



PORADNY

Co udělat před odchodem za práci do Velké Británie

čtěte na straně 3



EURES

K čemu slouží Evropské služby zaměstnanosti

čtěte na straně 3



SLOVENSKO

Jak probíhá reforma sociálního systému a sociální politiky na Slovensku

čtěte na straně 4

Nová pravidla pro jednání s uchazeči na úřadech práce by mohla platit již od září 2004

Jak zvýšit zaměstnanost

Nový zákon o zaměstnanosti, který schválila Poslanecká sněmovna, by měl pomoci snížit tolik kritizovanou míru nezaměstnanosti a zvýšit zaměstnanost v České republice. Zákon upřesňuje postupy a zpřisňuje podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce, zejména podmínky pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání. Měla by se tím zvýšit motivace uchazečů o zaměstnání ke spolupráci s úřadem práce.

Zpřísňení evidence na úřadech práce

Úřady práce nemohou zapsat do evidence uchazečů o zaměstnání osoby, které mají uzavřen pracovní právní vztah, a OSVČ. Dále pak člena dozorců rady, společenka nebo jednatel společnosti – tady ale bude nově platit, že pokud budou mít osoby v těchto funkcích příjem nižší, než je polovina minimální mzdy, bude je moci ÚP do evidence zapsat.

Absolventi škol 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 absolutně budou započítávat veškeré pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti apod.).

Zpřisňují se také podmínky pro vyřazení z evidence úřadů práce. Z evidence bude vyřazen člověk,

kteří např. odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítá se podrobit lékařskému vyšetření svého zdravotního stavu, nespouští spolupráci s úřadem práce (nedochází na pravidelné konzultace) anebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Ten budou úřady práce povinny nabídnout. Pokud tento individuální akční plán uchazeč přijme a nesplní podmínky, které si sám nastavil, může být vyřazen.

Nárok na podporu v nezaměstnanosti

Zpřísňí se podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, změní se její výše a délka podání doby jejího poskytování. Výše podpory je v současné době první tři měsíce 50 % předchozího příjmu a další 3 měsíce pak 40 % předchozího příjmu. Podle nového zákona by se výše podpory měla od čtvrtého měsíce zvednout na 45 %. Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifika-



FOTO: EUROPA.EU/INT

ce 60 % předchozího příjmu. Návrh na zvýšení podpory od 4. měsíce na 45 % je v souladu s úmluvou Mezinárodní organizace práce č. 168, podle které by měly minimální dávky v nezaměstnanosti činit alespoň 45 % předchozího čistého příjmu.

Abys uchazeč o zaměstnání mohl pobírat podporu v nezaměstnanosti, musí splnit základní podmínku -

v uplynulých třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců - a nesmí pobírat starobní důchod.

Délka podání doby zůstává po uchazeče do 50 let věku 6 měsíců. Lidé od 50 do 55 let budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podání doby prodlouží na 12 měsíců.

Dokončení na straně 2

Slovo ministra

Do Evropy se vztyčenou hlavou

Naše země, i když není velká svou rozlohou, leží v samém srdci Evropy. V průběhu dějin prošla mnoha těžkými zkouškami a myslím si, že můžeme být dostatečně hrdí na to, že jsme dokázali, že v tomto prostoru máme svoje pevné místo. I země malá svou rozlohou může být velká svými činy.



Novodobé směřování České republiky k evropské integraci začalo už na počátku 90. let a pokračovalo i po rozpadu federace. Nutno poznamenat, že na rozdíl od rozpadu federace, kdy za Čechy a Slovaky rozhodovali politici, v případě vstupu do EU mohli občané svobodně rozhodnout v referendu. A také rozhodli. V posledních letech bylo vynaloženo nemalé úsilí v koordinaci politik v oblasti práce, zaměstnanosti a sociálních věcí s členskými zeměmi Evropské unie a v zásadě bylo dosaženo plné slučitelnosti všech právních úprav v působnosti resortu práce a sociálních věcí s úpravou platnou v Evropské unii.

Byl ukončen několikaletý proces důkladného přezkoumávání politiky zaměstnanosti a byla zhodnocena připravenost ČR na uplatňování Evropské strategie zaměstnanosti s využitím Evropského sociálního fondu. V letošním roce bude připraven první Národní akční plán zaměstnanosti, který bude plně v souladu s touto strategií. Bude zpracován i Národní akční plán sociálního začleňování a Česká republika vstoupí do akčních programů Společenství, které jsou zřízeny v oblasti práce, zaměstnanosti a sociálních věcí.

Můžeme říci, že období vrcholných příprav na členství bylo velmi užitečné a úspěšné, ale se vstupem do Evropské unie začne období mnohem náročnější. Bude třeba, abychom z pozice členského státu dokázali formulovat politiku, jež bude prospěšná nejen pro nás, ale pro celou Evropu.

Měl bych také připomenout, že v uplynulých letech jsme měli možnost slyšet různé názory na evropskou integraci a na celou dlouhou dobu přípravy na členství v Evropské unii. S kritickými hlasy se jistě budeme setkávat i v budoucnu.

Je však třeba zásadně odmítnout všechny pesimistické náklady. Věřím, že máme dostatek hrůdy a zkušenosti, abychom dokázali vystupovat jako rovnoprávní partneri. Jsem přesvědčen, že v Evropské unii nejsem a nebudeme členy druhé kategorie. Období generálních zkoušek a příprav ale končí. Bude záležet jenom na nás, jakou pozici si vytvoříme.

Není pravda, že malý stát, jako jsme my, nebude mít v Evropském společenství rovnocennou pozici. Každá země má možnost aktivně vystupovat a ovlivňovat evropské dění. Je proto třeba vždy suverénně, kvalifikovaně a efektivně hájit zájmy České republiky, bez poráženeckých nálad, s hlavou vztyčenou. Budeme mít možnost vyměňovat si zkušenosti, řešit společné problémy a formulovat společnou politiku. Neměli bychom zůstat jen u toho, že naše země je členem Evropské unie a srdcem Evropy, ale pokud se o to, stát se i jejím mozkem.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

KOMPENZAČNÍ PŘÍSPĚVEK PRO DŮCHODCE

Tím, že Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta republiky a schválila zákon o DPH, zároveň došlo i ke schválení některých dalších opatření. Jedním z nich jsou kompenzace, které by měly u sociálně slabších občanů zmírnit dopady změn přijatých v rámci zákona o DPH. Všem důchodcům stát vyplátí jednorázovou dávku ve výši 1000 Kč.

Příspěvek bude vyplacen společně s důchodem (nebo jeho částí) v červnu 2004. Dávka bude vyplacena automaticky a bez podání zvláštní žádosti. Nárok na příspěvek bude mít poživatel kteréhokoliv z důchodů z českého důchodového pojištění, který má nárok na výplatu důchodu nebo jeho části aspoň za jeden den v měsíci června 2004. Příspěvek náleží poživateli důchodu jen jednou, i když má v daném měsíci nárok na výplatu více důchodů. Důchodci, který nespouští podmínky nároku na výplatu důchodu ani za jediný den měsíce června 2004, nárok na příspěvek nezíská. Příspěvek se nebude započítávat do příjmu, pokud se zjistí výše příjmu pro účely jiných právních předpisů, nepodléhá ani dani z příjmu. Toto opatření si v roce 2004 vyžádá ze státního rozpočtu navíc 2,69 mld. Kč (2,64 mld. Kč v kapitole 303 Ministerstva práce a sociálních věcí, 27 mil. Kč v kapitole 317 Ministerstva obrany, 22 mil. Kč v kapitole 314 Ministerstva vnitra a 3 mil. Kč v kapitole 336 Ministerstva spravedlnosti).

Aktuální situace v přípravě návrhu věcného záměru zákona

Zákon o sociálních službách



Ing. Ludmila Müllerová

Systém sociálních služeb v České republice je v současnosti připravován na zásadní transformační kroky, které musí být promítnuty do připravované zákonné úpravy. Zřizovatelé i poskytovatelé a uživatelé sociálních služeb si uvědomují vážné problémy, spojené s dalším trváním současného málo přehledného, obtížně kontrolovatelného a finančně nevyváženého systému, a to zejména s ohledem na nepříznivé demografické prognózy.

V současné době jsou sociální služby poskytovány více než 300 tisícemi osob. Předpokládáný trend stárnutí populace a s tím spojený vyšší

poptávka po sociálních službách bude jedním z klíčových faktorů. Mezi lety 2005 až 2015 má dojít k celkovému nárůstu věkové skupiny nad 65 let až o 600 tisíc osob. Současně je nezbytné přihlížet k trvalému počtu osob se zdravotním postižením, tj. 50 až 100 tisíc osob.

Dosažení vyšší efektivity systému předpokládá zejména možnost individuálních řešení nepříznivých situací lidí a možnost realizovat místní a regionální strategie, které odpovídají skutečným místním a regionálním potřebám. Plošná opatření budou vždy méně efektivní a spotřebují více veřejných zdrojů a současně mohou mít značné dopady na finanční možnosti jednotlivců, kteří z důvodu ztráty soběstačnosti potřebují pomoc. Obdobné koncepce systému sociálních služeb jsou realizovány ve všech z hlediska sociálně kulturní tradice srovnatelných zemích Evropy.

Pokračování na straně 3

Evropská unie potřebuje kvalifikované pracovníky



JUDr. Čestmír Sajda

JUDr. Čestmír Sajda byl na začátku letošního roku jmenován novým náměstkem ministra práce a sociálních věcí pro evropskou integraci. 1. květen 2004, kdy se ČR stala faktickým členem EU, považuje doktor Sajda za významné datum pro české občany, ale pro práci úseku pro evropskou integraci nebyl tento den nějakým zásadním zlomením.

„Rekl bych, že práce běží dál. Magické datum to není. Přeci jenom to je ale významný den, protože

od 1. května začínáme všechny materiály zpracovávat jako rovnocenný partner, jako člen EU, nikoliv jako země, která na členství teprve čeká.“

Bude mít v budoucnu smysl, aby Ministerstvo práce a sociálních věcí mělo speciální úsek pro evropskou integraci?

„Myslím, že nelze odpovědět obecně, zda to má smysl nebo nemá. Existenci tohoto úseku je třeba vidět podle mého názoru ze dvou stran. Z jedné strany by byla odpověď ano, má to smysl, protože jednak je to důležité ministerstvo a ta agenda je poměrně rozsáhlá jak ve vztahu k mezinárodním institucím v zahraničí, tak i k EU. Na druhou stranu je potřeba vědět, že nejenom tento úsek bude tím nosným pro spolupráci zejména v rámci EU. Čím dál

tím více se budou odborné zahraniční vazby naplňovat. Bude to přímá vazba mezi českými a evropskými odborníky bez prostředníka, který má na starosti zahraniční vztahy a evropskou integraci.“

Důchody, zaměstnanost, sociální dávkový systém apod. – to jsou záležitosti, kterými se bude MPSV zabývat nejen ve vztahu ke svým občanům žijícím uvnitř státu, ale i ve vztahu k celému pohybu osob po celé Evropě.

„To je pravda, ale právě proto si myslím, že stále bude mít odvodnění existence nějakého ministerského útvaru, který bude tím svodným útvarem, jenž bude odborně činnosti ve vztahu se zahraničím koordinovat a bude zajišťovat účast příslušných odborníků v potřebných pozicích nebo v diskusích, kde to bude nutné.“

Pokračování na straně 2

Jak zvýšit zaměstnanost

Dokončení ze strany 1

Pro poslední dva případy ale platí, že musí prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

Chceme tak 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 předčasného důchodu. A v neposlední řadě je to odměna pro lidi, kteří po většinu života pracovali.

