



NEPLACENÍ POJISTNÉHO SE NEVYPLÁČÍ

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 valorizace



FOTO: EUROPELJANT

důchodů výrazně vyšší než ta letošní, kdy průměrný starobní důchodec 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 pozvátel českého důchodu, pokud má nárok na výplatu důchodu nebo jeho části aspoň za jeden den v měsíci červnu 2004. Příspěvek náleží pozváteli

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 dotčenému samostatný 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 dotčený 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. Zaměstnavatel je zákonem práce uloženo hradit škodu způsobenou zaměstnanci pracovním úrazem nebo nemocí z povolání, tedy zejména škodu vzniklou zraněním na výdečku. Efektivní úrazové pojištění musí ale plnit vedle své sociální úlohy i nezaneadatelnou úlohu preventivní - předcházení úrazů a nemocí z povolání - a rehabilitační, jejím 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 výhledově i pro léčebnou úrazovou rehabilitaci. V EU se v oblasti pracovních úrazů a nemocí z povolání již dlouho využívají ekonomické pobídky mající formu různé vysokých pojistných sazeb pro jednotlivé podniky nebo sektory činnosti v závislosti na úrovni 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. Přitom práce v zahraničí jednoznačně dokazuje, že zavedení koordinátora na stavbách vede ke snížení úrazovosti a záchranné ohrožení lidských životů. V zemích EU, kde byla funkce koordinátora 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 jej chrání před problémy, které mu hrozí v případě, že vívem 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 odmíli schválit důležitou harmonizační normu.

Česká republika navíc obdržela od Evropské komise dopis výstrahy varující o 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 pracoviště, pracovní zařízení, dočasná a mobilní stavební 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 zemí Evropské unie.

Ing. ZDĚNEK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Pověry o důchodové reformě



Je velký omyl, že by bylo možné provést nějaká zvláštní 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 ní se poskytují 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 (případě 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 to nebylo zaplacené pojistné, avšak účinek těchto opatření 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 v soukromém.

Pokračování na straně 2

Dobrý zpráva pro rodiče a děti

15. květnem byl vyhlášen Mezinárodním dnem rodiny. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravuje na tento den zajímavou a pro děti určitě 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 dětem a zvýšení rodičovského příspěvku.

Jednorázový příspěvek dětem

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 vyplátí 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 zhruba dvojnásobek životního minima rodiny. Příspěvek se

nebude započítávat do příjmu, pokud se zjistí výše příjmu pro účely jiných právních předpisů, a nepodléhá ani dani z příjmtů. 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 roce vyžádá ze státního rozpočtu navíc cca 2,31 mld. Kč.

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

Možná jste na obrazovkách zaznamenali cyklus Na rozcestí vysílaný Českou televizí. V tomto zábavně osvětovém projektu se během deseti minut jednotliví vydávající 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 spolupracovali?

Nezměnilo se to základem. 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

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

Pokračování na straně 2

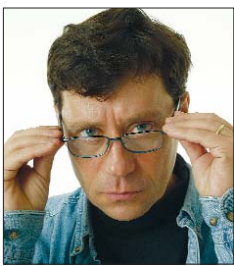


FOTO: PETR MOLT

Volný pohyb pracovních sil v Evropské unii

Volný pohyb pracovních sil

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

ČR se předem nezdržela možností 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 navrhopovat automatické reciproční zavěšení přechodného období, ale bude se vždy řídit situací na trhu práce. Omezení vůči některým členským státům může být zaváděno v případě, že by občané této země fakticky ohrozili svým příchodem na český trh práce občany ČR. Zavědla-li ale stávající členský stát EU volný pohyb pracovníků s Českou republikou nebo zruší-li omezení, bude nutné česká opatření okamžitě zrušit.

Vláda také nevyklučila možnost zavězení 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 neférové soutěži na trhu práce. Nejspíš 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 podlehat právním předpisům tohoto členského státu. Tam bude také přirozeně pobírat i sociální dávky včetně nemocenské. Vyše pláťeb pojištění i pravidla pro odvozy (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 volných pracovních míst 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 nepřerušenu 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 přetvátvat vážné problémy na trhu práce příslušného státu

a oznámí, 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 ztrátila práci, dostávat podle právních předpisů svého posledního zaměstnání. Po jednom měsíci jako registrovaný nezaměstnaný může občan hledat zaměstnání v jiné zemi, kam je mu po dobu maximálně tří měsíců exportována jeho hmotná 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 jim formulář E 303 předložit pro zachování nároku na výplatu dávek a pro jejich výplatu v přiměřené lhůtě. Žadatel musí dodržet registraci a kontrolní postupy daného státu.

