacházíme uplatnění, a občané se ZPS.

Přes skutečnost, že kvalifikovaní uchazeči nachází zaměstnání snadněji než nekvalifikovaní, je jejich podíl na

celkové nezaměstnanosti vyšší. Tato nesrovnalost je způsobena zejména dvěma důvody. Prvním důvodem je to, že velkou část této skupiny uchazečů tvoří absolventi škol a lidé bez praxe, kteří - jak už jsme uvedli - jsou poměrně těžko umístitelní. Druhý důvod je zcela opačný. Jedná se o skupinu uchazečů v předdůchodovém věku, kteří přes své bohaté profesní zkušenosti přestávají být v některých oborech pro zaměstnavatele atraktivní, a tak i oni jen zřídka nacházejí pracovní uplatnění.

Je patrná velice nepřijemná skutečnost, a to stálý nárůst počtu uchazečů, kteří jsou v evidenci déle než 12 měsíců. A v rámci této skupiny nárůst těch, kteří jsou v evidenci déle než 24 měsíců. Pro řešení této situace

byl v předloňském a loňském roce testován na Úřadě práce v Mostě a v Děčíně nový způsob práce s uchazeči o zaměstnání v rámci projektu „První příležitost“. Výsledkem tohoto nového přístupu byla větší aktivita a zodpovědnost uchazečů o práci při řešení jejich nepříznivé situace, v čemž jim úřad práce bude systematicky pomáhat. Výsledky realizace tohoto projektu prokazují jeho smyslnost, což je vidět například ve snížení počtu uchazečů ve skupině 6-12 měsíců. Od začátku roku jsou vytvořeny podmínky pro realizaci tohoto systému na všech úřadech práce Ústeckého kraje.

Aktivní politika zaměstnanosti

Největší podíl na APZ mají stále veřejně prospěšné práce, a to jak z hlediska vynaložených prostředků, tak i z hlediska počtu vytvořených pracovních míst. Velkou měrou se na APZ podílí také nástroj APZ - příspěvek na mzdu při vytvoření společensky účelných pracovních míst.

Směrování prostředků APZ by se mělo v nejbližší době změnit tak, aby byl kladen větší důraz na další vzdělávání uchazečů o práci, a to i za cenu menšího počtu pracovních míst podporovaných z prostředků APZ, i když i tato místa zůstanou významným prostředkem při pomoci k návratu evidovaných uchazečů na trh práce. Konečným cílem aktivní politiky zaměstnanosti je

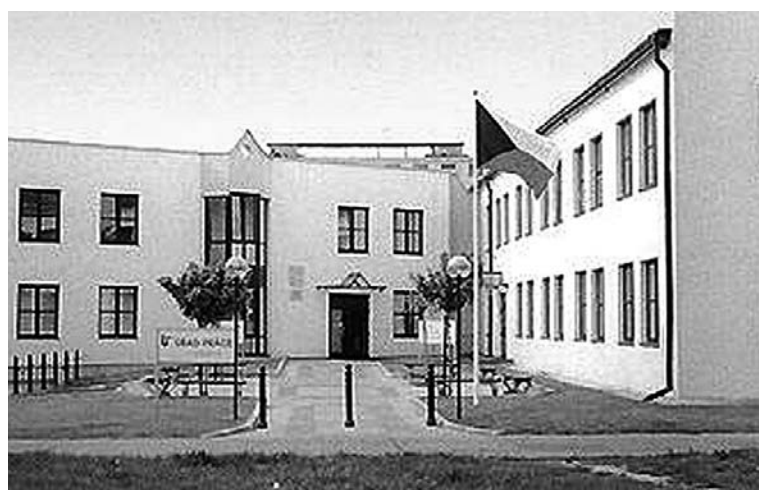
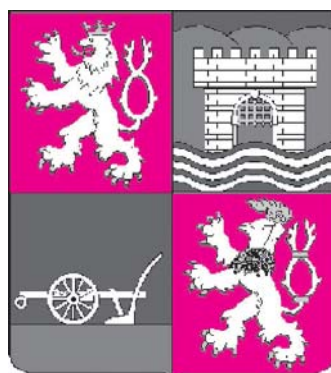
zvýšení zaměstnatelnosti a jistě není sporu o tom, že kvalifikovaný a odborně připravený uchazeč, který se umí orientovat na trhu práce, má mnohonásobně vyšší šanci najít pracovní uplatnění.