ČÁSTEČNÁ NEZAMĚSTANOST

Lidé, kteří budou pobírat podporu v nezaměstnanosti, budou mít možnost si přivydělat. Maximálně však do výše poloviny minimální mzdy - dnes je to 3350 Kč - maximálně 20 hodin týdně.

Možnost přivydělat si k podpoře v nezaměstnanosti je ve světě zcela běžná věc. Jedná se skutečně jen o přivýdělek, protože s částkou maximálně 3350 Kč je velmi těžké vyžít. Důležitý je také fakt, že takto si lidé zachovávají určité pracovní návyky a neztrácejí chuť pracovat. A v neposlední řadě tím, že budou své příjmy legalizovat, omezí se práce na černou a tato skutečnost se pozitivně promítne i do oblasti daní a pojištění.

AGENTURY PRÁCE

Agentury práce zprostředkovávají pracovní místa přímo, slouží jako informační a poradenská střediska a „pronajímají“ své zaměstnance jiným zaměstnavatelům.

Nový zákon o zaměstnanosti by měl zajistit, aby člověk, který je zaměstnanec agentury a pracuje pro jinou firmu, měl zaručeny stejné podmínky jako ostatní zaměstnanci dané firmy (pracovní doba, výše mzdy apod.).

LIDÉ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Komplexní úprava problematiky osob se zdravotním postižením vytváří podmínky pro širší zaměstnanost těchto občanů. Obsahuje povinnost pro zaměstnavatele - vytvoření vhodných pracovních míst, možnost provést rehabilitace, zaměstnávání určitého procenta handicapovaných osob atd. Zůstává nadále možnost, že zaměstnavatel, který chce vytvořit vhodné pracovní místo, může požádat o příspěvek úřad práce.

POVINNOST PODROBIT SE LÉKAŘSKÉMU PROHLÍDKĚ

Úřady práce budou mít možnost požádat o posouzení zdravotního stavu fyzických osob pro účely zaměstnanosti určené zdravotnické zařízení. Uchazeč o zaměstnání bude povinen podrobit se tomuto vyšetření. Úřad práce bude mít možnost nechat na vlastní náklady přezkoumat zdravotní stav uchazeče o zaměstnání, který např. žádá o zabezpečení pracovní rehabilitace nebo který uvádí nejrůznější zdravotní důvody bránící mu v nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

NOVÉ PŘÍSPĚVKY PRO ZAMĚSTNAVATELE

Nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti přispějí k zajištění maximálně možné úrovně

zaměstnanosti a k prohloubení individuálního přístupu k uchazeči o zaměstnání. Kromě stávajících nástrojů (rekvalifikační, investiční pobídky, veřejné prospěšné práce, společenská učená pracovní místa, příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program) budou zavedeny i nové příspěvky:

- Příspěvek na dopravu zaměstnanců bude moci čerpat zaměstnavatel, jehož zaměstnanci nemají možnost dopravit se veřejnými dopravními prostředky nebo MHD do zaměstnání. Výše příspěvku může pokrýt až 50 % nákladů, jež vynaloží zaměstnavatel na zabezpečení dopravy těchto zaměstnanců.

- Příspěvek na zapracování může dostat zaměstnavatel, který přijal uchazeče o zaměstnání, jemuž ÚP věnuje zvýšenou péči (absolventi, ženy po rodičovské dovolené, zdravotně postižení, lidé nad 50 let...).

- Příspěvek může zaměstnavatel pobírat po dobu 3 měsíců a jeho výše může dosahovat až poloviny minimální mzdy.

- Překlenovací příspěvek může dostat člověk, který jako uchazeč o zaměstnání vyřelšil za pomoci úřadu práce svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti. Příspěvek bude vyplácen po dobu 3 měsíců a může dosahovat maximálně poloviny životního minima pro jednotlivce (dnes 2050 Kč).

EVROPSKÉ NA TRHU PRÁCE V ČR

Občané jiných členských států EU, kteří budou v České republice pracovat, budou mít stejné postavení jako občané České republiky, včetně jejich rodinných příslušníků.

ZÁKON DĚTSKÉ PRÁCE

Právní řád ČR v současné době vůbec neupravuje práci dětí mladších 15 let. Práci mladistvých ve věku od 15 let do 18 let upravuje v případech, kdy je vykonávána v pracovních vztazích podle zákoníku práce. Přítom směrnicí Rady Evropy stanoví opatření pro právní úpravu členských států. Například by měly přijmout opatření k zárukám práce dětí a zajistit podmínky stanovené Směrnicí pro práci mladistvých. Některá z těchto opatření je nutné nově zapracovat do právního řádu České republiky. Důležité postavení při zabezpečování úkolů v této oblasti by mělo náležet úřadům práce. Z tohoto důvodu je nutné platný stav právních předpisů v oblasti zaměstnanosti doplnit.

Co tedy nový zákon o zaměstnanosti obsahuje:

- práce dětí do 15 let bude v zákoníku práce zakázána,
- povolená bude pouze činnost umělecká, kulturní, reklamní a sportovní,
- povolení k činnosti bude vydávat příslušný úřad práce,
- povolení se nebude vyžadovat pouze v případě, že se bude jednat o zájmovou činnost dětí ve školách, ústavách sociální péče či školských zařízeních a dítě za vystupení nedostane žádnou peněžní odměnu.

MEZINÁRODNÍ DEN RODINY V ZOOLOGICKÉ ZAHRADĚ

Jak se pozná fungující rodina...



Statistiky varují – stále se rodí málo dětí! Průzkumy ukazují, že mladí lidé sice považují děti za významnou součást svého života, mnozí však odkládají z různých důvodů své mateřství a otcovství na později. V posledních letech začali mladí lidé dávat přednost nejprve cestování, poznávání světa, vzdělávání a kariéře. Snaží se nejprve zabezpečit sami sebe a teprve pak založit rodinu. Nic proti tomu, ale odkládaní rodičovství o deset let je až příliš. Průměrný věk ženy při porodu se zvýšil v posledních deseti letech na 27 let a v roce 2002 se narodilo pouze 93 tisíc dětí oproti 131 tisícům v roce 1990.

Nutit někoho do rodičovství nejde. Dokladem jsou předčasně založené rodiny, které se kvůli rodičovskému maratonu za hmotným zajištěním a kariérou stávají nefunkčními a předčasně se rozpadají. Takoveto konce dopadají pak jediná na děti, které za své nezodpovědné rodiče přeci nemohou. A už vůbec za ně nemohou děti, ocitnuvší se v dětských domovech nebo ústavách sociální péče. Stále málo z nich má to štěstí, že najde bezpečný zázemí v rodině, která se rozhodne pro adopci. Je však dobře, že jsou pryč časy, kdy se okolní svět díval na adoptované dítě tak trochu skrz prsty (o to víc, když mělo takové dítě nějaké zdravotní postižení).

Dnes se staly běžnou součástí našeho života rodiny, které bychom těžko označili za plakátové, vzorové, tradiční rodiny. Dnes se běžně setkáváme s dětmi, kteří jsou vychováni matkou samozvítkou, které šťastně zapadly do rodiny z dětského domova, které kvůli svému zdravotnímu postižení své rodiče nikdy nemohou vidět nebo slyšet, nebo které asi těžko budou závodit se svými sourozenci na kole, protože jejich dopravním prostředkem je invalidní vozík, nebo které jsou vychovávány dvěma milujícími maminkami, nebo které mají jinou barvu pleti než jejich rodiče. To vše jsou také dnešní rodiny. Naším hlavním úkolem je umět podpořit rodičovství takovým způsobem, aby rodiny fungovaly. Je proto nutné vytvořit příznivou situaci především těm, kteří se již stali rodiči, i těm,

kteří o tom vážně uvažují. Proto se musíme zabývat tím, co omezuje mladé lidi ve splnění jejich představ o rodinném životě, a motivovat je.

Stát může lidi samozřejmě motivovat finančně. V letošním roce jsme zvýšili rodičovský příspěvek o tisíc korun měsíčně a poskytli jsme jednorázový dětský příspěvek dva tisíce korun na každé dítě, které má na vyplácení příspěvku na děti nárok. V roce 2005 a 2006 bychom se měli dočkat významných daňových úlev. Společně zdanění rodiči s nezapočetnými dětmi, 6000 korun slevy ročně na každé dítě a daňový bonus pro ty, kteří pracují a vydělávají málo.

Bylo by však hloupé myslet si, že se jen díky těmto finančním podporám bude rodit více dětí. Pro mladé rodiče má v době rodičovské dovolené velký význam udržení kontaktu s jejich profesí pro jejich kariéru a růst a pracovní seberealizaci. Proto jsme zrušili omezení výdělku pro nárok na rodičovský příspěvek. To samo nestačí. Mohli by si konečně také zaměstnavatelé uvědomit, že se jim vyplatí pro udržení schopných zaměstnanců zvýšit třeba i podnikové jesle, ale také to, že muž na

rodičovské dovolené není ničím „nenormálním“ nebo „slaboským“. Pomoc se předpokládá také od obecních a krajských zastupitelstev. Obcím musí být jasné, jak důležitá je pro ně mateřská školka, kluby a hřiště pro školní děti a jejich bezpečnost na ulicích.

Nezastupitelnou roli hrají sportovní kluby a dobrovolná občanská sdružení. Proto přišlo Ministerstvo práce a sociálních věcí s myšlenkou oslavit Mezinárodní den rodiny spolu s nestátními neziskovými organizacemi a spolu s nimi všem rodinám s dětmi připravit veselé a šťastné majový den bez bariér a bez předstředků v zoologické zahradě. 200 Praha vyšla této myšlence ochotně vstříc, a tak se úplně neúplně, tradiční i netradiční rodiny se svými zdravými i nemocnými dětmi mohly těšit nejen na zvířátka, ale i na spoustu soutěží, her, legracek a písniček. Šťastné a fungující rodiny se totiž nepoznají podle toho, v jakém domě bydlí nebo zda je otec tím správným zviřetlem, ale podle toho, zda se oči jejich dětí umějí smát.



Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUČÍ TISKOVÉHO ODDĚLENÍ MPSV



FOTO: EUROPA/ELIANT

Evropská unie potřebuje kvalifikované pracovníky

Dokončení ze strany 1

Znamená vstup do EU velké rozšíření agendy Ministerstva práce a sociálních věcí?

„Teď už si to nemyslím. Nebo to spíše nevnímám. Během letošního roku byl totiž nárůst agendy tak obrovský, že se obávám, že další rozšíření by bylo sotva myslitelné. Ale ta agenda je opravdu rozsáhlá. Každý, kdo zde dělá, tak ví, že každý den chodí několik desítek stránek různých textů, které je potřeba posoudit a zpracovat.“

Domníváte se, že jste evropskou agendu dostatečně zvládli? Hodně se v poslední době mluví o tom, zda jsme či nejsme připraveni na čerpání finančních prostředků z EU.