Pokud během uvedené doby tří 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 nelze vyplácet celková doba vyplacení 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 stavebních.

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 stavebních do konce minulého roku k 39 smrtelným pracovním úrazům. Přesto náznaky, které zazněly při duchaplné poslanecké debatě, zůstávají chvilami rozumné. 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 stavebním objektu vykonávají 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 vztahuje na jednoduchou a drobnou stavbu, takže když si někdo chce postavit rodinný domek, žádného koordinátora nebude potřebovat, jak se mýlně domnívá třeba poslankyně Alena Páralová z ODS. Pokud by si ovšem chtěla za svůj poslanecký plat vybudovat „hrad“, stavebního koordinátora by pravděpodobně potřebovala, aby jí zedníci nespádli třeba do nezabezpečené hradiny „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 nezabezpečený výkop, kterému by se následující den měli stavebníci vyhnout. Statistiky jsou neúprosné a není dost dobře pochopitelné, proč je některé poslance nechtějí 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 přízešného domu dopltil na lajdácký přístup zaměstnavatele svým 18letým životem. Tragické případy na staveništi 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 domovy 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 výšply na 12 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 staveništi o třetinu. Ani tento argument poslancům nestačil. Proč tak? Vždyť jde „jen“ o zdraví a životy lidí! Přitom ohrožují nejen stavební dělníci, ale i lidé dennodenně procházející pod lešením rozestavěného domu. Až na některého poslance spadne lešení, snad se mu po ráně lešenská trubky rozsvítí a přestane naslouchat lobbiistickým nářkům stavebních firem a objavoovat nelegální zaměstnávání, které ubírá místa pracovním uchazečům o práci. Není totiž pravda, že se stavby kvůli koordinátorům prodávají. Naopak. Bezpečnostní práce koordinátor by mohl stavebním firmám a státu nejen ušetřit peníze na náhrady za pracovní úrazy, ale mohl by zachránit řadu lidských životů.

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUcí 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 zaměstnavatelé), popř. z výnosů získaných investováním těchto příspěvků, jež jsou z dlouhodobého pohledu obdobou růstu pojistného kopírujícího v průběžném systému růst vyplacených 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 bud dnes vyplacené 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, o čem běží, je jen jiné nastavení poměrů pro jednotlivé skupiny budoucích důchodců a otevření mnohem většího prostoru než dnes pro podnikání v důchodové oblasti. Soukromý příspěvkový 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 nejschůdnější reforma na tzv. NDC systém pomýšlených důchodových účtů, je založena právě na poznaní 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 doplnkovému důchodovému spoření, k němuž bylo v roce 1994 vytvořeno penzijní připojištění se státním příspěvkem. Jistě i o tom je možné uvažovat, ale nelze opomenout skutečnost, že občané nevyužívají plně ani současná 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. Přehlednout nelze ani skutečnost, že naproti většině prostředků dosud v penzijním připojištění se státním příspěvkem vyplacených nesloužíla k důchodovým účelům, tedy na starobní penze, ale k okamžité spotřebě – byla vyplacena ve formě jednorázového vyrovnání a odvalena.

JIŘÍ 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 oblasti zaměstnanosti, práce, sociální politiky...?

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

Takže vaše představy o EU nijak neutřeply?

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

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

„Přínosem je samozřejmě opak nějaké izolace. Ať se to bude lidem nebo ne, tak bez spojování 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, otevrou se trhy. Nejen že se sem naváže zboží ze západu, ale také druhým směrem. Když bude mít někdo něco, s čím by mohl konkurovat, mnohonásobně se mu zveřejní 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 tímto čerpat prostředky z různých fondů. Evropská unie otvírá možnosti pro lidi. Není to určité, jak už někdy řekl, žádný recept na blahobyt. Dává to ale šanci, možnosti a to si myslím, že je nejdůležitější.“

„Vy sám jste již určitou dobu v zahraničí. Měl 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, tady pozůstatky po komunismu pořád ještě jsou.“

