



MINISTERSTVO BEZ BARIÉR

Nový bezbariérový vstup a informační kancelář

čtěte na straně 3



ŽENY V RAKOUSKU

Rovné uplatnění žen a mužů u našich jižních sousedů

čtěte na straně 3



PROGRAM PRO POSTIŽENÉ

Musí být v ústavech sociální péče pro mentálně postižené nuda?

čtěte na straně 6

Změny v oblasti sociálních dávek mají zabránit zneužívání systému

Práce se musí vyplatit

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

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

ŽIVOTNÍ MINIMUM

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

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



FOTO: ARCHIV REDAKCE

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

EXISTENČNÍ MINIMUM

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

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

Pokračování na straně 2

Ministr na paralympiádě

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



Cílem cesty byly XII. letní paralympijské hry a podpora českých handicapovaných spor-

tovců, kteří získali celkem 31 medailí (16 zlatých, 8 stříbrných a 7 bronzových). V řecké metro-



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

dla Irodus Attikus se Stanislav Gross a Zdeněk Škromach setkali s předsedou vlády Řecké republiky Konstantinem Karamanlisem. Poté následovala prohlídka paralympijské vesnice.

Pokračování na straně 2

V. Špidla: Cílem je zabránit přemísťování podniků mimo Evropu

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

Z úvodního projevu V. Špidla:
... Jsem přesvědčen, že zejména po svém rozšíření má Evropa dost sil k tomu, aby dosáhla cílů Lisabonské strategie, k tomu, abychom se skutečně stali nejlépeší a nejpokročnější ekonomikou založenou na znalostech, udržující si sociální soudržnost a vyví-

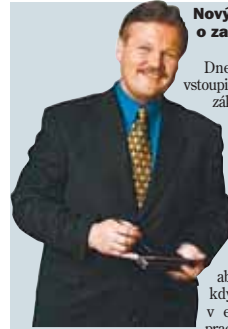
jející se v rámci konceptu trvale udržitelného rozvoje. Není lepší esence konceptu sociálně tržního hospodářství. A k jeho naplnění chci přispět. ... Evropský sociální model je součástí naší konkurenceschopnosti. Mýlí se ti, kteří si myslí, že pokud opustíme svůj model, staneme se šampióny.

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

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

Pokračování na straně 2

Slovo ministra



Nový zákon o zaměstnanosti

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

práce. Z evidence úřadu práce bude například vyřazen nejen ten, kdo odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, ale také ten, kdo se odmítá podřídit lékařskému vyšetření zdravotního stavu, nespolupracuje s úřadem práce (zdravotní na pravidelné konzultace) a neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Ten budou úřady práce povinny nabídnout absolventům škol. Absolventi budou moci být evidováni, ale nebude se jim do odpracované doby započítávat doba studia. K tomu, aby dostali podporu v nezaměstnanosti, budou muset splnit základní podmínku jako všichni ostatní – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům budou započítávat veškeré pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění. Velice důležité je to, že nový zákon o zaměstnanosti přesně definuje nelegální zaměstnávání. Zaměstnavatelé orgány kontroly se u kontrolovaného zaměstnavatele prokazují služebními průkazy. Jsou oprávněni vstupovat na pracoviště kontrolovaných osob, požadovat od nich a jejich zaměstnanců předložení potřebných dokladů, podání úplných zpráv, informací a vysvětlení. Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytovat zaměstnancům orgánů kontroly potřebnou součinnost. Nový zákon obsahuje také definice přestupků a výše pokut. Například pokud uchazeč o zaměstnání nebo cizinec přijme práci „na černo“, hrozí mu pokuta do 10 000 Kč. Pokud zaměstnavatel umožní uchazeči o zaměstnání nebo cizinci nelegální práci, hrozí mu pokuta do 2 000 000 Kč. Nový zákon o zaměstnanosti myslí také na lidi, kterým je 50 a více let. Lidé, kterým je 50–55 let, budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpůrná doba prodlouží na 12 měsíců. Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění. Toto opatření by mělo usnadnit starším lidem hledání nového zaměstnání. Ve většině případů mají totiž mnohem horší podmínky než lidé mladší. Navíc by toto opatření mělo částečně eliminovat i počet lidí, kteří odcházejí do předčasněho důchodu. A v neposlední řadě je to jakási odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali. Nová právní úprava obsahuje řadu motivačních prvků nejen pro uchazeče, ale také pro zaměstnavatele. Jde například o příspěvek na dopravu zaměstnanců, který bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanec nemá možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, které vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců. Dalším příkladem je příspěvek na zapracování, který může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jenž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50 let). Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu tří měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy. Nových opatření je celá řada. Věřím, že nový zákon o zaměstnanosti přinese v nejbližší době své ovoce a že pomůže řadě nezaměstnaných najít novou práci.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