„Domnívám se, že evropskou agendu jsme zvládli podle nejlepšího svědomí. Pokud není dobře zvládnuto, poznáme to až s nějakým časovým odstupem. Zase bych oddělil dvě části: jednou agendou jsou ta neustálá zasedání pracovních výborů, pracovních skupin, různých specializovaných útvarů Evropské komise. Těchto náročných jednání je obrovské množství. Druhou je ta připravenost na čerpání prostředků z EU a tady je potřeba vidět, že to nejsou pouze strukturální fondy, ale že používáme také prostředky na komunitární programy, různé podpůrné programy apod.“

V tuto chvíli nelze vynesť definitivní soud o tom, zda jsme stoprocentně připraveni na čerpání prostředků z ESF v případě našeho ministerstva. Až toto období skončí, budeme teprve moci posoudit, do jaké míry jsme tu alokaci finančních prostředků vyčerpali.“

Kdy období možného čerpání z ESF skončí a budeme moci analyzovat naše úspěchy či neúspěchy?

„Plánovací období EU je sedmileté. Teď bude kon-

čit v roce 2006 a my v tomto zkráceném období od 1. května 2004 do konce roku 2006 můžeme čerpat prostředky, které jsou nám alokovány. V EU však platí ještě jedno pravidlo, kterému se říká N+2, tzn., že budeme ještě dočerpávat dva roky po roce 2006 právě na ty projekty, které budou v rámci tohoto období přijaty. Bude to vlastně stejné jako v tuto chvíli, kdy ještě dočerpáváme z předstrukturálních nástrojů, i když už jsme členskou zemí a předstrukturální nástroje nejsou určeny pro členskou zemi.“

Uchazeče o zaměstnání by určité zajímalo, jak jim budou moci peníze z Evropského sociálního fondu pomoci. Na jaké konkrétní projekty je bude možné čerpat?

„Toto pole působnosti je velmi široké. Například na rekvalifikace.“

Naši občane si mohou po 1. květnu hledat práci i za hranicemi ČR, i když ta situace není až tak růžová, jak jsme si původně představo-

vali. Jak vy vidíte budoucí vývoj volného pohybu pracovníků v EU? Domníváte se, že si většina členských států brzy uvědomí, že nás může bez obav pustit na svůj pracovní trh?

„Myslím, že ano, že to nemustíme vidět tak černé, jak se to často prezentuje. Vždyť práci v těch přechodných obdobích, která jsou přijatelná v některých členských zemích, je možné najít a koncepcí přechodných období je dva roky, pak další tři a pak maximálně ještě dva roky. Takže po čase Evropa určitě zjistí, že trh českých pracovníků, kteří by chtěli pracovat v zahraničí, je pro ni důležitým potenciálem. Zvláště když zjistí, že nadpoloviční většina

tohoto potenciálu jsou lidé se středoškolským a VS vzděláním, a to jsou lidé, kteří jsou všude zapotřebí. Navíc je třeba zdůraznit, že i přes ta přechodná období platí pravidlo tzv. komunitární přednosti, tzn., že na evropském pracovním trhu mají vždy přednost uchazeči z členských států EU před lidmi ze třetích zemí, které členy EU nejsou.“

Někteří občané však mají obavu, že volný pracovní trh přiláká do České republiky také migrující pracovníky z ostatních státopůjících zemí - z Polska, Slovenska apod. - a že tyto lidé budou ubírat místa na pracovním trhu občanů ČR a tím se naše nerodná míra nezaměstnanosti nesníží, ba naopak. Měli bychom se bát migrantů?

„Já tuto obavu nesdílím. Určitá rizika zde samozřejmě zcela určitě jsou, ale nejsou to rizika, která by pramenila od lidí, kteří k nám přicházejí pracovat. To určitě ne. Jsou to rizika pocházející od lidí, kteří u nás pracovat nechťejí, spíše chtějí využívat náš sociální systém. Je to stejná obava jako u současných členských zemí, proč přijímat přechodná opatření vůči nám.“

Když se ale obavy splní a někteří lidé z některých nových členských států začnou více ohrožovat náš pracovní trh nebo hromadně zneužívat náš sociální systém, budeme moci přijmout určitá opatření vůči takovýmto státům?

„Ano, obecně tuto možnost máme. A dokonce česká vláda přijala rozhodnutí v lednu tohoto roku o tom, že přechodná období sice nezavede, ale nechala si otevřená prákda. Pokud se provede analýza nějaké země a bude náš sociální systém ohrožován, tak jsme připraveni toto přechodné období přijmout.“

Bude nám do toho mluvit Brusel?

„Ne že by nám do toho Brusel přímo mluvil, ale posuzuje a analyzuje všechna přechodná opatření. Stejně to dělá vůči ostatním členským zemím, které přechodná opatření přijímají. Je potřeba některé věci sladit a neporušit základní Evropské právo.“



Zákon o sociálních službách

Dokončení ze strany 1

Je nepochybné, že poskytovatelé sociálních služeb jsou i významným zaměstnavatelem. V současné síti poskytovatelů pracuje minimálně 60 až 70 tisíc osob. Navrhovaný systém předpokládá, že budou vytvořeny podmínky pro zaměstnání dalších 10 až 20 tisíc osob.

K návrhu věcného záměru zákona, jenž byl předložen vládě v listopadu roku 2003, bylo uplatněno několik zásadních připomínek ze strany Legislativní rady vlády a dalších přípravných komisí, a to zejména v oblasti nevýjavné vztahů jednotlivých úrovní veřejné správy, tzn. státu a samospráv krajů i obcí. Řešení, které nyní navrhujeme, se zaměřuje zejména na jednoznačné určení rolí státu a jednotlivých samospráv a současně rozvíjí principy ochrany osob, které se ocitají v nepříznivé sociální situaci. V průběhu příprav textu návrhu věcného

optimálně organizována v rámci tzv. „sociálních divizí“ úřadů práce, tj. ve struktuře bývalých okresů a kontaktních míst úřadů práce.

Stát bude určovat podmínky pro poskytování sociálních služeb, a to jak z pohledu jednotlivých poskytovatelů, tak i z pohledu stanovování střednědobých národních strategií. Toto řešení má zajistit víceméně jednotné podmínky pro uspokojování potřeb lidí na celém území státu. Regionální či místní podmínky pro uspokojování potřeb lidí mohou být rozdílné, ovšem vždy by ten rozdíl měl směřovat k vyšší kvalitě či kvantitě odpovídajících potřebám a možnostem v daném území. Místní či regionální podmínky budou odvozeny od rozhodování příslušných politických autorit.

Stát (státní rozpočet) se bude i nadále financně podílet na zajištění provozu a rozvoje síť sociálních služeb, přičemž musí být vytvořeny



FOTO: ARCHIV ROZHLASOVÉHO PORÁDU HANDYCAMPING

záměru zákona došlo mimo jiné k výraznému posunu v tom smyslu, že současný návrh řešení je vyjádřením maximální míry konsenzu mezi všemi zainteresovanými subjekty s tím, že tento konsensus předpokládá i určité změny dopadu na veřejné rozpočty. V období nastartování nového systému půjde o dopady zejména na státní rozpočet.

Níže uvedené základní principy zákona o sociálních službách byly předmětem jednání představitelů stran vládní koalice, které se konalo dne 27. dubna 2004. Výsledkem byla jednoznačná shoda s novým pojetím připravovaného zákona.

Principy v oblasti působnosti státu

Abyste bylo možné systém v maximálně možné míře individualizovat a zároveň zajistit jednotný přístup ke klientům, je nezbytné, aby stát garantoval, organizoval a financoval systém odborného posuzování nepříznivé sociální situace, tzn. že je nezbytné počítat se státní posudkovou službou. Posudková služba by měla být

podmínky pro postupné převedení prostředků ze státního rozpočtu do rozpočtů krajů a obcí.

Stát bude kontrolovat kvalitu poskytovaných sociálních služeb prostřednictvím inspekce kvality, kterou zřídí.

Principy v oblasti působnosti krajů a obcí

Kraje a obce budou ve své samostatné působnosti vytvářet podmínky pro poskytování sociálních služeb na svém území a budou ve spolupráci stanovovat střednědobé regionální a místní strategie poskytování sociálních služeb. Na této úrovni je možné zajišťovat také propojování sociálních a zdravotních služeb.

Kraje a obce budou i nadále poskytovat sociální služby nebo pro tyto účely zřizovat právnické osoby.

Práva a nároky uživatelů služeb

Každý člověk by měl mít možnost s využitím svých běžných zdrojů a případnou spoličtí státu či samosprávy „postarat se sám o sebe“. Zároveň je však třeba, aby člověk

v nepříznivé sociální situaci byla poskytnuta účinná pomoc prostřednictvím poskytnutí sociálních služeb či vytvoření podmínky pro zajištění pomoci jiným vhodným způsobem.

Člověku v nepříznivé sociální situaci by mělo být garantováno, že jeho situace bude odborně posouzena a jeho potřeby (objektivizované systémem posouzení) budou uspokojeny nebo bude znám způsob, jak tyto potřeby lze zajistit.

Člověku by mělo být zároveň garantováno spolurozhodování o možnostech řešení jeho nepříznivé sociální situace a v případě poskytnutí pomoci zajištěna taková kvalita služby, aby poskytnutá pomoc nepoškozovala jeho zájmy.

Poskytovatelé sociálních služeb

Poskytovatelé služeb (bez ohledu na jejich status) by měli mít zajištěn rovný přístup ke systémům financování. Poskytovatelé budou financováni z veřejných rozpočtů z úhrad uživatelů služeb a případně jiných zdrojů (dary apod.). Tuto podmínku může podpořit pouze systém registrace poskytovatelů, kteří splňují zákonem stanovené podmínky. Ministerstvo práce a sociálních věcí bude vždy v této oblasti strategickým a metodickým orgánem. Kraje a obce mohou dále upřesňovat podmínky pro poskytování služeb podle místních (regionálních) potřeb a možností.

Systém financování sociálních služeb

V oblasti systému financování sociálních služeb při respektování výše uvedených zásad by měla být posílena „kupní síla“ uživatelů sociálních služeb prostřednictvím zavedení systému individuálních příspěvků na péči, přičemž nárok a objem bude odvozen od systému individuálního posuzování.

Financování provozu poskytování sociálních služeb by se mělo realizovat z úrovně krajů a obcí, a to v období nastartování systému prostřednictvím regulovaných dotačních titulů ze státního rozpočtu směrem k samosprávám, přičemž přerozdělování těchto prostředků bude již plně v kompetenci samospráv.

Změnu systému sociálních služeb a s ní související finanční toky je nezbytné podpořit posílením objemů ze státního rozpočtu určených na dotace a individuální příspěvek na péči. Potřebné zvýšení výdajů státního rozpočtu na sociální služby lze vyčíslit na 3 mld. Kč rozložené do let 2006 až 2008. Toto zvýšení dopadne na státní rozpočet vychází zejména z dlouhodobého podfinancování systému sociálních služeb vzhledem k objektivní poptávce po službách.

Jsem přesvědčená, že uvedené principy jsou základem pro efektivní a společensky přijatelný systém sociálních služeb, který je v souladu s tradičním vnímáním solidární pomoci lidem, a zároveň splňuje všechny podmínky moderní evropské pojetí systémů sociální ochrany. V intencích dohodnutých základních principů zákona o sociálních službách bude předložen návrh jeho věcného záměru na jednání schůze vlády do 30. června 2004.

