



**K VĚCI**  
**Ukazatelé k uchopení identity jednotné profese sociální pracovník**

čtete na straně 4



**PŘEDSTAVUJEME**  
**Občanské sdružení Helpes a jeho centrum pro speciální výcvik psů**

čtete na straně 6



**„OUTPLACEMENT“**  
**O projektu, který pomůže řešit propouštění zaměstnanců z velkých podniků**

čtete na straně 7

## Slovo ministra

### Podporovat se vyplácí

Jednou z priorit české vlády je zvyšování zaměstnanosti a zlepšení podmínek na trhu práce. Základním prostředkem pro boj s nezaměstnaností je kromě hospodářského růstu i aktivní politika zaměstnanosti (APZ). Její součástí jsou zejména rekvalifikace pro uchazeče o zaměstnání, veřejné prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, investiční pobídky nebo příspěvky pro zaměstnavatele zaměstnávající osoby se zdravotním postižením. Nedostatek prostředků na APZ může vést ke zvýšení nezaměstnanosti, vyžadují na pasivní politiku zaměstnanosti a generuje další nežádoucí ekonomické dopady.

V gesci mého resortu – resortu práce a sociálních věcí – je mimo jiné právě podpora aktivní politiky zaměstnanosti. MPSV se také společně s Ministerstvem průmyslu a obchodu (MPO) podílí na realizaci investičních pobídek pro investory – zaměstnavatele. I když hlavním důvodem zavedení institutu investičních pobídek bylo přilákat kapitál a podpořit umístění vysoce kvalifikovaných firem, podléjí se investoři zároveň na zlepšování celkového investičního prostředí v České republice. Z pohledu MPSV se zároveň jedná o významnou podporu zaměstnanosti, a to v odvětvích, která mají velký potenciál rozvoje. Již dnes se tyto investoři významně podílí na exportu naší země.

Přestože je zvyšování zaměstnanosti prioritou vlády, dostalo MPSV v rámci státního rozpočtu v letošním roce na aktivní politiku zaměstnanosti 3 856 mil. Kč, což je o 82 mil. Kč méně než v roce 2004. Vláda proto na svém zasedání 29. června 2005 tyto prostředky navýšila o 200 mil. Kč. Podíl vydatků na aktivní politiku zaměstnanosti na HDP a na celkových vydatcích státního rozpočtu v letech 2005-2007 oproti předchozímu období klesá a to je silně negativní jev. ČR vynakládá na aktivní politiku zaměstnanosti relativně méně než například Německo, Francie, Portugalsko nebo Maďarsko.

Do roku 2009 by měli investoři v rámci 186 už schválených projektů, které ČR finančně podpoří, proinvestovat částku přesahující 7,2 mld. USD a vytvořit více než 56 tisíc nových pracovních míst. Pobídkového systému prozatím využili investoři celkem z 18 zemí včetně České republiky.

V kompetenci Ministerstva práce a sociálních věcí jsou konkrétně dvě investiční pobídky – podpora tvorby nových pracovních míst a podpora rekvalifikace a školení zaměstnanců. Obě pobídky poskytuje MPSV v okresech s nadprůměrnou mírou nezaměstnanosti. V regionech nejvíce postižených, tj. s nejvyšší mírou nezaměstnanosti, dosahuje výše podpory maximálně 200 tis. Kč. Školení a rekvalifikace zaměstnanců podporuje MPSV poskytováním finanční podpory ve výši 35 % z vynaložených nákladů. MPSV rovněž spolupracuje s MPO a CzechInvestem při realizaci dalších programů (Rámcový program pro podporu rozvoje technologických center a strategických služeb a Program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností).

Přínos investičních pobídek, které jsou v gesci MPSV, je pro státní rozpočet značný. Průměrné celkové náklady a tedy ztrátu veřejných rozpočtů na jednoho nezaměstnaného MPSV odhaduje na 14 277 Kč měsíčně a na 171 324 Kč ročně. Pro zjednodušení lze počítat s ročními náklady ve výši 170 000 Kč.

Maximální výše vydatků z rozpočtu MPSV na investiční pobídky na jedno pracovní místo je stanovena na 200 000 Kč. Vzhledem k tomu, že je v zákoně o investičních pobídkách zakotvena podmínka povinnosti udržet pracovní místa minimálně po dobu pěti let, dosahuje úspora prostředků ze státního rozpočtu za toto období 850 000 Kč (170 000 x 5). Z toho vyplývá, že přínos spočívající v úspoře prostředků z veřejných rozpočtů na jednoho nezaměstnaného 4,25násobně převyšuje výdaje, které v rámci investičních pobídek vynaloží Ministerstvo práce a sociálních věcí na vytvoření jednoho pracovního místa. A to by rozhodně mělo stát minimálně za zamýšlení.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH  
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Srbsko a Černá Hora a Kanada – další země v projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků

## Jak přilákat zahraniční odborníky

Projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ je prvním krokem k vytvoření budoucí imigrační politiky České republiky. Jeho cílem je přivést do naší země zahraniční odborníky, kteří by měli obsadit ty profese, kde je již dnes pocítován nedostatek pracovníků.

Podle OSN bylo už roce 2000 ve světě celkem 175 milionů migrující lidí. Migraci tedy nelze zastavit, ani před ní zavírat oči. Jak říká Ing. Věra Ivanovičová, manažerka projektu, je především třeba najít řešení, jak ji řídit.

Česká republika začala s projektem aktivní migrace jako jedna z prvních ze zemí v transformaci. Máme tak velkou příležitost získat kvalitní odborníky. Podle různých výzkumů může za 25 let při stávajících trendech chybět v ČR více než 400 000 pracovníků. Je potěšitelné, že Česká republika bude na legální migraci kvalifikovaných cizinců připravena co nejlépe. Měla by pomoci řešit problémy se stárnutím populace a s nedostatkem ekonomicky aktivních obyvatel. O úspěšnosti projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ svědčí to, že mnohé státy mají zájem o naše zkušenosti z tohoto projektu.

V žádném případě zahraniční pracovníci účastníci se tohoto projektu neberou českým zaměstnancům práci. Jednou z podmínek vstupu do projektu je totiž mít předem sjednanou práci v ČR, která je dlouhodobě neobsaditelná českými uchazeči o zaměstnání nebo zájemci z EU.

Pokračování na straně 2



FOTO: EUROPA.EU/INT

## 93. zasedání Mezinárodní konference práce v Ženevě

Na přelomu května a června se v Ženevě konalo 93. zasedání Mezinárodní konference práce (MKF). Mezi diskutovaná témata patřila především flexibilita pracovní doby, zaměstnávání mladých lidí, v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pak proběhla diskuze o přípravě úmluvy a doporučení k problematice podpůrných systémových nástrojů pro BOZP.

O aktuálním vývoji v oblasti BOZP v České republice (především o nově připravených právních úpravách) informoval náměstek ministra JUDr. Čestmír Sajda, MBA v rámci svého projevu v plénu MKF. Ten také zastupoval místopředsedu vlády Ing. Škromacha na neformálním setkání ministrů práce a sociálních věcí EU, které se za účasti generálního ředitele MÚP Juana Somavii a evropského komisaře pro zaměstnanost a sociální otázky Vladimíra Špidly soustředilo především na diskuzi o vlivu globalizace na trh práce a sociální situaci evropských zemí.

Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach využil své účasti na zasedání především ke dvoustranným jednáním se svými resortními partnery z Ukrajiny, Srbska, Kazachstánu a Litvy, jakož i s vrcholnými představiteli Mezinárodního úřadu práce a Evropské hospodářské komise Organizace spojených národů.

FOTO: ARCHIV MPSV



## JUDr. J. Bauer: Problematika čs. důchodů vyžaduje jasná pravidla

Problematika česko-slovenských důchodů a provádění Smlouvy mezi Českou a Slovenskou republikou o sociálním zabezpečení je stále aktuální. Na začátku června se u kulatého stolu v prostorech Ministerstva práce a sociálních věcí sešli vybraní odborníci, aby si vyjasnili svá stanoviska. Jednomu ze zúčastněných, JUDr. JIŘÍMU BAUEROVI z odboru migrace a integrace cizinců MPSV, jsme položili pár otázek.

Řada našich spoluobčanů uvádí, že po rozdělení bývalého společného státu dostávají důchody ze Slovenska, a stěžují si na jejich výši. Proč tomu tak je?

To jsou dvě otázky najednou. Důchod ze Slovenska dostávají na základě česko-slovenské smlouvy o sociálním zabezpečení z roku 1992 a důvodem stížností je, že slovenské důchody jsou ve většině případů nižší než české.

V čem konkrétně spočívá úprava důchodů, nebo jak se vlastně

doby pojištění či zaměstnání hodnotí?

Doby pojištění po 31. prosinci 1992 hodnotí ve svých důchodech ten stát, kde byly získány, doby předchozí ten stát, kde bylo sídlo posledního zaměstnavatele ve společném státě.

Uvažovalo se při přípravě smlouvy i o jiných kritériích, podle nichž by se hodnotily předchozí doby zaměstnání?

Ano, uvažovalo. A vždy s vědomím toho, že zvolené kritérium musí být



JUDr. Jiří Bauer

nároky nepřislušnými (například změna občanství či stěhování se) a – v neposlední řadě – zajišťující poměrné zatížení důchodových systémů obou nových států.

A proč některé z nich, samozřejmě výhodnějších pro důchodce, nebylo přijato namísto kritéria „sídla zaměstnavatele“?

Co znamená „výhodnější“ je věcí diskuze. Nicméně česká strana původně navrhovala vycházet z kritéria trvalého pobytu ke dni rozdělení státu, které slovenská strana přijala pouze pro doby zaměstnání započtené v již vyplácených důchodech, pro doby vykonávání samostatné výdělečné činnosti a pro doby, u nichž nebylo možno určit zaměstnavatele.

Pokračování na straně 3



# Jak přilákat zahraniční odborníky

Dokončení ze strany 1

Jaká jsou další kritéria při výběru zahraničních pracovníků? Vedle předem sjednaného zaměstnání je to dosažené vzdělání, pracovní zkušenosti v zemi původu a v ČR, věk, jazykové znalosti, zkušenosti se životem v ČR a rodinný stav. Kvalifikovaní zahraniční pracovníci, kteří získají dostatečné bodové ohodnocení a uspějí, mohou požádat o povolení k trvalému pobytu pro sebe i své přímé rodinné příslušníky ve zkrácené lhůtě již po 2,5 letech.