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

„Stavíme na bezpečnosti“

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



Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci zahájila kampaň v Dublinu 30. dubna 2004. Kampaň vedoucí pod heslem „Stavíme na bezpečnosti“ podpoří všechny členské státy, státy přistupující k EU, kandidátské země, Evropská komise a Evropský parlament, odbory a sdružení zaměstnavatelů. Kampaň vyvrcholí 18.-22. října 2004 během Evropského týdne pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Všechny instituce a organizace BOZP, odbory, podniky, manažeři, zaměstnanci a bezpečnostní pracovníci jsou během tohoto týdne vyzváni k účasti a k uspořádání svých vlastních akcí. Tyto akce se mohou týkat zvláštních auditů a vyhodnocení rizik na pracovišti, školení, šíření informací a řešení ve stavebním průmyslu a dalších projektech, které přispějí k účasti zaměstnanců a jejich zástupců na této události, včetně možnosti získat spojení na další organizace. Na webových stránkách Evropské agentury pro BOZP (http://ew2004.osha.eu.int) mohli zájemci vyplnit on-line chartu a připojit se tak ke kampaňovým stavebním průměrům a uspořádat akce během Evropského týdne. Zároveň získají za svůj příspěvek uznání v podobě osvědčení o účasti. Agentura jim zašle osobní osvědčení, jimž bude uznan jejich závazek pro zlepšování bezpečnosti a ochrany zdraví ve stavebnictví.

STAVÍME NA BEZPEČNOSTI

Vláda podpoří investory a podnikatele

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

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

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

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

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

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

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

Zákaz práce dětí do 15 let

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

Podle nového zákona o zaměstnanosti:

- bude povolena pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní,
- povoleni k činnosti bude vydávat příslušný úřad práce,
- povoleni se nebude vyžadovat pouze v případě, že se bude jednat o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavech sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystoupení nedostane žádnou peněžitou odměnu.

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

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

Za činnost dítěte, pro kterou je vždy nutné povolení, se považuje činnost a) umělecká a kulturní - vytváření autorských děl nebo provádění uměleckých výkonů podle zvláštního právního předpisu (zákon č. 121/2000 Sb., o právu autorském, o právech souvisejících s právem autorským a o změně některých zákonů) a provádění úkonů zejména v oblasti hudební, pěvecké a taneční, b) reklamní - provádění úkonů v reklamě a propagaci výrobků, služeb nebo jiných objektů a předmětů a činnost v modelingu,

c) sportovní - provádění výkonů na veřejnosti.

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

- do 6 let - maximálně 2 hodiny denně a maximálně 10 hodin týdně,

- 6-10 let - maximálně 3 hodiny denně a maximálně 15 hodin týdně,

- 10-15 let - maximálně 4 hodiny denně a maximálně 20 hodin týdně.

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

Postavení lidí pečujících o osobu blízkou se zlepší

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

Novela zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, která nabude účinnosti 1. ledna 2005, znamená zlepšení podmínek rodičů pečujících o dlouhodobě těžce zdravotně postižené nezletilé dítě vyžadující mimořádnou péči. Jde o úpravu, která reaguje na změnu ve výši rodičovského příspěvku, který je obdobně jako příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu poskytován v případě osobní, celodenní a řádné péče o dítě do čtyř let jeho věku, resp. do sedmi let v případě dlouhodobě zdravotně, resp. těžce zdravotně postiženého dítěte. Na základě rozhodnutí vlády dojde k výraznému zlepšení finanční situace rodin se zdravotně postiženými dětmi - příspěvek při péči o jedno zdravotně postižené dítě se zvýší ze současných 3712 Kč na 5220 Kč. Pokud rodič nebo zákonný zástupce pečuje o více osob, z nichž je alespoň jedno zdravotně postižené dítě, bude místo současných 6380 Kč pobírat 8932 Kč měsíčně. Novela zákona pamatuje také na případy, kdy si občané při pobírání tohoto příspěvku přivydělávají. V současné době si mohou maximálně vydělat 3480 Kč čistého příjmu měsíčně, aniž by o příspěvek přišli. Od začátku příštího roku se tato částka zvýší na 5800 Kč. Tato změna se týká všech příjemců této dávky, tj. i těch, kteří pečují o dospělé osoby. Návrh zákona také obsahuje úpravu, která umožňuje osobě poskytující příspěvku s odměnou pěstouna a dále souběž poskytování příspěvku s rodičovským příspěvkem, nejde-li o péči o totéž dítě. Náklady ze státního rozpočtu na uvedenou úpravu by neměly překročit 240 mil. Kč. Novela zákona ošetřuje také problematické používání restriktivních opatření a donucovacích prostředků v ústavech sociální péče, mezi které patří např. klecová lůžka. Používání těchto opatření bude možné pouze ve výjimečných případech - pokud klienti nejsou zvladatelní za určitých okolností bez speciálních metod a pokud by mohlo dojít k ohrožení života nebo zdraví samotného klienta či ostatních (k tomu bude nutné vyjádření lékaře). Vedení ústavu bude muset v takových případech informovat zákonného zástupce klienta. Zákon také zavádí povinnost evidovat tyto úkony.