„Tam také někdo dostane zaimovovanou nabídku na práci a přestěhuje se na druhou stranu kontinentu. To si myslím, že bude v Evropě podobné. Tady se málo kdo stěhuje za práci, protože zaprvé nechce a zadruhé nemá ani kam. Je to taky spojená s bytovou otázkou, regulací najemného, takže se to jedno na druhé...“

„Někde jsem četl, že Češi netouží ani moc po kariéře, že jsou spíš pro pohodu. Ale ono to neplatí. Je jedno, jestli tu bude levicová nebo praviciová vláda nebo komunisti. Lidi si myslí, že někdo přijde s nějakým receptem, ale on nepříjde, ani ti komunisti, protože pokud tahle země nevyrábí něco, co by venku někdo koupil, tak se lidem bude dařit špatně, ať tady bude v ládi kdokoliv. Dneska už nejde o politiku, ale o ekonomiku 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 zavírání po různých ústavech, izolování od veřejnosti. Sám jsem kdysi dávno za komunistů 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 strašná moc co dohánět. Starší generace je poznamenána - ne vlastní vinou, ta mladší už je na tom lín. Venku postižené i nepostižené děti vyrůstají společně už od školky. Když ty děti pak vyrostou, mají úplný 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 úplný normální, akorát nemůže chodit.“ Když s tím od malíčka vyrůstají, tak pak automaticky čapnou pod schody tu kolečko-



FOTO: ČT

„vou židli 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 nemůže být šťastný.“

„Zájem je základ - žene člověka dopředu. A zájem s ulí plou rukou v ruce. Je jednoduché 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 nabídné vám, ale vy sám se pokuste něco nabídnout. Co se týká trhu práce, tak se určitě sebezvzdělávat, 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 ponchat v platnosti stávající regulační mechanismy. Přístup na trh 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.

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 jakýchkoli 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.

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. Jednáni o přijetí dvoustranné smlouvy, která by zjednodušila přístup českých pracovníků na francouzský trh práce, se zahajují.

Irsko

Irský trh práce je 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.

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.

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. Jednáni 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 životy 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. Jednáni 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. Jednáni nicméně nebyla zatím uzavřena.

Spojené království Velké Británie a Severního Irsku

Britský trh práce je 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



FOTOF. EUROPA EWTN

Snahy neplatit pojistné na sociální zabezpečení nebo je platit v minimální výši měří 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 snažily jeho výši vykázt v takové částce, aby nebyly účastníky 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 pozůstatky.

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: nejdě-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 takto

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

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 priznáván právě od dnešního dne:

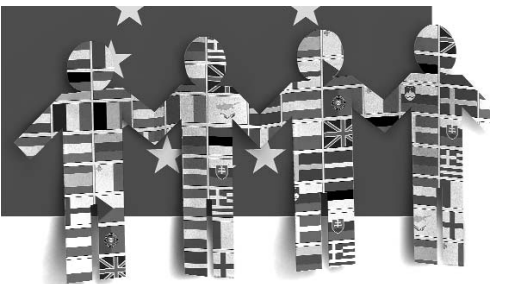
V prvním případě má občan po celou dobu rozhodného období, tedy v letech 1986 až 2003, příjem ve výši průměrné mzdy. Získal-li celkem 40 let důchodového pojištění, bude jeho důchod činit 7489 Kč měsíčně, získal-li pouze 25 let, bude výše důchodu 5172 Kč.

V druhém případě si občan nechal vyplácet od roku 1993 pouze minimální mzdu. Při 40 letech pojištění bude výše činit 6201 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 5881 Kč, při 25 letech 4167 Kč.

Obdobně 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 mateřské, neboli lidově „placená mateřská“.

JIRÍ HOFMAN
NÁMĚSTEK MINISTRA
ÚSEK PRO OBLAST SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ
A PŘÍJMOVÉ 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 nenaleží 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 invalidní důchodec, který už dosáhl věku pro nárok na starobní důchod?

Ne. Tato úprava se vztahuje pouze na poživatelce 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.

Věrovní odměny

V kolektivní smlouvě máme sjednaná 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 věrovností 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 výdělku, podle níž se mzdu rozumí peněžité plnění poskytnuté zaměstnavatelem zaměstnanci za práci, vyplývá, že za mzdu se nepovažují další plnění poskytovaná zaměstnanci nikoliv za vykonanou práci, ale v souvislosti se zaměstnáním.