Od začátku července se do pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ zapojily další dvě země - Srbsko a Černá Hora a Kanada. Občané těchto zemí mohou společně s občany Bulharska, Chorvatska, Kazachstánu, Běloruska a Moldavska požádat po splnění potřebných podmínek o trvalý pobyt v ČR ve zmiňované zkrácené lhůtě.

Stejnou možnost mají nově i zahraniční absolventi českých středních škol, kteří ukončili studium v roce 2000 a později. Pro zahraniční absolventy českých vysokých škol se hranice pro ukončení jejich studia posouvá na rok 1995.

Pro další zemi - Ukrajinu - se brány projektu otevírají začátkem příštího roku. Vláda vyšla vstříc zaměstnavatelům, kteří mají na



Ing. Věra Ivanovičová, manažerka projektu, a její přítomný účastník Uladzimir Lebedzeu z Běloruska, který kvůli podmínkám projektu zvolil za cílovou zemi Českou republiku, i když uvažoval o práci v Německu. FOTO: T. REZEK

získávání pracovníků z této země velký zájem. Začlenění Ukrajiny do projektu umožní otestovat jeho kapacitní možnosti.

Spolu s rozšířením počtu zemí schválila vláda i návrhy změn, které navrhlo naše ministerstvo.

Měly by především zefektivnit administrativní a další postupy při uskutečňování projektu a zajistit, aby do něj vstupovalo více

účastníků. Hlavní snahou je soustředění na stránce [www.praceproczinice.cz](http://www.praceproczinice.cz) z nejrůznějších zdrojů co největší nabídku volných míst, která není možné dlouhodobě obsadit pracovníky z ČR nebo zemí Evropské unie. Poplávka zájemců o vstup do projektu totiž několikanásobně převyšuje počet míst, která nabízejí čeští zaměstnavatelé.

„Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ je projekt pilotní, tedy testovací. Délka jeho trvání je pět let (jsme ve třetím projektovém roce). Naše ministerstvo chce především vyzkoušet nastavení výběrových kritérií a administrativní postupy. V konečné fázi by měl být projekt určen pro všechny země světa kromě států Evropské unie.

## Příspěvek pro prvňáčky

Od příštího roku by měly děti nastupující do první třídy základní školy dostávat nový státní příspěvek na školní pomůcky ve výši 1000 Kč. Příspěvek budou vyplácet úřady práce (v Praze úřady městských částí). Rozhodla o tom vláda. Návrh musí ještě projednat a schválit Parlament a podepsat prezident.

Důvodem pro zavedení této dávky je skutečnost, že se na začátku školního roku kumulují u rodin s dětmi, které začínají plnit povinnou školní docházku, mimořádné výdaje a řada domácností se s touto zátěží těžko vyrovnává. Příspěvek,

který bude určen na nákup školních pomůcek a potřeb, umožní rodinám s dětmi se s takovou situací vyrovnat. Příspěvek bude součástí státní sociální podpory a jeho zavedení je v souladu se záměrem vlády podporovat rodiny s dětmi.

Vzhledem k navrhované účinnosti nové právní úpravy bude možné poprvé posoudit nárok na tuto dávku k prvnímu červnu 2006 a dávka bude prvňáčkům poskytnuta v červenci 2006. Obdobně tomu bude i u žáků prvních tříd v dalších letech. Příspěvek budou dostávat pouze ty děti, na které jejich rodiče pobírají příspěvek na dítě.



## Důchody jsou stabilizovány na dalších 20 let

Český důchodový systém je na základě změn, které platí od roku 2004, stabilizovaný na období přibližně 20 let. Vyplyvá to z „Národní strategické zprávy o přiměřených a udržitelných důchodech“, kterou vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV). Po projednání vládou obdrží tuto zprávu Evropská komise.

Zprávu nelze ztotožňovat se Závěrečnou zprávou pracovní skupiny pro přípravu podkladů pro rozhodnutí o důchodové reformě (tzv. „Bezdělkova komise“), i když některé výstupy této závěrečné zprávy, zejména pokud jde o prognózy, MPSV využilo.

V oblasti důchodů byla reformní opatření přijímána průběžně od roku 1990. Nejvýznamnější změnou bylo přijetí zákona o důchodovém pojištění v polovině 90. let, který zavedl s účinností od 1. ledna 1996 zásadní opatření. Jednalo se především o postupné zvyšování věkových hranic pro nárok na

starobní důchod, sblížení věkových hranic pro muže a ženy a zohlednění obecného mzdového vývoje ve výpočtu důchodu.

V roce 2004 se podařilo stabilizovat český důchodový systém na přibližně 20 let. Vzhledem k demografickému vývoji, kdy česká populace stárne nejrychleji v Evropě, dojde pravděpodobně k tomu, že se současný poměr důchodců a plátců pojistného zvýší do roku 2050 ze současných 55 % až na 93 %. Aby byla zajištěna přiměřenost a udržitelnost důchodů, je potřeba přijmout další reformní kroky.

## „Kalkulačka“ k zákonu o nemocenském pojištění

Nový zákon o nemocenském pojištění počítá mimo jiné s tím, že během prvních 14 dnů nemoci budou zaměstnancům vyplácet náhradu mzdy jejich zaměstnavatelé. První tři pracovní dny nemoci by měla činit 30 % z denního průměrného výdělku, od čtvrtého dne do 14. kalendářního dne pracovní neschopnosti pak 69 %. Náhradu mzdy bude zaměstnanec pobírat pouze za pracovní dny.

Nemocenské, které bude poskytovat Česká správa sociálního zabezpečení (doposud to dělala jen u organizací s počtem pracovníků menším než 25), bude náležet od 15. dne trvání pracovní neschopnosti. Obdobný princip platí ve většině států Evropy a ČR tvoří v současné době výjimku. Pokud jde o peněžitou pomoc v mateřství a příspěvek při ošetřování člena rodiny, ty bude už od 1. dne vyplácet ČSSZ.

Podle odhadů Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV) budou zaměstnavatelé potřebovat na výplatu náhrady mzdy v roce 2007 9 mld. Kč. Aby stát náklady zaměstnavatelům vykompenzoval, bude část pojistného, kterou na nemocenské pojištění odvádí za zaměstnance zaměstnavatel, sni-

žena ze současných 3,3 % na 1,4 %. V důsledku takto nízké sazby se zaměstnavatelům sníží odvod pojistného o 18 mld. Kč. Zaměstnavatelé tedy dostanou navíc 9 mld. Kč. Pokud se pracovní neschopnost sníží obdobně, jako se snížila ve státech, které placení náhrady mzdy zavedly, budou úspory zaměstnavatelů ještě vyšší. Nová právní úprava je pro zaměstnavatele spravedlivější a výrazně omezí zneužívání tohoto sociálního systému. Současně se zaměstnavatelům výrazně sníží odvodové zatížení.

Přes tato fakta se zaměstnavatelé stále obávají negativního dopadu navrhované úpravy na malé podnikatele do 25 zaměstnanců. Přitom se ani délka a ani četnost pracovní neschopnosti zaměstnan-

ců velkých a malých podniků neliší. Aby si zaměstnavatelé mohli lépe a názorně spočítat dopady nové právní úpravy, připravilo MPSV jednoduchý program a zveřejnilo ho na svých webových stránkách [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) (dostupné z <http://www.mpsv.cz/clanek.php?lg=1&id=1377>). Program porovnává zatížení zaměstnavatelů podle nové a současné právní úpravy. Zároveň kalkuluje i se změnami v odvodu daně z příjmů právnických osob.

Ministerstvo zároveň zpřístupňuje na stejné adrese i program,

který porovnává výši příjmu v době pracovní neschopnosti zaměstnance nebo výši mateřské dovolené podle současných předpisů a podle navrhované úpravy. Uživatel programu musí jen doplnit měsíční příjem zaměstnance a pro nemocenskou dobu trvání pracovní neschopnosti.

Začátkem června t. r. předložila vláda Poslanecké sněmovně návrh nového zákona o nemocenském pojištění. Pokud novou právní úpravu schválí Parlament a podepíše prezident, začne platit od 1. července 2006.



## Zasedala Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů

Další zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, která je poradním orgánem vlády České republiky, se uskutečnilo 7. června t. r. a kromě členek a členů Rady se jednání zúčastnili i stálí hosté - zástupce a zástupkyně krajských úřadů a zástupkyně Svazu měst a obcí České republiky.

Zasedání zahájila a jeho průběh řídila předsedkyně Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů Mgr. Anna Čurdová, poslankyně Parlamentu České republiky. Během diskuse přijala Rada tři doporučení, které předloží vládě:

Rada navrhuje, aby členky a členové vlády a vedoucí pracovníci jednotlivých ministerstev včetně náměstkyní a náměstků byli proškoleni v problematice rovných příležitostí žen a mužů.

Účastníci jednání se shodli, že je potřeba vyvinout aktivitu, která by propagovala Prahu jako ideální místo budoucího sídla Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů.

Třetí doporučení Rady vlády



pro rovné příležitosti žen a mužů se týká nutnosti zahájení rozsáhlé veřejné informační kampaně, která by podpořila prosazování

rovných příležitostí žen a mužů. Další zasedání Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů je naplánováno na 13. září t. r.

## Rozšiřování kolektivních smluv vyššího stupně

Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta a opětovně schválila novou zákonu o kolektivním vyjednávání. Ta nově upravuje rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně na další zaměstnavatele.

Tento institut slouží především k tomu, aby se zabránilo neodůvodněné konkurenční výhodě těch zaměstnavatelů, kteří se brání kolektivnímu vyjednávání nebo sice kolektivně vyjednávají, ale nechťejí poskytovat svým zaměstnancům výhody, které jsou u obdobných zaměstnavatelů obvyklé a přiměřené, čímž si vytvářejí výhodnější cenu práce a lepší postavení na trhu na úkor svých zaměstnanců. Zároveň je rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně uznáváno jako opatření státu na podporu kolektivního vyjednávání podle úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce. Ústavní soud potvrdil, že institut kolektivního vyjednávání a s ním spjatý efekt rozšíření působnosti kolektivních smluv splňuje podmínky vhodnosti i potřebnosti.