Práce se musí vyplatit

Dokončení ze strany 1

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

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

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

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

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

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

VŠECHNY ZMĚNY ZÁKONŮ PLATIT NEJDEJÍME K 1. LEDNU 2006.

Ministr na paralympiádě



FOTO: ARCHIV MPSV



Dokončení ze strany 1

Českou delegaci zde přivítali

representanti České republiky a provedli ministra a premiéra svými dočasnými příblyky. Pak přišla na řadu návštěva sportoviště. Největší lukostřelba, pak atletika a nakonec plavání. Vítěz - Martina Kovář - dekoroval premiér Stanislav Gross. Plavec Martin Kovář je se třemi tituly paralympijského šampiona nejúspěšnějším českým sportovcem. Zvítězil v nových světových rekordech ve všech třech individuálních kraulařských závodech, kterých se zúčastnil. Druhou nejúspěšnější českou závodnicí



Martin Kovář a jeho medaile

V. Špidla: Cílem je zabránit přemísťování podniků mimo Evropu

Dokončení ze strany 1

... Stručně řečeno, centrem mého úsilí je cíl, aby práce zůstala v Evropě. Abychom nebyli v příštích letech svědky masového přemísťování podniků mimo Evropu. ...

... Za mimořádně důležité považuji boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Zaměřím se na formulování jasných a dosažitelných cílů. Za zvláště důležité mám úsilí o sociální začlenění mladistvých. Velký význam na tomto poli má spolupráce mezi školami a sociálními systémy. ...

... Dovolte mi, abych na závěr shrnul své priority. Jsou jimi:

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

Z odpovědí na otázky poslanců:
... Jsem přesvědčen, že Evropa

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

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

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

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

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

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

nomiky. Jsem osobně přesvědčen, že rozvinutý sociální dialog na evropské úrovni má velký význam pro řešení dvojitého problému hospodářské a sociální reformy. Kromě tohoto je tento dialog zcela nezbytný, má-li být rozvířený Evropské unie úspěšně. ...

Evropský sociální dialog byl posílen zavedením vrcholných schůzek sociální tripartity, které plní úlohu mostu mezi různými typy ujednáváními (hlavní směry hospodářských politik, zaměstnanosti, sociální ochrana a vzdělávání) a díky nimž mohou sociální partneři přímo přispívat k dosažení lisabonských cílů. ...

■ Příspěvek k diskusi o antidiskriminačním zákonodárství

Mohou nám rakouské ženy předat zkušenosti?

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

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

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

zemích. Svým posláním a pravomocemi bývají přirovnávány k ombudsmanovi s určitou specializací.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

JUD. DANUŠE ŠPAČILOVÁ
KATEDRA PRÁVNÍ TEORIE, PŘÁVNICKÁ FAKULTA MU BRNO
POZNATKY ZISKÁNY V RÁMCI GRANTU Č. 406/02/0522.

Ministerstvo bez bariér a pro všechny



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

FOTO: TOMÁŠ REZEK

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

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

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

odrazila v dalších ministrových krocích. Je dobře, že jim můžeme dokázat, jak se spleti. 30. září byl na Ministerstvu práce a sociálních věcí slavnostně otevřen nový bezbariérový vstup se schodištovou

Jedním z pracovníků nové Informační kanceláře pro plošinou, a to stýk s veřejností je Petr Bizub

FOTO: TOMÁŠ REZEK

přímo v hlavním vchodu do budovy z ulice Na Poříčním právu 1. Místopředsedovi vlády Zdeňkovi Škromachovi s přestřížením pásky ochotně pomohla mluvčí společnosti PROSAZ, herečka Veronika Žilková. Byla to ostatně právě ona, která ho před rokem vyprovokovala k oné diskutované akci na invalidním vozíku. Tehdy musel ministr okusit nepohodlného, zastaralého postranního vchodu, kde lidé na vozíku často dlouho potupně čekali, až někdo uslyší jejich zvonění a přijde jim otevřít. Ted mohou vstupovat stejně jako ostatní hlavním vchodem. První, kdo si bezbariérový vstup do budovy vyzkoušel, byla delegace našich paralympioniků, které ministr pozval těsně po jejich návratu z Atén, a zástupci společnosti PROSAZ. Vyzkoušeli si nejen samotný bezbariérový vstup a schodištovou plošinu, ale také bezbariérovou cestu do nově otevřené informační kanceláře hned v přízemí budovy. To je další novinka, kterou

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

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUcí TISKOVÉHO ODDĚLENÍ

■ PORADNA

Rekonstrukce životního minima

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

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

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

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

Postihy nelegálního zaměstnávání

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

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

Zkušební doba

Zajímala by mě funkce zkušební doby. Podle smlouvy k úřadu práce se může jednat pouze o smlouvu zaměstnanců.

