



NEPLACENÍ POJISTNÉHO SE NEVYPLÁCÍ

Důsledky úniků v placení pojistného na sociální zabezpečení

čtěte na straně 3



ODBOROVÝ SVAZ STAVBA ČR

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci a odbory

čtěte na straně 6



ÚŘADY PRÁCE A AZP

Jaké mají úřady práce nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?

čtěte na straně 4

Vyšší důchody po vstupu do EU

VALORIZACE DŮCHODŮ PO VSTUPU DO EU

Členství České republiky v EU nebude mít žádný vliv na výši důchodů. Předpisy, kterými se bude důchodové zabezpečení řídit, zůstávají nadále v kompetenci členských států. Při splnění zákonem stanovených podmínek má vláda povinnost důchody každoročně v lednu valorizovat. Valorizace musí být minimálně ve výši inflace, jež stoprocentně zahrnuje růst cen, a jedné třetiny růstu mezd.

MPSV předpokládá, že v zákonem stanoveném rozhodném období (srpen 2003 – červenec 2004) dosáhne inflace hodnoty 3,8 %, takže při zohlednění jedné třetiny růstu reálných mezd v roce 2003 by minimální valorizace požadovaná zákonem činila 6,3 %. Záměr ministra práce a sociálních věcí Zdeňka Škromacha je, aby se v roce 2005 zvýšily důchody o 500 až o 600 Kč. Valorizace důchodů v příštím roce by tedy byla v průměru o 7 až 8 procent. V roce 2005 by tak měla být valoriza-



FOTO: EUROPA.EU/INTI

ce důchodů výrazně vyšší než ta letošní, kdy průměrný starobní důchodce dostal navíc pouhé 144 koruny a jeho penze dosáhla průměrné částky 7229 Kč. Vzhledem k připravovaným změnám v systému DPH, které budou znamenat určité cenové posuny, bude po vstupu do EU důchodcům poskytnut

jednorázový příspěvek ve výši 1000 Kč. Příspěvek není dávkou důchodového pojištění a je hrazen z prostředků státního rozpočtu. Nárok na příspěvek má poživatel českého důchodu, pokud 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 tomto měsíci nárok na výplatu více důchodů.

VÝPOČET DŮCHODŮ V EU

Každý stát, ve kterém český občan pracoval a byl pojištěn, poskytuje dotyčným samostatným důchod odpovídající dobám pojištění v tomto státě. Penzista si může důchod (respektive důchod od každého státu, v němž pracoval) nechat posílat na jakoukoli adresu v EU, kde zrovna pobývá. Pokud by občan např. pracoval a odváděl pojištění 40 let, z toho 10 let v České republice, 25 let v Německu a 5 let v Rakousku, Česká republika mu vypočítá důchod, na který by byl nárok po 40 letech pojištění, ale bude vyplácet částku odpovídající skutečným dobám pojištění v ČR, tj. jednu čtvrtinu této částky. Podobně Německo bude vyplácet 25/40 (tj. 5/8) částky a Rakousko bude vyplácet 5/40 (tj. 1/8) částky, na niž by měl dotyčný v těchto státech nárok po 40 letech pojištění.

Slovo ministra

Bezpečnost práce musí být samozřejmostí



Česká republika se 1. května 2004 stává součástí Evropské unie, která klade velký důraz na preventivní politiku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Vláda České republiky si proto také stanovila jako jednu ze svých priorit zajištění bezpečnosti občanů a ochranu jejich životů a zdraví. Mimo jiné se zavázala připravit návrh nového průběžně financovaného veřejnoprávního systému úrazového pojištění. Ten bude výrazně motivovat zaměstnavatele i zaměstnance k vytváření podmínek pro bezpečnou práci. Odškodňování zaměstnanců za škodu způsobenou v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání je v platné právní úpravě konstruováno jako náhrada škody, která zaměstnanci vznikla. Zaměstnavatelé je zákonem práce uloženo hradit škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, tedy zejména škodu vzniklou ztrátou na výdělkem. Efektivní úrazové pojištění musí ale plnit své sociální úlohy i nezanedbatelnou úlohu preventivní - předcházení úrazů a nemocí z povolání - a rehabilitační, jejímž cílem je návrat poškozeného do pracovního procesu. Současný systém je však relativně nákladný, postrádá efektivní motivační prvky pro zlepšování pracovních podmínek a předcházení pracovním úrazům a nemocem z povolání.

Proto Ministerstvo práce a sociálních věcí přichází s návrhem změny systému úrazového pojištění. Nová právní úprava bude řešit zejména vznik pojištění, okruh účastníků pojištění, pojistné, dávky, motivační prvky, preventivní aktivity a organizaci a provádění úrazového pojištění. Lze předpokládat, že řešení přinese snížení nákladů na provoz a správu pojištění, minimalizaci počtu neplatících pojistného a tím zvýšení sumy přijatého pojistného. Měl by tak vzniknout ekonomický prostor pro preventivní aktivity podporované pojištěním, pro pracovní a výhledové i pro léčebnou úrazovou rehabilitaci. V EU se v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání již dlouho využívají ekonomické pobídky mající formu různých vysokých pojistných sazeb pro jednotlivé podniky nebo sektory činností v závislosti na výskytu pojistných událostí.

Je známo, že jedním z nejrizikovějších odvětví je stavebnictví. Každý rok tragicky zemře na našich stavbách 40 až 50 lidí. To byl jeden z hlavních důvodů, proč se Ministerstvo práce a sociálních věcí již podruhé v tomto volebním období pokusilo prosadit návrh zákona o tzv. stavebním koordinátorovi a Poslanecká sněmovna již podruhé tento návrh neschválila. Přítom praxe v zahraničí jednoznačně dokazuje, že zavedení koordinátorů na stavbách vede ke snížení úrazovosti a záchraně ohrožených lidských životů. V zemích EU, kde byla funkce koordinátorů ve stavebnictví zavedena, se počet smrtelných pracovních úrazů snížil o více než 25 %. Stavební koordinátor upozorňuje investora na případné nedostatky, varuje před nimi a de facto je chrání před problémy, které mu hrozí v případě, že vlivem nedodržení bezpečnosti práce dojde na jeho stavbě k pracovnímu úrazu, případně ke smrtelnému pracovnímu úrazu.

Kromě uvedených skutečností je třeba připomenout, že poslanci svým hlasováním odmítli schválit důležitou harmonizační normu.

Česká republika navíc obdržela od Evropské komise dopis včasného varování k problematice chybějících právních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. S ohledem na Rámcovou směrnici EU je tedy nutné do našeho právního řádu začlenit ještě některé důležité normy týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, především v oblastech týkajících se požadavků na pracovní místo, pracovní zařízení, dočasná a mobilní stavenišť apod. Pokud Česká republika nebude schopna prokázat přijetí potřebné legislativní úpravy, může Evropská komise navrhnout zavedení opatření podle takzvaných ochranných klauzulí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí tak bude hledat jiné možnosti a cesty k tomu, aby v našem právním řádu prosadilo takové prvky, které vytvoří předpoklady pro důslednější dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a jež budou odpovídat pozitivním zkušenostem země Evropské unie.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Pověry o důchodové reformě



Je velký omyl, že by bylo možné provést nějaké zázračné opatření v důchodové oblasti, např. zavést povinné spoření, které zajistí, že se i při zhoršujících se demografických ukazatelích (stárnutí obyvatelstva) v budoucnosti budou moci vyplácet všem důchodcům stejně vysoké důchody bez potřeby většího množství prostředků na jejich výplatu či bez zvyšování věkové hranice, od níž se poskytuje starobní důchod.

To pravda není, důchody jsou stejně drahé, ať jsou hrazeny průběžným systémem nebo fondovým a vyžadují při stejných parametrech stejný objem prostředků. Skutečnost, že v některých evropských zemích včetně České republiky jsou hrazeny důchody výlučně z pojistného odváděného zaměstnavateli a zaměstnanci (popřípadě osobami samostatně výdělečně činnými) a v jiných, např. v sousedním Německu, též z jiných zdrojů (výnosy z daní), rovněž výši celkových nákladů na důchody nijak neovlivňuje, protože porovnávat je třeba - má-li jít o věrohodnou a vypovídající informaci pro veřejnost - celkové náklady na důchod ve vztahu k určité relevantní veličině. Za tu se obecně považuje HDP.

Srovnáme-li výši prostředků vynakládaných v jednotlivých evropských zemích podle jejich poměru k HDP, pak zjistíme, že pozice České republiky, která vynakládá na důchody ročně cca necelých 9 % HDP, není nijak výjimečná ve srovnání s průměrem zemí Evropské unie, 10,4 % HDP.

Je obecně známou pravdou, že náklady na důchody lze ovlivnit zvyšováním věku stanoveného zákonem pro odchod do starobního důchodu, ale pokud je v zemi větší nezaměstnanost, pak se toto opatření máji účinkem, protože lidé jsou více nuceni využívat možnosti odchodu do předčasného starobního důchodu za cenu nižší výše důchodu, který budou pobírat. Stejně obecně známou pravdou je, že lze provádět různé jiné parametrické změny průběžně financovaného důchodového systému, např. omezovat počet náhradních dob započítávaných do důchodu, aniž by za ně bylo zapláceno pojistné, avšak účinek těchto změn je tyž - vyplácený důchod bude nižší.

Tvrzení, že když státní penze klesne, důchodové problémy se vyřeší, je obdobného druhu. Pravda je jen jediná: v důsledku podílu státních penzí sice poklesnou náklady státu na výplatu penze, ale pokud nemá dojít k poklesu důchodů vyplácených důchodcům, musí být tyž náklady na důchody vynaloženy v jiném systému, např. v soukromém.

Pokračování na straně 2

Dobrá zpráva pro rodiče a děti

15. květen byl vyhlášen Mezinárodním dnem rodiny. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje na tento den zajímavou a pro děti určité lákavou akci ve spolupráci se Zoologickou zahradou v Praze. Shodou okolností právě v květnu by měly po podpisu prezidenta republiky vejít v platnost dvě změny, jež by měly potěšit nejen děti, ale také jejich rodiče. Parlament totiž schválil návrh MPSV na jednorázový příspěvek dítěti a zvýšení rodičovského příspěvku.

Jednorázový příspěvek dítěti

Dětem, kterým bude za květen 2004 náležet výplata přídatku na dítě, bude vyplacena jednorázová dávka ve výši 2000 Kč na jedno dítě. Příspěvek bude poskytnut automaticky. Nebude nutné, aby si rodiče podávali zvláštní žádost. Dávku vyplatí úřad práce příslušný k poskytování přídatku na dítě. Úřady práce vyplátí příspěvek jednorázově buď v hotovosti, nebo na účet (podle rozhodnutí příjemce, které platí pro výplatu přídatku na dítě) v termínu výplaty přídatku na dítě za měsíc květen 2004.

V případě, že dítěti nebude náležet za květen 2004 výplata přídatku na dítě, nebude mít nárok ani na tento jednorázový příspěvek. Tato dávka má jednorázově vylepšit finanční situaci rodin s dětmi, jejichž příjem nepřesahuje 3násobek životního minima rodiny. Příspěvek se

nebude započítávat do příjmu, pokud se zjišťuje výše příjmu pro účely jiných právních předpisů, a nepodléhá ani daní z příjmů. Náklady ze státního rozpočtu na poskytnutí této jednorázové dávky budou činit v roce 2004 cca 3,96 mld. Kč.

Zvýšení rodičovského příspěvku

Od 1. května 2004 se zvýší rodičovský příspěvek ze současných 2552 Kč (1,1násobek částky životního minima rodiče na osobní potřeby) na 3573 Kč (1,54násobek částky životního minima rodiče na osobní potřeby). Vzhledem k tomu, že se dávky státní sociální podpory vyplácejí zpětně, dostanou rodiče zvýšený příspěvek poprvé v červnu 2004. Zvýšení rodičovského příspěvku si v letošním nepřesahuje 3násobek životního minima rodiny. Příspěvek se

Pavel Kříž: Záleží jen na nás, jestli zůstaneme zemí druhého řádu

Možná jste na obrazovkách zaznamenali výklus Na rozcestí vysílání Českou televizí. V tomto zábavně osvětovém projektu se během deseti minut jednotliví vyjednavatelé pro vstup do EU a další odborníci snažili zodpovědět nejčastěji se objevující otázky související s naším vstupem do Evropské unie a s Evropskou unií jako takovou. Průvodcem pořadu se stal herec Pavel Kříž. Zajímalo nás, jak se on dívá na změny, které nastanou od 1. května

Moderoval jste pořad Na rozcestí věnovaný EU. Změnil se váš názor na EU za tu dobu, co jste na pořadu spolupracoval?

Nezměnilo se to základní. Já jsem vždycky říkal, že pro tuto zemi není jiná cesta, pokud je položena tak, jak je položena na tomto kontinentě. Samozřejmě, že jsem do jisté míry

zklamaný z určitých věcí, která EU zavedla. Například přechodná opatření na trhu práce. To - si myslím - v pořádku není. Jsou to drobná zklamání, ale pořád zastávám názor, že pro tuto zemi není nic lepšího, než druhá alternativa by byla horší. Nebojíte se, že budeme vnímáni jako země druhého řádu?