Důvodem pro vypracování této nové právní úpravy byla právě skutečnost, že Ústavní soud svým nálezem vyhlášeným pod

č. 199/2003 Sb. zrušil ustanovení § 7 zákona č. 2/1991 Sb., o kolektivním vyjednávání, dnem 31. března 2004, a to z důvodů ústavně právních. Ústavní soud přitom sám nepopřel institut rozšiřování závaznosti kolektivních smluv vyššího stupně, což

dosvědčuje i fakt, že odložil účinnost nálezů a tím vytvořil čas pro přípravu nové právní úpravy. V odůvodnění Ústavní soud naznačil i různé možnosti koncepce právní úpravy.

MPSV nakonec zvolilo cestu, kterou naznačil Ústavní soud ve svém odůvodnění, a to obecně normativní vymezení celé skupiny zaměstnavatelů, na které se závaznost kolektivní smlouvy vyššího stupně bude rozšiřovat, a to za podmínek stanovených přímo v zákoně. Soudní přezkum je možný také v intencích naznačených Ústavním soudem. Zákon nepočítá s možností správního řízení, protože by celý proces neúměrně prodloužil.

V praxi to tedy bude znamenat, že pokud budou splněny podmínky zákonem stanovené, rozšíří se závaznost dané kolektivní smlouvy vyššího stupně na určitou skupinu zaměstnavatelů přímo ze zákona. Tím bude proces rozšíření závaznosti transparentní, relativně rychlý a bude nezávislý na momentální politické vůli či uvážení státního orgánu.

Nová právní úprava rozšiřuje závaznost jen takové kolektivní smlouvy vyššího stupně, která byla buď uzavřena organizací zaměstnavatelů, jejíž členové zaměstnávají v odvětví největší počet zaměstnanců, anebo příslušným vyšším odborovým orgánem, který v odvětví jedná za největší počet zaměstnanců.

Ministerstvo práce a sociálních věcí je povinno zaslat kolektivní smlouvu vyššího stupně v elektronické podobě úřadům práce. Ty umožní každému, kdo o to požádá, do těchto smluv nahlédnout a seznámit se s jejím obsahem na nejbližším dostupném místě.

Zákon č. 255/2005 Sb. nabyl účinnosti 1. července 2005.



# JUDr. J. Bauer: Problematika čs. důchodů vyžaduje jasná pravidla

Dokončení ze strany 1

**A co občanství? V době dělení států jsme vedle společného občanství ČSFR přešli k občanství ČR, nebo SR.**

I o této variantě se uvažovalo, ale byla společně odmítnuta. V mezinárodním systému koordinace sociálního zabezpečení nehraje občanství - stejně jako trvalý pobyt - žádnou roli, a podivá-li se například na zákon o důchodovém pojištění, ani ten již s podobnými kritérii dnes neoperuje. Navíc nezapomeňte, že v Československu byli zaměstnanci i cizinci, kteří na území státu trvalý pobyt neměli, a žádání z uvedených kritérií by na ně proto nedopadalo.

**Jaký je vlastně postoj jiných zemí k tomu, jak si ČR a SR mezi sebou vypořádaly započítávání dob zaměstnání v bývalém Československu?**

Stejně jako k samotnému rozdělení státu velice pozitivně. I pro ně totiž je velice důležité vědět, zda tato doba je hodnocena českou, nebo slovenskou stranou, a že to tak zůstane.

**A postoj EU k této otázce?**

Stejný jako jakéhokoliv jiného státu. Vypořádání závazků z bývalého Československa je věcí ČR a SR a zřejmě by nikdo nenamítl nic ani proti tomu, pokud by veškerou tíži převzal na sebe pouze jeden z nově vzniklých států. Podmínkou však bylo, že vypořádání musí být jasné a stabilní, aby nedocházelo ke změně podmínek u jiných členských států. To se díky česko-slovenské smlouvě podařilo a výsledkem byl i velice kladný ohlas formálně pak promítnutý v jejím začlenění do přístupové smlouvy k EU, resp. v zakotvení příslušných článků smlouvy do přílohy Nařízení 1408/71.

Existují ale případy, kdy bylo soudem rozhodnuto, že doba zaměstnání v bývalém Československu - hodnotitelná podle smlouvy slovenskou stranou - má být určitým způsobem vyjádřena i v české dávce.

Ano, máte pravdu. Bylo to případ, kdy se jednalo o osobu slovenské národnosti, která měla slovenské občanství, žila a pracovala celý život na Slovensku u slovenského zaměstnavatele, a to jak za existence bývalého Československa až do jeho rozdělení, tak i poté až do roku 1996, kdy jí byl přiznán slovenský důchod. Teprve následně, jako slovenská důchodkyně, přišla do ČR, kde jí v roce 1998 bylo uděleno české občanství. Ústavní soud svým náležením z 25. ledna 2005 vyzval ČSSZ k poskytnutí vyrovnání jejího slovenského důchodu do výše, jakou by činil český důchod, pokud by předchozí doby zaměstnání v bývalém Československu byly hodnoceny podle českých předpisů.

**Vy nesouhlasíte s poskytováním takového vyrovnání?**

Mé názory jsou vedlejší, ale odpovím. Přiznání vyrovnávacího příspěvku je sice určitý zásah do úpravy vztahů se Slovenskem, který ani zákon obecně, ani daná smlouva nepředvídá, ale v zásadě tento institut neodmítám, resp. připouštím jako možný.

**Tak v čem je problém?**

Problém je mj. v rozsahu poskytování takového vyrovnání a v jeho dopadech, zejména finančních, které - ať chceme nebo nechceme - zásadně ovlivňují výši důchodů. Pokud by se tvůrci smlouvy a zákonodárci při jejím schvalování domnívali, že by institut vyrovnání obsahovat měla, určité by to do jejich ustanovení zapracovali. Ze české

a slovenské důchody nebudou navždy stejné, se vědělo.

Vyrovnávací příspěvek má povahu dávky důchodového pojištění, resp. dodatkové dávky k důchodu, jejíž přiznání pouze občanům některých členských států EU, případně poskytování pouze na území některého členského státu, není možné.

**Domníváte se tedy, že takový vyrovnávací příspěvek by musel být poskytován všem občanům EU a do všech členských států?**

Přesně tak. To znamená i slovenským občanům na Slovensko, pokud doba zaměstnání v bývalém Československu je v jejich tamních důchodech promítnuta v nižší částce, než by činilo její zhodnocení v českém důchodu.

**Máte alespoň předběžnou představu o finančních dopadech takového postupu?**

Byly by obrovské, dokonce takové, že například platbu státu v důsledku arbitráže o televizi Nova by bylo možno považovat za zanedbatelný výdaj. Víte, dostáváme se k číslům, které si mnoho z nás včetně mě nedovede vůbec představit. A to ani v rámci státního rozpočtu.

**V současné době je poměrně aktuální také otázka jednorázového tisícikorunového příplatku k důchodům, který slovenští důchodci žijící v ČR neobdrželi. Můžete vysvětlit proč?**

Česká strana přiznala tuto dávku osobám pobírajícím český důchod, slovenská pak osobám pobírajícím slovenský důchod, avšak za podmínky jejich trvalého pobytu na Slovensku. Výsledkem bylo, že český příplatek byl vyplacen i českým důchodcům žijícím na Slovensku, zatímco slovenský příplatek slovenským důchodcům do ČR vyplacen nebyl.

**Měla slovenská strana podle vašeho předpokladu svůj příplatek vyplatit i slovenským důchodcům do ČR?**

Ano, jednoznačně. Slovenský příplatek je ve slovenském zákoně vymezen tak, že o jeho důchodovém charakteru, a tedy i povinnosti jej podle práva EU vyplatit do ČR, není pochyb. I když se tak dosud nestalo, máme informace, že na naše naléhání slovenské úřady přehodnotily své původní odmítavé stanovisko a příplatek bude s největší pravděpodobností vyplacen. V opačném případě by bylo možno se jej s takřka jistým úspěchem domoci soudní cestou na základě Nařízení 1408/71.

**Podle vás by se při řešení komplikovaných česko-slovenských vztahů mělo postupovat podle ustanovení smlouvy, resp. komunitárního práva o koordinaci systémů sociálního zabezpečení. Nedomníváte se, že jde o natolik specifickou situaci vzniklou po rozdělení společného státu, která si vyžaduje i specifické přístupy obou republik k jejich občanům?**

Ano, takové chápání se přijalo brzy po rozdělení společného státu a pomocí institutu o odstraňování tvrdostí se začaly u jednotlivců a skupin osob upravovat slovenské důchody na úroveň českých. Tento mimořádný postup, odlišný od zásad smluvní úpravy, se časem uplatňoval na další kategorie osob. V podvědomí tak nabyl charakteru práva, zákonnosti a v současné době je pojem tvrdosti či nespravedlnosti již zcela nepřehledný. Právě specifická situace vzniklá po rozdělení bývalého Československa vyžaduje jasná a pevná pravidla platná pro všechny. Pouze jejich dodržení se vyvarujeme toho, že nepoložíme základy skutečným krivdám tím, že pouze něko-

mu zhodnotíme doby náležející slovenské straně jako české, že pouze někomu přiznáme vyrovnávací příspěvek, že pouze u někoho situaci subjektivně ohodnotíme jako tvrdost a budeme ji řešit nestandardním způsobem nad rámec zákonného vymezení. Mimořádně - ve slovenských předpisech o důcho-

vém pojištění již institut o odstraňování tvrdostí obsažen není a podle aktuální informace slovenského ministra nelze po vstupu obou zemí do EU již postupovat odchylně od ustanovení smlouvy, jejíž články 12, 20 a 33 se zapracováním do přílohy III Nařízení 1408/71 staly součástí komunitárního práva.

## CO ZNAMENÁ PRO ČSSZ ČLENSTVÍ V EU?



Evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti PhDr. Vladimír Špidla a Ing. Jiří Hoidekr, ústřední ředitel ČSSZ, při setkání na červené konferenci v Karlových Varech. FOTO: ARCHIV ČSSZ

Od května minulého roku, kdy jsme se stali členy Evropské unie, řešila Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) přes 93 000 tzv. evropských podání. Na 91 pracovištích ČSSZ se obrátili desítky tisíc lidí, kteří potřebovali pomoci se svými pojistnými záležitostmi v souvislosti s Evropskou unií nebo se chtěli informovat o sociálním pojištění v souvislosti s EU. Nejvíce podání - celkem 33 383 - se týkalo důchodů, 30 637 příslušnosti k právním předpisům a 8295 peněžitých dávek v nemoci a mateřství.