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

Kaleidoskop

ŠANSONEM PROTI DOMÁCI MU NÁSILÍ



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

STAŇTE SE PŘÍZNIVCEM ASOCIACE OBČANSKÝCH PORADEN



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

EVROPSKÉ SOCIÁLNÍ FÓRUM V LONDÝNĚ

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

OPERÁTOŘI PODPORUJÍ NEZISKOVÉ ORGANIZACE

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

Předplatné jen za cenu poštovního a balného!



Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

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

Podpis, příp. razítko

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

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

ČR získává kvalifikované migranty pomocí internetu

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ing. VĚRA NÁNOVICOVÁ
 MANAŽERKA PROJEKTU

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



Slavov Nenko

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

Pane Nenko, mohli byste nám říci něco o sobě?

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

Co vás vedlo k tomu přestěhovat se do České republiky? Především to byly ekonomické důvody, tedy je vyšší životní standard než v Bulharsku. Nejsm žádný disident.

Jak jste se dozvěděl o možnosti zúčastnit se pilotního projektu MPSV „Aktivní výběr kvalifikovaných pracovníků“? Poprvé z časopisu v Bulharsku, kde byl odkaz na webovou stránku. Tam jsem si také stáhl formulář, do konce minulého roku vyřídil potřebné formality a od 4. ledna jsem zahrnutý do tohoto projektu.

Zijete sám nebo máte s sebou i rodinu?

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

Bylo pro vás jednoduché najít tu práci?

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

A jak vidíte v Česku svou budoucnost?

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

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

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

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

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

Mýty o pracovních migrantech

Mýtus: Cizinci berou práci domácím.

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

Mýtus: Cizinci vytěsňují z trhu práce nezaměstnané občany.

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

Mýtus: Cizinci jsou nekvalifikovaní.

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

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

Mýtus: Cizinci pracují v ČR načerno.

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

Mýtus: Cizinci stojí peníze.

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

MILADA HORÁKOVÁ
 VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍ VĚCI

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ

■ ŘÍJEN 2004 ■ Ročník 2
■ Měsíčník

20 Kč

Téma:
imunitní systém



Obezita - epidemie
třetího tisíciletí



Šárka Vaňková

Nechci být normální



Triphala
prodlužuje život

Léčivá síla stromů



Práce & sociální politika

Předplatné

jen za cenu
poštovního a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince

800 10 44 10

Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně
pokrytí 70 % území ČR
distribuce přímo do schránky
nejlevnější inzerce

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

netk@fe internet

@ www
@ wifi
@ email

Na Poříčí 8 - ve dvoře



NÁZOR

Denní program pro dospělé s mentálním postižením

Princip normalizace je jedním z moderních principů, jímž by se měla řídit péče o lidi se všemi druhy postižení. Vyplývá z něho, že lidé s postižením by měli, pokud je to možné, žít normálním životem. Jako lidé bez postižení. Normálnímu běžnému životu by se měl co nejvíce přiblížovat i jejich každodenní životní rytmus.

Materiální předpoklady života se v mnoha ústavech sociální péče pro lidi s mentálním postižením v posledních letech změnily k lepšímu. V některých zařízeních dnes již klienti žijí v lepších podmínkách, než kdyby byli doma ve svých rodinách. Neméně důležité jsou vnitřní podmínky života v ústavě, obsah a formy činnosti a náplň každodenního života klientů.

Denní program dospělých osob v ústavu sociální péče by měl co nejvíce odpovídat principu normalizace, to znamená přibližovat se programu lidí v běžném životě. Dospělí lidé s mentálním postižením ve svém zařízení, které je často jejich jediným domovem, žijí svůj normální, běžný, každodenní život. Měli by tedy mít možnost prožívat svůj život jako ostatní lidi, a pokud je to možné, i tak trochu „po svém“ – podle svých vlastních představ.

Jak asi by měl probíhat běžný den klienta ústavu sociální péče? Na to neexistuje žádný univerzální recept. V každém ústavu to bývá poněkud jiné v závislosti na jeho vnitřních a vnějších podmínkách, na věku klientů, závažnosti jejich postižení, na množství, složení a kvalifikaci personálu apod. Nebylo by správně předepisovat jednotlivým zařízením, jaký si mají vytvořit program, ale lze požadovat, aby si své programy tvořily. Představa, kterou zde předkládám ke zvážení, nevznikla jako výsledek teoretického bádání, ale spíše se rozvíjela na základě mnoha mých návštěv v zařízeních, rozhovorů s jejich pracovníky, besed u příležitosti přednášek i osobních zkušeností z dlouhodobého sledování činnosti zařízení pro lidi s mentálním postižením. Představuje jen obecný rámec, který by měl být

dále postupně konkretizován a naplňován nápady a zkušenostmi tvořících lidí z praxe.