Tak to na začátku určitě budeme, protože jsme. Díky naší minulosti určitě jsme zemí druhého řádu. Díky komunismu jsme tam, kde jsme, a bude záležet jen na nás, jak dlouho zemí druhého řádu zůstaneme - ať už s Evropskou unií, nebo bez ní. Pokud budeme jen sedět, fňukat a stěžovat si, tak se nic nezmění. Každá země si s prostředky z Bruselu poradila po svém. Klasičsky se uvádí příklad Írska a Řecka. Bude tedy záležet opravdu jen na nás samotných, jak si povedeme.

Pokračování na straně 2



FOTO: PETR MOLT

Volný pohyb pracovních sil v Evropské unii

Volný pohyb pracovních sil

Přechodné období uplatněné v Přístupové smlouvě se týká pouze přístupu na trh práce. Nijak se netýká jiných složek volného pohybu osob v rámci EU. Na základě přechodného období nelze zabráňovat migraci občanů ostatních členských zemí. Jakmile ale migrující pracovník získá povolení k zaměstnání, získává všechny výhody s tímto postavením spojené, jedinou výjimkou bude omezená možnost sloučení rodiny migrujících pracovníků.

ČR se předem nezřekla možnosti zavést přechodné období pro volný pohyb pracovních sil vůči stávajícím i novým členským státům na základě vyhodnocení aktuální situace na našem trhu práce. V praxi to bude znamenat, že vláda nebude navrhnout automatické reciproční zavedení přechodného období, ale bude se vždy řídit situací na trhu práce. Omezení vůči některému členskému státu může být zavedeno v případě, že by občané této země fakticky ohrozili svým příchodem na český trh práce občany ČR. Zavede-li ale stávající členský stát EU volný pohyb pracovníků s Českou republikou nebo zruší-li omezení, bude nutné česká opatření okamžitě zrušit.

Vláda také nevyloučila možnost zavedení přechodného období vůči migrujícím pracovníkům ze zemí, které budou do Evropské unie vstupovat společně s Českou republikou. Bude-li příliv pracovníků z některé z těchto zemí ohrožovat český trh práce (regionálně nebo v některých profesích), ČR se

bude moci odchýlit od pravidel volného pohybu osob a tento příliv omezit. V tomto případě je ale nutný předchozí souhlas Evropské komise. Například polští horníci nebudou žádným problémem, pokud budou dobře zabezpečeni a práva českých horníků a nebude docházet k neferové soutěži na trhu práce. Nejpозději k 1. květnu 2011 bude mezi všemi 25 zeměmi Evropské unie zaveden volný pohyb pracovníků. Možnost využití přechodného období skončí.

NEMOCENSKÁ A ZDRAVOTNÍ PÉČE V EU

Pokud se český občan rozhodne pracovat v některé členské zemi Evropské unie, bude tam také odvádět sociální pojištění a bude podléhat právním předpisům tohoto členského státu. Tam bude také přirozeně pobírat i sociální dávky včetně nemocenské. Výše plateb pojištění i pravidla pro odvody (kolik odvádí zaměstnanec a kolik zaměstnavatel) se stanoví podle předpisů státu výkonu práce.

Pojištění na zdravotní péči bude český občan platit také v místě výkonu práce. Jestliže je ale například český občan pojištěn v České republice a přechodně se nachází třeba ve Velké Británii a tam náhle onemocní nebo utrpí úraz, může čerpat nezbytnou zdravotní péči ve Velké Británii (např. v případě nehody) na účet té instituce ČR, u které je pojištěn. V takovém případě musí příslušným formulářem (který mu vystaví jeho zdravotní pojišťovna) prokázat, že je v České republice zdravotně pojištěn.

Pravidla přechodného období

Stávající členské státy mají podle úpravy přechodného období možnost po dobu až sedmi let omezovat přístup českých pracovníků na své trhy práce. Období sedmi let se dělí na tři samostatné etapy.

V rámci první etapy přechodného období nebudou mít pracovníci z nových členských států při obsazování volného pracovního místa sice stejné postavení jako občané stávajících členských států, ale budou mít přednost před pracovníky z třetích zemí. Volný přístup na trh práce daného stávajícího členského státu budou mít čeští pracovníci, kteří na území daného státu budou k 1. květnu 2004 legálně pobývat a budou mít podle stávajících národních právních předpisů povolen vstup na trh práce na nepřerušovanou dobu 12 měsíců nebo déle. Po dobu prvních dvou let po přistoupení se přístup na trh práce a postavení českých pracovníků bude řídit výhradně národními opatřeními nebo opatřeními, jež vyplývají z platných dvoustranných dohod. Stávající členské státy do 30. dubna 2006 mohou libovolně regulovat přístup českých pracovníků, a tedy zákonem umožnit i volný přístup na své trhy práce.

Změny nastanou k 1. květnu 2006. Každý stávající členský stát bude muset před 30. dubnem 2006 oznámit Evropské komisi, zda hodlá i nadále používat národní opatření vůči českým pracovníkům, nebo zda zavede volný pohyb. Národní opatření může stávající členský stát ponechat v platnosti nejdéle další tři roky, tedy do 30. dubna 2009. Pokud i po 1. květnu 2009 budou přetrvávat vážné problémy na trhu práce příslušného státu

a oznámí-li, že i nadále hodlá používat národní opatření, pak je výjimečně možné přechodné období prodloužit nejvíce o dva roky, tedy do 30. dubna 2011.

Podpora v nezaměstnanosti

Podporu v nezaměstnanosti bude osoba, která ztratila práci, dostávat podle právních předpisů země svého posledního zaměstnání. Po jednom měsíci jako registrovaný nezaměstnaný může občan hledat zaměstnání v jiné zemi, kam je mu po dobu maximálně tří měsíců exportováno jeho hmotné zabezpečení v nezaměstnanosti. Aby byla dávka v nezaměstnanosti exportována, musí nezaměstnaná osoba před odjezdem ze země kontaktovat příslušný úřad práce vyplácející dotyčnou dávku v nezaměstnanosti. Tento úřad práce mu vydá formulář E 303. Kromě toho se musí do sedmi dnů po odjezdu přihlásit u úřadu práce v zemi, kde se o zaměstnání uchází, a zároveň jím formulář E 303 předložit pro zachování nároku na výplatu dávek a pro jejich výplatu v přiměřené lhůtě. Žadatel musí dodržet registrační a kontrolní postupy daného státu.

Pokud během uvedené doby tři měsíců nenajde nezaměstnaná osoba zaměstnání v jiném členském státě a vrátí se před uplynutím této lhůty zpět do státu, podle jehož právních předpisů nárok vznikl, zůstává jí nadále zachován nárok na dávku v tomto (výchozím) členském státě (pokud nebyla překročena celková doba vypláčení dávek podle předpisů tohoto státu). Zmíněnou lhůtu může příslušná instituce ve výchozím státě prodloužit.

Až na poslance spadne lešení...



Čeho si poslanci více cení: lidského života nebo peněz? Odpověď na tuto otázku je možné odvodit z hlasování o vládním návrhu zákona o koordinátorovi bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveništích.

Návrh této normy připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí a poslanci jej v závěrečném hlasování odmítli schválit. V tomto volebním období to je již podruhé. Od zamítnutí prvního návrhu tohoto zákona v únoru 2003 došlo na staveništích do konce minulého roku k 39 smrtelným pracovním úrazům. Přesto nad názory, které zazněly při duchaplné poslancecké debatě, zůstává chvílemi rozum stát. Oč vlastně jde?

Stavební koordinátor by měl být odpovědnou a kvalifikovanou osobou, kterou jmenuje nebo si najímá stavebník (investor) k zabezpečení koordináčních funkcí bezpečnosti a ochrany zdraví při přípravě a realizaci stavby, pokud práce na staveništi bude vykonávat více než jedna firma, pokud budou trvat více než 30 pracovních dnů a bude na nich pracovat současně více než 20 pracovníků. Povinnost určit koordinátora se nevztahuje na jednoduché a drobné stavby, takže když si někdo chce postavit rodinný domek, žádného koordinátora nebude potřebovat, jak se mylně domnívá třeba poslankyň Alena Páralová z ODS. Pokud by si ovšem chtěla za svůj poslancecký plat vybudovat „hrad“, stavebního koordinátora by pravděpodobně potřebovala, aby jí zedníci nespadli třeba

do nebezpečné hradní „hladomorny“. Realita však není zdaleka tak úsměvná jako argumenty odpůrců zákona. Největší problémy existují především na velkých stavbách, kde pracuje několik firem. Často se navzájem neinformují o tom, co se na staveništi udělovalo předchozí den, že je tam například nebezpečný výkop, kterému by se následující den měli stavebníci vyhnout. Statistiky jsou neupřímné a není dost dobře pochopitelné, proč je někteří poslanci nechťejí slyšet. V roce 2002 došlo na stavbách k 5545 pracovním úrazům, z toho 46 bylo smrtelných. K tragickým případům velice často dochází při rekonstrukcích a bouracích pracích, kde je velké nebezpečí zřícení budov nebo pádu osob z výšky. Moc dobře to ví rodina mého tragicky zesnulého kamaráda z dětství, který při takovéto rekonstrukční práci jednoho pžeňského domu dopltil na lajdácký přístup zaměstnavatele svým 18letým životem. Tragické případy na staveništích bývají často navíc spojeny s prací „načerno“. Například při výměně klempířských prvků panelového domu v Chomutově došlo ke smrtelnému pádu dělníka, který vykonával práce na základě ústní dohody se šéfem firmy, tedy nelegálně, a zároveň byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce v Chomutově.

Z těchto důvodů se Ministerstvo práce a sociálních věcí snaží prosadit do našeho právního řádu osvědčené evropské bezpečnostní právní normy. Celková výše finančních dopadů státu i soukromého sektoru spojených s realizací nového zákona byla odhadnuta dohromady na cca 900 milionů korun. Přitom jeden smrtelný pracovní úraz stojí společnost více než 8 milionů korun. Roční ztráty za pracovní úrazy (včetně 46 smrtelných) se v roce 2002 vyšplhaly na 21 miliard korun. Tato alarmující čísla některým poslancům však stále nestačí. Přitom v zemích EU, kde byla funkce stavebního koordinátora uzákoněna, se snížil počet pracovních a smrtelných úrazů na staveništích o třetinu. Ani tento argument poslancům nestačil. Proč taky? Vždyť jde „jen“ o zdraví a životy lidí! Přitom ohrožení bývají nejen stavební dělníci, ale i lidé dennodenně procházející pod lešením rozestaveného domu.

Až na některého poslance spadne lešení, snad se mu po ráně lešenířské trubky rozsvítí a přestane naslouchat lobbyistickým nářkům stavebních firem a obhajovat nelegální zaměstnávání, které ubírá místa povětšinou uchazečům o práci. Není totiž pravda, že se stavby kvůli koordinátorům prodraží. Naopak. Bezpečnostní práce koordinátora by mohla stavebním firmám a státu nejen ušetřit peníze na náhrady za pracovní úrazy, ale mohla by zachránit řadu lidských životů.

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUČÍ TISKOVÉHO ODDĚLENÍ

Pověry o důchodové reformě

Dokončení ze strany 1

Ale ani v něm nejsou důchody hrazeny jinak než z pojistného hrazeného účastníky takového systému (zaměstnanci a zaměstnavatel), popř. z výnosů získaných investováním těchto příspěvků, jež jsou z dlouhodobého pohledu obdobou růstu pojistného kopírujícího v průběžném systému růst vyplácených mezd.

Čas od času je navrhováno převést např. ze současného průběžného systému 5 % pojistného (což představuje cca 13 až 15 mld Kč ročně) na povinné spoření s tím, že tím budou důchodové problémy rovněž vyřešeny. Každému je jasné, že stát musí současně buď dnes vyplácející důchody v uvedeném rozsahu snížit, nebo je musí financovat z jiných zdrojů. Nové prostředky tak nezíská, a samo toto opatření důchody ani do budoucna nijak obecně nezlepší.

To, oč tu běží, je jen jiné nastavení poměrů pro jednotlivé skupiny budoucích důchodců a otevření mnohem většího prostoru než dnes pro podnikání v důchodové oblasti. Soukromý příspěvkově definovaný důchodový systém podstatně snižuje solidaritu mezi důchodci a vede k tomu, že bohatší budou mít vyšší důchody a chudší občané nižší důchody ve srovnání se současným stavem.

Vláda si je všech těchto skutečností velmi dobře vědoma. Skutečnost, že se jí zdá z hlediska našich ekonomických možností nejnadhlednější reforma na tzv. NDC systém pomyslných důchodových účtů, je založena právě na poznání uvedených zákonitostí, kdy lze směřovat více k ekvivalenci a současně v maximální

míře šetřit veřejné zdroje. Země nemá k dispozici dostatečné finanční prostředky, které by umožnily přechod na povinné spoření, kdy je třeba po dlouhou dobu financovat souběžně dva důchodové systémy, a společnost není připravena na drastické škrtů v současném důchodovém systému – jejich financování na dluh by pozici českých veřejných financí dále zkomplikovalo.