Peněžité plnění poskytnuté vedle mzdy, vázaná na trvání pracovního poměru po určitou dobu nebo k určitému dni, poskytnutá z důvodu trvání zaměstnání po určitou dobu nebo k určitému dni /takto je obsah plnění věrovnosti 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, neznamená, že by poskytování věrovností 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, aby 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 věrovnosti 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 zálož-

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 věrovnostního 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 výdělku“ 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 Diamantopolou 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 kolektivů. 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 nájemných 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 procesů vedoucí 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.

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.:

PSČ, obec:

Telefon: E-mail:

Počet kusů

Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Podpis, příp. razítko

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

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 otázku, 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 týká s jinou výši 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 umísťitelných skupin uchazečů o zaměstnání jsou ale prakticky všude shodné. Do těchto skupin lze obzvláště jednoznačně zařadit absolventy ze škol, osoby se zdravotním postižením, uchazeče s nízkou úrovní vzdělání či nevhodnou kvalifikací s přihlednutím k potřebám trhu práce, rovněž tak uchazeče dlouhodobě neumořněné a v předčíchodovém věku, sociálně nepřizpůsobivé a ženy s malými dětmi. Pro uvedené skupiny uchazečů o zaměstnání se v současné době jeví velice obtížné hledat 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 výpomoc“, neboť uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti není všelékem, který vyřeší problematickou situaci na trhu práce navždy a s definitivní platností. Její využití je pouze jedním z mnoha faktorů řešení situace a hlavním cílem je pomoci najít ztracené pracovní uplatnění či návky u řízkových 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 vyleptší, 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. Důležitou 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 umístění 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 zbytečné 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 UP 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 začne do rekvalifikace dojíždět v jejím průběhu do školního 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 nejvíe přiláhlý 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 problém zajistit jakoukoliv rekvalifikaci, školících a vzdělávacích zařízení je nepřehledná 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 tařka neumořněnou skupinou uchazečů o zaměstnání jsou občané se zdravotním postižením, tj. občané se změněnou pracovní schopností (ZPS) a občané se změněnou pracovní schopností s těžším zdravotním postižením (ZPS s IZP). I přes různé legislativní snahy podpořit vznik nových pracovních míst pro tyto občany či zajistit odpovídající výrobu a odbyt výrobků pro zaměstnavatele zajišťující zaměstnavatele osob zdravotně postižených je situace i nadále velice neutěšená. Úřady práce mohou v tomto případě finanční pomoci zaměstnavateli 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 změněnou pracovní schopností, chráněné pracoviště je např. pracoviště v domácnosti pracovníka, který je občanem se změněnou 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 změněnou pracovní schopností. Tyto prostředky mohou být při posouzení konkrétních podmínek určeny na nutné stavební úpravy budoucích pracovišť (vybudování bezbariérového přístupu, 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 úrovní z 24 měsíců. Po vybudování takto vzniklých pracovišť a jejich obsazení občany se změněnou 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 změněnou 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 obsluhného per-

sonálu (vedoucího chráněné dílny, poměrného část mezi pracovníky obsluhného 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 vystihuje podstatu tohoto nástroje, který úřady práce uzavírají opět na základě podaných žádostí od zaměstnavatelů (ve většině případů se v tomto případě jedná o obec či město), a to maximálně na dobu 12 měsíců. Ve srovnání s dohodami o absolventské praxi 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. Činnosti, které zaměstnanci obcí většinou vykonávají, mají charakter pomocných úklidových, zednických či lakýrnických prací, možné je samozřejmě vykonávat pomocné práce v obecních 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 tento dlouhý název, ve své podstatě to však není hroznového není, spíše naopak. Zaměstnavatel, který má zájem zaměstnat např. dlouhodobě neumořněného 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 uzavření dohody, a to 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 vzniklých 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 výpomoci, dotace na úhradu úroků z úvěrů či jiné účelové určité 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 poskytne každý místně příslušný úřad práce.

FIG. ZDENĚK BELCHÁKOV

VEDOUcí ODDĚLENÍ TRHU PRÁCE ÚŘADU PRÁCE V BEROUNĚ

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 nezaměstnanosti odvahy zaměstnanců uplatnit takové požadavky.