Tyto údaje poskytl Ing. Jiří Hoidekr, ústřední ředitel ČSSZ, účastníkům Konference evropských partnerských měst Karlových Varů, kde vystoupil s příspěvkem na téma Co znamená členství v EU pro ČSSZ a co ČSSZ znamená pro klienta z EU. Akci, kterou uspořádalo město Karlovy Vary, se konala od 8. do 11. června t. r. a byla podpořena grantem Evropské unie.

Konference se zúčastnil také evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti PhDr. Vladimír Špidla. Ve svém příspěvku se zabýval především evropským sociálním modelem, který je podle jeho slov nutné nejen zachovat, ale dále rozvíjet směrem k společnému evropskému systému. ZDROJ: ČSSZ

## PORADNA

### Přestávka na jídlo a oddech

Pracují jako vrátný ve 12hodinových směnách. Ostatní zaměstnanci pracují osm a půl hodiny. Osm hodin pracovních, půl hodiny neplacené přestávky. Jak je to v mém případě s neplacenou přestávkou a kolik hodin musím odpracovat?

Pokud je zaměstnanec pracovní doba určena v úseku 12 hodin, je zaměstnavatel povinen poskytnout mu přestávku na jídlo a oddech nejpozději po šesti hodinách. Tato doba se do odpracované doby nezapočítává. Čerpání přestávky určuje zaměstnavatel. Z vašeho dotazu je zřejmé, že délka pracovní směny je 12 hodin s nárokem na jednu půlhodinu přestávky na jídlo a odpočinek, tedy na pracovišti byste měl být celkem 12 hodin 30 minut.

### Absolventi a podpora v nezaměstnanosti

Jsem absolventkou Pedagogické fakulty MU Brno a v červnu jsem složila státní zkoušku. Jsem poněkud ve svízelné situaci, protože práci, pokud ji seženu, budu mít nejdříve od září a studentem jsem přestala být už v červnu. Už dva roky nebydlím doma, žiji z alimentů a příležitostně práce ve firmě, kde mám už asi rok a půl sepsanou smlouvu o pracovní činnosti. Dále studuji dálkově ekonomickou fakultu v Brně a za studium musím platit. Můžete mi poradit, jak se mám na úřadu práce zachovat, nebo zda mám nárok na sociální podporu... Dá se např. započítat mé druhé studium jako rekvalifikace?

Pokud pracovníprávní vztah na základě dohody o pracovní činnosti



trvá déle než 1 rok, nárok na podporu by pravděpodobně vznikl a byl stanoven z průměrného měsíčního čistého výdělku dosaženého v tomto zaměstnání (50 % po dobu prvních tří měsíců a 45 % po dobu zbývajících 3 měsíců).

V případě, že podmínky nesplníte, a tedy nebude vám vyplácena podpora v nezaměstnanosti, máte možnost se obrátit na odbor státní sociální podpory, který opět spadá organizačně pod příslušný úřad práce (věcně příslušný ÚP je podle místa trvalého bydliště) a zažádat zde o některou z dávek SSP. Pokud máte trvalé bydliště v Praze, tuto agendu obstarávají úřady městských částí. Další možnosti je obrátit se na příslušný pověřený obecní úřad a zažádat o dávku sociální péče.

Podle zákona o zaměstnanosti se rekvalifikací rozumí získání nové kvalifikace nebo rozšíření stávající kvalifikace uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání, tzn., že studium na střední či vysoké škole může být považováno za rekvalifikaci tehdy, jestliže rekvalifikace byla zabezpečena úřadem práce a uskutečnila se na základě dohody uzavřené mezi úřadem práce a uchazečem (zájemcem) o zaměstnání.

### Těhotenství a ukončení pracovního poměru

Pokud zaměstnankyně nastoupí do pracovního poměru na dobu určitou (např. do 31. 12. 2005) a s 3měsíční zkušební lhůtou, jaké právní následky (pro zaměstnavatele i zaměstnankyni) má případné těhotenství jednak v průběhu zkušební doby (před nástupem zaměstnankyně nebyla v jiném stavu), jednak v případě otěhotnění až po zkušební době (stále platí pracovní poměr na dobu určitou). Kdy platí ochranná lhůta a kdy zaměstnavatel může rozvázat pracovní poměr?

Skutečnost, kdy zaměstnankyně otěhotní v průběhu pracovního poměru, který je sjednán na dobu určitou, nemění to, že pracovní poměr skončí uplynutím doby (dle § 56 zákoníku práce). Nejedná se totiž o výpověď z pracovního poměru ze strany zaměstnavatele.

Takéž pokud byl pracovní poměr zrušen ve zkušební době (dle § 58 zákoníku práce), nedá se uplatňovat ochranná doba, protože se opět nejedná o výpověď.

Pokud by měl být pracovní poměr rozvázán po zkušební době (např. 5. měsíc trvání pracovního poměru na dobu určitou), je v tomto případě uplatňován zákaz výpovědi dle § 48 odst. 1 písm. d).

### Pracovní poměr na dobu určitou - na zakázku?

Lze uzavřít pracovní poměr na dobu určitou a dobu pracovního poměru vymežit nikoli časovým údajem, ale na dobu

existence určité konkrétní zakázky (práce na zakázce bude trvat nejdéle po dobu cca 4 let)?

Pracovní poměr se podle ustanovení § 30 zákoníku práce sjednává na dobu neurčitou, pokud nebyla v pracovní smlouvě výslovně určena doba jeho trvání. Zákoník práce stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů mezi jedním zaměstnavatelem a zaměstnancem na dobu určitou, a to na dobu nejvýše dvou let od uzavření pracovního poměru na dobu určitou. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi těmiž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru.

Výjimky zákon připouští v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků (např. u pracujících důchodců), nebo z důvodu náhrady dočasné nepřítomnosti zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené). Třetí výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Protože pojem „vážné provozní důvody“ a „zvláštní povaha práce“ nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže specifikovat, zákon stanoví, že tyto důvody mohou být vymezeny konkrétněji v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vymezi tyto důvody písemně zaměstnavatel sám.

Tato výjimka by měla pokrývat i případy práce zaměstnance na konkrétní specifické zakázce pro určitou firmu. V takovém případě lze pracovní smlouvu uzavřít na dobu určitou bez omezení. Podle judikátu Nejvyššího soudu (NS ČR 21 Cdo 1990/2000) doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohrazených objektivně zjiřitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které však nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Podle ustanovení § 56 zákoníku práce končí pracovní poměr sjednaný na určitou dobu uplynutím této doby. Byla-li doba trvání pracovního poměru určena na dobu konání určitých prací, má zaměstnavatel upozornit zaměstnance na skončení těchto prací včas, zpravidla alespoň tři dny předem. Pokud by zaměstnavatel připustil, aby zaměstnanec pokračoval po uplynutí sjednané doby s vědomím zaměstnavatele dále v konání prací, platí, že se tento pracovní poměr změnil v pracovní poměr uzavřený na dobu neurčitou.

Odpovědi na dotazy občanů zpracovává Informační kancelář MPSV ve spolupráci s úředníky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.



## K věci

Rčení „miluji práci, ne ctížádost“ by v sociální práci mělo platit dvojnásob

## Nalézání identity povolání sociální pracovník

Rozvíjet debatu, zda povolání sociální pracovník je či není profesí, přináležejí spíše akademickému diskurzu, který až tak přímo neovlivňuje „situaci v profesi“ a „situaci kolem profese“ samotné. Vývojem se ukázalo, že porovnávání s klasickými profesemi podle jejich kritérií se pro sociální práci jeví jako nevhodné (např. E. Greenwood a jeho poměrování z roku 1957). Za nosnější a efektivnější přístup považují její osovost, za niž považují její identitu. Identitu vymezenou jako konkrétní, celistvou a ničím nezaměnitelnou podstatu profese.

Do poznatkového fondu o profesi u nás přispívají zobecněné zkušenosti dobrých dlouholecných praktiků sociální práce, analogie odvozené ze „západní“ sociální práce, promluvy teoretických analýz a v poměrně malé míře poznatky z empirických výzkumných šetření. Profesiografický reprezentativní výzkum sociální práce u nás realizován nebyl. Možná, že právě proto vstoupily do vytvořených společenských i profesních stereotypů o sociální práci takové fenomény, jako je idealizace, romantizace, poloprávdy a banality na straně jedné, její nedocení a nevyhraněné profesní sebevědomí na straně druhé.

Postupně jsme vytvořili soustavu potřebných ukazatelů k uchopení dekomponovaného pojmu identity profese, které jsme konzultovali s názory sociálních pracovníků z praxe.

### UKAZATELE K UCHOPENÍ IDENTITY JEDNOTNÉ PROFESE SOCIÁLNÍ PRACOVNÍK

#### Mnohostrannost, univerzalizace, specializace.

Profese sociální pracovník nabyla v orientaci na klientelu značného rozpětí „svých křídel“, čímž se na straně jedné musí univerzalizovat, na straně druhé pak specializovat.

Kolem „univerzálních sociálních pracovníků“ (pro i proti) se vede po několik desítek let vášnivá rozprava. Univerzální pracovníky legitimuje dvojí zdůvodnění. Ve struktuře branží sociálních pracovníků je třeba „úředníků první linie“. U všech kategorií sociálních pracovníků by to mělo být poskytování základního sociálního poradenství.

Specializaci si vyžaduje rostoucí společenská i individuální objednávka k sociální práci adresovanou. Nutnou podmínkou k jejímu prohlubování je dobře nastavený a fungující systém celoživotního vzdělávání sociálních pracovníků.

#### Funkce realizátorů profese, diverzifikovanost

Celou stoletou historií profesionální sociální práce se jako červec na ní táhne její dvojakost, některými autory nazývaná ve vztahu

k jejím realizátorům „rozporuplná profese“. V naší interpretaci vyplývá z širokého záběru společenské úlohy profese, na pólech rozkročeného kontinua od pomáhání až po kontrolu.

Diverzifikaci lze sledovat hned z několika hledisek. Především je to rozložení profesního stavu do výkonu veřejné správy a jejího výkonu v tzv. alternativním sektoru. V souvislosti s přípravou tezí k návrhu zákona o sociálních pracovnících a jejich celoživotnímu vzdělávání bylo „zmapováno“ jejich rozložení podle působnosti jednotlivých ministerstev, což představuje druhou dimenzi diverzifikace. Alternativní sektor není zřehledněn.