Často se rovněž hovoří o tom, že je nutné zvýšit motivaci občanů k doplňkovému důchodovému spoření, k němuž bylo v roce 1994 vytvořeno penzijní přípojištění se státním příspěvkem. Jistě i o tom je možné uvažovat, ale nelze opomenout skutečnost, že občané nevyužívají plně ani současnou pobídky, které v tomto systému již dnes existují. Průměrná výše příspěvku účastníka dnes nedosahuje 500 Kč - za ně je poskytován nejvyšší státní příspěvek v měsíční částce 150 Kč - a jen málo účastníků využívá možnost odvádět ročně dalších 12 000 Kč, na které náleží daňové odpočty. Je zřejmé, že schopnost nebo vůle občanů na důchody si spořit v tomto systému má své meze. Přehlédnout nelze ani skutečnost, že naprostá většina prostředků dosud v penzijním přípojištění se státním příspěvkem vyplacených nesloužila k důchodovým účelům, tedy na starobní penze, ale k okamžité spotřebě – byla vyplacena ve formě jednorázového vyrovnání a odbytného.

JIRÍ HOFMAN
NÁMĚSTEK MINISTRA
ÚSEK PRO OBLAST SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ
A PŘÍJMOVÉ POLITIKY

Pavel Kříž: Záleží jen na nás...

Dokončení ze strany 1

Prekvapilo vás něco na EU - z oblastí zaměstnanosti, práce, sociální politiky...?

My jsme pořad točili s určitým předstihem. V době, kdy jsme pořad připravovali, vypadaly některé věci naději, že více zemí otevře trh práce okamžitě. Takže jsem spíš překvapený teď. Ale zase nesmíme zapomenout, že i pro Portugalsko a Španělsko byla uplatněna přechodná období, když přistupovali do EU.

Takže vaše představy o EU nijak neutrpěly?

Diskutovali jsme tam spíš o byrokracii a takových věcech. Ne že bych se dozvěděl něco zásadního, možná nějaké detaily, většinou jsem věděl.

Říkal jste, že k EU není lepší alternativa. Co by vidíte tedy jako hlavní přínos vstupu do EU?

Přínosem je samozřejmě opak nějaké izolace. Ať se to bude líbit lidem nebo ne, tak bez spojování ve větší celky to nepůjde. Izolace by

byla ekonomickou sebevraždou a myslím si, že je jen otázkou času, kdy bohatší země, jako je Norsko a spol., přistoupí k EU taky.

Pokud jde o ekonomiku, otevřou se trhy. Nejen že se sem naveze zboží ze západu, ale také druhým směrem. Když bude mít někdo něco, s čím by mohl konkurovat, mnohonásobně se mu zvětší prostor pro uplatnění. Na nás se budou taky vztahovat ochranná opatření EU, to znamená, že se sem nebude moc odhodit jen tak něco z Asie a jiných částí světa, což si - myslím - není špatné. Další možnosti má vláda, především může čerpat prostředky z různých fondů. Evropská unie otvírá možnosti pro lidi. Není to určitě, jak už někdo řekl, žádný recept na blahobyt. Dává to ale šanci, možnosti a to si myslím, že je nejdůležitější.

Vy sám jste žil určitou dobu v zahraničí. Mají podle vás Češi svůj specifický přístup k životu, k práci, nebo je to všude stejné?

Víte, Evropa je jiná než třeba

Severní Amerika, kde jsem žil a jsem tam hodně často. Já znám tedy Kanadu. Pokud se týká produktivity práce, tak to se zatím nedá srovnat. Tam se pracuje s neuvěřitelným nasazením, tedy pozůstatky po komunismu pořád ještě jsou.

Tam také někdo dostane zajímavou nabídku na práci a přestěhuje se na druhou stranu kontinentu. To si myslím, že bude v Evropě podobné. Tady se málokdo stěhuje za prací, protože zaprvé nechce a zadruhé nemá ani kam. Je to taky spojeno s bytovou otázkou, regulací nájemného, váže se to jedno na druhé...

Někde jsem četl, že Češi netouží ani moc po kariéře, že jsou spíš pro pohodu. Ale ono to nepůjde. Je jedno, jestli tu bude levicová nebo pravicová vláda nebo komunisti. Lidi si myslí, že někdo přijde s nějakým receptem, ale on nepřijde, ani ti komunisti, protože pokud tahle země nevyrobí něco, co by venku někdo koupil, tak se lidem bude dařit špatně, ať tady bude u vlády kdokoliv. Dneska už nejde o politiky, ale o ekonomiky a je téměř jedno, kdo tu bude vládnout. A čím dříve si to lidi uvědomí, tím lépe.

A co třeba vztah veřejnosti k handicapovaným, jsou tady rozdíly? Je vidět zlepšení oproti minulosti?

Já myslím, že lepší to určitě je. Je to nesrovnatelně lepší, než to bývalo. Za komunistů byli postižení zavíráni po různých ústavech, izolováni od veřejnosti. Sám jsem kdysi dávno za komunismu šel dělat besedu do Jedličkova ústavu a byl jsem v šoku. Byl jsem v šoku, protože jsem nikdy dřív nic takového neviděl. To se změnilo v každém případě, ale je samozřejmě strašně moc co dohánět. Starší generace je poznamenána - ne vlastní vinou, ta mladší už je na tom líp. Venku postižené i nepostižené děti vyrůstají společně už od školky. Když ty děti pak vyrostou, mají úplně jiný pohled, vnímají to naprosto normálně, jako přirozenou věc. Myslím, že už se s tím tady také začíná, a to je dobře.

Můj syn měl na základní škole v Kanadě postiženého spolužáka Seana. Zajímalo mě, co si o něm syn myslí, a on mi řekl: „Sean je úplně normální, akorát nemůže chodit.“ Když s tím od malička vyrůstají, tak pak automaticky čapnou pod schody tu kolečko-



FOTO: ČT

vou zidli a vynesou nahoru bez toho, že by nad tím nějak přemýšleli. Myslím si, že je jen otázkou času, kdy tomu bude u nás podobně.

Co je podle vás nejdůležitější, aby byl člověk v životě úspěšný ve své profesi?

Člověk by měl zapřemýšlet, co by ho v životě bavilo. Protože když začne dělat něco, k čemu nemá vůbec žádný vztah, tak nevěřím, že v tom může být

úspěšný. Zájem je základ – žene člověka dopředu. A zájem s plíí jdou ruku v ruce. Je jednodušší být pilný, když máte zájem. Měl byste se zamyslet, co by vás zhruba mohlo zajímat a co by vás bavilo, a v tom okruhu se zaměřit. Dneska navíc nesmíte čekat, až někdo přijde a něco nabídne vám, ale vy sám se pokuste něco nabídnout. Co se týká trhu práce, tak se určitě sebezodpovědně učit se jazyky, nepřetržitě na sobě pracovat.

Kam za prací ve sjednocené Evropě?

Českým občanům bude od 1. května 2004 plně otevřen trh práce v Irsku, Velké Británii, Maďarsku, Slovensku, Polsku, Estonsku, Lotyšsku, Litvě a Slovinsku. Svůj trh práce částečně otevře Dánsko, Nizozemsko, Norsko a Švédsko. Naopak ve zbylých státech EU, v Lichtenštejnsku, Švýcarsku a na Islandu trh práce zatím otevřen nebude.

Žádný členský stát nemůže svůj trh práce pro české občany uzavřít, může pouze ponechat v platnosti stávající regulační mechanismy. Přístup na trhy práce členských států tak nesmí být pro naše pracovníky složitější, než je nyní v období před vstupem. Naopak členské státy musí při obsazování volného pracovního místa v budoucnu dávat přednost našim pracovníkům před pracovníky z třetích zemí (jako Rusko, Čína, Spojené státy ...).

Ostatní nové členské státy (Maďarsko, Slovensko, Polsko, Estonsko, Lotyšsko, Litva a Slovinsko) své trhy práce pro české pracovníky plně otevrou k 1. květnu 2004. Pro Maltu a Kypr platí odlišná úprava.

V zemích, kde bude po 1. květnu volný pohyb pracovních sil z České republiky určitým způsobem upravován, jsou příslušné zákony projednávány v tamních parlamentech a jejich přijetí se očekává v dubnu 2004.

Belgie

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Belgii potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní. Přijetí příslušného speciálního královského výnosu se očekává na konci dubna 2004.

Dánsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá plně. Pro práci v Dánsku budeme potřebovat registraci. Při registraci budou dánské úřady kontrolovat pouze rovné nakládání - vyžaduje se práce na plný úvazek a plnění mzdových předpisů ze strany zaměstnavatele, který musí být řádně registrován, platit daně a zrovna nestávkovat.

Finsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci ve Finsku potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní.

Francie

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci ve Francii potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní. Jednání o přijetí dvoustranné smlouvy, která by zjednodušila přístup českých pracovníků na francouzský trh práce, se zahajují.

Irsko

Irský trh práce pro české pracovníky plně otevřen od 1. května 2004. Nebude třeba žádné povolení k zaměstnání nebo registrace.

Island

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci na Islandu potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní. Volný pohyb

pracovních sil je také součástí Dohody o Evropském hospodářském prostoru, jehož smluvní stranou je i Island.

Itálie

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Itálii potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní. Počítá se ale s kvótou pro přístup na trh práce bez jakýchkoliv omezení.

Lichtenštejnsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Lichtenštejnsku potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní. Volný pohyb pracovních sil je také součástí Dohody o Evropském hospodářském prostoru, jehož smluvní stranou je i Lichtenštejnsko.

Lucembursko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Lucembursku potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní.

Německo

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Německu potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní.

V současné době platné dohody o přístupu českých pracovníků na německý trh práce (jedná se o Ujednání o postupu při zprostředkování zaměstnání v SRN československým zájemcům na dobu nejvýše tří měsíců v průběhu jednoho roku, Dohodu o vzájemném zaměstnávání československých a německých občanů za účelem rozšíření jejich odborných a jazykových znalostí a Dohodu o vysílání československých pracovníků z podniků se sídlem v České a Slovenské Federativní Republice k zaměstnání na základě smlouvy o dílo) budou i nadále platit v těch částech, které neodporují úpravě přechodného období. Dvoustranná jednání o uzavření nové souhrnné smlouvy probíhají.

Nizozemsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá plně. Pro práci v Nizozemsku budeme potřebovat povolení k zaměstnání. Při jeho vydávání budou nizozemské úřady kontrolovat pouze rovné nakládání - soulad pracovní smlouvy s obecnými pracovními a platovými podmínkami - zejména z hlediska respektování nizozemské minimální mzdy.

Norsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá plně. Čeští pracovníci tedy budou i nadále potřebovat povolení k zaměstnání, k jeho vydání ale budou potřebovat pouze sjednanou práci, která splní kritéria minimální délky a dostatečné mzdy postačující na živo-

bytí v Norsku. Volný pohyb pracovních sil je také součástí Dohody o Evropském hospodářském prostoru, jehož smluvní stranou je i Norsko.

Portugalsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Portugalsku potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní. Portugalsko projevilo zájem o sjednání dvoustranné smlouvy o zaměstnávání, která by liberalizovala podmínky přístupu českých pracovníků na portugalský trh práce. Jednáni jsou v počáteční fázi.

Rakousko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Rakousku potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní. Jednání o dvoustranné úpravě usnadnění přístupu českých pracovníků na rakouský trh práce intenzivně probíhají.

Řecko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci v Řecku potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní.

Španělsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá a i nadále budeme pro práci ve Španělsku potřebovat standardní povolení k zaměstnání jako nyní.

Švédsko

Trh práce se pro české pracovníky neotvírá plně. Pro práci ve Švédsku budeme potřebovat registraci. Při registraci budou švédské úřady kontrolovat pouze rovné nakládání - vyžaduje se práce na stanovený úvazek minimální délky a dostatečná mzda postačující na živobytí ve Švédsku. Rozhodnutí o liberalizaci může vláda učinit bez souhlasu parlamentu.

Švýcarsko

Švýcarsko je zapojeno do volného pohybu osob v rámci Evropské unie prostřednictvím dvoustranné dohody mezi Švýcarskem a EU o volném pohybu osob. Tato dohoda také obsahuje přechodné období pro pohyb pracovníků z členských států Evropské unie do Švýcarska. Jednání o adaptaci této dohody v souvislosti s přistoupením dalších deseti nových členských států k Evropské unii jsou stále otevřena. Poslední vývoj naznačuje, že dohoda bude změněna tak, že čeští pracovníci budou ve Švýcarsku podléhat stejnému režimu, jaký bude platný pro ostatní stávající členské státy. Přechodné období pro volný pohyb pracovníků tak zřejmě bude platit i pro Švýcarsko. Jednání nicméně nebyla zatím uzavřena.

Spojené království Velké Británie a Severního Irska

Britský trh práce pro české pracovníky plně otevřen od 1. května 2004. Nebude třeba žádné povolení k zaměstnání nebo registrace.

Důsledky úniků v placení pojistného na sociální zabezpečení Neplacení pojistného se nevyplácí



FOTO: EUROPA.EB/INT

Snahy neplatit pojistné na sociální zabezpečení nebo je platit v minimální výši mají několik podob. Zaměstnanci - často v tiché dohodě se zaměstnavateli - dávají přednost výplatě pouze oficiální minimální mzdy, z níž je jim sráženo pojistné, a dalšímu (neoficiálnímu) příjmu, který dostanou vlastně „na dlaň“. Osoby samostatně výdělečně činné se zase při stanovení výměrovacího základu snaží jeho výši vykázat v takové částce, aby nebyly účastny důchodového pojištění a nemusely platit pojistné vůbec nebo pouze z minimální částky. Počínaje letošním rokem k tomu můžeme přidat záměr neplatit pojistné, třebaže k tomu osoba samostatně výdělečně činná vykonávající tuto činnost jako hlavní bude vždy povinna - kromě dalších rizik jí hrozí penále, které může narůst do hrozivých rozměrů.