ING. LUDMILA MÜLLEROVÁ, NÁMĚSTKYNĚ MINISTERKY PRO LŮDEK SOCIÁLNÍ POLITIKY, SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A RODINNÉ POLITIKY

EURES snadné hledání práce v Evropě

S datem vstupu ČR do EU začaly úřady práce poskytovat svou novou standardní službu EURES. Jde o službu, která slouží k usnadnění mezinárodní mobility pracovních sil a umožňuje zájemcům o práci nebo zaměstnavatelům získat informace o volných pracovních místech a o životních a pracovních podmínkách v zemích EHP a Švýcarsku. Služba je personálně zajišťována prostřednictvím EURES poradců a kontaktních osob působících ve všech úřadech práce v ČR a využívajících přitom informačního zázemí celoevropského portálu EURES při Evropské komisi.

Službu EURES (European Employment Services = Evropské služby zaměstnanosti) nabízí veřejně služby zaměstnanosti všech 25 členských států EU a dále Norska a Islandu, které jsou součástí Evropského hospodářského prostoru. Dohodu o účasti v síti EURES má i Švýcarsko.

Poskytování všech služeb EURES občanům a zaměstnavatelům je umožněno dvěma základními cestami:

- databáze veřejněné na evropském portálu EURES,
- informační a poradenské služby nabízené EURES poradci a kontaktními pracovníky EURES působícími na úřadech práce.

DATABÁZE A JEDNOTLIVÉ SLUŽBY EURES

Oficiální internetový portál EURES při Evropské komisi je základnou všech databází, s nimiž EURES pracuje. Především zde naleznete databázi volných pracovních míst v členských státech sítě EURES. Některé z nich již dnes do této databáze převádí kompletní národní databáze volných pracovních míst a do konce roku 2005 bude možné procházet kompletní databáze pracovních příležitostí všech států EU/EHP. V tomto nalezání o počet volných míst je užitečným typem pro používání této databáze zadání jako vstupní požadavek pro vyhledání pouze požadovanou profesí a požadovanou zemi.

Zájemci si dále mohou zadat svůj profesní životopis do databáze životopisů. Tato databáze je pak přístupná řádově tisícům registrovaných zaměstnavatelů ve všech členských zemích, kteří mají zájem o motivované žadatele z jiných států EU/EHP.

Velmi užitečným zdrojem informací je databáze životních a pracovních podmínek v zemích EU/EHP. Každý členský stát zde uvádí veškeré potřebné informace, které zájemci o zaměstnání v jiném státě umožní orientaci ve všech oblastech souvisejících s přesunem do jině země EU a práci a životem v ní, jak například o problematice přesunu do jiného státu, legislativě, sociálním systému, životních podmínkách v zemi, užitečných odkazech, daních, pracovních smlouvách, obvyklých způsobech hledání zaměstnání, o opatřeních týkajících se přechodných období atd.

Pro lepší orientaci na pracovním trhu země zájmu slouží databáze informací na místním trhu práce. Zde naleznete údaje o situaci na trhu práce až do úrovně jednotlivých regionů členských států a seznamem místně nežádáných profesí, stejně jako seznamem nejlépe uplatnitelných povolání. Zároveň je zde k dispozici popis přechodných opatření, které vůči novým členským státům zavedla většina „starých“ členů EU/EHP, což zájemci umožní lépe se orientovat v možnostech, které se v konkrétních zemích nabízejí. Zájemcům o možnosti studia v EU je určena databáze vzdělávacích příležitostí v Evropě.

Oficiální portál EURES při Evropské komisi naleznete na <http://europa.eu.int/eures>. Více informací o EURES poradcích a kontaktních pracovnících pro EURES působících na úřadech práce najdete v sekci EURES v ČR. Během května se na webových stránkách objeví i detailní postupy přístupu na trh práce v jednotlivých zemích, jakmile bude známo jejich definitivní vyjádření k přechodným obdobím. Na těchto postupech se aktivně pracuje, první ze zpracovaných zemí je Velká Británie.

Poradna

BEZPLATNÉ PRÁVNÍ PORADENSTVÍ PRO ČLENY ODBORŮ

Dostal jsem výpověď pro nadbytečnost a jsem už 2 měsíce nezaměstnaný. Jsem registrovaný jako uchazeč na úřadu práce, ale mé propuštění prý nebylo v souladu se zákonem práce. Na advokáta nemám peníze. Byl jsem ale členem odborů, po propuštění už s odborovou organizací v kontaktu nejsem. Dozvěděl jsem se, že odbory pro své členy poskytují právní poradny zdarma. Můžete mi poradit?

Ano, pokud jste členem odborové organizace v rámci největší odborové centrály CMKOS (Českomoravská konfederace odborových svazů), máte možnost obrátit se na jedno ze 14 regionálních pracovišť právního poradenství, které působí v každém krajském městě. Po předložení odborového průkazu můžete získat bezplatné právní poradenství včetně zastupování před soudem. V loňském roce tuto službu využilo přes 14 tisíc zaměstnanců. Kontaktní adresy na jednotlivá regionální právní pracoviště získáte na webových stránkách www.cmkos.cz nebo na telefonním čísle 234 462 464.

Chci pracovat ve Velké Británii

Po vstupu do EU bych chtěl odejít s rodinou pracovat do Velké Británie. Manželka si našla zajímavé zaměstnání prostřednictvím internetu, já se o totéž chci pokusit přímo na místě. Musím někam nahlásit svůj odchod do Velké Británie?

Před odchodem do Velké Británie je nutné splnit všechny nezbytné formalities, aby byly popřípadě zajištěny dávky v nemoci pro vás, dítě i manželku (včetně dávek v mateřství), i když budete mezi tím hledat zaměstnání. Pokud jste se před odjezdem zaregistroval na úřadu práce, existuje možnost exportu vašich dávek v nezaměstnanosti do Velké Británie, pokud vám ovšem na tyto dávky vznikne nárok.

Pokud tedy na úřadu práce registrovaný jste a zároveň uplynula úvodní čtyřdenní lhůta, po kterou byste měl spolupracovat s úřadem práce z důvodu hledání vašeho zaměstnání v ČR, nechte si na úřadu práce vystavit formulář E 303. Ten předložíte své zdravotní pojišťovně, která na jeho základě vystaví formulář E 119. Pokud jste ještě v ochranné lhůtě 42 dní od ukončení bývalého zaměstnání a měl byste tak nárok na případnou nemocenskou, je nutné si tento formulář nechat potvrdit na okresní správě sociálního zabezpečení.

Formulář E 119 pak opravňuje ke poskytnutí zdravotní péče v jiné členské zemi EU po dobu exportu dávek v nezaměstnanosti. Nutné je podatnout, že tyto dávky se dají exportovat na 3 měsíce, a pokud se před uplynutím této doby nevrátíte na území ČR, zanikne vám nárok na další dávky v nezaměstnanosti, i když by vám po jistotu doba ještě náležela.

Jestliže si budete hledat práci až přímo na místě ve Velké Británii a nejste registrovaný na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání, vyzvednete si u své zdravotní pojišťovny formulář E 111. Ten vás bude opravňovat k poskytnutí nutné zdravotní péče (na základě tohoto formuláře vycestujete ze země jako „turista“). Stejný formulář, tedy E 111, bude potřebovat i vaše manželka, která bude tak kryta zdravotním pojištěním z ČR do doby, než nastoupí do zaměstnání a začne platit zdravotní pojištění v Británii. Britská instituce odpovědná za zdravotní pojištění poté vydá formulář E 106. Ten je zaslán zdravotní pojišťovně v ČR a na jeho základě dojde k vyřazení nutnosti plateb českého zdravotního pojištění.

Po příjezdu do Velké Británie máte právo na pobyt jako obyvatel Evropské unie. Trvalý pobyt byste si měli zachovat na území ČR, jelikož ho okamžitě ve Velké Británii nezískáte. Museli byste splnit určité podmínky týkající se např. délky pobytu. Ve Velké Británii máte právo na přechodný pobyt.

Pokud v ČR bydlíte v obecním bytě a nechcete ho svým odchodem do zahraničí ztratit, je dobré se informovat u pronajímatele (obce) o náležitostech nájemní smlouvy a dalšího postupu společného se zachováním platnosti této smlouvy.

Poprvé nezaměstnaným

Poprvé v životě jsem se stal nezaměstnaným a novou práci nemohu najít. Chtěl bych se obrátit o pomoc na úřad práce. Co mám dělat, co mě čeká a na co mám nárok?

V prvé řadě se musíte dostavit na úřad práce, v jehož územním obvodu máte trvalé bydliště. Tam si podáte žádost o zprostředkování zaměstnání. Potřebujete k tomu občanský průkaz a zápočtový list, který dostanete od posledního zaměstnavatele. S potvrzením úřadu práce zajdete na svoji zdravotní pojišťovnu, protože za dobu evidence za vás platí vaše zdravotní pojištění stát. V případě, že vám úřad práce zaměstnání nezprostředkuje do sedmi dnů, nebo si ji nenajdete sám,

začnete pobírat podporu v nezaměstnanosti. Musíte ale splnit základní podmínku – v posledních třech letech odpracovat alespoň 12 měsíců. Během doby, kdy podporu pobíráte, musíte pravidelně (minimálně 1x měsíčně) docházet na úřad práce. Pokud byste s úřadem práce nespojili, např. nedocházeli byste k zaměstnavateli, které vám úřad práce nabídne, nebo pokud byste pracovali „na černo“ a přitom pobírali dávky, může vám být podpora v nezaměstnanosti odečtena.

Podpora v nezaměstnanosti se vyplácí po dobu šesti měsíců. Vypočítává se z průměrného čistého měsíčního příjmu, který uchazeč pobíral v posledním zaměstnání. Podpora v nezaměstnanosti činí první tři měsíce 50 % průměrného měsíčního výdělku z posledního zaměstnání. Další tři měsíce pak 40 %. Nejvíce však člověk může pobírat 10 250 Kč. V případě, že vám úřad práce nabídne možnost rekvalifikace, protože je to nezbytné k vašemu dalšímu pracovnímu uplatnění, budete dostávat po celou dobu rekvalifikace (může být i delší než půl roku) 60 % průměrného měsíčního příjmu z posledního zaměstnání. Nejvíce však 11 480 Kč. To neplatí ovšem v případě, že na rekvalifikaci nastoupíte až v době, kdy jste vyčerpal celou podpůrčí dobu – tj. hmotné zabezpečení vám bylo vyplaceno celých šest měsíců.

Zaměstnání nabízené úřadem práce nemusí odpovídat zdravotnímu stavu uchazeče o zaměstnání (doloženému příslušnými lékařskými posudky). K ostatním hlediskům, tj. kvalifikaci, délce přechodné doby zaměstnání a dalším, se pouze přihlíží. Prakticky to znamená, že v případěch, kdy úřad práce nemá možnost nabízet zaměstnání podle dosažené kvalifikace uchazeče o zaměstnání, může mu nabídnout zaměstnání mimo tuto kvalifikaci. Jestliže uchazeč o zaměstnání takové zaměstnání bezdůvodně odmítne (zohlední pouze zdravotní stav nebo vážné osobní nebo rodinné důvody), může být vzápětí z evidence uchazečů o zaměstnání vyřazen, mírnější sankcí je pouze odnětí poskytnutého hmotného zabezpečení.

Můžete se například stát, že po čtyřech měsících najdete práci. Ta ale může trvat například jen jeden týden a vy se zase vrátíte na úřad práce. Pak vám úřad práce doplácejí za všechny podpory do původních šesti měsíců. Pokud byste ale pracovali déle než jeden měsíc, pak se vám doba, po níž budete dostávat podporu v nezaměstnanosti, počítá znovu.