Každé všední dopoledne by mělo být vyplněno prací. Práce šlechtí člověka, dává jeho životu smysl a zahání nudu, která je největším nepřitelem všech ústavních zařízení. Každý ústav by měl mít chráněnou dílnu. V některých německých, rakouských a švýcarských ústavěch se zařízení dělí na dvě hlavní části: bytovací (jakýsi hotel) a pracovní (chráněné pracoviště). Na chráněné pracoviště docházejí nebo jsou dováženi i lidé s velmi těžkým postižením a jejich stavu je přizpůsobena i povaha jejich pracovní činnosti. Pokud ústav pracoviště nemá, měl by si je zřídit.

Je důležité, aby každý klient měl vymezený svůj úsek činnosti, byl za něj zodpovědný a měl možnost vidět výsledky své práce a občas se jimi pochlubit. Nemělo by to ovšem fungovat tak, aby klienti vykonávali práci za personál ústavu, který by jim pouze přiděloval úkoly. Měli by pracovat s nimi společně a každý mít vymezen úsek svých kompetencí. Za vykonanou práci náleží klientům odměna symbolická, za skutečnou práci i skutečná finanční odměna. Není nic neobyčejného, že se několik klientek dělí o práci jedné uklízečky a také o její finanční ohodnocení. Nejschopnější klienti někdy mohou pracovat i mimo ústav.

Odpolední program má být pestrý, zajímavý, ale zároveň by měl dodržovat určitou pravidelnost, na niž si klienti přivyknou, a jejich život se tak stane přehlednějším a organizovanějším. Důležité jsou tři hlavní druhy činnosti: vzdělávací, sportovní a kulturní. Ústav by měl mít své vzdělávací



Chlapci z ÚSP v Hajnicích

FOTO: ALTOUR

zařízení pro celoživotní vzdělávání, aby klienti nezapomněli to, čemu se už dříve naučili, a učili se stále něco nového. „Výuka“ probíhá obvykle dvakrát týdně, zpravidla odpoledne, například od 14.30

Nuda je největším nepřitelem všech ústavních zařízení

do 17 hodin. „Třída“ může být zřízena v ústavu, ale je výhodnější, když klienti mohou své zařízení opustit a přemístit se k někam jinam, například do místní speciální školy, kde bývá odpoledne volno. Program večerní školy není nikým určen. Jenom by všeho mělo být méně povinné a závazné, spíše jako škola hrou. Sportovní aktivity pomáhají rozvíjet a udržovat pohybovou

úroveň klientů ústavu. Měly by být v odpoledním programu zařazeny také aspoň dvakrát týdně. Kultura obohacuje a kultivuje duši člověka, i když je to člověk mentálně postižený. V mnoha ústavěch mají hudební kroužky, pěvecké kroužky, soubory, kapely. Kde se hraje, tam je veselo, dobrá nálada a příjemná atmosféra. Stejně prospěšné jsou i výtvarné činnosti, jejichž výsledky lze obdivovat, vystavovat i prodávat.

Na rozruhu dní, který by měl být v každém zařízení na přístupném místě vyvěšen, by měly být písmem, obrázky i piktogramy a jinými obecně srozumitelnými způsoby zobrazeny aktivity na celý týden...

Jisté se všichni, kdo se nějakým způsobem podílejí na péči o lidi s mentálním postižením, shodneme na tom, že kvalita jejich života by se měla stále zvyšovat. Moje představa života

v zařízeních vzniká postupně na základě mých návštěv ústavů sociální péče, pozorování života v ústavěch a rozhovorů s vychovateli, klienty a rodiči. Je určena k diskusi. Každý nový námet a nový návrh je vítán.

Naši klienti žijí ve svých zařízeních svůj jediný a neopakovatelný život. Jen málokdo z nás by si takový život zvolil, kdyby si mohl vybrat. Nepráhl bychom ho ani svým vlastním nepostiženým dětem. Ale je v našich silách udělat mnoho pro to, aby tento život byl příjemný, radostný nebo aspoň nebyl smutný. Často k tomu nejsou potřeba ani žádné mimořádné finanční prostředky, stačí trochu dobré vůle a hodné lidské dobroty.

Doc. PhDr. Iva Švarcová, CSc.

Vedoucí oddělení speciální pedagogiky ve Výchovném ústavu pedagogickém v Praze (ZKRÁCENÁ VERZE. CELÝ ČLÁNEK NALEZNETE NA INTERNETOVÉ PODOBĚ NOVIN NA ADRESĚ WWW.NOVINY.MPSV.CZ)

DOTAČNÍ VÝBĚROVÉ ŘÍZENÍ PRO KRAJE

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vyhlásilo dne 21. září 2004 dotační program podpory sociálních služeb pro rok 2005. Ten je zaměřen na nestátní neziskové organizace, které poskytují sociální služby seniorům a osobám se zdravotním postižením na regionální úrovni.