Obě takto popsané skupiny si patrně neuvědomují, že tím ohrožují svůj nárok na důchod, nebo si alespoň jeho budoucí výši snižují. Nelze to označit jinak, než jako nezodpovědnost, a to tím spíše, má-li být na jejich důchod odkázána jejich rodina a v nejsmutnějších případech jejich pozůstalí.

Je asi všeobecně známo, že mezi podmínky nároku na starobní důchod patří získání alespoň 25 let doby důchodového pojištění. Rozčarování někdy nastává v případě plné nebo částečné invalidity, popřípadě úmrtí v předdůchodovém věku; nejde-li o pracovní úraz nebo nemoc z povolání, je třeba i v těchto případech splnit podmínku potřebné doby důchodového pojištění. Ta činí u osob starších 28 let dobu alespoň pěti let tak-

ového pojištění, a to získaných v posledních deseti letech před vznikem příslušného stupně invalidity nebo před úmrtím. Jestliže tato podmínka splněna není, nelze přiznat nejen plný nebo částečný invalidní důchod, ale ani důchod vdovský, vdovecký nebo sirotčí.

I když pak nárok na důchod vznikne, jeho výše může činit málo lákavou částku. To lze dokumentovat na následujících třech příkladech, jako by byl starobní nebo plný invalidní důchod přiznáván právě od dnešního dne:

V prvním případě má občan po celou dobu rozhodného období, tedy v letech 1986 až 2003, příjem ve výši průměrné mzdy. Získal-li celkem 40 let důchodového pojištění, bude jeho důchod činit 7489 Kč měsíčně, získal-li pouze 25 let, bude výše důchodu 5172 Kč.

V druhém případě si občan nechal vyplácet od roku 1993 pouze minimální mzdu. Při 40 letech pojištění bude výše činit 5881 Kč, při 25 letech pouze 4367 Kč.

Ve třetím případě platila osoba samostatně výdělečně činná od roku 1993 pojistné pouze z minimálního výměrovacího základu. Při 40 letech pojištění bude výše činit 6201 Kč, při 25 letech pouze 4167 Kč.

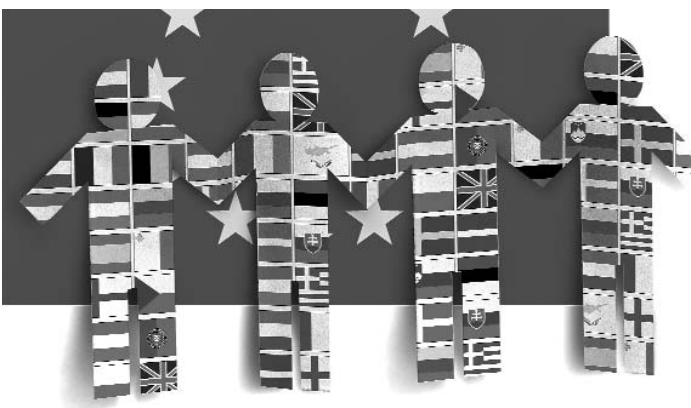
Obdobné následky mají snahy vyhnout se placení patřičných částek pojistného i v oblasti nemocenského pojištění; přitom nezapomínejme, že mezi tyto dávky patří i peněžitá pomoc v mateřství, neboli lidově „placená mateřská“.

JIRÍ HOFMAN

NÁMĚSTEK MINISTRA

ÚSEK PRO OBLAST SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ

A PRŮJMOVÉ POLITIKY



Poradna

Hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání a výplata důchodu

Má výplata hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání vliv na výplatu důchodu?

Má, ale pouze na výplatu obou typů tzv. předčasných starobních důchodů - po dobu poskytování tohoto hmotného zabezpečení nenáleží výplata těchto typů důchodů, a to až do dosažení důchodového věku. U ostatních druhů důchodů včetně tzv. řádného starobního důchodu poskytování hmotného zabezpečení uchazečů o zaměstnání vliv na výplatu důchodu nemá.

Invalidní důchod při pracovním poměru

Prý se vyplácí starobní důchod při zaměstnání, jen když je pracovní poměr uzavřen na dobu nejdéle jednoho roku. Platí to i pro invalidního důchodce, který už dosáhl věku pro nárok na starobní důchod?

Ne. Tato úprava se vztahuje pouze na poživatele starobního důchodu. Pokud pobíráte plný invalidní důchod a o starobní důchod jste nepožádal (nebo vám byla žádost zamítnuta proto, že plný invalidní důchod je vyšší, než by byl starobní důchod), nebrání samotná skutečnost, že pracujete v pracovním poměru sjednaném na dobu delší než jeden rok, nebo na dobu neurčitou, výplatu vašeho plného invalidního důchodu.

Věrnostní odměny

V kolektivní smlouvě máme sjednaný závazek zaměstnavatele, že při odpracování 20 let je nárok na částku 1500 Kč. Je zaměstnavatel povinen sledovat dosažení tohoto výročí, nebo uplatnění nároku je věcí zaměstnance a má o finanční částku žádat?

Žádný obecně závazný právní předpis neupravuje poskytování věrnostních či stabilizačních odměn. Z charakteristiky mzdy uvedené v § 4 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, podle níž se mzdou rozumí peněžitá plnění peněžitě hodnoty poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, vyplývá, že za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná zaměstnanci nikoliv za vykonanou práci, ale v souvislosti se zaměstnáním.

Peněžitá plnění poskytovaná vedle mzdy, vázaná na trvání pracovního poměru po určitou dobu nebo k určitému dni, poskytovaná z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu nebo k určitému dni /takto je obsah plnění věrnostní a stabilizační povahy definován mimo jiné v § 5

odst. 2 písm. c) zákona o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti s tím, že jsou poskytována jen z důvodu trvání pracovního poměru/ nejsou mzdou. To, že uvedené plnění není mzdou a není upraveno žádným právním předpisem, znamená, že by poskytování věrnostních odměn nemohla upravit kolektivní smlouva.

Vzhledem k neexistenci obecně závazné právní úpravy lze proto odpověď na vaši otázku nalézt jen v kolektivní smlouvě. Pokud se zaměstnavatel v kolektivní smlouvě zavázal, že zaměstnanci poskytnou odměnu v souvislosti s trváním pracovního poměru 20 let, aniž by poskytnutí odměny bylo vázáno na určité podmínky, vzniká zaměstnanci na základě tohoto závazku nárok na vyplacení odměny bez nutnosti o toto vyplacení zaměstnavatele žádat.

I když nárok na plnění věrnostní povahy není založen obecně závazným právním předpisem, lze použít analogie, podle níž nároky vyplývající z pracovníprávních předpisů je zaměstnavatel povinen uspokojovat automaticky při splnění daných podmínek, nikoliv na žádost zaměstnance. Není logické, aby uspokojení jakéhokoli nároku zaměstnance, tedy i nároku založe-

ného kolektivní smlouvou, bylo vázáno na jeho žádost. V takovém případě by již totiž nešlo o nárok zaměstnance, ale pouze o možnost poskytnutí plnění závisící na úvaze zaměstnavatele. Při poskytnutí plnění věrnostního charakteru by se však o takový případ jednat nemělo.

Pokud jde o dobu poskytnutí plnění, měl by zaměstnavatel dbát na to, aby poskytl odměnu v roce, na který připadá skutečnost zakládající závazek zaměstnavatele, a tedy za platnosti kolektivní smlouvy (pokud byla uzavřena na jeden rok a ne na delší období), v níž je závazek zaměstnavatele obsažen.

Oprava

V březnovém čísle našich novin došlo u příspěvku „Rozhodné období pro výpočet průměrného výděľku“ k nesrovnalosti. Odpověď na otázku vycházela z jiného časového údaje o datu rozvázání pracovního poměru. Tímto datem nemělo být 31. prosince, ale 30. září. Autor příspěvku i redakce se tímto čtenářům omlouvají.

KRÁTCE

Nový komisař EU pro oblast zaměstnanosti a sociálních věcí

Dne 11. března 2004 potvrdila Rada ministrů jmenování pana Stavrose Dimase do funkce evropského komisaře pro oblast zaměstnanosti a sociálních věcí. Pan Dimas byl jmenován v návaznosti na rezignaci komisařky Diamantopoulou a bude vykonávat funkci po zbytek mandátu.

Informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci po celé rozšířené Evropě

Od 25. března 2004 spustila Evropská agentura pro BOZP své oficiální webové stránky nově v devíti jazycích přístupujících zemí. Můžete se o tom přesvědčit na adrese: <http://agency.osha.eu.int/>. Evropská



unie založila Evropskou agenturu pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci jako reakci na potřebu výměny informací v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Agentura má své sídlo ve španělském Bilbao. Na konci března navštívil Českou republiku ředitel této agentury Hans-Horst Konkolewsky. Fotografie je z tiskové konference, která se konala 30. března v budově Ministerstva práce a sociálních věcí.

Stravování zaměstnanců a pracovní cesty

Nakladatelství Aspi Publishing vydalo publikaci „Stravování zaměstnanců a pracovní cesty v otázkách a odpovědích“ autorky Marie Salačové a kolektivu. Příručka stručně a výstižně vysvětluje problematiku tuzemských i zahraničních cest a cestovních náhrad a přehledně shrnuje pravidla při stravování zaměstnanců ve vlastním zařízení i prostřednictvím jiných subjektů.

Ministr navštívil pražské Letňany

V březnu navštívil ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach pražské Letňany. Setkal se s místním starostou Josefem Dobrým a došlo i na sportování v aquaparku. Zdejší samospráva je jako jedna z mála v České republice úspěšná při budování malometrážních nájemních bytů

pro sociálně slabé. Na výstavbě těchto bytových jednotek se jeví účelná především spolupráce obce a stavebního bytového družstva.

28. duben - Mezinárodní den obětí a zraněných při pracovních úrazech

Generální tajemník MKSO Guy Ryder vydal 11. března 2003 sdělení adresované globálnímu a národnímu orgánům odborů, v němž vyzývá, aby pomohly iniciovat u svých vládních vedoucích k formálnímu uznání 28. dubna - Mezinárodního dne obětí a zraněných při pracovních úrazech - jako národního dne smutku. Na tento den odbory tradičně plánují široké spektrum aktivit. „Chtěli bychom, aby letos byla v každé zemi alespoň jedna hlavní akce doprovázená menšími tam, kde to bude možné,“ prohlásil Ryder.

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (jen) pomáhají řešit nezaměstnanost**Úřady práce a aktivní politika zaměstnanosti**

Neustálý mírný nárůst počtu uchazečů o zaměstnání na úřadech práce v celé České republice v několika posledních měsících roku 2003 i v průběhu prvních dvou měsíců roku letošního a dosažení historického maxima ve výši míry nezaměstnanosti v samém závěru měsíce února (10,9 %) staví samozřejmě do popředí zájmu široké veřejnosti otázky, jakými způsoby je možné se s touto problematikou co nejrychleji a neefektivněji vyrovnat a docílit optimálního stavu, kdy nabídka počtu volných pracovních míst od zaměstnavatelů bude odpovídat poptávce po volné pracovní síle na trhu práce.

Velice zjednodušeně je možné říci, že každý region v České republice má svá specifika týkající se jak polohy uvnitř státu, tak historického vývoje daného území i počtu obyvatel a jeho struktury a složitý komplex všech těchto na sebe vzájemně působících podmínek má zásadní vliv na utváření konkrétní situace na trhu práce. Každý úřad práce se proto potýká s jinou výší nezaměstnanosti a odlišnými problémy na svém regionálním trhu práce a samozřejmě volí i poněkud odlišné způsoby řešení. Obecné problémy týkající se rizikových a velice těžko umístitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou ale prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze zcela jednoznačně zařadit absolventy ze škol, občany se zdravotními postiženími, uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikací s přihlédnutím k potřebám trhu práce, rovněž tak uchazeče dlouhodobě neumístitelné a v předdřívodovém věku, sociálně nepřízpůsobivé a ženy s malými dětmi. Pro uvedenou skupinu uchazečů o zaměstnání se v současné době jen velice obtížně hledá pracovní uplatnění. Částečně mohou vypomoci jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti uplatňované úřady práce a realizované v praxi za přispění jednotlivých zaměstnavatelských subjektů. Je potřeba si uvědomit a mít stále na zřeteli, že se skutečně jedná jen o „částečnou pomoc“, neboť uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti není všelékem, který vyřeší problematiku situací na trhu práce navždy a s definitivní platností. Její využití je pouze jedním z mnoha faktorů řešení situace a hlavním cílem je pomocí najít ztracené pracovní uplatnění či nápovědu u rizikových skupin uchazečů o zaměstnání, snížit nezaměstnanost v regionu a pokusit se vytvořit v rámci daných možností stabilní pracovní místa.