#### Multifunkčnost, segmentizace rolových činností

V rámci povolání dochází k segmentizaci do jednotlivých rolových činností sociálního pracovníka. Mezi nimi pak nemusí vládnout stav úplné konzistence. Nemám na mysli pojetí role jako souboru očekávaného, interpretovaného a společensky normovaného chování, jež se váže k dané situaci. Sledují takové štěpení do rolových činností, které většinou nemá přesné vymezení a ohraničení: jako poradce, opatrovník, pečovatel, posuzovatel, organizátor, terapeut, dohlížitel, vychovatel, konzultant, mediátor, probátor, vyšetřovatel, průvodce, utěšitel, politik, byrokrat a další.

#### Dualita profese

Dvojnásobnost provází sociální práci i tam, kde se v jednom zaměstnání spojuje výkon dvou povolání. Nejviditelnější dualita je ve spojení úřednicko-sociálních pracovníků a zdravotní sestry-sociální pracovníce, sociální pedagoga-sociálního pracovníka...

#### Dilematičnost

V každodennosti stojí sociální pracovníci před rostoucím počtem dilemat různého druhu a intenzity.

#### Symbolismus, étos profese

Symbolismus vytváří vedle věcné složky druhou identifikační komponentu kultury profese. V pohledu symbolické kapitalizace je to především vzdělání. Zavedená vysokoškolská edukace ve studijním programu sociál-



FOTO: EUROPA.EU.NET

ní práce a sociální politika prokazatelně zvedla prestiž povolání sociálního pracovníka i jeho identitu.

Problematický se mi jeví znak v rozpravě formulovaný jako „výlučnost“ či „výjimečnost“ profese sociálního pracovníka. Argumentací principem holistického sociálního pracovníka nepovažují za dostačující. Za symbolizující znak „výlučnosti“ bývá považován též Etický kodex sociálních pracovníků (1995). Váha jeho účasti v praktikované sociální práci, zdá se, je určena tím, jak dalece je přijímán jednotlivými sociálními pracovníky jako vnitřní mravní imperativ osobního lidského a profesního jednání.

Ke stavovskému symbolismu patří i zájmové a profesní asociace. Pro poměrně nízký počet členů nemohou dostatečně tyto organizace reprezentovat stav profesního vědomí a sebevědomí odborné komunity sociálních pracovníků.

#### Standardizace

Regulující institucí sjednocující základní parametry cílů a obsahu odborného vzdělání sociálních pracovníků tvoří Minimální standard vzdělávání v sociální práci (přijat v r. 1993). Tento standard zvýraznil identitu profese a je součástí akreditačního systému. Profesní profil, který by vymezoval, kdo vlastně je sociální pracovník (ale také kdo již není), a tím ohraničoval identitu profese, u nás přijat nebyl.

#### Kompetence

Blízko k profesnímu standardu má kompetenční profil (u nás strukturně propracovaný Z. Havrdovou). Kompetenční profil sociální práce musí nutně fungovat na pluralitě

a komplementaritě daných kompetencí. Část kompetencí je dána explicitně zákonem, část pak vymezují konkrétní pracovní náplně jednotlivých branží sociálních pracovníků a případně i vnitřní směrnice organizace. V některých polích sociální práce nachází pracovník poměrně široký prostor pro vlastní přístupy a interpretace.

#### Normativita, interpretace, expresivita

Normativní aspekty se vztahují především k věcné, materiální a konkrétní pomoci sociálními pracovníky poskytované (zákon, předpisy, etické normy). Interpretace (porozumění a pochopení) se váže spíše k psychosociální pomoci. Expresivita v profesi přítomná má výraz v častém konstatování „sociální práce je o emocích“ (odtud pramení oprávněný požadavek podpůrné supervize).

#### Měřitelnost pracovních výsledků

Obtížná je měřitelnost efektů přístupů a výkonů sociálního pracovníka a tím i celé sociální práce. Jakých ukazatelů by k tomu bylo třeba, je vůbec možné takové indikátory přesně určit? Část měřitelná jistojistě je, především ta, která probíhá podle stanovených procedur. Značná část však je druhem vynaložené abstraktní práce, která se případně viditelně zpodobí až v blízké či vzdálenější budoucnosti.

#### Kvalifikace, řemeslo

Identitu povolání potvrzuje určení kvalifikačních předpokladů k jejímu výkonu. Kvalifikace obecně sestává ze tří vzájemně propojených částí, jimiž jsou

osobnostní předpoklady, vzdělání a praxe.

V našem výzkumu se potvrdila při volbě studia přítomnost nezbytné míry osobnostní kongeničnosti pro výkon sociální práce. Svoji váhu při volbě sehrály traumatizující zážitky z dětství, dále skutečnost, že někdo z rodiny či blízkých osob pracoval

mi profesemi, tedy těmi, které „hovoří“ stejným či blízkým jazykem. Přináležejí do skupiny příbuzných povolání.

Vývoj směrem ke specializačním vykazuje ambivalentní znaky. Nepochybují o tom, že zkvalitnění služby sociální práce. Druhou stranou mince je však nebezpečí, že tím může dojít k další diverzifikaci a ve svých důsledcích i k rozbití profese jako takové.

#### Gender aspekt

Nejasno je kolem otázky, zda se sociální práce stala v České republice typicky ženskou profesí, nebo zda současné saldo žen a mužů ve výkonu profese je pouhou náhodou. Pokud je zdůrazňována „ženskost“ profese, pak je to její osobní pečující „ženský“ aspekt.

Naše výzkumné šetření neprokázalo výrazněji zastoupení negativní postoj veřejnosti k mužům – sociálním pracovníkům.

#### ZÁVĚR

Identita profese sociálního pracovníka spočívá v její široce nastavené nabídce služeb sociální práce, jejímiž potencialem odběrateli jsou všichni lidé. Realizátoři profese obdrželi od společnosti mandát „nositelů lidskosti“ doplněný o odvodněnou funkci „dohlížitelů“ a občas i úlohu realizátorů nezbytných opatření. Žádná z dalších tzv. pomáhajících profesí hlásící se k uplatňování lidského vztahu se nenachází v tak zhuštěném prostoru legislativních a procedurálních vymezení jako profese sociálního pracovníka. Profesní komunita sociálních pracovníků je protkána spleť rolí, kompetencí, vztahů, přesahů a polí sociální ontologie, čímž je obtížné stanovit přesná vymezení teritoriálních hranic profese.

Při volbě povolání sociálního pracovníka a následně poté konkrétní zaměstnanecké profylaxe musí člověk řešit otázku: „Hodím se já pro takovou práci a hodí se práce pro mne, splníme si vzájemná očekávání?“

Sociální pracovníci patří mezi ty profese, které o sobě nerady podávají výpověď. Slovy van der Laana „sami sebe vyjímají z perspektivy posuzování“. Široký a přitom ne jednoznačně vymezený profesní profil a rozsah činnosti, emoční nároky na psychiku, procedurální postupy a ritualizované chování v nejistých situacích, stigmatizační dopady a další skutečnosti vytvářejí u sociálních pracovníků pocit očekávaní porozumění a pochopení pro svoji práci od veřejnosti.

Tím, jak roste počet absolventů VOS sociálních a vysokoškolských studentů ve studijním programu sociální práce a sociální politika plně se s profesí identifikujících, tím zároveň profese posiluje svoji identitu. Poznatky z našeho výzkumu vypovídají o tom, že veřejnost vnímá identitu profese jasněji, než tomu bylo do doby nedávné. Sociální pracovníci rozhodně nepatří mezi ta povolání, na která platí rčení: „Nejvíce se obávají ztráty identity ty, kteří ji nemají.“

PhDr. JOSEF ZITA

ODBOBNÝ ASISTENT NA KATEDŘE  
SOCIÁLNÍ PRÁCE A SOCIÁLNÍ POLITIKY  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA UNIVERZITY  
V HRADCI KRÁLOVÉ

Článek vychází z komparativních teoretických analýz a především z průběžných výsledků empirického výzkumného šetření v rámci projektu „Profesní identita sociálního pracovníka, proces jejího utváření“, který probíhá od roku 2003 na katedře sociální práce a sociální politiky PdF Univerzity v Hradci Králové.

Text je výrazně redakčně krácen. Celý článek naleznete v internetové podobě novin na adrese: [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz).

**Předplatné** jen za cenu  
poštovního a balného!

**Práce & sociální politika**

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, Počtebradská 39, 190 00 Praha 9  
Předplatné je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby  
měsíčníku na adrese [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz).



**Přírodní lékař**  
**Nyní 32 stran ve čtvrtletníku za 25 Kč!**  
 objednávky předplatného na bezplatné telefonní lince: 800 10 44 10  
 nebo žádejte u svých trafikantů!

**Téma: Jak zbavit tělo odpadních látek**

**Přírodní lékař**  
 • LÉTO 2005 • Ročník 3 • Čtvrtletník

**Tajemství Diamantové vody**

**Léčivé potraviny: Lehce stravitelná rýže**

**Petra Janů**  
**Posiluje čtyřikrát týdně!**

**Revma mě již netrápí!**  
**Užívám RheumaBasan®**

O revmatu snad slyšel již každý. Terminem revma se rozumí mnoho rozdílných onemocnění vaziva, které postihují především klouby a měkké části klouby obklopující. Bolesti, otoky a omezení pohybu jsou charakteristické pro tato onemocnění. Revmatická onemocnění ovšem nejsou otázkou stáří. Mezi postiženými jsou dospělí, stejně jako děti a mladiství. Ještě před několika málo lety byla revmatická onemocnění považována většinou za doživotní trápení.

**Co přinesl výzkum v této oblasti?**  
 Na základě tisíců klinických dat o nemocných s revmatismem mohla být v rakouském Institutu pro výživové terapie Lungau v St. Michael poprvé vyvinuta vědecky fundovaná, výživově medicínální dietetická potravina k ošetření revmatických potíží **RheumaBasan®**.