Dotační výběrové řízení je určeno krajům. Podmínky stanoví „Metodika Ministerstva práce a sociálních věcí pro poskytování dotací ze státního rozpočtu (kapitoly MPSV) krajům pro rok 2005“. Žádost o dotaci je možné podat do 30. listopadu 2004 na adresu: Odbor sociálních služeb, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Počtním právu 1, 128 01 Praha 2.

Ministerstvo práce a sociálních věcí tímto pokračuje v postupné decentralizaci a pravomoci při rozdělování financí na dotace pozvolna přecházejí na kraje.

V příštím roce obdrží tyto samosprávné celky účelově vázané prostředky ve prospěch nestátních neziskových organizací, které v kraji poskytují sociální služby typu: osobní asistence, pečovatelská služba, domovy a penziony (včetně stacionářů), raná péče, ústavní péče, (chráněné) dílny, chráněné a podporované bydlení, odlehčovací služby, přechodné a podporované zaměstnání, poradny určené pro cílové skupiny „seniorů“ a „osoby se zdravotním postižením“.

Z krajské úrovně bude touto cestou nestátním neziskovým organizacím přerozdělován větší objem finančních prostředků než z úrovně Ministerstva práce a sociálních věcí.

(RED)

KRÍŽOVKA

„NEMŮŽEME SI DOVOLIT ŠTĚDROST K TĚM, KTEŘÍ NECHTĚJÍ PRACOVAT,“ ŘÍKÁ 1. MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ZDENĚK ŠKROMACH V SOUVISLOSTI S PLÁNOVANOU REKONSTRUKCÍ ŽIVOTNÍHO MINIMA A SYSTÉMU SOCIÁLNÍCH DÁVEK A DODÁVÁ: „... (VÍZ TAJENKA)“

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do konce října. Jeden z vás obdrží publikaci Ekonomie sociálních služeb z nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o., autora Ladislava Průši. Cílem publikace je přispět k objasnění některých ekonomických otázek, jejichž úspěšné řešení podmiňuje realizaci reformních kroků v oblasti poskytování sociálních služeb. Tato kniha představuje první publikaci, která se snaží na relativně malém prostoru soustředit široké spektrum informací a poznatků determinujících především otázky financování sociálních služeb.



Tajenka z minulého čísla: „...otec nastoupit na rodičovskou dovolenou.“ Publikaci Trendy v evropské sociální politice získává paní V. Bicanová z Písku. Gratulujeme.

	Podnik ve Skutici	Nepodlehout	Zánek života	Značka astatu	Objíbat	Černoch	Šprtlák (slang)	Moje	Kočkovitá Selma	Lososovitá ryba	Čestovní doklad	Plasná míra	Říční ryba	Jméno Pučálbovic Zlatý
Neobut				Lotyšský líker Evropan (sloven.)			Šatní skříňdice				Stěpní hlohavec			
1. díl tajenky											Sémiv syn			
Jednotka Italu				Přijetí Verjilia Kocouř (němečtí)				Epopej Bájný mořský živočich				Korejská dynastie		Dvěřní závěs
Zpěvní hlas			Německý filozof Pomoc (němečtí)				Teze	Modla			Titul mužů Ranní vláha			
Předložka			Pražský měsíčan Rauční národní				Čistě skla Paruky				Plemeno Ženské jméno			
Borci						Zvykové právo SPZ Martina			Značka nábytku Tvrdopova jméno				Vládece Kíše	Kukla
	Tropický strom	Olivové (maří) Mytický krasavec			Salamanr Sarmat			Talek Potřeby kovboji						
Látka z lýtka				Karlovův útes Kus ledu				Bezbrýhí velbloud Iniciály Erbena					Zvuk trubky Úřad (zastar.)	
Značka vysavačů			Rind Zvratka atrypane				Trutnov podnik Římských 489					Lodní plachta Značka osmie		
Hudební nástroj						2. díl tajenky								
Druh hlohavce					Kamerunské sídlo				Jméno tenky					Pomůcka: Ásam, Eda, Etana

80 let sociálního pojištění

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



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

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

APZ má pozitivní ekonomický dopad na vyšší státního rozpočtu

Aktivní politika zaměstnanosti se vyplácí

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

vedených 325 mil. Kč, a tudíž by nebyly finance na umístění uchazečů trž práce, znamenalo by to, že títo lidé zůstanou nadále v evi-

ce vyplacené na sociálních dávkách - podle odhadu MPSV 412 600 tis. Kč.