Tam, kde odbory existují, je situace podstatně příznivější jak pro zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele. Odboroví specialisté na BOZP, ať již z řad zaměstnanců nebo z řad profesionálních odborových svazů, jsou totiž mimo kontrolní činnosti také schopni poskytnout zaměstnavateli 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 závdav a nedostatků nejčastěji vyskytují podceňování úrazové a hygienické prevence, tedy závdav při pracích ve výškách a nad volnou hloubkou, zemních pracích, chybějící předepsané 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 závdav 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

na metodickou a poradenskou pomoc firmám při zajišťování jejich povinností na úseku BOZP, a to nejen tam, kde působí naše odborová organizace, ale také u firem, na které doposud byla plošně rozšiřována závaznost odvětvové kolektivní smlouvy, uzavírané mezi naším odborovým svazem a Svazem podnikatelů ve stavebnictví v ČR. Máme také uzavřeny dohody o spolupráci s orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce, a to jak s Českým úřadem baňským úřadem – snažíme se naše aktivity vzájemně provázat a koordinovat tak, aby byla zvýšena jejich účinnost. Prostřednictvím vlastního systému výchovy a vzdělávání i našich periodik poskytujeme našim funkcionářům a členům velké množství informací a podkladů z oblasti BOZP, spolupracujeme také se sesterskými odborovými svazy ze zahraničí, zejména ze Slovenska, Polska, Rakouska a Německa, ale také na úrovni mezinárodní i evropské odborové federace dřevařů a stavbařů.

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 – nevystrkují se tam až na ojedinělé výjimky takové závdavy a nedostatky, které by bezprostředně vážným způsobem ohrožovaly životy a zdraví lidí. A i s drobnějšími závdavami 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.

RADOSLAV VLASTÁK
HLAVNÍ SVAZOVÝ INSPEKTOR
BEZPEČNOSTI PRÁCE
ODBOROVÝ SVAZ STAVBA ČR

Představujeme



Česká rafinářská je největším zpracovatelem ropy v České republice. Provozuje rafinérie v Litvinově a Kralupech nad Vltavou. Jejich společná kapacita činí více než 8,5 milionů tun ropy ročně. Česká rafinářská vyrábí automobilové benziny, motorovou naftu, letecké pohonné hmoty, topné oleje, kapalně 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 rafinářské 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 rafinářská svým strategickým programem „Čistá paliva“ již připravuje na to, aby splnila i standardy EU, které vstoupí v platnost v roce 2005.

Česká rafinářská 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, fazenou 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 litvinovské rafinérii v závěru roku 1999, zařadila Českou rafinářskou mezi moderní rafinérie s vysokou konkurenceschopností vůči zahraničním společnostem. V obou rafinériích byly vybudovány i nové centrální veliny, na něž bylo převedeno řízení všech technologických jednotek. Hodnota této investice představuje rovněž několik miliard korun.

Nové technologie umožnily společnosti významně zvýšit výrobu tzv. světých 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 kontraktoři odpracovali osm milionů hodin bez registrovaného úrazu. Znamená to, že téměř tři roky nezažili žádný pracovní úraz, který by měl za následek pracovní neschopnost.

V srpnu roku 2003 Česká rafinářská 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 rafinářská za úplatu zpracovává ropy a dodává jim hotové výrobky, s nimiž pak oni sami obchodují.



Křížovka

Do sportovního zápolení se starostou pražských Letňan Josefem Dobrym se v běžnou pusťl ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach při návštěvě letňanského aquaparku. Oba politici vstoupili ve sportovní oblečení do posilovny, postavili se na běžecké pásy a dali se do příležitostného běhu. Ministra Škromacha jeho výkon doslova politicky inspiroval a poznával: (viz tajemka)

Africká opice	Kladná elektroda	Značka papíra	A sice	Zběhovec (botan.)	Chůva (dětský)	Čističí prášek	SPZ Topolčan	Zbavit vousů	Druh tkaniny	Západočech	Solmizační stabilka	Zrušit	Pořadí	1000 kg
Stagmí bídovec				Círř ženskú jméno						České město				
Baalova družka				1. díl tajemky						MPZ Polska				
SPZ Kolína		Pražský podnik					Severská usadlost				Pryč (básnický)			
Domácký Adéla		Jinak zvaný	Turecký titul			Listnatý strom	Kdeže			Čirá tekutina				
Pona			Zý skříttek		Bílá Germánů	Štětna jezevce			Předložka	Kloudné			2. díl tajemky	Záporné nabíhá částice
Staropavský palác	Domácký Ilona		Tohoto roku	Pcháč	SPZ Ostravy			Pohádkový princ	Asiat					
Asijský sokolík				Velké šelmy			Evropán				Tento			
Domáci zvíře				Luční tráva			Sémův syn		Antická hra		Černací stálice			Římských 501
Značka astatu		SPZ Nitra			Mongol, rolník				Oddělení nemocnic					Slovenský souhlas
3. díl tajemky		Značka bismutu			Iničiály Klukové					Jitro				
Smad				Rýnský Elm						Nezvalova hrdinka				
										Pohádka				Pomnicka: Ajuga, alea, stena

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) - klouzavý 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.