PROGNÓZA VÝVOJE

Hlavní skupinou uchazečů budou i nadále dlouhodobě evidovaní, absolventi, uchazeči se ZPS a především nekvalifikovaní se základním vzděláním. Na nezaměstnanost této skupiny působí vysoká míra zdanění práce, která vytlačuje pracovní sílu s nižší kvalifikací z trhu práce směrem k pobírání sociálních dávek. Právě těmto nejproblematictějšími skupinami uchazečů o zaměstnání bude nutno věnovat zvýšenou pozornost. INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE V MOSTĚ

okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášení uchazečů	vyřazení uchazečů	z toho		počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezam. v %	přírůstek nezměstn. uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolutní a mladiství	uchazeči ZPS			umístění uchazečů	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci				
Děčín	11 118	89	938	1276	1246	1157	772	455	-39	24,4	14	0,8	
Chomutov	11 958	-472	958	1057	1120	1592	1176	339	38	35,3	16	-3,8	
Litoměřice	7116	-65	650	1173	993	1058	704	601	-195	11,8	11,9	-0,9	
Louny	7037	-39	598	922	843	882	639	262	-7	26,9	13,9	-0,6	
Most	15 077	-100	1114	1589	1025	1125	817	316	-23	47,7	23	-0,7	
Teplice	11 524	-146	988	1671	981	1127	704	304	-28	37,9	16,7	-1,3	
Ústí nad Labem	8958	-206	732	1203	920	1126	711	437	-71	20,5	12,2	-2,2	
Ústecký kraj	72 788	-939	5978	8891	7128	8067	5523	2714	-325	26,8	15,4	-1,3	

ÚDAJE JSOU K 1. 10. 2004



Budova Úřadu práce v Chomutově.

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Sociální dialog ve zdravotnictví | Dodržování pracovní doby

Zdravotnictví v mnoha zemích trpí nedostatkem odborných pracovníků a tím se zvyšuje riziko pro pacienty. Podle studie ILO prospívá spolupráce mezi odbory a zaměstnavateli nejen pracujícím ve zdravotnictví, ale zejména pacientům.

Situace, kdy je zraněný člověk dopraven na pohotovostní jednotku a tam ho přijímá pobledlá a unavená lékařka, která měla po dva dny noční službu, je pro mnohé nemocnice charakteristická. Tento problém je globální.

I když se všeobecně ví, že ve zdravotnictví není vše v pořádku, přehlíží se dlouhé směny a nedostatek personálu a špatné pracovní podmínky způsobující riziko pro pacienty. Celosvětově se uznává, že přidělení lidských, hmotných a finančních zdrojů zdravotním službám je nedostatečné a i tam, kde je zdrojů dostatek, je jejich rozdělení nerovnoměrné. Chudé země vynakládají na zdravotnictví v průměru méně než 1 % HDP a jejich vlády mají potíže se zajištěním peněz a pracovních podmínek pro potřebný personál.

Reformy provedené v poslední době spočívaly většinou v privatizaci a v uvolnění prostoru pro tržní síly, čímž vzniká kombinace veřejného a soukromého sektoru. Mnozí pozorovatelé soudí, že se tak vytváří systém, v němž je vysoké riziko vyloučení sociálně znevýhodněných lidí a lidí, kteří nemají dostatečné pojištění. Ve Spojených státech se veřejný a soukromý sektor podílí na zdravotní péči přibližně jednou polovinou.

Zhoršují se i podmínky zaměstnání a kariéru vyhlídky pracovníků. Ve většině průmyslově vyspělých zemí se relativně snížily mzdy pracovníků ve veřejném sektoru. Ženy tvoří 80 % z celkové počtu zaměstnanců ve zdravotnictví a najdeme je v dolní části hierarchie, ať již použijeme kritérium řízení, odměňování nebo kvalifikace. V tomto sektoru se vyskytuje také téměř celá čtvrtina případů násilí, k nimž dochází na pracovišti. V průběhu jednoho roku odešlo ve Velké Británii ze zdravotnictví 30 000 ošetřovatelek. Tento trend zasahuje i jiné země, a neúměrně se tak zvyšuje zátěž těch, které zůstanou, zejména na exponovaných klinikách.