Pokud máte zájem jen o informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a poradenskou činnost týkající se zaměstnání, můžete se obrátit na kterýkoli úřad práce. Právě za tím účelem vedou úřady práce evidenci volných pracovních míst.

Reforma sociálního systému a sociální politiky na Slovensku

Na rozdíl od předcházejících sociálních koncepcí vláda SR přichází s novou sociální politikou, která nahradí tradiční úlohu redistribuční adresnou podporou jednotlivce a sociálně odkázaných skupin, podporuje individuální zásluhovost a nevyhnutnou míru společenské solidarity. Prioritami vlády v sociální oblasti je snížení nezaměstnanosti a zvýšení efektivnosti sociálního systému. Na dosažení těchto cílů realizuje reformní opatření takmer ve všech sférách sociální politiky.

Realizace nové sociální politiky vychází z reformy troch klíčových oblastí sociálního systému:

- reformy systému sociální pomoci a rodinné politiky,
- reformy systému důchodového zabezpečení,
- reformy trhu práce a jeho strategie zvyšování zaměstnanosti.

1. REFORMA SYSTÉMU SOCIÁLNÍ POMOCI A RODINNÉ POLITIKY

Parlament 11. novembra 2003 přijal zákon o pomoci v hmotné nouzi, který od roku 2004 nanovo upravuje systém sociálních dávek. Ministerstvo práce sa systémem sociálních dávek rozhodlo změnit, nebo „dlhodobě pretrvává vysoká míra závislosti obyvatel na dávce sociální pomoci“. Zákon platný od konce roku 2003 totiž dovoloval systém využívat bez časového omezení a dávky neboli přímoúměrné osobné aktivitě. Osoby v hmotné nouzi podla starého systému dostávaly dávku buď 1450, alebo 2900 korún - podľa toho, či sa do nej dostali zo subjektivních alebo objektivních důvodů. Od roku 2004 sa na důvody nepřihláša, výška dávek je odstupňovaná podľa toho, či ide o jednotlivce alebo rodinu s dětmi.

Osoby v hmotné nouzi však nebudou odkázané len na sociální dávku. Zákonem sa zavádza 88 „motivačních“ příspěvků. Motivačních preto, že nárokovať si ich bude moci len ten, kto sa bude snažit vymanit zo svojej - nepříznivé - situace. Ak například bude študovať, rekvalifikovat sa alebo sa začastňovať tzv. menších obecných prác, bude poberat 1500korunový - tzv. aktivní příspěvek.

Zo zákona dále vyplývá, že osoby v hmotné nouzi už nebudou oslobozené od poplatků u lékaře a v lékařské. Tento handicap je pre nich kompenzován tím, že dostávají 50korunový příspěvek na zdravotní starostlivost. Platit budú aj za hospitalizáciu, no iba za prvé tři dny, počas ktorých prebehne vyšetření. V hmotné nouzi je dnes 10,4 percenta obyvatel Slovenska. Za prvý polrok roku 2003 im štát na sociální dávku vyplátil 4,9 miliardy korun.

2. REFORMA SYSTÉMU DŮCHODKOVÉHO ZABEZPEČENÍ

Reforma sociálního poistenia je krokem, ktorý je podľa ministerstva práce koordinovaný s reformami v rezortě zdravotnictví a s daňovú reformou Ministerstva financí. Ministerstvo práce pripravilo koncepciu reformy systému důchodového zabezpečení. Koncepcia rieši nevyhnutnosť transformácie priebežného důchodového systému na systém starobného sporenia. Systém sociálního poistenia bude založený na troch pilieroch. Prvý pilier bude priebežný systém, druhý pilier kapitalizační (sporivý) a tretí pilier dobrovolný bude založený na doplnkovom důchodkovom poistení.

Nový zákon o sociálním poistení přináša od roku 2004 do sociální sféry viaceré významné zmeny. Uvedený zákon transformuje systém sociálního zabezpečení na poistivac systém (vyplácené dávky budú zodpovedat zaplatenému poistnému a počtu rokov platenia). Na Slovensku tým štartuje důchodková reforma a po novom komplexe upravuje aj celú sféru nemocenského, úrazového a invalidního poistenia, ako aj poistenia v nezaměstnanosti a garančního poistenia.

Od januára 2004 zákon reformuje prvý pilier budúceho důchodového poistenia, který je založený na

priebežnom financovaní a bude ho ďalej zabezpečovať Sociálna poisťovňa. Vytvára sa nový spôsob výpočtu důchodu, který je na rozdiel od starého systému zásluhový a poisťovňa tak každému vypočíta důchod podľa výšky odvodů zaplatených za aktivní život a počtu odpracovaných rokov. Parametre sú pritom nastavené tak, že každý by mal na důchodu dostávat zhruba polovicu svojho předcházejícího příjmu.

Nový princip výpočtu spolu so zrušením minimální a maximální hranice důchodu však bude znamenat, že ľudom s vyššími příjmy prizná poisťovňa oveľa vyššie důchodky ako by to bolo podľa starého systému a občania, ktorí zarábali menej ako priemer, zase dostanú po januári 2004 menšie penzie a môžu sa dokonca ocitnúť v sociální sieti. Tieto úpravy plnu- lejšieho přechodu na nový systém poslancí o d h l a s o v a l i pozmenujúci návrh, ktorým sa budú občanom s nižším zarábkom ako priemer- ným mzdou na Slovensku poskytovať pri výpočte důchodu počas trojročného přechodného obdobia isté kompenzácie. Tým, ktorí počas svojho aktivního života zarábali v priemere lepšie ako 1,25násobok priemernej mzdy, by sa zasa ich důchodové nároky mali podobným systémom čiastočne redukovat.

Počas základnej vojenskej služby alebo materskej dovolenky bude za občanov platiť poisťné odovody na starobné poistenie štát, za matku, starajúcu sa o dieťa, pritom až do šiestich rokov veku potomka. Keďže tento návrh znižuje príjmy SP ročne o zhruba miliardu Sk, zákonodarný zbor následne prijal aj pozmenujúci návrh, ktorým sa poisťná sadzba zamestnávateľov do rezervného fondu poisťovne, určeného prevážne na vykrývanie důchodů, zvyšuje z 2,5 na 2,75 %.

3. REFORMA TRHU PRÁCE A STRATÉGIJE ZVÝŠOVANIA ZAMESTNANOSTI

Od roku 2004 sa úrady práce a odbory sociálních vecí pri okresných a krajských úradoch zlučujú do špecializovanej štátnej správy v oblasti sociálních vecí a služieb zamestnanosti. Podla ministerstva práce takýmto spôsobom dôjde k zefektívneniu štátnej správy, keďže sociálne odbory a úrady práce sa v prevažnej miere starajú o tú istú skupinu obyvateľov, teda nezamestnaných. Nová špecializovaná štátna správa sa bude kumulovane zaoberat poskytovaním dávok štátnej sociální podpory, ako například prídavky na deti a sociální pomoci, čo majú v kompetencii okresné úrady, ako aj aktivnú politiku trhu práce a ďalšími činnosťami, ktoré do roku 2003 vykonával Národný úrad práce (NÚP). Spojením oboch zložiek i ich pracovníkov, a tým aj čiastočným odbúraním administratív prítom vznikne väčší priestor, aby sa úrady mohli viac venovat priamo klientom.

Súčasne dôjde aj k úspore úradníkov, ktorých počet sa v prvej etape zniží o 1000 a v nasledujúcej zrejme o ďalších 500. Občania v žiadnom prípade nebudú za

vybavovaním svojich záležitostí dochádzať ďalej ako teraz, keďže okrem 45 územných úradů bude k dispozicii aj 88 detašovaných pracovníkov. Okrem toho sa tým podľa ministerstva práce vytvorí priestor presunúť pracovníkov „do terénu“, teda na priamu prácu s ľudmi. Všetci, ktorí chodili za sociálními dávkami alebo pre podporu, budú aj po schválení zákona dochádzať na tie isté úrady. Ústredie Národného úradu práce sa zmenilo na Ústredie verejných služieb zamestnanosti, práce a sociálních vecí, jeho riaditeľa menuje vláda na návrh ministra práce a nie priamo minister.

Zákon o službách zamestnanosti je úzko previazaný so zákonom o sociálním poistení, keďže ten pôsobnosť bývalého Národného úradu práce v časti poistenia v nezaměstnanosti a garančního poistenia presúva na Sociální poisťovňu. Ostatné kompetencie úradů práce v oblasti aktivní politiky trhu práce a spolupráce s nezamestnanými v zmysle schváleného zákona od roku 2004 preberajú nové špecializované úrady práce a sociálních vecí. Tieto úrady tak poskytujú dávky štátnej sociální podpory, ako například prídavky na deti, ale aj dávky sociální pomoci a kompenzácie zdravotne postihnutým. Nové Ústredie verejných služieb zamestnanosti a sociálních vecí je priamo rozpočtovo napojené na ministerstvo



práce. Hlavným dôvodom na zmeny v systéme poskytovania služieb zamestnanosti je potreba modernizácie výkonu služieb zamestnanosti, vytvoriť podmienky pre ich flexibilné organizovanie a poskytovanie v závislosti od diferencovaných potreb uchádzačov o zamestnanie, prí dôraz na zlepšenie práce so znevýhodnenými uchádzačmi o zamestnanie. Služby zamestnanosti budú financované prostredníctvom štátneho rozpočtu a z Európskeho sociálního fondu. Podmienkou na nárok poberania podpory v nezaměstnanosti je, aby bol nezamestnaný občan poistený aspoň tri roky z posledných štyroch rokov. Dostáva možnosť platiť si poisťné z vyššieho vymeriavacieho základu, jeho maximálna výška je určená trojnásobkom všeobecného vymeriavacieho základu (priemernej mzdy). Výška dávek je jednotná, rovnako ako doba jej poberania - 50 % a šesť mesiaců (s výnimkou rokov 2004 a 2005, v ktorých bude podpora nižšia). Dochádza k zvýšenému saturovaniu poisťného fondu odvody lepšie zarábajúcich poisťovaných a zároveň k určitému udržaniu životného statusu príslušníkov tejto skupiny, ktorí tiež nie sú proti strate zamestnanosti imúní.

Nový zákon o službách zamestnanosti zároveň vytvára právny rámec na poskytovanie služieb zamestnanosti inými subjektami ako sú orgány štátnej správy. Zásadným spôsobom sa navrhuje sprísiť podmienky pre spoluprácu uchádzačov o zamestnanie s územným úradom zavedením povinnosti pre uchádzača o zamestnanie byť k dispozicii územnému úradu do 14 dní od vyzvania, preukazovať hľadanie si zamestnanosti dlhodobo nezamestnanými uchádzačmi o zamestnanie každých 7 kalendárnych dní a vytvorením legislatívnych podmienok pre povinnú účasť uchádzačov o zamestnanie v projektoch udržania pracovných návykov formou menších obecných služieb a dobrovoľníckých prác pre obč. Aktívne opatrenia na trhu práce sa upravujú jednak ako nárokové a aj ako nená-

rokové, vrátane úhrady cestovných výdavků uchádzačom o zamestnanie do miesta konania aktivít vymedzených v individuálnom akonám pláne. Poskytovanie příspěvků na podporu zamestnanosti znevýhodnených uchádzačov o zamestnanie a na podporu prevádzkovania alebo vykonávania samostatnej zárobkovej činnosti je upravené tak, aby bolo možné diferencovat ich celkovú výšku.