Jaké jsou v současné době využitelné konkrétní nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, pro které skupiny uchazečů o zaměstnání se mohou používat, za jakých podmínek a kdo je vůbec může využívat?

Dohody o absolventské praxi

Jak již bylo uvedeno, jednou z nejrizikovějších skupin uchazečů o zaměstnání jsou absolventi škol. Jejich uplatnění je velice ztíženo faktem, že po ukončení studia nemají žádnou praxi a nemohou ji získat a svoji pozici tím na trhu práce vylepšit, neboť o ně ze strany zaměstnavatelů není zájem. Proto pro uvedenou skupinu uchazečů o zaměstnání mohou úřady práce využít jeden z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, a to jsou tzv. dohody o absolventské praxi. V praxi to znamená, že příslušný úřad práce může uzavřít se zaměstnavatelem takovou dohodu až na dobu 12 měsíců a poskytnout zaměstnavateli smlouvou dohodnutý finanční příspěvek. Důležité pro potenciální zájemce ze strany zaměstnavatelů je vědět několik základních podmínek: O uzavření dohody je nutné úřad práce požádat písemně a v rámci každé dohody je na vytvoření pracovního místa umístěn absolvent, který musí být v době uzavření dohody uchazečem o zaměstnání. Absolvent musí v rámci uzavřené dohody vykonávat práci ve stejném oboru, v němž vystudoval např. střední školu, nelze tedy uzavřít dohodu pro absolventa ekonomické školy na strojírenský obor a opačně. Výše finančního příspěvku poskytovaného úřadem práce a způsob jeho hrazení je rovněž uvedena v dohodě a závisí jak na situaci daného trhu práce, tak na finančních možnostech úřadu práce a na stanovených prioritách v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. O uzavření dohody nelze v žádném případě požádat zpětně, tedy za situace, kdy zaměstnavatel přijal do normálního pracovního poměru absolventa evidovaného úřadem práce a až po nějakém čase zjistil, že mohl v rámci aktivní politiky zaměstnanosti čerpat finanční prostředky. Zákon v tomto případě hovoří jasnou řečí a veškeré diskuse jsou v tomto ohledu zbytečnou ztrátou času. U jednoho zaměstnavatele může být takto umístěno i několik absolventů, a to i na dobu kratší, než je výše uvedených 12 měsíců.

Rekvalifikace

Velice efektivním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti, jehož využívání umožňuje nástup



Jednání zprostředkovatelky s uchazečem o zaměstnání

FOTO: ARCHIV ÚP OSTRAVA

uchazečů o zaměstnání do trvalých pracovních poměrů, jsou rekvalifikace. Již sám název napovídá, co je obsahem i účelem tohoto nástroje a úřady práce se pochopitelně zaměřují při využívání rekvalifikací na ty obory a profese, po kterých je na daném trhu práce největší poptávka. Úřad práce může po domluvě s každým konkrétním uchazečem o zaměstnání uzavřít dohodu o rekvalifikaci a uhradit náklady spojené s rekvalifikačním kurzem, a to až do jejich celkové výše. Pokud uchazeč o zaměstnání zařazený do rekvalifikace dojde v jejím průběhu do školicího zařízení a vzniknou mu s dopravou určité náklady, lze v dohodě uvést, že úřad práce za stanovených podmínek uhradí i tyto náklady. Často se pracovníci úřadů práce setkávají s dotazy uchazečů o zaměstnání, jaké rekvalifikační kurzy úřad práce organizuje a zdali vůbec mají možnost se do rekvalifikace přihlásit. Na druhou otázku lze odpovědět jednoznačně kladně, úřady práce se spíše v praxi setkávají s opačnou situací, kdy uchazeč o zaměstnání nejvíce příšný zájem se sebou dále pracovat a přizpůsobit se měnícím se podmínkám na trhu práce. Na otázku první je možné reagovat asi v tom smyslu, že dnes není prakticky problémem zajistit jakoukoliv rekvalifikaci, školicích a vzdělávacích zařízení je nepřeberná řada, důležitým hlediskem při rozhodování zůstává především následná uplatnitelnost uchazeče na trhu práce. Jak již bylo uvedeno u dohod na absolventské praxi, konkrétní zaměření rekvalifikačních kurzů podá zájemcům každý příslušný úřad práce.

CHRÁNĚNÉ DÍLNY A PRACOVÍŠTĚ

Velice početnou a bohužel dlouhodobě takřka neumístitelnou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou občané se zdravotním postižením, tj. občané se změnou pracovní schopností (ZPS) a občané se změnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s TZP). I přes různé legislativní snahy podpořit vznik nových pracovních míst pro tyto občany či zajistit odpovídající výrobu a odbyt výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnávání osob zdravotně postižených je situace i nadále velice neutěšená. Úřady práce mohou i v tomto případě finančně pomoci zaměstnavatelům při vytváření nových pracovních příležitostí v rámci tzv. chráněných dílen a chráněných pracovišť. Pro objasnění pojmů - chráněná dílna je pracoviště, ve kterém pracuje z celkového počtu zaměstnanců více než 60 % osob se změnou pracovní schopností, chráněné pracoviště je např. pracoviště v domácnosti pracovníka, který je občane se změnou pracovní schopností. Místně příslušný úřad práce může na žádost zaměstnavatele uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku na zřízení pracovních míst v chráněné dílně či na chráněném pracovišti a zákonem je stanovena maximální výše příspěvku na částku 100 000 Kč na jednoho občana se změnou pracovní schopností. Tyto prostředky mohou být při posouzení konkrétních podmínek určeny na nutné stavební úpravy budoucích pracovišť (vybudování bezbariérového vstupu, rekonstrukce topení, elektroinstalací apod.) nebo na vybavení potřebným výrobním zařízením, nábytkem apod. Zaměstnavatel se v uzavřené dohodě zavazuje, že poskytnuté prostředky od úřadu práce využije stanoveným způsobem, do šesti měsíců od jejich obdržení doloží úřadu práce doklady o jejich čerpání a že vzniklá pracoviště bude provozovat minimálně po dobu 24 měsíců. Po vybudování takto vzniklých pracovišť a jejich obsazení občany se změnou pracovní schopností má zaměstnavatel možnost požádat úřad práce o příspěvek na provoz chráněných dílen či pracovišť. Rovněž u tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je zákonem stanovena maximální výše příspěvku poskytovaného úřadem práce, a to 40 000 Kč ročně na jednoho občana se změnou pracovní schopností. Příspěvkem lze hradit náklady např. na nájem, na doplatek do minimální mzdy, na topení, na svícení, u chráněných dílen třeba i na režijní mzdy obslužného per-

sonálu (vedoucího chráněné dílny, poměrnou část mezd pracovníků obslužného personálu), u chráněných pracovišť zřízených v domácnosti občana také náklady spojené s rozvozem a svozem materiálu a hotových výrobků. Způsob hrazení těchto příspěvků je uveden v dohodě mezi úřadem práce a zaměstnavatelem a v tomto případě záleží na zvyklostech a zkušenostech každého úřadu práce.

VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE

Další rizikovou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou uchazeči se základním vzděláním, se zdravotním omezením, sociálně nepřizpůsobiví, ženy s malými dětmi a dlouhodobě evidovaní na úřadech práce. Především pro tyto skupiny je určen další nástroj aktivní politiky zaměstnanosti, a to veřejně prospěšné práce. Už sám název vysvětluje podstatu tohoto nástroje, který úřady práce uzavírají opět na základě podaných žádostí od zaměstnavatelů (ve většině případů se v tomto případě jedná o obce či města), a to maximálně na dobu 12 měsíců. Ve srovnání s dohodami o absolventských praxích jsou tyto dohody uzavírány ne na konkrétní uchazeče o zaměstnání, ale na počet míst a z tohoto faktu mohou vzniknout situace, kdy se na jednotlivých místech po dobu platnosti dohody může vystřídát i větší počet uchazečů o zaměstnání. Činnostmi, které zaměstnanci obcí většinou vykonávají, mají charakter pomocných úklidových, zednických či lakýrnických prací, možné je samozřejmě vykonávat pomocné práce v obcích či městských lesích, při čištění koryt potoků apod. Úřady práce opět poskytují zaměstnavateli dotaci na prokazatelně vzniklé mzdové náklady pracovníků v dohodnuté výši a mohou současně hradit zdravotní a sociální pojištění pracovníků umístěných na veřejně prospěšných pracích. Konkrétní počet nově zřizovaných pracovních míst u jednotlivých zaměstnavatelů a výše poskytované dotace se liší podle jednotlivých regionů a podrobnější informace tak lze získat pouze u pracovníků příslušného úřadu práce.

SPOLEČENSKY ÚČELNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Posledním nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou tzv. společensky účelná pracovní místa (SÚPM). Některé zaměstnavatele až desítky těchto dost dlouhý název, ve své podstatě to však nic hroživého není, spíše naopak. Zaměstnavatel, který má zájem zaměstnat např. dlouhodobě neumístitelného uchazeče o zaměstnání či absolventa ze školy v jiné profesi, než kterou konkrétní uchazeč o zaměstnání vystudoval, má možnost po dohodě s úřadem práce využít právě tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti. Opět je v prvé řadě nutné požádat příslušný úřad práce o uzavření dohody, ta je směřována - podobně jako dohoda o absolventské praxi - na konkrétního uchazeče o zaměstnání a doba, na kterou může být dohoda uzavřena, je zákonem limitována na 24 měsíců. Výše dotace ze strany úřadu práce je opět značně variabilní podle jednotlivých regionů, při poskytování příspěvku na úhradu mzdových nákladů lze současně hradit i náklady na zdravotní a sociální pojištění pracovníků v dohodnuté výši. Dohodu lze uzavřít jak s právnickou, tak i fyzickou osobou a na její uzavření není právní nárok, ostatně stejně tomu je i u ostatních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Dalšími formami SÚPM mohou být finanční výpomocí, dotace na úhradu úroků z úvěrů či jiné účelově určené dotace, a to i pro uchazeče o zaměstnání, kteří se rozhodnou vykonávat samostatnou výdělečnou činnost a jsou v době uzavření dohody s úřadem práce vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání (výše příspěvku může činit v závislosti na předpokládaných nákladech na zřízení místa maximálně 80 000 Kč při závazku udržení místa po dobu minimálně dvou let). Konkrétní podmínky pro uzavření výše uvedených dohod a výši příspěvků poskytované každému příslušnému úřadu práce.

Ing. ZDENĚK BĚLOHLÁVEK

VEDOUcí ODDELENÍ TRHU PRÁCE ÚRADU PRÁCE V BEROUNĚ

Objednávka předplatného jen za cenu poštovního a balného!

Objednávám roční předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:

Příjmení a jméno:

Ulice a č. p.:

PSC, 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).
Výplněný kupon zašlete na adresu vydavatelství.

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!objednávky předplatného na bezplatné telefonní lince:
800 10 44 10 nebo žádejte u svých trafikantů!

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ ■ Přírodní antibiotika: Sbohem nemocím!

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

Zdraví:
Klíšťata- zabijáci

Mytologie:
Lidožravý strom

Adoptovala jsem dítě
Petra Voláková



Vysoká škola J.A. Komenského
nabízí ve školním roce 2004/2005
vysokéškolské bakalářské a magisterské studium v oborech:
bakalářské (tříleté)

- **vzdělávání dospělých**
studium pro budoucí zřizovatele dospělých ve vzdělávacích zařízeních, pro řídící pracovníky ve vzdělávacích a personálních útvarech...
- **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 (žurnalisté), 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:
Tržitzé 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 schránek
nejlevnější inzerce

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

strategic consulting

member of

FINANCIAL DYNAMICS
BUSINESS COMMUNICATIONS**CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ****Hledáte práci?****Už nemusíte pátrat v inzertních novinách!**

V CENTRU PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ
si vyberete ze široké nabídky seriózních
dlouhodobých i krátkodobých zaměstnání
a brigád ve všech oborech.

Zájemcům o práci poradí vyškolení odborníci.
Za sprostředkování zaměstnání si neúčtujeme
žádnou provizi ani poplatek!

ZAMĚSTNÁNÍ zprostředkujeme ZDARMA!

CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ
Plzeňská 168, Praha 5
Telefon: 257 223 359
E-mail: praha5@start.cz

Start**Hledáte zaměstnance?****Už nemusíte podávat inzeráty a pořádat konkurzy!**

Zaměstnavatelům nabízíme recruitment
a ostatní služby spojené s personálním
poradenstvím. V naší databázi uchazečů
o práci si jistě vyberete.



Zárukou kvality služeb
CENTRA PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ
je naše členství v Asociaci poskytovatelů
personálních služeb.

CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ
Plzeňská 168, Praha 5
Telefon: 257 223 359
E-mail: praha5@start.cz

Start**CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ**

BOZP A ÚLOHA ODBORŮ

Odborový svaz Stavba ČR

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci je historicky i v současnosti jednou z domén odborů. Je dostatečně prokázáno, že tam, kde nepůsobí odbory, je stav v této oblasti většinou podstatně horší. Mohli by tam sice fungovat zástupci zaměstnanců pro BOZP, ale to by jejich ustavení musela písemně požadovat nejméně jedna třetina zaměstnanců firmy s více než 10 zaměstnanci. Není jisté, zapotřebí rozvádět, jaká je při současné úrovni nezájemnosti odvaha zaměstnanců uplatnit takové požadavky.