Při posuzování těchto problémů vychází ILO ze zásady, že zdravotní péče

je základním právem všech lidí. Zdůrazňuje také, že k uplatnění tohoto práva je zapotřebí zlepšovat pracovní podmínky. Jedním z nástrojů, jak toho dosáhnout, je sociální dialog, který umožňuje vládám, zaměstnavatelům i pracovníkům dospět ke společnému porozumění a dohodnout se na řešení konkrétních problémů.



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MARCEL CROZET

Na pomoc tomuto procesu byla nedávno vydána publikace „Sociální dialog ve zdravotních službách: vodítko pro praxi“. Dokument vychází ze zásad a závěrů dohodnutých na tripartitním zasedání, definuje rámec sociálního dialogu a celý proces od přípravné analýzy po provedení dohodnutých změn a hodnocení výsledků.

Právní předpisy se v jednotlivých zemích velmi liší. Platí to zejména o právu na stávku. V zemích, kde zákony obsahují jen málo omezení, nacházíme dobrovolná ujednání o minimálních službách při kolektivních pracovních sporech. V dalších zemích požadují uzavření těchto dohod právní předpisy

a jinde zákon stávky vůbec zakazuje s odůvodněním, že sektor poskytuje základní služby, nebo se zákaz organizovaných akcí vztahuje na celý veřejný sektor. V některých zemích je tendence nahradit mechanismus centrálního vyjednávání vyjednáváním v jednotlivých nemocnicích.

Pro všechny tyto případy může být publikace ILO vodítkem pro kontext a proces sociálního dialogu v sektoru zdravotnictví. Na konci každé kapitoly je kontrolní seznam, podle něhož je možné posoudit přístupy vedoucí k praktické

Naše biologické hodiny se obnovují každé 24,5 hodiny, ale jsou ovlivněny světlem. Dokud se nepoužívá elektrické osvětlení, lidé byli aktivní při denním světle hlavně proto, že světlo z tehdejších zdrojů nebylo dostatečné a bylo vzácné. Moderní zdroje světla to však změnil. Lidé chodí spát později, mají potíže s nedostatkem spánku a s ranním vstáváním.

Někteří lidé v 6 hodin ráno již pracují, jsou na svých pracovištích, čtou e-mailové zprávy, píšou nebo se na práci připravují. Do tří hodin poté se do svých kanceláří postupně dostávají další zaměstnanci. Tato situace v mnohých velkých organizacích přispívá ke špatným vztahům mezi spolupracovníky, k postihům a někdy i k propuštění nenapravitelných opozdíl. Je jejich počínání otázkou chronobiologie nebo jen špatného hospodaření s osobním časem?

Má úsloví „ranní ptáče dál doskáče“ stále svou platnost? Odborníci se shodují v tom, že denní směny v továrnách a kancelářích se v současné 24hodinové ekonomice a globalizovaném světě práce stávají anachronismem. Staré zvyklosti však přetrvávají. Některé vedoucí stále postihují i drobné pozdní příchody. Spolupracovníci zase obviňují ty, kteří přicházejí velmi brzy, ze snahy zalíbit se. Lze také pozorovat úkaz, kterému se v odborných kruzích říká „mělký znak produktivity“, což ve skutečnosti zna-

mená předstírání produktivity. Mnozí manažeři podléhají dojmům, že když někdo vypadá produktivně, tak asi také je.

Provedené studie dokládají, že někteří lidé pracují lépe, když se řídí hodinami vlastního těla než nařízenou pracovní dobou. Některé studenty pokládají za „šléné“ učít se v 6 nebo 7 hodin ráno.