**Společným znakem všech revmatických onemocnění je symptom zánětu.**  
 Zánětlivý proces lze pozitivně ovlivnit dietetickými opatřeními. Antioxidačně působící mikroživiny (např. vitamin C, vitamin E, selen) redukují zánětlivé procesy a chrání jako pohlcovače radikálů buněčné membrány v zanícených tkáních. Zásaditá forma v **RheumaBasan®** neutralizuje kyselé produkty látkové výměny a působí vhodně na symptomatiku bolesti. Sulfát glukosaminu a chondroitinu jsou přirozené stavební kameny kloubních chrupavek podporujících jejich látkovou výměnu. Díky komplexnímu a vyváženému složení **RheumaBasan®** se přirozenou cestou revmatické potíže zmiňují.

**RheumaBasan® pomáhá:**

- při zánětlivých revmatických onemocněních
- při degenerativním kloubovém revma (artróza)
- při revma měkkých částí
- při kloubním zánětu

RheumaBasan® je dietetická potravina pro zvláštní lékařské účely a slouží k dietetickému ošetření osob s revmatickými potížemi a záněty kloubů. Podporuje jejich regeneraci. RheumaBasan® obsahuje kombinaci 20 složek sestavenou pro speciální potřeby osob s revmatickými onemocněními. Skládá se jednak z vitaminů, stopových prvků, aminokyselin, zásaditých živin, bioflavonoidů, ale také z glukosaminů a chondroitinu.

RheumaBasan® je světovou novinkou. Šetří Váš žaludek a dobře se snáší s jinými léky.

Důležité upozornění: přípravek může být užíván na základě doporučení lékaře, nebo osoby kvalifikované v oblasti výživy lidí či farmacie.

**K dostání ve vaší lékárně.**  
 Pokud lékárna tento přípravek ještě nemá, může Vám jej objednat u lékárenských velkoobchodů (Elefant, Phoenix, AllianceUnichem, Pharmos, Gehe aj.) pod čárovým kódem **9002969050028**. Veškeré další informace o novince RheumaBasan® získáte na bezplatné informační lince: **800 100 140**.  
 Volat můžete Po až Čt od 9 do 16 hod. a Pá od 9 do 12 hod. Své dotazy můžete také zasílat na e-mail: [vegall@cbox.cz](mailto:vegall@cbox.cz)  
 Internetové stránky: [www.vegall.cz](http://www.vegall.cz)

**Tipy & zdraví**  
 5 Kč  
 Ročník 1 číslo 2  
 Březen 2005

**Trampoty se srdcem**

**Tipy & zdraví**  
 5 Kč  
 Ročník 1 číslo 3  
 Duben 2005

**Alergie**  
 na nás útočí čím dál častěji

**Inzerce v Tipy & zdraví je investice, která se vrátí**

**vydavatel: Press Publishing Group**  
**email: info@pressgroup.cz, tel.: 224 012 830**







Outplacement – nástroj pomáhající zaměstnancům při restrukturalizaci podniků

## Vzniknou centra pro podporu zaměstnanců

Ústav podnikového vzdělávání Českých drah, a. s., vypracoval s dalšími partnery projekt Outplacement pro velké podniky. Hlavním cílem je vytvořit efektivní systém podpory zaměstnanců velkých podniků ohrožených nebo postižených ztrátou zaměstnání a pomoci jim v orientaci na trhu práce.

Velké podniky se čas od času nevyhnou z důvodu restrukturalizace propouštění zaměstnanců. Z důvodu etického i ze sociálního hlediska by měly přjmout částečnou odpovědnost za uplatnění svých bývalých zaměstnanců na trhu práce.

Celkem 15 subjektů v čele s Ústavem podnikového vzdělávání Českých drah, a. s., se spojilo a začalo spolupracovat na projektu, který by měl vytvořit metodiku tzv. outplacementu. Neexistuje asi jednoduše přijímaný český ekvivalent k tomuto anglickému termínu. Pokud nalistujete ve slovníčcích, najdete zpravidla překlad „vedení, převedení zaměstnance do firmy“ apod. Outplacement je servis, který by měl zaměstnanci ohroženému propuštěním poskytnout dostatek informací k tomu, aby v co nejkratší době našel zaměstnání nové.

Většina velkých společností

a firem na našem trhu, zejména se zahraniční spoluprácí, svým zaměstnancům určitý „outplacement“ nabízí. Volně dostupná metodika komplexního outplacementu, která vyžaduje i spolupráci různorodých subjektů regionálního trhu práce, však zatím neexistuje. Takovou by měl přinést právě tento projekt.

V pilotní fázi projektu Outplacement pro velké podniky by mělo mimo jiné dojít k průzkumu spokojenosti zaměstnanců s personální politikou zaměstnavatelů a ke zřízení Centra pro podporu zaměstnanců v Ústeckém kraji.

Co takové centrum bude zaměstnancům nabízet? Mohou zde získat především potřebné znalosti a dovednosti usnadňující jim orientaci na trhu práce. Centrum by mělo poskytnout klientovi takové profesní a další poradenství, aby nové zaměstnání našel co nejrychleji a negativní



psychické dopady z hledání nového místa na něj dolehly co nejméně. Klient se podle svých individuálních předpokladů bude účastnit různých vzdělávacích a rekvalifikačních seminářů.

Využívání služeb outplacementu a provozování center pro podporu zaměstnanců by mělo vést ke snížení počtu uchazečů na úřadech práce z podniků, které prodávají restrukturalizaci, nebo alespoň ke zkrácení podpůrných dob. Pilotní fáze projektu potrvá tři

roky a rozpočet na toto období je 34 milionů korun. Náklady budou hrazeny prostředky získanými z Evropského sociálního fondu (75 %) a ze státního rozpočtu (25 %). Počáteční testovací období je určeno především pro zaměstnance Českých drah, a. s., v Ústeckém kraji. Pro univerzálnost projektu se ale předpokládá, že výstupy z něj budou sloužit pro potřeby dalších velkých podniků u nás i jinde v Evropské unii. (TR)

## Skončil projekt protidiskriminační kampaně

Přibližně rok trval projekt „Právní aspekty různých druhů diskriminace v ČR a EU“. Byl financován z prostředků Evropské komise a Úřadu vlády v rámci kampaně proti rasismu. Realizátorem projektu byl Národní vzdělávací fond.



S výsledky projektu protidiskriminační kampaně seznámili novináře (zleva) PhDr. Miroslava Kopicová, ředitelka Národního vzdělávacího fondu, o. p. s., Ing. Vlastimil Outlý, vedoucí projektu, a JUDr. Monika Forejtová, advokátka specializující se na ochranu menšin. (TR)

Projekt byl rozdělen na tři části. První částí byla mezinárodní konference, která se uskutečnila v Praze v dubnu t. r. Zúčastnilo se jí na 80 soudců a soudních čekatelů. Konference se zaměřila především na otázku implementace protidiskriminačních evropských směrnic 2000/42/EC a 2000/78/EC do českého právního řádu a na rozhodovací praxi v diskriminačních sporech.

V průběhu roku se uskutečnilo v rámci projektu také 14 regionálních seminářů. Konaly se ve všech krajských městech a jejich cílem bylo seznámit úředníky státní správy s návrhem antidiskriminačního zákona a se situací v oblasti národnostních menšin a diskriminací v zaměstnání. Úředníci měli možnost zjistit, jestli se jejich představy o pojmu diskriminace shodují s novými principy komunitárního práva. Na seminářích se ukázalo, že v této otázce panují v jednotlivých krajích regionální odlišnos-

ti. Součástí seminářů byla vždy praktická ukáзка případů, které mohou nastat při každodenním styku s občany. Zúčastnilo se jich kolem 400 posluchačů. Vyslechli si příspěvky vysokoškolských učitelů a odborníků z našeho ministerstva. Semináře byly druhou částí protidiskriminační kampaně.

Třetí část představoval studentský soud. Studentské týmy na něm řešily případ diskriminace v zaměstnání. Zapojilo se celkem 47 studentů, kteří vytvořili dvou a tříčlenné týmy. Vítězný tým – Petra Fousková a Patricie Tůmová – získal možnost studijní cesty do Lucemburku k Evropskému soudnímu dvoru.

Podle PhDr. Miroslavy Kopicové, ředitelky Národního vzdělávacího fondu, o. p. s., Evropská komise velmi kladně ohodnotila celý projekt protidiskriminační kampaně, ocenila zejména studentský soud. (TR)

## Z ÚŘADŮ PRÁCE

### 2. KONFERENCE ČESKO-RAKOUSKÉ AKADEMIE EXPERTŮ

Ve dnech 12.-13. září t. r. bude v Brně uspořádána mezinárodní konference na téma Vzdělávání k prosperujícímu hospodářství s atraktivními pracovními místy. Koná se ve spolupráci Úřadů práce jižní Moravy a jižních Čech se Službami zaměstnanosti Dolního Rakouska a partnerskými organizacemi ÖSB Consulting GmbH a L&R Socialforschung Vídeň (Česko-rakouská akademie expertů). Akce bude probíhat pod záštitou rakouského spolkového ministra hospodářství a práce Dr. Martina Bartensteina a místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí České republiky Ing. Zdeňka Škromacha.

V případě zájmu o účast na této konferenci pošlete e-mail na následující adresu: expak@oesb.at. Bude vám zaslán registrační formulář.

### KONTROLY DODRŽOVÁNÍ PODMÍNEK PRO VÝPLATU RODIČOVSKÉHO PŘÍSPĚVKU

Od března do května t. r. provedly kontrolorky Úřadu práce v Rokycanech celkem 26 kontrol dodržování podmínek ustanovení zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Kontroly byly zaměřeny na dodržení podmínky nutné pro výplatu rodičovského příspěvku rodičům dětí mladších 4 let, tj. maximální docházky do předškolního zařízení v počtu 5 dnů v kalendářním měsíci. Uvedenými kontrolami bylo zjištěno celkem 14 porušení v 8 školských zařízeních a vyčísleny přeplatky v celkové výši 118 957 Kč. Tyto přeplatky jsou příjemci povinni vrátit do státního rozpočtu. (TR)



ZDROJ: ÚP V ROKYCANECH

## Státní úřad inspekce práce zahájil činnost

Od začátku července platí nový zákon o inspekcii práce. Na základě této zákonné normy vznikla také zcela nová instituce – Státní úřad inspekce práce (SÚIP) se sídlem v Opavě (Janská ulice č. 785/2) - a jeho osm oblastních inspektorátů (OIP). Se vznikem tohoto nového úřadu zanikají Český úřad bezpečnosti práce (ČÚBP) a jeho inspektoráty bezpečnosti práce (IBP).

Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty budou správními úřady - kontrolními orgány státu na úseku ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek, jejíž součástí je i bezpečnost práce a technických zařízení. SÚIP bude řídit osm oblastních inspektorátů práce, které s výjimkou hlavního města Prahy a Středočeského kraje budou vykonávat kontrolu vždy pro dva kraje.

Hlavní náplní nově vzniklé instituce bude zajišťovat kontrolu v oblastech, které byly dosud v kompetenci ČÚBP a jeho inspektorátů bezpečnosti práce (problematika BOZP) a v pravomoci kontrolních útvarů úřadů práce (s výjimkou oblasti právní úpravy zaměstnanosti a insolvence). Úřady práce tedy budou nadále provádět kontrolu dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů o zaměstnanosti a z právních předpisů upravujících platební neschopnost zaměstnavatelů.

Orgány inspekce práce budou vybaveny odpovídající působností a pravomocemi včetně povinností poskytovat zaměstnancům a zaměstnavatelům bezplatně základní informace a poradenství týkající se ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek.

## LETÁKY MPSV

### Rodina

Naše ministerstvo se snaží občanům přiblížit jednotlivé oblasti resortu práce a sociální politiky a pomáhá jim co nejlépe se v nich orientovat. Vedle hlasového informačního systému, kde se zájemci mohou na lince 800 189 810 dozvědět zdarma informace o dávkách státní sociální podpory, byla na podzim minulého roku zprovozněna také Informační kancelář MPSV pro telefonické i osobní konzultace. Loni byly také vydány informační letáky, které mají ještě více usnadnit cestu k získání potřebných znalostí a ozřejmit případné nejasnosti.

### FINANČNÍ PODPORA RODINY

• **Daňová opatření** – Nepřímou jsou rodiny finančně podporovány prostřednictvím daňových opatření, která rodinám ponechávají více prostředků k vlastnímu použití. Tato finanční zvýhodnění náleží do kompetence Ministerstva financí ČR – [www.mfcr.cz](http://www.mfcr.cz).

• **Sociální zabezpečení** – V případě, kdy se rodina ocitne z nejrůznějších důvodů ve stavu hmotné nouze, kdy jí schází prostředky na pokrytí základních životních potřeb nebo pokud se ocitne v určité obtížné životní situaci, má možnost získat dávky sociální péče. Žadosti vyřizují obecní úřady. V případě ztráty nebo ohrožení příjmu z důvodu změn v rodinném životě má občan nárok na některé

dávky plynoucí ze systému sociálního pojištění (peněžitá pomoc v mateřství, podpora při ošetřování člena rodiny, vyrovnávací příspěvek). Hlavní část finanční podpory rodiny se soustřeďuje do tzv. dávek státní sociální podpory. Sem náleží kromě některých speciálních dávek poskytovaných v určitých specifických situacích (např. porodné při narození dítěte) také hlavní nástroje pomoci rodinám. Bližší informace podávají kontaktní místa příslušných úřadů práce, v Praze pak úřady městských částí.

### SOCIÁLNÍ SLUŽBY PRO RODINY

Sociální služby jsou poskytovány jednotlivým občanům nebo jejich rodinám, pokud se ocitnou v nepříznivé sociální situaci a potřebují pomoc při jejím zvlá-



daní. Sociální služby se mohou občanům poskytovat v jejich domácím prostředí, ambulantně nebo pobytově v zařízeních sociálních služeb. Poskytování většiny sociálních služeb dnes zabezpečují kraje a obce a také velké množství nestátních neziskových organizací. Jedná se například o manželské a rodinné poradny,

službu osobní asistence, ústavní sociální péči, pečovatelskou službu atd. Informace o sociálních službách dostupných ve vaší obci nebo regionu získáte na místně příslušném obecním úřadě nebo krajském úřadě.

### OCHRANA RODINY PŘED DOMÁCÍM NÁSILÍM

Domácí násilí znamená opakovaně fyzické či psychické napadení, ponižování, vyhrožování, vydírání nebo sexuální násilí vůči osobě/osobám v rodině. Patří sem rovněž sociální izolace (bránění styku s přáteli, kontrola telefonátů) a ekonomická kontrola nad partnerem (neposkytování peněz na domácnost, zákaz chodit do zaměstnání). Od 1. června 2004 platí nová podoba trestního zákona, která zakotvuje domácí násilí jako trestný čin se sazbou odnětí svobody až na 3 roky, popř. až na 8 let.

V případě dlouhodobého násilí se můžete obrátit na některou z následujících linek: tel. 241 432 466 (ROSA, o. s., centrum pro týrané a osamělé ženy), tel. 251 511 313 (linka DONA). V případě bezprostředního násilného útoku se obraťte přímo na policii. Bližší informace o problematice domácího násilí naleznete také na

webových stránkách: [www.domacinasili.cz](http://www.domacinasili.cz) a [www.stopnasili.cz](http://www.stopnasili.cz).

### PRACOVNĚPRÁVNÍ ASPEKTY ŽIVOTA RODINY

V souvislosti s těhotenstvím, porodem a následnou péčí o dítě existuje v České republice řada opatření směřujících ke zvýšené ochraně a zvýhodnění žen-matek a mužů-otců v pracovněprávních vztazích.

• **Mateřská dovolená** – Zaměstnané ženě náleží v souvislosti s porodem dítěte mateřská dovolená v rozsahu 28 týdnů (popřípadě 37 týdnů, porodila-li zároveň dvě nebo více dětí nebo jde-li o zaměstnankyni žijící osaměle). Během této doby jí náleží peněžitá pomoc v mateřství, činící 69 % předchozího platu (tzv. denního vyměřovacího základu tohoto platu).

• **Rodičovská dovolená** – Poté je zaměstnavatel povinen poskytnout matce nebo otci dítěte na jejich žádost rodičovskou dovolenou, a to v rozsahu, o jaký požádají, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Rodičovskou dovolenou mohou čerpat také oba rodiče současně. Během rodičovské dovolené ovšem rodiči náhrada mzdy nenáleží, jeden z rodičů má však nárok na pobírání rodičovského příspěvku.

• **Těhotné a kojící ženy** – Pracující těhotné a kojící ženy a ženy pečující o dítě mladší 9 měsíců nesmí být zaměstnávány v určitých druzích prací, které jsou vymezeny v zákoníku práce. V takovém případě musí být převedeny na jinou práci s dorovnaním případného rozdílu mzdy.

• **Služební cesty a práce přesčas** – Těhotné ženy a ženy pečující o dítě mladší jednoho roku nesmí být zaměstnávány přesčas. Těhotná žena nebo žena pečující o dítě do osmi let věku (u osamělé matky do 15 let) nesmí být vysílána na pracovní cestu mimo obvod pracoviště nebo bydliště bez jejího souhlasu.

• **Pracovní doba rodičů** – Požádá-li žena/muž pečující o dítě mladší 15 let nebo těhotná žena o kratší pracovní dobu nebo o jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody.

Více naleznete v informačních letáčcích MPSV, které jsou (i v anglické verzi) k dispozici v Informační kanceláři MPSV, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2 a na úřadech práce, nebo na webových stránkách [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).



# Program a rozpočet ILO na období 2006-2007

Na červnovém zasedání Mezinárodní konference práce proběhla závěrečná fáze diskusí o programu a rozpočtu, jejichž výsledek předurčí činnost organizace v příštích dvou letech. Organizace bude disponovat celkovou částkou 568 589 939 USD, příspěvek České republiky bude činit 0,183 %, což je 679 742 CHF.

## STRUČNÁ CHARAKTERISTIKA ILO A JEJÍ ČINNOSTI

Na rozdíl od většiny ostatních odborných organizací Spojených národů vznikla Mezinárodní organizace práce (ILO) politickým rozhodnutím. Stalo se tak již v roce 1919, kdy se po první světové válce vítězné mocnosti rozhodly budovat nové uspořádání světa, které by přispělo k zamezení vzniku ozbrojených konfliktů. Výsledkem bylo i přijetí XIII. kapitoly Versailleské smlouvy, která je zároveň součástí ústavy ILO. Tam je také vyjádřeno základní poslání organizace, tj. přispívat k dosažení a udržení míru budováním sociální spravedlnosti v členských státech. Jak se v preambuli ústavy ILO zdůrazňuje, všeobecný a trvalý mír může být nastolen jen na základě sociální spravedlnosti. Prostředkem k prosazení důstojných pracovních podmínek se stal soubor mezinárodních úmluv a doporučení, které měly definovat minimální standardy práce a stát se základnou pro pracovní zákonodárství členských států.

Rozpad spolupráce v rámci světového společenství a druhá světová válka vedly k obnovení snah dosáhnout harmonického rozvoje ve světě na základě sociální spravedlnosti. ILO po obnovení své činnosti přijala Filadelfskou deklaraci (nazvanou podle místa konání konference), která představuje doplnění její ústavy. Tam jsou vyjádřeny další důležité principy:

- pracovní síla není komodita (nelze ji zredukovat na faktor ve výrobní kalkulaci);
- trvalý pokrok musí být založen na svobodě projevu a svobodě sdružování;
- existence chudoby kdekoli ve světě ohrožuje prosperitu všech zemí.

Tím dostalo poslání a programové vybavení organizace další dimenzi - důraz na demokracii, lidská práva (včetně odborového sdružování a práva na kolektivní vyjednávání) a solidaritu mezi chudými a bohatými.

ILO je vládní organizace s téměř univerzálním členstvím, jejímž klíčovým znakem je tripartita, tj. zastoupení zástupců vlád, zaměstnavatelů a pracovníků ve všech jejích orgánech. Svým programem se trvale snaží o naplnění shora uvedených základních cílů.

Je to zřejmé i z přijatého programu a rozpočtu

2006-2007, který se soustřeďuje na čtyři strategické cíle:

• **Mezinárodní standardy práce a základní principy a práva při práci**  
Svět potřebuje základnu minimálních sociálních práv a záruk důstojné práce. Volná soutěž by neměla být založena na sociálním dumpingu. Prostředkem pro prosazování tohoto cíle je normativní činnost a kontrolní mechanismus, pomocí kterého organizace dohlíží, jak členské státy plní závazky vyplývající z ratifikace úmluv. Důraz se přitom klade na dodržování osmi základních úmluv týkajících se rovnosti v zaměstnání a povolání, nediskriminace, zákazu nucené a povinné práce, svobody odborového sdružování a práce dětí.