Tam, kde odbory existují, je situace podstatně příznivější jak pro zaměstnavatele, tak i pro zaměstnavatele. Odboroví specialisté na BOZP, ať již z řad zaměstnanců nebo z řad profesionálů odborových svazů, jsou totiž mimo kontrolní činnosti také schopni poskytnout zaměstnavatelům řadu důležitých informací a upozornění, která vycházejí zejména ze znalosti pracovišť a z uplatnění jiného úhlu pohledu na veškerá rizika, eliminujícího tzv. provozní slepotu, kterou většina firemního managementu logicky trpí.

V našem odvětví, ve stavebnictví a příbuzných oborech, se z konkrétních závd a nedostatků nejčastěji vyskytuje podceňování úrazové a hygienické prevence, tedy závady při pracích ve výškách a nad volnou hloubkou, zemních pracích, chybějící přepracované kontroly a revize veškerých zařízení, nedostatečné hodnocení rizik, nevyhovující skladování materiálů a předmětů, špatný stav sanitárních zařízení, nedostatečné zajištění první pomoci apod. Radu nedostatků opakovaně zjišťujeme také v evidenci, registraci a odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání, v odborné a zdravotní způsobilosti zaměstnanců k určitým druhům práce a v přidělování a používání osobních ochranných pracovních prostředků. Je ale zároveň zapotřebí konstatovat, že zmíněné závady a nedostatky se v podstatě větší míře vyskytují zejména u malých a středních firem.

Aktivita naší svazové inspekce bezpečnosti práce jsou kromě kontrolní činnosti zaměřeny také



PROGRAM "BEZPEČNÝ PODNIK"

Vyhlášení programu „Bezpečný podnik“ před 8 lety jsme přivítali zejména pro jeho předpokládaný přínos ke zlepšení úrovně BOZP a po celou tuto dobu zaměstnavatelským subjektům v okruhu naší působnosti zapojení do tohoto programu doporučujeme. Ze stavebních firem tento titul získal jako první (a následně i obhájil) Metrostav a.s., postupně se zapojují i další zaměstnavatelé ze stavebnictví a výroby stavebních hmot. Na stavu BOZP v těchto firmách je to znát – nevyskytují se tam až na ojedinělé výjimky takové závady a nedostatky, které by bezprostředně vážným způsobem ohrožovaly životy a zdraví lidí. A i s drobnějšími závadami a nedostatky, které běžně vznikají při každé lidské činnosti, se systémy řízení BOZP těchto firem dokážou rychle a účinně vypořádat.

Domníváme se však, že k větší motivaci firem k zapojení do těchto aktivit by konkrétně ve stavebnictví přispělo např. zohledňování titulu „Bezpečný podnik“ při výběrových řízeních na státní i ostatní zakázky, úprava systému zákonného úrazového pojištění, jež by tyto aktivity rovněž zohledňovala, a v neposlední řadě větší medializace a propagace dobrých výsledků firem v této oblasti.

Systémový přístup k řízení BOZP - vlastně podstata programu „Bezpečný podnik“ - už několik let prosazujeme prostřednictvím již zmíněné odvětvové kolektivní smlouvy uzavírané s partnerským zaměstnavatelským svazem. Ta je potom vodítkem pro podnikové kolektivní smlouvy, které upravují mj. i konkrétní zajišťování BOZP ve firmách.

RADOŠLAV VLASÁK
HLAVNÍ SVAZOVÝ INSPEKTOR
BEZPEČNOSTI PRÁCE
ODBOROVÝ SVAZ STAVBA ČR

PŘEDSTAVUJEME

Česká rafinérská

Česká rafinérská je největším zpracovatelem ropy v České republice. Provozuje rafinérie v Litvínově a Kralupech nad Vltavou. Jejich společná kapacita činí více než 8,5 milionů tun ropy ročně. Česká rafinérská vyrábí automobilové benziny, motorovou naftu, letecké pohonné hmoty, topné oleje, kapalné plyny (propan-butan), asfalty, suroviny pro petrochemii a další ropné produkty. Její pohonné hmoty se prodávají u poloviny čerpacích stanic v ČR. Významná část produkce je určena na export, především do sousedních zemí.

Produkty České rafinérské splňují nejen veškeré kvalitativní požadavky českých norem, ale u řady parametrů dosahují dokonce lepších hodnot. Od roku 2002, tedy o rok dříve než bylo v ČR požadováno, splňuje její produkce i standardy EU 2000. V současné době se Česká rafinérská svým strategickým programem „Čistá paliva“ již připravuje na to, aby splnila i standardy EU, které vstoupí v platnost v roce 2005.

Česká rafinérská do svého technického rozvoje investovala od roku 1996 více než 17 miliard Kč. Tyto rozsáhlé investice směřovaly do třech hlavních oblastí: do výstavby dvou nových konverzních jednotek, které zvyšují komplexnost zpracování ropy; do obnovy a modernizace existujících zařízení (tzv. investice stay-in-business) se zřetelem na zvýšení bezpečnosti provozování a automatizaci obsluhy technologických celků; do opatření na ochranu životního prostředí v souladu s požadavky ekologických zákonů.

Největší investiční akcí v hodnotě 7 miliard Kč, řazenou i k největším investičním akcím celého českého průmyslu po

roce 1990, byla výstavba jednotky fluidního katalytického krakování. Tato jednotka, která byla v rafinérii Kralupy uvedena do provozu v roce 2001, přesunula kralupskou rafinérii z kategorie tzv. hydroskimmingových do kategorie rafinérií s komplexním zpracováním a spolu s druhou novou konverzní jednotkou – visbreakingem, uvedenou do provozu v litvínovské rafinérii v závěru roku 1999, zařadila Českou rafinérskou mezi moderní rafinérie s vysokou konkurenceschopností vůči zahraničním společnostem. V obou rafinériích byly vybudovány i nové centrální velny, na něž bylo převedeno řízení všech technologických jednotek. Hodnota této investice představuje rovněž několik miliard korun.

Nové technologie umožnily společnosti významně zvýšit výrobu tzv. světlých produktů, především pohonných hmot, po kterých stoupá poptávka. Na druhé straně pak umožnily snížit výrobu topných olejů, po kterých poptávka naopak klesá. Vedle zvyšování objemu produkce výrobků s vyšší užitnou hodnotou společnost věnuje maximální pozornost i zvyšování jejich kvality a v souvislosti s tím i péči o životní prostředí a bezpečnost práce. V roce 2001 firma získala certifikaci podle mezinárodních norem ISO 9001 a ISO 14001. Společnost je rovněž držitelem certifikátu Responsible Care - odpovědné podnikání v chemii. V dubnu 2003 firma získala titul Bezpečný podnik. Na poli bezpečnosti práce dosáhla v loňském roce rekordního výsledku, jenž ji mezi rafinériemi řadí do světové špičky. Její pracovníci spolu s kontraktory odpracovali osm milionů hodin bez registrovaného úrazu. Znamená to, že téměř tři roky nezaznamenali žádný pracovní úraz, který by měl za následek pracovní neschopnost.

V srpnu roku 2003 Česká rafinérská přešla na nový princip fungování. Na základě rozhodnutí svých akcionářů od tohoto data působí jako tzv. přepracovací rafinérie. V praxi to znamená, že obchodní činnost přešla na její akcionáře, kterým Česká rafinérská za úplatu zpracovává ropy a dodává jim hotové výrobky, s nimiž pak oni sami obchodují.

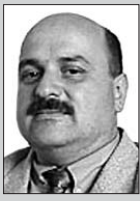


Křížovka

DO SPORTOVNÍHO ZÁPOLNÍ SE STAROSTOU PRAŽSKÝCH LEIŇAN JOSEFEM DOBRÝM SE V BŘEZNU PUSTIL MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ZDENĚK ŠKROMACH PŘI NÁVŠTĚVĚ LEIŇANSKÉHO AQUAPARKU. OBA POLITICI VKRÁČELI VE SPORTOVNÍM OBLEČENÍ DO POSILOVNY, POSTAVILI SE NA BĚŽECKÉ PÁSY A DALI SE DO PĚTMINUTOVÉHO BĚHU. MINISTRA ŠKROMACHA JEHO VÝKON DOSLOVA POLITICKY INSPIROVAL A POZNAMENAL: (VÍZ TAJENKA)

	Africká opice	Kladná elektroda	Značka radia	A sice	Zbřehovec (botan.)	Chůva (dětský)	Čistící prášek	SPZ Topolčan	Zhavít vousů	Druh tkaniny	Západočech	Solmizační slabika	Zrušit	Pořadí	1000 kg
Stepní hlohovec				Cizí ženské jméno							České město MPZ Polska				
Baalova družka				1. díl tajenky Část Prahy 6											
SPZ Kolína			Pražský podnik Jinak zvaný					Severská usedlost Kdeže				Pryč Vojsko (básničky)			
Domácky Adéla				Turecký titul Zlý skřítek			Listnatý strom Štětina jezovce				Čirá tekutina Kloudné				
Pona						Bůh Germánů SPZ Ostravy					Předložka Ostrov M. Súd			2. díl tajenky	Záporně nabitá částice
Staroperejský palác	Domácky Ilona Tohoto roku				Pcháč Ženské jméno					Pohádkový princ Asiat					
Asijský sokolík				Velké šelmy Luční tráva				Evropan Sémův syn				Tento Čerpací stanice			
Domáci zvíře				Italské město Vozkiv povel					Antická hra Oddělení nemocnic					Rímských 501 Slovenský souhlas	
Značka astatu			SPZ Nitra Značka bizmutu			Mongol. rolník Iniciály Klukové					Jitro Značka milampéru				
3. díl tajenky							Druh papouška				Nezvalova hrdinka				
Snad				Rýnský člun			Epidemie				Pobítka				Pomůcka: Ajuga, alea, Siema

Harmonizace vykazování registrované míry nezaměstnanosti



Současná metodika výpočtu měsíční registrované míry nezaměstnanosti až do úrovně okresů byla zavedena od 1. ledna 1997 v návaznosti na metodická doporučení OECD, EUROSTATU a ILO. Míra registrované nezaměstnanosti publikovaná MPSV je údaj, jehož konstrukce vychází z přesné evidence všech registrovaných, neumístěných uchazečů o zaměstnání vedené úřady práce v okrese trvalého bydliště uchazeče a z počtu zaměstnaných v národním hospodářství s jediným nebo hlavním zaměstnáním podle výsledků výběrového šetření pracovních sil (VŠPS) - klouzávkový průměr posledních čtyř čtvrtletí.

Druhým ukazatelem míry nezaměstnanosti v ČR je obecná míra nezaměstnanosti publikovaná Českým statistickým úřadem, která je mezinárodně srovnatelným ukazatelem počítaným podle metodiky ILO. Tato obecná míra nezaměstnanosti je vykazována na úrovni krajů (NUTS3) čtvrtletně.

	10/2003	11/2003	12/2003
Registrovaná míra nezaměstnanosti (MPSV)	9,9 %	9,9 %	10,3 %
Obecná míra nezaměstnanosti z VŠPS (ČSÚ) ve 4. čtvrtletí	8,1 %		

I v zemích EU existují dva zdroje vykazování míry nezaměstnanosti a rozdíly údajů o nezaměstnanosti mezi oběma zdroji jsou obvyklé i v těchto státech. Rozdíl mezi obecnou mírou nezaměstnanosti a mírou registrované nezaměstnanosti je značný v řadě zemí a lze z toho usuzovat, že oboustranně statistické odchýlení je především důsledkem odlišností v legislativě a míře aktivní politiky zaměstnanosti a v dalších oblastech sociální politiky jednotlivých zemí.

Z porovnání s členskými a ostatními kandidátskými zeměmi EU vyplývá, že difference mezi obecnou mírou nezaměstnanosti z VŠPS a registrovanou mírou nezaměstnanosti v ČR je nižší než ve většině těchto zemí. Přesto je tento rozdíl námětem častých komentářů sdělovacích prostředků.

Z důvodu vstupu ČR do EU se vedení MPSV zabývalo možnostmi harmonizace vykazování míry nezaměstnanosti těchto dvou ukazatelů. Byly navrženy dvě varianty. Zrušit vykazování měsíční registrované

míry nezaměstnanosti na MPSV, nebo zachovat měsíční vykazování registrované míry nezaměstnanosti na všech úrovních a upravit stávající metodiku výpočtu. V souvislosti s naším vstupem do Evropské unie je důvodem úpravy také nutnost zohlednit skutečnost, že mezi uchazeče o zaměstnání se nově budou zahrnovat i případní uchazeči o zaměstnání ze zemí Evropského hospodářského prostoru.