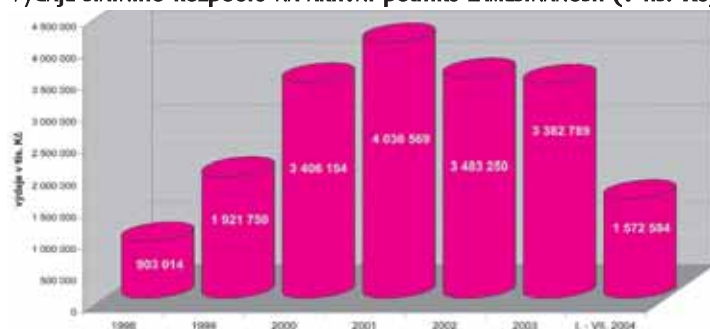
Do APZ patří například rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů (rodiče po mateřské a rodičovské dovolené, lidé s nedokončeným vzděláním, lidé nad 50 let, zdravotně postižené osoby, příslušníci národnostních menšin apod.). Prostřednictvím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

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

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

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

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



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

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

Pokud by tedy prostředky na APZ byly skutečně nižší o 325 mil. Kč, představuje cca 10 % čerpání na nástroje APZ v roce 2003 - poslední známý roční údaj), nebylo by možné umístit: 830 absolventů na absolventská místa, 1740 uchazečů na společensky účelná pracovní místa (SÚPM), 14 560 uchazečů na veřejně prospěšné práce (VPP), 4240 lidí na rekvalifikace a 120 uchazečů se změněnou pracovní schopností (ZPS) do chráněných dílen.

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

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

Shrnutí uvedených údajů (v mil. Kč):

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

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

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

NEZAMĚŠTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - VIII.

Ústecký kraj

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

ZAMĚŠTNANOST

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

Volná pracovní místa

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

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

v úkole (případ šiček, svařen). Zaměstnavatelé se snaží situaci v mnoha případech řešit zaměstnáváním cizinců či občanů Slovenské republiky, kteří se z jejich pohledu jeví jako levnější a vykonávající pracovní síla.

NEZAMĚŠTNANOST

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

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

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

celkové nezaměstnanosti vyšší. Tato nesrovnalost je způsobena zejména dvěma důvody. Prvním důvodem je to, že velkou část této skupiny uchazečů tvoří absolventi škol a lidé bez praxe, kteří - jak už jsme uvedli - jsou poměrně těžko umístitelní. Druhým důvodem je zcela opačný. Jedná se o skupinu uchazečů v předdůchodovém věku, kteří přes své bohaté profesní zkušenosti přestávají

být v některých oborech pro zaměstnavatele atraktivní, a tak i oni jen zřídka nacházejí pracovní uplatnění.

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

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

Aktivní politika zaměstnanosti

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

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

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

Prognóza vývoje

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

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE V MOSTĚ



Budova Úřadu práce v Chomutově.

Sociální dialog ve zdravotnictví Dodržování pracovní doby

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

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

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

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

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

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

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



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MARCEL CROZET

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

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

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

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

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

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

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

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

Provedené studie dokládají, že někteří lidé pracují lépe, když se řídí hodinami vlastního těla než nařízenou pracovní dobou. Někteří studenti pokládají za „šlehané“ učít se v 6 nebo 7 hodin ráno. Zdálo by se tedy, že pokud to není nutné z organizačních důvodů, mělo by se zaměstnancům umožnit, aby pracovali v době, kdy jsou schopni podat nejlepší výkon. Ve studii amerického ústavu národního zdraví se doporučuje, aby pracovní porady obvykle začínající v 9 hodin byly posunuty na konec pracovní doby, protože je to doba, kdy nikdo neusne. Jak studie uvádí: „Je ironií, že jsme ve stavu největší bdělosti, když odcházíme z práce“.

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



aplikaci obecných zásad. Pamatuje se ovšem na různou praxi členských států, která se pro ilustraci uvádí v celém dokumentu. Příklady sociálního dialogu je možno najít i v rozvojevých zemích, například v Brazílii jsou to zdravotní rady nebo v Ghaně tripartitní plány činnosti. Profese lékařské se řídí tradičními zásadami, Hippokratovou přísahou a příkazem „primum non nocere“ (hlavně neublížit), které se považují za svaté. Cílem sociálního dialogu je nejen neublížit, ale poskytnout všem občanům co nejvyšší péči. Dobré podmínky pro pracovníky ve zdravotnictví jsou nutnou podmínkou k dosažení tohoto cíle.