### • Důstojné zaměstnání a příjem

V současnosti existuje mezi státy i uvnitř jednotlivých zemí předěl mezi lidmi, kteří pracují ve špatných podmínkách (nebo nemohou pracovat vůbec), a lidmi, pro něž práce znamená náplň života a vytváří základnu pro důstojné životní podmínky. Proto je cílem ILO rozšířit pomocí konkrétních programů důstojné zaměstnání a příjem na stále větší okruh lidí. Prostředkem k tomu je zejména rozvoj dovedností, podpora zaměstnatelnosti, podpora zaměstnání žen a mladých lidí. Tyto programy jsou napojeny na celkové úsilí Spojených národů o potírání chudoby. Zvláštní pozornost se věnuje problémům „neformálního“ zaměstnávání (šedé ekonomiky) a snaze rozšířit sociální ochranu na co nejvíce pracovníků.

### • Sociální ochrana pro všechny

Pracovníci a jejich rodiny potřebují sociální ochranu. Jedním ze základních programových cílů ILO je proto prosazování sociálního zabezpečení a co nejširší pokrytí obyvatel těmito systémy. Minimální standardy byly definovány, pokud jde o zdravotní péči, dávky v nemoci, nezaměstnanosti, ve stáří a invaliditě, při pracovních úrazech, mateřství a péči o rodinu. ILO pomáhá svým členům rozvíjet systémy sociální ochrany, což je důležitá součást boje za vymýcení chudoby. Prioritou je také bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Program se také zaměřuje na důsledky HIV/AIDS a sociální problémy spojené s migrací.

### • Tripartita a sociální dialog

Dlouhodobé zkušenosti členských států ukazují, že sociální dialog a tripartitní konzultace jsou osvědčenou metodou formulace a rozvíjení sociální a ekonomické politiky, přípravy reform a řešení konfliktů. ILO svým programem proto podporuje uplatnění vlivu sociálních partnerů a ministerstev práce v národních podmínkách cestou posílení jejich kapacit a také uplatnění tripartitního vlivu v mezinárodním měřítku.

### POSTAVENÍ ILO V MNOHOSTRANNÉM SYSTÉMU

Jak z charakteristiky programu ILO vyplývá, záběr činnosti organizace je díky orientaci na otázky zaměstnanosti a sociálního rozvoje velmi široký a má styčné plochy s činností dalších organizací multilaterálního systému.

Program ILO vychází z předpokladu, že národní i globální rozvoj by měl být podroben určité regulaci, která pomocí právních předpisů nebo dohod sociálních partnerů nastaví základní mantinely pro pracovní a životní podmínky lidí. Tyto zásady se v praxi uplatňují více v tzv. evropském modelu než ve zbytku světa.

Proti tomu stojí neoliberalistické pojetí, které předpokládá, že maximální efekt zajistí volná soutěž a zejména volný pohyb zboží a kapitálu, přičemž na regulaci v národním i globálním měřítku se pohlíží jako na omezující prvek. V multilaterálním systému tyto tendence podporuje zejména Světová obchodní organizace a globální rozvoj také rozhodujícím způsobem ovlivňuje politika obou brettonwoodských institucí (Mezinárodního měnového fondu a Světové banky). V posledních dekádách toto neoliberalní pojetí získává převahu.

Došlo k oslabení vyjednávací pozice národních sociálních partnerů, kteří také nedisponují adekvátní základnou v globálním měřítku. Určitý posun směrem ke zmírnění dosavadních trendů lze spatřovat v úsilí o prosazení sociální dimenze globalizace a v probíhající spolupráci mezi ILO na jedné straně a Světovou obchodní organizací, Světovou bankou a Mezinárodním měnovým fondem na straně druhé. Ta by mohla vyústit v přijetí určitých pravidel a sociálních záruk a představuje příslib do budoucna.

PŘEKLAD Ing. ZDENĚK DRABES



Sídlo Mezinárodní organizace práce v Ženevě

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MAILLARD J.

## Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2005)

|   |  |   |
|---|--|---|
| ŽIVOTNÍ MINIMUM *<br>(ŽM měsíčně) od 1. 1. 2005                                   | částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:    | děti do 6 let věku 1720 Kč, 6-10 let 1920 Kč, 10-15 let 2270 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2490 Kč, ostatní občané 2360 Kč                |
|   | částka na domácnost:                                   | jednotlivec 1940 Kč, 2 osoby 2530 Kč, 3-4 osoby 3140 Kč, 5 a více osob 3520 Kč  |
| MINIMÁLNÍ MZDA * od 1. 1. 2005  | pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:              | 7185 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 42,50 Kč/hod.   |
| MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY *<br>(při týdenní pracovní době 40 hod.)<br>od 1. 1. 2005 | 1. tarifní stupeň:                                     | 42,50 Kč/hod.   |
|   | 2. tarifní stupeň:                                     | 44,30 Kč/hod.   |
|   | 3. tarifní stupeň:                                     | 46,20 Kč/hod.   |
|   | 4. tarifní stupeň:                                     | 48,80 Kč/hod.   |
|   | 5. tarifní stupeň:                                     | 51,90 Kč/hod.   |
|   | 6. tarifní stupeň:                                     | 55,70 Kč/hod.   |
|   | 7. tarifní stupeň:                                     | 60,10 Kč/hod.   |
|   | 8. tarifní stupeň:                                     | 65,20 Kč/hod.   |
|   | 9. tarifní stupeň:                                     | 70,90 Kč/hod.   |
|   | 10. tarifní stupeň:                                    | 77,80 Kč/hod.   |
|   | 11. tarifní stupeň:                                    | 86,10 Kč/hod.   |
|   | 12. tarifní stupeň:                                    | 95,60 Kč/hod.   |
| CESTOVNÍ NÁHRADY *<br>od 1. 1. 2005   | výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty: | 5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč  |
|   | náhrada za použití vlastního vozidla:                  | spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednopřevodná vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč                                |
|   | průměrné ceny PH:                                      | Benzin 910 Special 27,10 Kč; benzin 910 Normal 27,50 Kč; Benzin 950 Super 27,40 Kč; benzin 980 Super plus 31,00 Kč; motorová nafta 26,60 Kč |

|   |  |  |
|---|--|--|
| NEMOCENSKÉ DÁVKY *<br>(od 1. 1. 2004)   | první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu |  |
| PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY *<br>(od 1. 1. 2004)  | 69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu  |  |
| POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *<br>důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ) | Sazby pojistného z vyměřovacího základu:   |  |
|   | u organizace a malé organizace:  | 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ  |
|   | u zaměstnanců:   | 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ  |
|   | u OSVČ:  | 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně)  |
| POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ *   | u osob dobrovolně účastných DP:  | 28 % na DP   |
|   | OSVČ:  | 13,5 % z vyměřovacího základu  |
|   | zaměstnanci:   | 4,5 % z vyměřovacího základu   |
| DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *   | zaměstnavatel:   | 9 % z vyměřovacího základu   |
|   | rodičovský příspěvek:  | 1,54násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče   |
|   | porodné:   | 1 dítě - 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti - 6násobek úhmu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí - 10násobek úhmu částek na jejich osobní potřeby |
|   | pohřebné:  | 5000 Kč  |

|  |   |                                      |      |
|--|---|--------------------------------------|------|
| MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **  | průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, červen 2005: 8,6 % (nová metodika) 9,3 % (původní metodika) |                                      |      |
| NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ **<br>k 30. 6. 2005                                     | celkem:   | 489 744                              |      |
|  | z toho:   | 260 443 žen                          |      |
|  |   | 74 307 osob se zdravotním postižením |      |
| VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA **<br>(VPM) k 30. 6. 2005                                 | celkem za ČR:   | 56 998                               |      |
| UCHAZEČI NA VPM **   | průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2005:   | 8,6                                  |      |
| PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sálo) celkem <sup>1)</sup>                   | červen 2005:  | 7730 Kč                              |      |
| BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI ***<br>(v roce 2004)                     | počet nemocí z povolání nově zjištěných:  | 916                                  |      |
|  | počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:  | 27 555                               |      |
| PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)                                  | v roce 2004:  | 79 166                               |      |
| DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ ****<br>výdaje v roce 2004                       | celkem:   | 226 883 065                          |      |
|  | v tom:  | starobní 163 025 907                 |      |
|  |   | plný invalidní 32 719 373            |      |
|  |   | časově invalidní 9 630 852           |      |
|  |   | vdovský 17 408 485                   |      |
|  | vdovecký 1 531 549  |                                      |      |
|  | sirotčí 2 566 898   |                                      |      |
| PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***  | 2003 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 16 920 Kč, PS 16 955 Kč, NS 16 800 Kč   |                                      |      |
|  | 2004 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 18 035 Kč, PS 18 116 Kč, NS 17 761 Kč   |                                      |      |
|  | 1. čtvrtletí 2005 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 17 678 Kč, PS 17 772 Kč, NS 17 358 Kč  |                                      |      |
| ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE ***<br>v 1. čtvrtletí 2005 <sup>2)</sup> | absolutní údaje   | relativní údaje                      |      |
|  | sňatky  | 5458                                 | 2,2  |
|  | rozvody   | 7893                                 | 3,1  |
|  | živé narození   | 24 232                               | 9,6  |
|  | zemřelí   | 29 179                               | 11,6 |
|  | celkový přírůstek státního stavu obyvatel   | 3136                                 | 1,2  |
| PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****                                 | zaměstnanci celkem  | 1. čtvrtletí 2004 4 017 231          |      |
|  |   | 4. čtvrtletí 2004 4 088 198          |      |
|  |   | 1. čtvrtletí 2005 4 033 613          |      |
|  | OSVČ vykonávající činnost   | 1. čtvrtletí 2004 975 371            |      |
|  |   | 4. čtvrtletí 2004 951 995            |      |
|  |   | 1. čtvrtletí 2005 924 210            |      |
|  | OSVČ povinně platí zálohy na důchodové pojištění  | 1. čtvrtletí 2004 652 532            |      |
|  |   | 4. čtvrtletí 2004 755 308            |      |
|  |   | 1. čtvrtletí 2005 743 415            |      |

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

\*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ; \*\*\*\* pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostní důchodu)

2) předběžné údaje