4. ZÁVER

Reforma sociálního systému aj cez nesporné pozitívne a razantné kroky riešenia, ktoré zvýhodňujú pracujúci ľud, mnohých nepríjmi, aby si zamestnanie skutočne hľadali. Podla ekonómov je to aj preto, že zmeny v sociální oblasti nie sú zladené aj s ostatnými oblasťami, například cestovaním či bývaním. Ľudi stále budú brzdít například nefungujúci tržby s bytmi, drahý benzín aj cestovné v dopravě, pre ktoré sa im neoplatí dochádzať alebo sťahovať za prácou. Bývanie je spravidla drahšie tam, kde sú pracovné príležitosti. Navyše vyššie ceny energií nevytvárajú priestor na zníženie nákladů na stavebné práce, a teda ani na cenovo dostupné bývanie. Zmeny v sociálním systéme pre nepreviazanosť s ostatnými oblasťami života sú zatiaľ len experimentom. Najmä v strednom a východnom Slovensku pocitía viacerí ľudia tvrdý zásah do svojej životnej úrovne, najmä ak nebudú môcť využívat všetky dávky, ktoré štát vplyvom aktivní sociálne odkázaných. Dôsledky náročných reforiem tak najviac budú znašať práve najzraniteľnejšie skupiny obyvateľov.

Zivotná úroveň občanů SR v dôsledku uskutočňovaných reforiem a dosahů integrácie do EÚ v najbližších rokoch klesne. Prítom očakávaný nárast výdavků domácností v roku 2004 nebude súvisieť iba so vstupom do EÚ. Napríklad zjednotenie dane z príjmov na 19 % bude znamenat i vyššie zátky z miezd pre určité pozitívne skupiny. Rovnú daň z príjmov vo výške 19 % (zo výšky počitia najmä ľudia, ktorí zarábajú málo (pod 10000 Sk mesačne), alebo veľa (nad 21000 Sk mesačne)). Vyššie výdavky domácností v roku 2004 prináša aj zjednotenie dane z pridanej hodnoty na 19 %, keďže na tieto úroveň sa zvyší zo 14 % daň na potraviny, energiú, liekov či stavebných prác a ďalšie tovary základnej spotreby. Za dôsledok vstupu do EÚ sa dá čiastočne považovat aj rast regulovaných cien, keďže EÚ žiada, aby sa SR priblížila k minimálnym cenám na jej liberalizovaných trhoch. V roku 2004 sa zdražuje i cena energií pre domácnosti. Cena plynu sa zvyší o 33 %, elektriny o 9,9 %, cena tepla vrasie minimálne o 30 Sk/GJ.

Sociální dávky už nie sú náhradou príjmu. Zostali len výpomocou v nouzi, z ktorej sa treba dostat len vlastnou aktivitou. Táto zmena pre mnohých občanů - najmä s vyšším počtom deti, kde sa dávky znižú - znamená výrazné zníženie príjmu. To dokazujú niektoré nepokoje najmä rómskeho obyvateľstva na východe Slovenska spojené s rabovaním a nájazdami na predajne s potravinami.

Prijatie reformných zákonů nebolo spojené s alternatívnymi kvantifikáciami a dopadovými štúdiami. To môže vzbudzovat do istej miery iste obavy a skepsu z hľadiska bezkonfliktného sociálního vývoja občanstva, najmä v handicapovaných segmentoch spoločnosti. Úrčným rizikom pre dlhodobější akceptáciu týchto pracovných noriem môže byť aj skutočnosť, že nové sociálne zákony neboli prijaté širším konsenzom. Z tohto dôvodu sa môžu javiť ako dostatočne nevyargumentované, s potenciálnym rizikom budúcich revízií.

(zkrátené, příspěvek v nezkrátené verzi na adrese: wannoviny@mpps.cz)

PHD. STANISLAV BUCHA ČSL, VYSKUMNÝ ÚSTAV EKONOMIKY POCNOHOSPODARSTVA A POTRÁVINÁRSTVA, BRATISLAVA

Objednávka předplatného jen za cenu poštovného a balného!



Objednávám roční předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:

Příjmení a jméno:

Ulice a č. p.:

PSČ, obec:

Telefon: E-mail:

Počet kusů
Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Podpis, příp. razítka

Cena předplatného na 1 rok je 107 Kč (88 Kč bez DPH).
Výpůjční kupón zašlete na adresu vydavatelství.
Předplatné je možné si objednat i prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese www.noviny-mpps.cz.

KRÁTČE

DALŠÍ ZEMĚ V PROJEKTU LEGÁLNÍ MIGRACE

Do pilotního projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ se zapojí další dvě země – Bělorusko a Moldavsko. Jejich občané tak budou moci, společně s občany Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu, po splnění potřebných podmínek získat trvalý pobyt v ČR ve zkrácené lhůtě. Projekt zrealizovala Česká republika jako první ze zemí bývalého východního bloku. Důvodem je fakt, že v roce 2030 bude na českém trhu práce chybět přes 420 000 lidí. České ekonomice chybí už v současné době pracovníci v některých profesích a některých oborech.

VYDAVATELSTVÍ SONDY KŘILLO NOVE PUBLIKACE

Vydavatelství Sondy vstoupilo do Evropské unie s tituly skutečně evropskými. Nejdůležitějším vydavatelským počinem je bezesporu Euronovela zákoníku práce s výkladem a Zákon o uznávání odborné kvalifikace. Na slavnostním křtu se kmotrem publikací stal náměstek ministra práce a sociálních věcí Petr Šimerka. Obě publikace vyšly v edici Paragrafy do kapsy, která si klade za cíl vysvětlovat srozumitelně zákony lidem i bez právního vzdělání. Knihy dostanete u všech dobrých knihkupců, nebo si je můžete objednat na telefonním čísle 234 462 328, e-mail sondy@cmkos.cz, fax 234 462 313. Publikaci Zákon o uznávání odborné kvalifikace můžete také vylhřat po vylhření naší křůžkovky na straně 6.

MINISTERSTVO VYDALO CÉDEČKO

V souvislosti se vstupem do EU vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí CD-ROM s názvem „Co se mění a co se nemění vstupem České republiky do Evropské unie“. Na cédéčku nenajdete žádné hudební slágry, ale hlavní a nejdůležitější informace o změnách, které nastaly po 1. květnu 2004. Náklad je 10000 kusů, CD-ROM bude distribuován na úrady práce a správy sociálního zabezpečení a měl by tam být k dispozici i pro zájemce z řad veřejnosti.

SLAVNOSTNÍ OTEVŘENÍ OSSZ PLZEŇ - MĚSTO

V dubnu se slavnostně otevřelo pro veřejnost další - v roce 2004 v pořadí třetí - moderní pracoviště České správy sociálního zabezpečení. Po správě sociálního zabezpečení v pražské Trojské ulici a OSSZ Frýdek-Místek mohou lidé využít moderní, kompletně zrekonstruované nové sídlo Okresní správy sociálního zabezpečení Plzeň-město v Americké ulici č. p. 28-30. Při rekonstrukci se samozřejmě myslelo i na vozíčkáře - vznikl bezbariérový přístup se dvěma plošinami.

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ

Mytologie:
Otvírací bylina

DUBEN 2004
Ročník 2 ■ Měsíčník ■ Cena 20 Kč



Zdraví:
Z lékárníčky
Azteků a Mayů

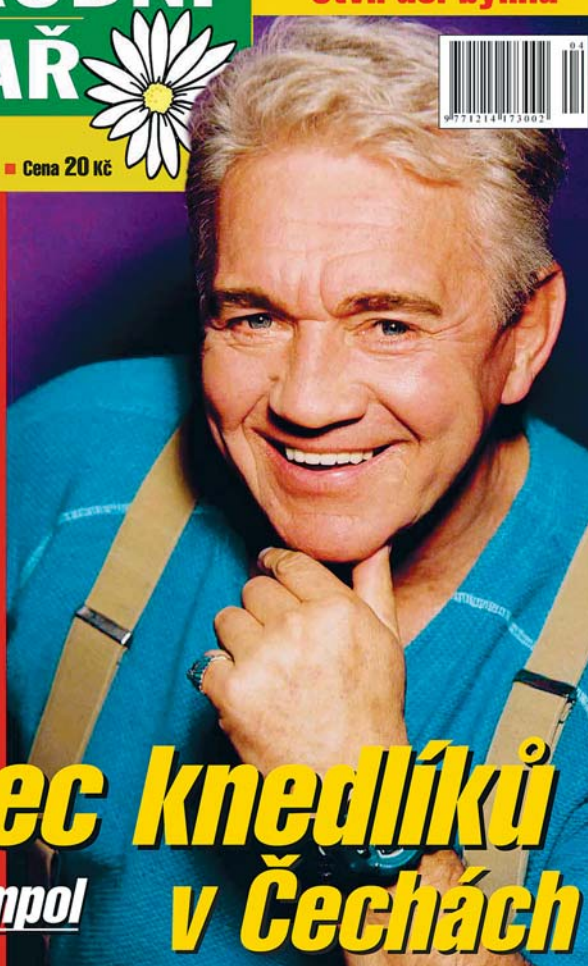


Téma:
Jarní vitamíny
z naší přírody



Konec knechtů v Čechách

Jiří Krampol



Nabízím

dva lístky na utkání
Euro 2004
 s Německem
 nebo na čtvrtfinále
výměnou
 za dva lístky
 na zápas
 s Holandskem.

Nabídky

na 777 311 436 nebo
 cizek@consultants.cz

Vysoká škola J.A. Komenského

nabízí ve školním roce 2004/2005
 vysokoškolské bakalářské a magisterské studium v oborech:
bakalářské (třileté)

- **vzdělávání dospělých**
studium pro budoucí vzdělavatele dospělých ve vzdělávacích zařízeních, pro řídící pracovníky ve vzdělávacích a personálních útvarcích,....
- **speciální pedagogika - vychovatelství**
studium pro budoucí vychovatele ve všech typech speciálních zařízení pro děti, mládež i dospělé, pro pracovníky v sociálních službách, vězeňství,....
- **sociální a masová komunikace**
studium pro pracovníky v médiích (žurnalisté), v propagačních, reklamních a PR agenturách.

navazující magisterské (dvouleté)

- **andragogika**
studium pro budoucí experty ve vzdělávání dospělých a personalistice.

Forma studia: prezenční, nebo kombinovaná

Informace o studiu:

Tržiště 20, Praha 1, tel. 257 533 861,

E-mail: vsjak@vsjak.cz, Internet: www.vsjak.cz.

Noviny na každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně

pokrytí 70 % území ČR

distribuce přímo do schránek

nejlevnější inzerce

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



Jak si vedou personální agentury v České Republice

Na to, jak si vedou v České Republice personální agentury a jaké mají další plány po vstupu ČR do Evropské unie jsme se zeptali prezidenta Asociace poskytovatelů personálních služeb (APPS), pana Martina Štefánka.



Kolik je v České republice personálních agentur a jak byste hodnotil jejich dosavadní činnost na trhu práce?

V České republice působí momentálně 400 soukromých agentur, které mají k této činnosti udělené povolení Ministerstva práce a sociálních věcí. Další cca. 400 působí bez platného povolení, tudíž nezákonně.