Po zvážení všech dopadů první varianty se MPSV rozhodlo přistoupit k úpravě vlastní metodiky výpočtu registrované míry nezaměstnanosti. Podle stávající metodiky se míra registrované nezaměstnanosti vypočítává ze všech uchazečů o zaměstnání - občanů ČR registrovaných na úřadech práce. Od druhého čtvrtletí 2004 se začne míra registrované nezaměstnanosti počítat podle metody ILO (EUROSTATU) z tzv. dosažitelných uchazečů o zaměstnání včetně občanů EU. To jsou ti uchazeči o zaměstnání, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání při

nabídce vhodného pracovního místa, tj. evidovaní nezaměstnaní, kteří nemají žádnou objektivní překážku pro přijetí zaměstnání. Za dosažitelné se nepovažují uchazeči ve vazbě, ve výkonu trestu, na základní, náhradní nebo civilní službě, uchazeči pobírající peněžitou pomoc v mateřství, nebo jimž je poskytováno hmotné zabezpečení po dobu mateřské dovolené, uchazeči v pracovní neschopnosti, uchazeči zařazení na rekvalifikační kurzy nebo uchazeči vykonávající krátkodobé zaměstnání.

Občané států EU včetně občanů dalších států evropského hospodářského prostoru a cizinci ze třetích zemí legálně pracující či podnikající na území ČR budou nově zařazováni při výpočtu registrované míry nezaměstnanosti mezi zaměstnané.

Celkový počet uchazečů o zaměstnání registrovaných na úřadech práce podle bydliště bude i nadále vykazován jako doposud.

Ing. MIROSLAV PŘIBYL
ŘEDITEL ODBORU TRHU PRÁCE
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - III.

Středočeský kraj

Středočeský kraj patří velikostí, počtem obcí i obyvatel mezi největší kraje České republiky. Jeho rozloha zabírá téměř 14 % území ČR. Zahnuje celkem 12 okresů (nejvíce mezi novými kraji ČR), které se dohromady skládají z 53 spádových obvodů pověřených obecních úřadů a 1 vojenského újezdu – Brdy v okrese Příbram.

Poloha Středočeského kraje významně ovlivňuje jeho ekonomickou charakteristiku. Úzká vazba s hlavním městem a hustá dopravní síť činí polohu kraje mimořádně výhodnou. Naopak zřejmá nevyváženost vztahu Prahy (jako metropole celorepublikového významu) a středních Čech (jako periferie Prahy) je pro kraj nevýhodou. Tato skutečnost, stejně jako absence krajského města jako správního centra limitují rozvoj kraje. Pražská středoecká aglomerace, do níž spadá téměř 38 % obcí kraje s více než 46 % obyvatel, tvoří zázemí hlavního města. Kraj je pro Prahu významným zdrojem pracovních sil, doplňuje pražský průmysl, zásobuje Prahu potravinami, poskytuje metropoli svůj rekreační potenciál. Intenzita sociálně-ekonomických vztahů je nejvíce ovlivněna dojížděnou za prací, která je z hlediska sociálně-geografické regionalizace nejrůznovějším pohybem (procesem) v území.

NEZAMĚSTNANOST

Počet uchazečů o zaměstnání evidovaných na úřadech práce k 31. 12. 2003 vzrostl oproti stejnému období předchozího roku o 4,9 % - činil 43 937 uchazečů, z toho bylo 52,8 % žen. Registrovaná míra nezaměstnanosti zjištěná na základě evidence úřadů práce vzrostla koncem prosince 2003 na 7,4 %, ve stejném období předchozího roku tato hodnota činila 7,2 %. K jejímu nárůstu došlo téměř ve všech okresech Středočeského kraje. Nejvyšší nezaměstnanost byla zaznamenána v okresech Kutná Hora (11,9 %) a Kolín (10,2 %), nejnižší pak v okresech Praha-západ (3,0 %) a Praha-východ (3,8 %).

Ke konci prosince 2003 dosáhl počet volných pracovních míst 5970, na jedno volné pracovní místo tedy v průměru připadalo 7,4 uchazeče o práci, o 20,9 % více než v roce 2002. Počet volných míst se zvýšil o 14,1 %, naproti tomu se snížil počet volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé o 20,9 a uchazeče se změněnou pracovní schopností o 29,0 %.

Z hlediska republikové úrovně je míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji podprůměrná, nicméně již na úrovni okresů kraj je hodnota tohoto ukazatele značně diferencována (Praha-západ 3,0 %, Praha-východ 3,8 % versus Kladno 9,9 %, Kolín 10,2 % a Kutná Hora 11,9 %).

Ve vzdělanostní struktuře ucha-

zečů o zaměstnání převažují ve Středočeském kraji kategorie uchazečů se základním vzděláním, kterých bylo k 31. 12. 2003 v evidenci 13 609, a kategorie absolventů se vzděláním SOU a SO, kterých je vůbec nejvíce, a to 17 662, což je 40,2 % všech evidovaných uchazečů o zaměstnání. Obě tyto skupiny jsou se svými stavy přibližně na úrovni roku 2002.

Ve věkové struktuře je evidováno nejvíce občanů ve věkovém rozmezí 20 až 24 let (16,9 %). Nejmenší evidovaných je přes mírné zvýšení oproti stavu v prosinci 2002 opět v kategorii 55 až 59 let (8,1 %) a v kategorii nad 60 let (1,0 %).

Nejvíce znepokojujícím jevem v délce evidence je situace v kategorii uchazečů evidovaných déle než 12 měsíců a déle než 24 měsíců, kdy v obou kategoriích jejich počty dlouhodobě stoupají. Na konci roku tvořilo skupinu evidovaných déle než 12 měsíců v rámci kraje 6705 uchazečů (15,3 %), což je o 452 více než koncem roku 2002. Ve skupině s dobou evidence nad 24 měsíců je situace ještě horší, kdy počet evidovaných uchazečů o zaměstnání vzrostl ze 7169 na 8040 (nárůst o 10,1 %) a odpovídá 18,3 % všech evidovaných.

V kategorii KZAM (Klasifikace zaměstnání) převažují výrazně uchazeči v oblastech pomocných a nekvalifikovaných pracovníků (KZAM tř. 9). Jejich počty se v roce 2002 i v roce 2003 pohybovaly v rozmezí mezi 32,7 - 34,7 %. Ke konci prosince bylo úřady práce v této kategorii registrováno téměř 14 400 osob.

OHROŽENÉ REGIONY

Na základě celkového hodnocení trhu práce je možné středočeské okresy rozdělit zhruba do třech skupin. V první skupině okresů je situace na trhu práce velmi příznivá, a to nejen v rámci kraje, ale i z hlediska ČR. Jsou to okresy Praha-západ, Praha-východ, Benešov a Mladá Boleslav, ve kterých míra nezaměstnanosti nepřekročila nebo jen velmi málo 5 % (Mladá Boleslav 5,2 %). V opozici k této skupině stojí okresy Kutná Hora, Kolín, Kladno, Nymburk a Příbram, kde registrovaná nezaměstnanost je vyšší nebo rovna 9,0 % (nejvyšší 11,9 % v okrese Kutná Hora). Přestože není situace na trhu práce v těchto okresech vyloženě kritická, lze považovat současný stav za vážný, vyžadující zvýšenou pozornost. Ve

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 neumístěných uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolventů a mladiství	uchazeči ZPS			umístění uchazečů	ke konci měsíce				
Benešov	2 439	-79	294	339	402	481	356	478	99	5,1	5,1	-3,1
Beroun	2 413	-86	300	217	350	436	358	271	-20	8,9	5,9	-3,4
Kladno	8 163	-143	746	835	843	986	672	396	-1	20,6	9,9	-1,7
Kolín	4 812	-151	455	608	596	747	624	500	4	9,6	10,3	-3
Kutná Hora	4 470	-145	422	748	381	526	451	231	26	19,4	12,1	-3,1
Mělník	4 522	-54	405	449	475	529	299	257	-6	17,6	9	-1,2
Mladá Boleslav	3 351	1	354	435	420	419	328	444	-214	7,5	5,5	0
Nymburk	4 174	-71	418	579	464	535	416	1 164	207	3,6	9,4	-1,7
Praha-východ	2 122	-12	221	247	389	401	272	953	41	2,2	4,1	-0,6
Praha-západ	1 506	-9	149	204	305	314	241	533	33	2,8	3,4	-0,6
Příbram	5 083	-280	548	788	639	919	768	550	-80	9,2	9	-5,2
Rakovník	2 310	-68	226	482	321	389	314	185	-49	12,5	8	-2,9
Středočeský kraj	45 365	-1 097	4 538	5 931	5 585	6 682	5 099	5 962	40	7,6	7,7	-0,2

třech z těchto pět okresů došlo oproti stejnému období roku 2002 k mírnému snížení registrované míry nezaměstnanosti. Určitou perspektivu lze vidět v již probíhající výstavbě závodu na výrobu osobních automobilů, která svou realizací bude mít příznivý vliv na nezaměstnanost především v okresech Kolín, Kutná Hora a Nymburk. Do třetí skupiny

problematické. Celkem bylo za rok 2003 na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) čerpáno 158,3 mil. Kč. Výdaje na APZ se tak ve Středočeském kraji meziročně zvýšily o 6,3 %. Také celkové výdaje na politiku zaměstnanosti vzrostly na více než 107 mil. Kč, tj. o 14,1 %. Podíl aktivní politiky zaměstnanosti na výdajích na politiku zaměstnanosti celkem je nižší než



Kláster Svátá Hora u Příbrami

můžeme zařadit okresy, kde se míra registrované nezaměstnanosti pohybuje v rozmezí 5,5 - 9 %, do níž patří okresy Beroun, Rakovník, Mělník.

Aktivní politika ZAMĚSTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti (dále APZ) je důležitou součástí činnosti úřadu práce. Mezi priority této činnosti v roce 2003 ve Středočeském kraji patřily zejména rekvalifikace, pracovní místa pro absolventy škol a mladistvé a pracovní místa na veřejné prospěšných pracích. Pro rok 2003 byl úřady práce zpracován projekt realizace APZ, jenž měl za úkol postihnout ty uchazeče, kteří se jeví z hlediska trhu práce v jednotlivých okresech jako nejvíce

problematické. Celkem bylo za rok 2003 na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ) čerpáno 158,3 mil. Kč. Výdaje na APZ se tak ve Středočeském kraji meziročně zvýšily o 6,3 %. Také celkové výdaje na politiku zaměstnanosti vzrostly na více než 107 mil. Kč, tj. o 14,1 %. Podíl aktivní politiky zaměstnanosti na výdajích na politiku zaměstnanosti celkem je nižší než

jsou společensky účelná pracovní místa u zaměstnavatelů, kde úřady práce především přispívají zaměstnavatelům na mzdy přijatých uchazečů z evidence úřadu práce.

V roce 2003 bylo na tato místa umístěno celkem 890 uchazečů. Třetí nejvyužívanější nástroj APZ představují absolventská místa, na něž bylo v loňském roce umístěno 593 uchazečů o zaměstnání.

Jednou z cest, jak vyrovnávat rozdíl mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce jsou rekvalifikace. Dávají uchazeči o zaměstnání možnost osvojit si další znalosti a dovednosti, případně úplně změnit profesi tak, aby se přizpůsobil požadavkům trhu práce. Rekvalifikace vedoucí ke změně dosavadní kvalifikace uchazečů o zaměstnání se staly v průběhu roku 2003 jedním z nejvyužívanějších a nejcennějších nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Pro rok 2004 plánují úřady práce Středočeského kraje realizaci APZ v oblastech rekvalifikačních přibližně na úrovni roku 2003

Na území Středočeského kraje předpokládáme obdobný charakter vývoje nezaměstnanosti jako v předchozích obdobích.

V průběhu I. pololetí 2004 předpokládáme, že v důsledku zahájení sezónních prací dojde ke snížení nezaměstnanosti ve všech oblastech kraje. K 31. 12. 2004 lze naopak očekávat ve většině okresů kraje mírný meziroční nárůst nezaměstnanosti. S nejvyšší mírou nezaměstnanosti můžeme počítat stejně jako v r. 2003 na Kutnohorsku, Kolínsku a Kladensku. Věříme však, že úřady práce v letošním roce opět obhájí svoji dobrou pověst a v rámci aktivní politiky zaměstnanosti zvýší poptávku po pracovní síle tak, aby nezaměstnanost ve Středočeském kraji byla v rámci České republiky alespoň na pozici roku 2003.

Míra nezaměstnanosti bude závislá na stavu české ekonomiky

na celkovém charakteru vývoje na trhu práce, nadále je očekávána hodnota míry nezaměstnanosti v mezích pod hodnotami celorepublikového průměru. Výjimkami budou určité okresy Kutná Hora, Kladno a Kolín a některé další ohrožené oblasti v jiných okresech.

Některé pozitivní vlivy na trh práce Středočeského kraje, které očekáváme v příštím období: v okrese Kutná Hora nábor zaměstnanců do TPCA (automobilky u Kolína) - v průběhu roku cca 1000 pracovních míst pro zaměstnance na výrobních linkách pro zkušební provoz; zájemci o investování v Kolíně - GEFCO - distribuce aut., 195 zam., od 2/2005; LEAR - výroba sedaček, 260 zam., od 7/2004; TOYOTA TSUSHO - zpracování odpadu, 30 zam., od 7/2004; Eurofit - montáž kol, 20 zam., od 6/2005; Peguform - výroba nárazníků a přístr. desek, 20 zam., od 2/2005; NYK Logistic - logistické centrum pro obaly, cca 50 zam., od 2/2005; zahájení výstavby obslužných provozů souvisejících s automobilkou a bytovou výstavbou (TPCA - instalace výrobních linek, srpen 2004 - zahájení zkušební výroby automobilů, leden 2005 - start rutinní výroby v 1 směně, duben 2005 - plná kapacita výroby ve 2 směňách); Společnost Art-Style - truhlárna v N. Dvorch - v 2. pololetí r. 2004 zaměstnání asi pro 25 až 30 truhlářů; rozhodnutí o výstavbě závodu u ČKD K. Hora s termínem výstavby v roce 2004 a předpokladem zaměstnání cca 60 osob na 3 pracovní směny (součástky pro automobilky); fa Tralyco - v jednání zahájení výstavby v 1. pololetí r. 2004 v U. Janovicích (výroba těstovinových polévk, těstovin a chipsů - cca 300 zaměstnanců); předpoklad výstavby továrny v přípravě průmyslové zóně ve Zruči nad Sázavou.