Podle současné metodiky dosahovala registrovaná míra nezaměstnanosti ve 4. čtvrtletí 2003 ve srovnání s obecnou mírou nezaměstnanosti následujících hodnot:

	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. Rozdíly mezi obecnou mírou nezaměstnanosti a mírou registrované nezaměstnanosti je značný v řadě zemí a lze z toho usuzovat, že oboustranné statistické odchýlení je především důsledkem odlišnosti 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 diference 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 vední MPSV zabývaly 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 z 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 obecními úřady a 1 vojenského újezdu - Brty 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 nevýhodnost 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 středoevropská aglomerace, do níž spadá téměř 38 % obcí kraje s více než 46 % obyvatel, tvoří základem 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 dojížděnkou za prací, která je z hlediska sociálně-geografické regionalizace nejfrekventovanějším 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 připadlo 7,4 uchazeče oproti 8,0 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 zmenšenou pracovní schopností o 29,0 %.

Z hlediska republikového úrovně je míra nezaměstnanosti ve Středočeském kraji podprůměrná, nicméně již na úrovni okresů kraje je hodnota tohoto ukazatele značně diferencovaná (Praha-západ 3,0 %, Praha-východ 3,8 % 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 ve 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 %). Nejméně 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 oblasti pomocných a nekvalifikačních 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 středoevropské 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 výloženě kritická, lze považovat současný stav za vážný, vyžadující zvýšenou pozornost. Ve

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

trech z těchto pěti okresů došlo oproti stejnému období roku 2002 k mírnému snížení registrované míry nezaměstnanosti. Účinnou perspektivou 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

problematičtí. 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 toista umístěno celkem 890 uchazečů. Třetí nejužívanější nástroj APZ představují absolventská místa, na něž bylo v loňském roce umístěno 593 uchazečů o zaměstnání.

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

PROGNOZA VÝVOJE TRHU PRÁCE

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 meziročně nárůst nezaměstnanosti. S největší 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



Kláster Svátá Hora v 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 úřadů práce. Mezi priority této činnosti v roce 2003 ve Středočeském kraji patřily zejména rekvalifikace, pracovní místa pro absolventy škol a mladistvé na rekvalifikace, pracovní místa pro absolventy na veřejné prospěšných pracích. Pro rok 2003 byl úřady práce zpracován projekt realizace APZ, jenž měl za úkol postihnout ty uchazeče, kteří se jevíli z hlediska trhu práce v jednotlivých okresech jako nejvíce

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 Světové komisi, 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, akterý a problémy ve své zprávě své uznává vysoký potenciál globalizace pro zajištění odpovídající životní úrovně lidí a konstatuje, že umožňuje pozitivní vývoj, podpořila výskyt otevřených společností a byla povzbuzena 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 neudržitelná. 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 neubrání správným směrem. Její výhody jsou pro mnoho lidí příliš vzdálené, zatímco její rizika jsou až příliš reálná. Rozšířila se korupce, otevřená společnost ohrožuje globální terorismus a nad budoucnost otevřených trhů visí otázka. Ovládnání světové ekonomiky je v krizi. Proto je třeba radikálně přehodnotit současnou politiku, instituce její činnosti.