Historie personálních agentur v České republice sahá do roku 1991, kdy jako první vstoupila na náš trh nizozemská společnost START formou mezinárodní dohody mezi českým a nizozemským Minis-

terstvem práce a sociálních věcí. Vzhledem k čerstvým změnám ve spoustě velkých podniků týkajících se propouštění a zestihování personálních oddělení a oddělení PAM, se spousta osob rozhodlo podnikat právě v činnosti personálních služeb a zprostředkování práce. Na českém trhu se začaly postupně také objevovat zahraniční agentury velmi zvukných jmen jako např. Adecco, Manpower, Hill International, Neumann & Partners a mnoho dalších.

V dnešní době bych hodnotil činnost personálních agentur jako vcelku uspokojivou, nicméně záleží, do které skupiny bych takovou agenturu já osobně zařadil.

O jaké skupiny agentur se v tomto případě jedná?

Já osobně dělím agentury na tři základní skupiny: Agentury dobré, schopné a agentury, které nemají na českém trhu co pohledávat. Do skupiny dobrých agentur jistě patří agentury, které mají mnohaleté zkušenosti ze zahraničí a dokázali vnést do našeho prostředí určitý řád, nové zkušenosti a hlavně se chovají eticky a dokáží spolu komunikovat a spolupracovat. Jsou zde i agentury české, které se dokázaly za dobu svého působení prosadit a zajistit patří do skupiny těch nejlepších.

Do druhé kategorie bych zařadil středně velké agentury, které budou ještě potřebovat trochu více času pro poskytování takových služeb, jaké vyžadují

trh práce. Nicméně jsou to agentury, které dodržují platné a nastavené legislativní normy a snaží se o komunikaci jak s orgány státní správy, tak i s Asociací poskytovatelů personálních služeb.

Do třetí kategorie bych zařadil agentury, které pracují bez platného povolení MPSV. Dále pak ty, které se snaží poskytovat flexibilní pracovní sílu a nejsou solventní k této činnosti a agentury, které se nechovají eticky a nakonec ty, které neustále porušují platnou legislativu České republiky a pohybují se na její hraně.

Čekají České agentury práce s příchodem Evropské Unie nějaké změny?

Samozřejmě ano. Těchto změn bude postupem času více a více. První takovou změnou bude nový Zákon o zaměstnanosti, který bude více upravovat právě činnost personálních agentur, převážně pak při poskytování služby Temporary help (flexibilní pracovní síla). Právě agenturám, které dnes poskytují studentské brigády a obcházejí neustále zákony nastanou velmi kruté časy a předpokládám, že mnohé z nich svoji činnost i ukončí.

S příchodem Evropské Unie a postupným uvolňováním pracovních trhů u členů 25 zemí EU nastane i na českém trhu práce velké konkurenční prostředí. Mnohé z velkých zahraničních personálních agentur se připravují na vstup do České republiky. Příchod těchto společností bude zřejmě velkou příležitostí pro střední a malé agentury, které nebudou dostatečně zajištěny dobrými zakázkami a nebudou dostatečně solventní. Právě poskytování flexibilní

pracovní síly si žádá nemalé finanční rezervy, tyto se mnohdy pohybují až v milionech EUR.

Jaká je tedy prognóza, blýská se na lepší časy v otázkách zaměstnanosti?

S příchodem nového zákona o zaměstnanosti se částečně uvolní pracovní trh, který se stane více flexibilním. Právě flexibilita a mobilita pracovní síly je to, co český trh vyžaduje nejvíce. I díky činnosti personálních agentur a poskytování flexibilní pracovní síly by se měla postupně snižovat nezaměstnanost v České republice. Předpokládám, že si nezaměstnaní budou muset v budoucnu zvykat na nové situace a budou muset pro práci a její hledání obětovat více času a energie. Prozatím je mobilita nezaměstnaných a jejich vůle se za prací stěhovat nebo za ní dojíždět velmi nízká.

A jaké jsou plány APPS?

Cílem APPS do budoucna zůstane její základní myšlenka, kterou je sdružování solidních poskytovatelů personálních služeb, kteří budou cítit etiku podnikání, jejich ochrana a vzájemná spolupráce. APPS byla založena právě proto, aby se její členové podíleli na vytváření etického chování všech poskytovatelů personálních služeb na českém trhu práce ke spokojenosti všech zúčastněných stran.

V roce 2003 poskytl členové APPS zaměstnání cca. 115.000 českých občanů. Cílem APPS je, aby se toto číslo stále zvyšovalo a aby se pojem „personální agentura“, nesetával již nadále s nedůvěrou a poodečarováním celé společnosti.

Představujeme



Spoolečnost Eurotel Praha je vedoucím mobilním operátorem v České republice. Pro vysoce kvalitní poskytování svých služeb vybudovala rozsáhlou síť základnových stanic a zajištila na vysoké technické úrovni svá technická pracovišít, která umožňují poskytování telekomunikačních služeb ve vysokém uživatelském standardu. Služby, které poskytují, jsou samozřejmě závislé i na dostatečné odborné způsobilosti zaměstnanců. K poskytování svých služeb na vysoké profesionální úrovni vyžaduje od všech svých zaměstnanců velké komunikační nasazení a odpovídající kvalitu při komunikaci i zajišování služeb. Společnost proto věnuje maximální pozornost bezpečnosti a ochraně zdraví svých zaměstnanců a je si vědoma, že vytvořením optimálních pracovních podmínek i odstraňováním nebezpečí, která by měla za následek pracovní úrazy nebo zvýšenou nemocnost, by mohla ohrozit nejen kvalitu svých služeb, ale i výkonnost společnosti.

platně pravidelně poskytované i podpůrné vitamínové a minerálové preparáty ke zvyšování a udržování dobrého zdravotního stavu. Rozbíhají se i programy preventivních lékařských prohlídek zaměstnanců.

V souvislosti s hodnocením rizik byla v celém průběhu doby získáni certifikáty „Bezpečný podnik“ věnována mimořádná pozornost odstraňování nebezpečí při pracích ve výškách prováděných v souvislosti s výstavbou nových a údržbou stávajících základnových stanic. Právě v této oblasti mohou případná opomenutí zásad bezpečné práce mít ty nejzávažnější následky. V průběhu tří let bylo na optimalizaci výstupových tras k našim přenosovým prvkům vynaloženo několik mil. Kč a další náklady jsou v plánu i na rok letošního a příští. Zaměstnanci společnosti pracující ve výškách jsou vybaveni těmi nejmodernějšími osobními ochrannými pracovními prostředky. To však nestačí, a proto absolují pravidelně velmi náročná teoretická a praktická školení o práci ve výškách a průmyslovém lezectví.



Vedení společnosti realizovalo v roce 2001 jeden ze základních bodů bezpečnostní politiky - ochrany zdraví zaměstnanců - a dalo se cestou trvalého zvyšování kvality v této oblasti. Získaný certifikát v programu „Bezpečný podnik“, který byl společnosti udělen, prokázal soustavný proces péče o zdraví zaměstnanců společnosti.

Již v době, kdy společnost certifikát získala, vykazovala relativně nízkou úrazovost (četnost 0,12 pracovních úrazů na 100 zaměstnanců). Pracovní úrazy byly způsobeny téměř výhradně dopravními nehodami při jízdě služebními vozidly. Na tento jev reagovala několika vzdělávacími programy pro uživatele služebních automobilů včetně pravidelných odborných školení a školou smyků.

Od udělení certifikátu se velmi výrazně zlepšila dlouhodobá péče o zdraví zaměstnanců zavedením závodní preventivní péče, zahrnující mj. i soustavné monitorování pracovního prostředí na všech pracovištech společnosti. V roce 2003 se například uskutečnilo proměření hygienických parametrů ve vybraných administrativních budovách, které je svým komplexním pojetím ojedinělé i v rámci celé České republiky. Byly realizovány nové koncipované zdravotní preventivní programy jako například pracovní psychologické poradenství, zrakové diagnostická prevence i očkování zaměstnanců proti chřipce. U terénních zaměstnanců i očkování proti klišťové encefalitidě. Zaměstnancům jsou navíc bez-

Při přípravě obnovy stávajících certifikátů „Bezpečný podnik“, jehož platnost bude ukončena na konci letošního roku, je zaváděn i systém jakosti v oblasti bezpečnosti práce v souladu s novelizovanou osnovou certifikačního programu i normou jakosti pro bezpečnost práce OHSAS 18001:1999 integrovanou s ISO řady 9000 a 14000. Tímto procesem bude dovršen procesní vývoj kvality ve společnosti, neboť naše společnost je již certifikována v oblastech jakosti a EMS.

Certifikace v programu „Bezpečný podnik“ pro naši společnost představuje jeden z velmi významných řídicích prvků strategie společnosti zaručující soustavné zlepšování úrovně péče o zdraví zaměstnanců. Jako jeden z nástrojů umožňujících vysokou produktivitu a kvalitu práce ve svých důsledcích napomáhá k lepšímu postavení naší společnosti na telekomunikačním trhu.

VÁCLAV KADEŘÁBEK
ŘEDITEL ÚSEKU KVALITY, BEZPEČNOSTI
A KLÍČOVÝCH PROGRAMŮ SPOLEČNOSTI EUROTEL

Vyšší evropské normy zachrání 1300 životů

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví zahájila kampaň „Stavíme na bezpečnosti“. Při této příležitosti Evropská agentura pro BOZP uvádí, že vyšší normy bezpečnosti a ochrany zdraví v evropském stavebním průmyslu by mohly každoročně pomoci zachránit 1300 životů a předjet 850 000 závažných zranění. Snížení vysokého výskytu úrazů a pracovních onemocnění v tomto oboru by rovněž v EU pomohlo ušetřit téměř 75 miliard eur ročně.

Kampaň „Stavíme na bezpečnosti“, která vyvrcholí během každoročního Evropského týdne bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v říjnu letošního roku, klade důraz na zdravotní a bezpečnostní rizika v evropském stavebním průmyslu a na jejich řešení ve více než 30 zemích Evropy. Tato informační kampaň je nejrozsáhlejší kampaň v oblasti BOZP.

Předseda Evropského parlamentu Pat Cox při zahájení kampaně v Dublinu prohlásil: „Stavebnictví je jedním z nejdůležitějších průmyslových oborů v EU, který zaměstnává více než 12 milionů lidí a ročně vytváří hodnoty ve výši více než 900 miliard eur ročně. V oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví patří stavebnictví k těm nejhorším oborům. Například úrazovost je zde dva-



zlepšení norem. Tento cíl upřesnil ředitel Evropské agentury pro BOZP Hans-Horst Konkolowsky: „Patří sem i příručky a kontrolní seznamy pro vyhodnocení rizik a příklady řešení v oblasti správné praxe, které jsou volně k dispozici na našich webových stránkách. Tato situace se nezmění okamžitě, jsem ale přesvědčen, že pokud se nám podaří dosáhnout toho, aby všichni na sebe vzali tento závazek, můžeme mít podstatný vliv. Podpis naší on-line charty v rámci kampaně je prvním krokem k projevování takového závazku.“

krát vyšší, než je průměr v evropském průmyslu. Výskyt bolestí zad a dalších muskuloskeletálních problémů, vystavení nebezpečným látkám a mnohá další rizika zde také dosahují výrazně nadprůměrných hodnot. Tyto problémy si nalahavě žádají řešení, a to nejen proto, abychom zmírnili velmi reálné lidské utrpení, ale také proto, abychom snížili finanční zátěž podniků a společnosti.“

Cílem kampaně je nejen zvýšit povědomí o rizicích, zvláště mezi malými a středními podniky, které zaměstnávají více než 80 % pracovníků ve stavebnictví, ale také poskytnout nástroje pro

Kampaň podpoří tisíce dalších akcí v 31 evropských zemích, v členských státech a zemích ESVO a bude založena také na šíření informací v tištěné podobě a v on-line verzi včetně příkladů správné praxe. Síť národních kontaktních míst Agentury bude koordinovat akce, které se zaměří na iniciativy ve vzdělávání a propagační kampaně v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, ale také na semináře a workshopy. Kromě toho podniky a organizace ve stavebním průmyslu budou vyzvány k podpisu on-line charty, aby tak projevily svůj závazek ke zvyšování norem BOZP ve stavebnictví.