PREKLAD: Ing. ZDENĚK DRABES

Interce

Svatební oznámení a firemní novoročenky
www.fm.cz

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2004)

ZVOTNÍ MINIMUM* (ZM měsíčně) od 1. 10. 2001	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby: částka na domácnost:	děti do 6 let věku 1680 Kč, 6-10 let 1880 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezapařené děti 15-26 let 2450 Kč, ostatní občane 2320 Kč. jednotlivce 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč	MIRA NEZAMĚSTANOSTI** průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,8 %, září 2004: 9,1 % (nová metodika) 10,1 % (původní metodika)
MINIMÁLNÍ MZDA* od 1. 1. 2004	pro zaměstnavatele odměňované měsíční mzdou:	6700 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 39,60 Kč/hod.	NEZAMĚSTANÍ EVIDOVANÍ** x 30. 9. 2004
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2004	1. tarifní stupeň: 2. tarifní stupeň: 3. tarifní stupeň: 4. tarifní stupeň: 5. tarifní stupeň: 6. tarifní stupeň: 7. tarifní stupeň: 8. tarifní stupeň: 9. tarifní stupeň: 10. tarifní stupeň: 11. tarifní stupeň: 12. tarifní stupeň:	39,60 Kč/hod (6700 Kč/měs.) 41,30 Kč/hod (7000 Kč/měs.) 43,10 Kč/hod (7300 Kč/měs.) 45,50 Kč/hod (7700 Kč/měs.) 48,40 Kč/hod (8200 Kč/měs.) 52,00 Kč/hod (8900 Kč/měs.) 56,10 Kč/hod (9500 Kč/měs.) 60,80 Kč/hod (10 300 Kč/měs.) 66,10 Kč/hod (11 200 Kč/měs.) 72,60 Kč/hod (12 300 Kč/měs.) 80,30 Kč/hod (13 600 Kč/měs.) 89,20 Kč/hod (15 100 Kč/měs.)	VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 9. 2004
CESTOVNÍ NÁHRADA* od 1. 1. 2004	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestě: náhrada za použití vlastního vozidla: průměrné ceny PH:	5-12 hod. 58-89 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-155 Kč. spotřeba PH + sáh za 1 km jízdy jednosměrně vozidlo a tříkolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč. Benzin 910 Super 23,90 Kč; benzin 910 Normal 24,20 Kč; Benzin 950 Super 24,30 Kč; benzin 880 Super plus 28,50 Kč; motorová nafta 21,30 Kč.	UCHAZEČI NA VPM** průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2004:
NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti: 25 % z denního vyměňovacího základu, za každý další kalendářní den 89 % z denního vyměňovacího základu. Denní vyměňovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá 90 %, z částky 480-690 Kč 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalendářního dne prac. neschopnosti se částka do 480 Kč počítá 69 %, z částky 480-690 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží.		PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (seda celkem**) září 2004: 7269 Kč
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměňovacího základu		BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (za rok 2003)
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* důchodová (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	Sazby pojistného z vyměňovacího základu: u organizace a malé organizace: u zaměstnavatele: u OSVČ: u osob dobrovolně účastných DP:	28 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně) 28 % na DP	PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB**** zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTĚNÍ*	OSVČ: zaměstnavatel: zaměstnanec: rodčovský příspěvek: zaspávací příspěvek:	13,5 % z vyměňovacího základu 4,5 % z vyměňovacího základu 9 % z vyměňovacího základu 1,54násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče 0,67násobek částky ZM na osobní potřeby oprávněné osoby	PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** 2002: celkem v národním hospodářství 15 857 Kč, PS 16 013 Kč, NS 15 322 Kč. 2003: celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 956 Kč, NS 16 785 Kč. za 1. pololetí 2004: celkem v národním hospodářství 17 267 Kč, PS 17 437 Kč, NS 16 702 Kč
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	průběžný: přechodný: pohřební:	1 dítě – 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti – 5násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí – 10násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby	ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** za 1. pololetí 2004 ²⁾
		5000 Kč	sňatky: rozvody: žité narostání: zemřelí: celkový přírůstek: střední stav obyvatel:

• Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR • registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962 • vydává MPSV ve vydavatelské Strategii Consulting, s.r.o. v Praze, IČ 25792920 • šéfredaktor: Tomáš Rezek • redakční rada: Ing. Zdeněk Škromach (předseda), Mgr. Vladimír Hrubý (výkonný místopředseda), Mgr. Helena Láš (tjennice), Jiří Kratochvíl, Jiří Janata, Ing. Alena Nohelová, Ing. Petr Víšek, Ing. Eva Holánová, JUDr. Vladimír Voříšek, Ing. Marta Zeníšková, PhDr. Václav Kuzel, Mgr. Blanka Štětková, JUDr. Eva Rázová, JUDr. Jaroslav Jakubka, Mgr. Ivana Krotková, Mgr. Martina Tóthová • DTP: Ing. Pavel Huml • Interce: Roman Příkrý tel. 777 206 610, Martin Příbly tel. 777 747 488 • adresa vydavatele: Na Poříčí 8, 110 00 Praha 1, tel.: 224 816 821, fax: 224 816 818, e-mail: prace@consultants.cz • útkine VLTAVA-LABE-PRESS, a.s. • internetová podoba měsíčníku na: www.noviny-mps.cz