Zpráva Komise neobsahuje žádná zarážčá a jednoduše řešení, ale pokouší se zaměřit na to, čeho se lidé obávají a co očekávají, a na způsoby, jak lépe využívat potenciál, který globalizace nabízí. Navrhne 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 vytvářených Spojenými národy. Komise vychází z toho, že na spravedlivé 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 pochopitelně snížilo sociální napětí a ekonomické rozpory mezi jednotlivými zeměmi. Vyzývá proto k větší koordinaci makroekonomických politik s cílem dosáhnout vyváženější strategie trvale udržitelného růstu a plné 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 zvyklostí 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 a soukromí akteré 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 nepřipravené 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 většině počtu lidí jen tehdy, pokud-li se usměrní 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 obstát v globální ekonomice. Protože pro řadu lidí rozhoduje o tom,

zda budou mít z globalizace prospěch, nebo ji budou postiženi, 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 akteré 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 vyhovovalo 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 vést o 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 akterů a posílení globálních institucí. Jako nejnadhodnější se k tomu účelu jeví multinacionální 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; zprůhlednění 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 účinně se zabývat sociální dimenzí globalizace v různých orgánech, jak jsou G8 a Hospodářská a sociální

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.

Ukotečnění změn vyžaduje všeobecnou podporu

Komise zdůrazňuje odpovědnost všech akterů 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. vyladování multilaterálního rámce pro přeshraniční pohyb lidí; rozvojový rámec, který by nastolil rovnouhu 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 zředit široké fórum pro politiku globalizace, kde by představitelé mezinárodních organizací a další klíčoví akteré a účastníci diskutovali o globalizaci a jejích sociálních důsledcích. Navrhne, aby předkládal 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 vedoucímu představitelům hlavních mezinárodních organizací a jiných mezinárodních orgánů a klíčovými neštátním akterům globální komunity. Všichni budou vyzváni, aby se k předloženým návrhům vyjádřili a vzájemně jejich případné provedení v rámci jejich odpovědnosti a kompetence institucí. (Kráčena 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/wcsd.

PŘELOŽIL ING. ZDENĚK DRABEK

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 2004)

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (ZM měsíčně) od 1. 10. 2001	<i>úskoka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:</i> částka na domácnost:	od 6 do 16 let věku 1620 Kč, 6-10 let 1890 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezapočítané dítě 15-26 let 2450 Kč, ostatní občané 2320 Kč jednotlivce 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA * od 1. 1. 2004	<i>pro zaměstnavatele ujměné povinné měsíční mzdy:</i>	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. (8700 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.)
CESTOVNÉ NÁHRADY * od 1. 1. 2004	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovního cesty:</i>	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i>	spolřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednopř. vozidla a tříkolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč 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 nálla 21,30 Kč

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	<i>roděvský příspěvek:</i>	1,1 násobek čásky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby
	<i>zpracovatelský příspěvek:</i>	0,67 násobek čásky ZM na osobní potřeby opávaně osob
MIRA NEZAMĚSTANOSTI **	<i>podrobně:</i>	1 dítě - 5 násobek čásky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti - 6 násobek úhrn částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí - 10 násobek úhrn částek na jejich osobní potřeby
	<i>celkem:</i>	5 000 Kč
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 3. 2004	<i>celkem:</i>	559 822 osob
	<i>z toho:</i>	276 066 žen 74 275 občanů se zmaněnou pracovní schopností 52 365 absolventů škol a mladých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 3. 2004	<i>osikem za ČR:</i>	42 406
UCHAZEČI NA VPM **	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2004:</i>	13,2
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sdok) celkem *†		březen 2004: 7 233 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRACI *** (za 1. pol. 2003 ČR celkem)	<i>počet nemocí z povolání nové zjištěných:</i>	533
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	13 481
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	<i>smrtelné úrazy:</i>	87
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** vypáčené v roce 2003 v tis. Kč	<i>celkem:</i>	34 308 558
	<i>z toho:</i>	nemocenské 29 523 314 podpora při ošetrování člena rodiny 1 003 961 peněžní pomoc v mateřství 3 773 887 výrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství 5 596
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** poměrná sítřa (PS) nepoměrná sítřa (NS)	2001: celkem v národním hospodářství 14 842 Kč, PS 15 008 Kč, NS 13 182 Kč	
	2002: celkem v národním hospodářství 15 707 Kč, PS 16 018 Kč, NS 14 476 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** za rok 2003	<i>absolutní údaje</i>	<i>relativní údaje</i>
	snáňky 48 943 rozvody 32 824 živé narození 93 685 zeměli 111 288 celkový přínátek 9 188 sředišní stáří obyvat. 10 201 651	4,8 3,2 9,2 10,9 0,8 x

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPVS

*** pramen ČSU

**** ČSSZ

1) důchod vypláčen samostatně (bez současně vypláčeného pozůstalostního důchodu)