Zdálo by se tedy, že pokud není nutné z organizačních důvodů, mělo by se zaměstnancům umožnit, aby pracovali v době, kdy jsou schopni podat nejlepší výkon. Ve studii amerického ústavu národního zdraví se doporučuje, aby pracovní porady obvykle začínající v 9 hodin byly posunuty na konec pracovní doby, protože je to doba, kdy nikdo neusne. Jak studie uvádí: „Je ironií, že jsme ve stavu největší bdělosti, když odcházíme z práce“.

Studie ve svých závěrech doporučují ponechat pracovníkům možnost přicházet do práce a odcházet z ní dříve, případně později a v každém případě nekonat pracovní porady na začátku pracovní doby. Pro mnohé manažery však tyto argumenty nejsou příliš přesvědčivé. Souhlasí s tím, že pozdní příchody by neměly být důvodem pro špatné hodnocení nebo dokonce propuštění, stále to však podle nich je součástí pracovní kázně.

Studie ve svých závěrech doporučují ponechat pracovníkům možnost přicházet do práce a odcházet z ní dříve, případně později a v každém případě nekonat pracovní porady na začátku pracovní doby. Pro mnohé manažery však tyto argumenty nejsou příliš přesvědčivé. Souhlasí s tím, že pozdní příchody by neměly být důvodem pro špatné hodnocení nebo dokonce propuštění, stále to však podle nich je součástí pracovní kázně.

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

WORLD OF WORK
THE MAGAZINE OF THE ILO

inzerce

Svatební oznámení a firemní novoročenky

www.4m.cz

Některé důležité údaje

(platnost k 1. říjnu 2004)

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (žm měsíčně) od 1. 10. 2001	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:	děti do 6 let věku 1690 Kč, 6-10 let 1890 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2450 Kč, ostatní občané 2320 Kč
	částka na domácnost:	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. (10 300 Kč/měs.)
	9. tarifní stupeň:	66,10 Kč/hod. (11 200 Kč/měs.)
	10. tarifní stupeň:	72,60 Kč/hod. (12 300 Kč/měs.)
	11. tarifní stupeň:	80,30 Kč/hod. (13 600 Kč/měs.)
	12. tarifní stupeň:	89,20 Kč/hod. (15 100 Kč/měs.)
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2004	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč
	průměrné ceny PH:	Benzin 910 Special 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
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:
důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	u organizace a malé organizace: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	u zaměstnanců: 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolné)
	u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ *	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	rodičovský příspěvek: 1,54násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	zaopatřovací příspěvek: 0,67násobek částky ŽM 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: 5000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, začátek 2004: 9,1 % (nová metodika) 10,1 % (původní metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 9. 2004	celkem: 530 239 z toho: 279 156 žen 72 882 občanů se změněnou pracovní schopností 58 315 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 9. 2004	celkem za ČR: 47 104
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2004: 11,3
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ¹⁾	září 2004: 7269 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (za rok 2003)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 1067 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 DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v 1. pol. 2004 v tis. Kč	celkem: 113 064 417 v tom: starobní 81 133 672 plný invalidní 16 333 165 částečný invalidní 4 798 927 vdovecký 8 728 397 vdovecký sirotčí 762 450 sirotčí 1 307 806
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2002 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 15 857 Kč, PS 16 013 Kč, NS 15 322 Kč 2003 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 956 Kč, NS 16 785 Kč za 1. pololetí 2004 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 17 267 Kč, PS 17 437 Kč, NS 16 702 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** za 1. pololetí 2004 ²⁾	absolutní údaje sňatky 21 589 rozvody 17 957 živé narození 48 876 zemřelí 53 132 celkový přírůstek 2 025 střední stav obyvat. 10 209 289 relativní údaje 4,3 3,5 9,6 10,5 0,4 x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění
	2. čtvrtletí 2003 4 024 889 1. čtvrtletí 2004 4 017 231 2. čtvrtletí 2004 4 015 767 2. čtvrtletí 2003 993 644 1. čtvrtletí 2004 975 371 2. čtvrtletí 2004 965 182 2. čtvrtletí 2003 642 838 1. čtvrtletí 2004 652 532 2. čtvrtletí 2004 741 485

TABULKU PŘIPRAVILA IRENA DLESKOVÁ

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV

*** pramen ČSÚ

**** pramen ČSSZ

2) předběžné údaje