PROGNÓZA VÝVOJE TRHU PRÁCE

Míra nezaměstnanosti bude závislá na stavu české ekonomiky

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE PŘÍBRAM

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Využit přednosti a odstranit nedostatky globalizace

Může se globalizace změnit tak, aby se na jejích výhodách více podíleli všichni lidé a všechny země? Nejen může, ale musí, říká nová zpráva předložená Mezinárodní organizací práce Světovou komisí, která byla ustavena pro posouzení sociální dimenze globalizace. Uvádí se v ní, že dosažení spravedlivé a integrující globalizace se musí stát světovou prioritou.

Komise o 26 členech reprezentující různorodé a protichůdné zájmy, aktéry a problémy ve své zprávě sice uznává vysoký potenciál globalizace pro zajištění odpovídající životní úrovně lidí a konstatuje, že umožnila pozitivní vývoj, podpořila vznik otevřených společností a byla povzbuzením pro volnou výměnu zboží, myšlenek a znalostí, současně však uvádí, že v působení globální ekonomiky přetrvává hluboce zakořeněná nerovnováha, která je eticky nepřijatelná a politicky neutržitelná. Z pohledu většiny mužů a žen globalizace dosud nespĺnila jejich základní a legitimní očekávání, že budou mít důstojnou práci a že se jejich děti budou mít lépe.

Podle předkladatelů zprávy vzrůstají obavy, že se globalizace neubírá správným směrem. Její výhody jsou pro mnoho lidí příliš vzdálené, zatímco její rizika jsou až příliš reálná. Rozšířila se korupce, otevřené společnosti ohrožuje globální terorismus a nad budoucností otevřených trhů visí otazník. Ovládnutí světové ekonomiky je v krizi. Proto je třeba radikálně přehodnotit současnou politiku, instituce a jejich činnost.

Zpráva Komise neobsahuje žádná zázračná a jednoduchá řešení, ale pokouší se zaměřit na to, čeho se lidé obávají a co očekávají, a na způsoby, jak lépe využívat potenciál, který globalizace nabízí. Navrhuje soubor koordinovaných kroků, mezi něž patří zejména spravedlivější pravidla pro mezinárodní obchod, investice, finance a migraci, jež berou zřetel na všechny zájmy, práva a odpovědnosti, dále opatření na podporu základních standardů práce a základní úrovně sociální ochrany v globální ekonomice. Patří k nim také zvýšená mobilizace mezinárodních zdrojů ke splnění cílů rozvoje vytyčených Spojenými národy. Komise vychází z toho, že na spravedlnost globalizace má vliv zejména kvalita vládnutí, proto jsou ve zprávě rovněž stanoveny priority pro národní, místní a regionální politiku s cílem umožnit lidem, aby se více podíleli na příležitostech, které globalizace přináší.

Komise doporučuje, aby se důstojná práce pro všechny stala celosvětovým cílem a aby na jeho splnění byly zaměřeny národní i mezinárodní politiky. Rychlejší tempo vytváření pracovních míst by pomohlo snížit sociální napětí a ekonomické rozpory mezi jednotlivými zeměmi. Vyzývá proto k větší koordinaci makroekonomických politik s cílem dosáhnout vyváženější strategie trvale udržitelného růstu a plně zaměstnanosti.

Doporučuje, aby příslušné mezinárodní organizace - Spojené národy, Světová banka, Mezinárodní měnový fond, Světová obchodní organizace (WTO)

a Mezinárodní organizace práce (ILO) - vypracovaly vyváženější dílčí a společné politiky s cílem dosáhnout větší rovnováhy mezi ekonomickými a sociálními zájmy a zájmy životního prostředí. Nejdříve by se měly věnovat globálnímu růstu, investicím a podpoře zaměstnanosti, k prioritám by měly rovněž patřit péče o zdraví, vzdělávání, zabezpečení potravinami, lidská sídla a rovnost pohlaví.

Při své práci v různých částech světa se Komise setkávala mj. s pocíty nejistoty, obavami ze ztráty zaměstnání, pocíty ohrožení tradičních institucí a obavami z neschopnosti kontrolovat probíhající změny, s poukazy na nerovná pravidla zvyhodňující mocné i s obavami z důsledků migrace.

Zvládnutí globalizace začíná doma

Spravedlivá globalizace vyžaduje spravedlivé vládnutí v jednotlivých zemích i na mezinárodní úrovni. Proto musí veřejní i soukromí aktéři na všech úrovních skládat účty za svou politiku i za svou činnost. Základním požadavkem je, aby při formulaci domácí politiky byly respektovány zájmy druhých. Zvláště země, které mají v mezinárodních organizacích větší možnost rozhodovat, by měly brát zřetel na zájmy všech a plnit své mezinárodní závazky. V jednotlivých zemích pak bude možné ve větší míře sdílet výhody globalizace a kontrolovat její nepříznivé účinky, budou-li respektovány základní principy demokracie, lidských práv a vlády zákona. Je rovněž třeba mít fungující instituce podporující příležitosti a podnikání ve fungující tržní ekonomice.

Stát by měl být schopen řídit proces integrace do globální ekonomiky, posílit kapacitu lidí a podniků, poskytovat odpovídající sociální ochranu a plnit základní sociální a ekonomické cíle. K tomu musí zajistit integrovaný přístup a účinnou spolupráci ekonomických a sociálních orgánů, silné instituce a účast různých reprezentativních organizací zaměstnavatelů a pracovníků i aktivní občanské společnosti.

Komise ve své zprávě zdůrazňuje, že výhody globalizace budou dostupné většímu počtu lidí jen tehdy, podaří-li se usměrnit neformální ekonomiku do hlavního ekonomického proudu tím, že se vytvoří a budou respektovat vlastnická práva, práva pracovníků, zvýší se produktivita a zlepší přístup na trhy. Proto se klade důraz na místní politiku, ochranu svobody projevu, kulturu a identitu a na budování místních výrobních kapacit schopných obstat v globální ekonomice. Protože pro řadu lidí rozhoduje o tom,

zda budou mít z globalizace prospěch, nebo jí budou postíženi, především to, co se děje v jejich práci a zaměstnání, je nutné prosazovat zaměstnanost, důstojnou práci a respektovat zájmy pracovníků i zaměstnavatelů.

Vlády a sociální aktéři v jednotlivých zemích mají k dispozici řadu prostředků a nástrojů, jimiž lze občánům umožnit větší účast na výhodách globalizace a poskytovat ochranu a pomoc tam, kde je to nutné.

NESTRANNÁ PRAVIDLA, SPRAVEDLIVÁ POLITIKA

Komise předložila některá klíčová doporučení, podle nichž musí globální pravidla a politika v oblasti obchodu a financí umožnit větší prostor pro nezávislou politiku zemí, zejména rozvojových, a zajistit, aby politika rozvoje a její institucionální zabezpečení nejlépe vyhovovaly dané situaci a úrovni rozvoje jednotlivých zemí. Proto je třeba revidovat současná pravidla nemístně omezující volbu politiky. Některé konkrétnější návrhy: podstatně snížit bariéry pro přístup na trh zboží z rozvojových zemí, přijmout spravedlivá pravidla pro obchod a toky kapitálu a pro přeshraniční pohyb lidí, vytvořit nová pravidla pro přímé zahraniční investice (FDI) a konkurenci, zasadit se o respektování základních standardů práce definovaných ILO, akceptovat minimální úroveň sociální ochrany jednotlivců včetně pomoci uvolněným pracovníkům, podporovat trvale udržitelný globální růst, mobilizovat více zdrojů, zejména splnit úkol obnovit 0,7 % HDP na rozvojovou pomoc a vytvořit globální institucionální rámec, který by koordinoval daňovou politiku s cílem snížit daňové úniky.

POSÍLENÍ MEZINÁRODNÍHO SYSTÉMU

Reformy v mezinárodní ekonomické a sociální politice budou podle závěrů Komise vyžadovat politickou podporu, závazek klíčových globálních aktérů a posílení globálních institucí. Jako nejnádějnější se k tomuto účelu jeví multinationální systém Spojených národů. Bude však třeba zvýšit jeho účinnost a kvalitu jeho působení. Zpráva doporučuje opatření zajišťující větší demokratickou kontrolu a skládání účtů, hlavně ve Světové bance, IMF a Světové obchodní organizaci; zpřehlednění postupů při rozhodování, zavedení mechanismů pro nezávislé hodnocení a dohled parlamentů nad mezinárodní politikou, např. prostřednictvím globální parlamentní skupiny. Jak na národní, tak na mezinárodní úrovni je třeba dosáhnout větší propojenosti mezi ekonomikou a sociální politikou. Vlády by měly zaujmout integrální stanovisko ke globálním politikám a účinněji se zabývat sociální dimenzí globalizace v hlavních orgánech, jako jsou G8 a Hospodářská a sociál-

ní rada OSN (ECOSOC). Také hlavní mezinárodní organizace by měly vypracovat společný a integrovaný přístup ke globálním problémům, prioritně k růstu, investicím a zaměstnanosti. Vzhledem k tomu, že kořeny problémů integrované globální politiky jsou na národní úrovni, je třeba zajistit, aby zástupci jednotlivých zemí na mezinárodních fórech prosazovali integrovaný přístup k ekonomickým a sociálním otázkám.

USKUTEČNĚNÍ ZMĚN VYŽADUJE VŠEOBECNOU PODPORU

Komise zdůrazňuje odpovědnost všech aktérů za dodržování a prosazování všeobecně sdílených hodnot a zásad a za dosažení spravedlivější globalizace. Vyzývá proto, aby všechny složky společnosti kontrolovaly provádění jejich doporučení. Na mezinárodní úrovni tak lze učinit v již existujících institucích a fórech, některé však vyžadují vznik nových. Ke klíčovým otázkám patří např. vybudování multilaterálního rámce pro přeshraniční pohyb lidí; rozvojový rámec, který by nastolil rovnováhu mezi právy a povinnostmi investorů a hostitelských zemí; sociální odpovědnost firem za spravedlivější globalizaci, přizpůsobení a sociální ochranu; globální budování kapacit pro vzdělávání a dovednosti v informačních technologiích, což by přispělo k rozšíření výhod globalizace; rovnost pohlaví jakožto nástroj pro integrující globalizaci.

Komise také navrhuje zřídit široké fórum pro politiku globalizace, kde by představitelé mezinárodních organizací a další klíčoví aktéři a účastníci diskutovali o globalizaci a jejich sociálních důsledcích. Navrhuje, aby předkládalo pravidelnou zprávu o stavu globalizace a podporovalo široký výzkum a sběr dat potřebných pro vypracování politiky.

Generální ředitel předložil Mezinárodní konferenci práce v červnu 2004 návrhy na další postup ohledně návrhů obsažených ve zprávě Komise. Zpráva bude také předložena generálnímu tajemníkovi Spojených národů a vedoucím představitelům hlavních mezinárodních organizací a jiných mezivládních orgánů a klíčovému nestátním aktérům globální komunity. Všichni budou vyzváni, aby se k předloženým návrhům vyjádřili a zvážili jejich případné provedení v rámci jejich odpovědnosti a kompetence institucí.

(Kráčková verze článku, plné znění bude uvedeno v internetové podobě)

Pramen: World of Work č. 50, březen 2004; A Fair Globalization: Creating Opportunities for All, World Commission on Social Dimension of Globalization, International Labour Office, Geneva 2004, ISBN 92-2-115426-2 - www.ilo.org/wcsdg.

PŘELOŽIL Ing. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje

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:	jednoličec 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. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoosobá 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	
POJIŠTĚNÍ 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:	28,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolné)
POJIŠTĚNÍ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ *	u osob dobrovolně účastných DP:	28 % na DP
	OSVČ:	13,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnanci:	4,5 % z vyměřovacího základu
zaměstnavatel:	9 % z vyměřovacího základu	

(platnost k 1. dubnu 2004)

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	rodičovský příspěvek:	1,1násobek 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	
	pojistné:	5 000 Kč	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok	1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, březen 2004 10,7 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 3. 2004	celkem:	559 822 osob	
	z toho:	276 086 žen	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 3. 2004	celkem za ČR:	42 406	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2004:	13,2	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem 1)	březen 2004:	7 233 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (za 1. pol. 2003 ČR celkem)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	533	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	13 481	
	smrtelné úrazy:	87	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	za 1. pol. 2003:	40 310	
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** vypлаcené v roce 2003 v tis. Kč	celkem:	34 306 558	
	v tom:		
	nemocenské	29 523 314	
	podpora při ošetřování člena rodiny	1 003 961	
	peněžité 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
	sňatky	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)