(PODROBNOSTI NA ADRESĚ
HTTP://EW2004.OSHA.EU/INT)



Křížovka

Od 1. května platí nový zákon o dani z přidané hodnoty. Horní sazba DPH se snížila z 22 na 19 % a některé druhy zboží byly z nižší sazby přesunuty do vyšší a naopak. Na některé námitky vůči těmto změnám reagoval ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach slovy: "Nespravedlivá je každá daň, ale...(dále viz tajenka)".



Tajenku křížovky zasílejte do konce května na adresu: Strategic Consulting, s.r.o., Práce a sociální politika, Na Poříčí 8, 110 00 Praha 1. Vylosovaný výherce obdrží publikaci Zákon o uznávání odborné kvalifikace s komentářem autorky Mgr. Lenky Pavelkové z vydavatelství SONDY.

Pomůcka: Amn, Amort	Dlouhá větevka	Rozhovor	Ben Málik	Vlastní	Značka lepenky	Značka telluru	Léčivá bylina	Psací potůvek	Čističí prostředek	SPZ Šumperka	Hloupost	Český sochař	Souhlas	2. díl tajenky	Dumaviv mušketýr
Nahač							Poltnohá žmota Trogická dřevina					Lovkyňe ústřic			
2. díl tajenky												SeveFan Římských 501			
Bázeň							Ibsenovo drama Italské plátno			Vzhled Shakespearovův král					
Plemeno					Jméno Ventury Slovni pomoc				Druh papouška Slavná				Římských 898 Směšný růčička		
Značka astatu			Cyčební libery Ovoce					Čistotka Druh květenství				Jaminský paša Otec (kněž)			
Mys					Druh papouška Vězení			Duchovní Egyptský bůh slunce				Dhilmína Svazek ohní			
	Jinak	Český malíř Hudební nástroj					Alr (sloven.) Úřední spisy				Stovky Části kůže v ocasu			Výva	DŇÍČÍ ódoje
Lesní pozemek						Zufivost Čerpat				Osobní zájmeno Slova		Pořádek Hroh			
Předložka					Lyžařský pozdrav Zvuk trubky				Acsánhi SPZ Rokycan				Pozdrav Spojka		
Značka arzem			1. díl tajenky												
Typ Ferdin			Otec										Honosný domek		

Úřady práce opatření na trhu práce projektují

Při současném stavu zaměstnanosti a nezaměstnanosti v Moravskoslezském kraji hraje aktivní politika zaměstnanosti uplatňovaná úřady práce významnou roli, zejména při ovlivňování zaměstnanosti jednotlivců. Avšak za situace, kdy stávající pracovní místa stále zanikají a nová vznikají jen ojediněle, je potřebné podporu k jejich vzniku dále směřovat cíleně se snahou o co nejvyšší efektivitu.

Konečně také požadavky a metody působení Strukturálních fondů Evropské unie užívají obdobné principy, což nás čeká, jestliže budeme chtít možnosti např. Evropského sociálního fondu, který je na podporu rozvoje lidských zdrojů primárně zaměřen, využít.

Vedle požadavku „za co nejméně peněz co nejvíce muzky“ jde o další principy jako např. princip koncentrace na největší problémy, princip spolupráce všech subjektů na řešení problémů apod.

To jsou hlavní východiska, která vedou Úřad práce ve Frýdku-Místku k tomu, že se snaží při uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti používat programové projekty přístup. Jde o nový přístup, který koncentruje komplexy různých opatření, napomáhajících zlepšení pozice na trhu práce v cílových ohrožených skupinách, a to pomocí projektů na tyto skupiny zaměřených. K tomu je nezbytná průřezová spolupráce odborných útvarů úřadu práce, ale také ostatních subjektů na trhu práce, zejména obcí, zaměstnavatelů a vzdělávacích institucí.

Po dvou letech odzkoušení takového postupu náprav v loňském roce Úřad práce ve Frýdku-Místku 5 cílených projektů aktivních opatření. Nebylo to však jednoduché. Bylo nutno připravit metodiku a postup práce projektových týmů dosud neexistující. Projektové týmy byly sestaveny ze specialistů průřezově téměř všech útvarů úřadu práce adekvátně k cíli, cílové skupině a užitém opatření každého projektu. Tyto pracovníky bylo zapotřebí prokvalifikovat v projektovém přístupu a také je správně motivovat. Práce na projektech je více méně práce navíc nad rámec jejich běžné činnosti.

Úloha projektových týmů Úřadu práce ve Frýdku-Místku nespočívá a nespočívá jen ve vlastní realizaci projektu. Týmy se účast-

ní všech fází projektování: analýzy potřeb a disproporcí trhu práce a definování cílových skupin, plánování užitého opatření k realizaci těchto opatření a také hodnocení účinnosti projektů – dopadu na cílové skupiny. Tak lze dosáhnout co největší míry ztotožnění se s cíli projektů.

Jak již bylo uvedeno, pro loňský rok zpracoval Úřad práce ve Frýdku-Místku 5 cíleně zaměřených projektů.

- **Projekt AKTIV** byl zaměřen na osoby nad 50 let věku, jejichž pozice na trhu práce a možnosti znovuzískání nového zaměstnání jsou velice nízké.

- **Projekt NADĚJE** měl za cíl ovlivnit situaci osob se změnou pracovní schopnosti, mezi kterými je vysoké procento dlouhodobě nezaměstnanosti.

- **Cílovou skupinou projektu NÁVRAT** byly ženy, které se chtějí vrátit na trh práce po mateřské dovolené.

- **Projekt ABSOLVENT** se již podle názvu zaměřil na absolventy škol a pomoc při jejich přechodu do práce.

- **Posledním projektem** byl projekt mikroregionální s názvem JABLUNKOVSKO, a to vzhledem k ještě horší pozici této oblasti proti ostatním částem okresu.

Pro ovlivnění situace účastníků každého projektu byl navržen komplex opatření od intenzivního zprostředkování, poradenských aktivit, až po podporu vytváření nových pracovních příležitostí. Tato opatření měla za cíl pomoci aktivizace a prevence zhoršení pozice účastníků projektů na trhu práce zejména z pohledu jejich kompetencí.

Vedle zmíněného intenzivního zprostředkování nových pracovních míst (kterých je bohužel nedostatek), doprovázeného i cíleným vyhledáváním vhodných míst, slouží o jednotlivá a zejména skupinové pora-

denské aktivity včetně motivačních kurzů. Například Restart kluby v projektu NÁVRAT umožňují rozborovat a vytvářet vhodné zaměření pracovní kariéry účastníka. Skupinová aktivita Impuls měla za cíl připravit nezaměstnané absolventy škol na kontakty s potenciálními zaměstnavateli v projektu ABSOLVENT apod.

Důležitou součástí opatření projektů byly rekvalifikační kurzy pro zvýšení či znovuzískání kvalifikace z hlediska potřeb trhu práce.

V případech účastníků projektů, kterým se nepodařilo najít uplatnění na trhu práce pomocí poradenských činností či rekvalifikací, bylo navrženo použití finanční podpory vytvoření nových pracovních míst pro ně.

Samotná opatření projektů se Úřad práce Frýdek-Místek snaží přizpůsobovat potřebám účastníků a trhu práce a také požadavkům maximalizační efektivity a dopadu. Například řada rekvalifikačních kurzů byla doplněna o hodiny praktické části přímo na vybraných pracovištích v organizacích, což zvýšilo „užitnou hodnotu“ rekvalifikace a v některých případech také dalo příležitost k zaměstnání. Úřad práce Frýdek-Místek dále například zkvalitnil systematickou přípravu vybraných uchazečů o zaměstnání pro výkon samostatné výdělečné činnosti.

Italo osoby jsou nejvíce v rámci dvouletého Byznys klubu seznámeny pracovníky úřadu práce, ale i zástupci finančního úřadu, Euroinfocentra apod. se základními klady a úskalími podnikání. Pro doporučení jedné je poté připraven intenzivní třídní kurz „Podnikatelské minimum“, jehož náplň jsou již podrobnosti podmínek, práv a povinností při podnikání, ale také sestavení konkrétního podnikatelského záměru a jeho obsahy.

Základní cíle všech pěti projektů byly naplněny již koncem roku 2003. Závěrečné hodnocení však vycházelo k tomu, že některé aktivity se realizovaly ještě na začátku roku 2004, proběhlo k 31. 3. 2004. Celkem bylo do projektů zařazeno 1715 osob a o zaměstnání či o výkonu samostatné výdělečné činnosti zařazeno 758 osob.



Ministr Škromach při návštěvě Úřadu práce Frýdek-Místek

Počty	AKTIV		NADĚJE		NÁVRAT		ABSOLVENT		JABLUNKOVSKO	
	plán	skut.	plán	skut.	plán	skut.	plán	skut.	plán	skut.
zařazení do projektu	200	209	200	252	100	105	500	1084	00	115
umístění do zaměstnání	80	93	40	81	25	58	400	456	46	60

Dosažené počty osob uplatněných na trhu práce byly hlavními cíli uvedených projektů Úřadu práce ve Frýdku-Místku. Důležitější jsou ale i „vedlejší“ efekty, a to zvýšení adresnosti aktivních opatření a jejich systematickosti. Neméně důležitá je vlastní týmová práce pracovníků odpovědných a zúčastněných na realizaci projektů. Z dílčích hodnocení tohoto efektu vyplývá zvýšení ztotožnění se a odpovědnosti za cíle a také určité odstranění profesních bariér při naplňování projektů, kdy členové týmů v jednotlivých fázích vykonávali v zájmu projektu i činnosti, které jinak v náplni práce nemají. Ukazuje se tak, že způsob programového projektového uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti je cestou k jejímu komplexnějšímu, cílenějšímu a efektivnějšímu uplatňování.

Vedení úřadu práce chce v projektovém přístupu pokračovat i nadále, avšak v roce 2004 v menším počtu projektů (NADĚJE,

NÁVRAT a AKTIV). Od ledna 2004 totiž stejně jako ostatní okresy realizuje národní program „První příležitost“ zaměřený na uchazeče o zaměstnání do 25 let věku s vysokým počtem účastníků. Vedle toho se bude zapojuvat v širší míře do realizace Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů.

Jakákoliv opatření úřadů práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti však mají omezení odvíjející se od celkové absorpční kapacity trhu práce, a tak bez spolutodpovědnosti účastníků projektů za vlastní osud a bez součinnosti s ostatními partnery, zejména obcemi, zaměstnavateli a vzdělávacími institucemi, je v podstatě nelze realizovat. Těto spolupráce si Úřad práce ve Frýdku-Místku velmi cení a věří, že se bude dále rozvíjet.

VLADIMÍR PAŘÁČEK
VEDOUcí ODBORU TRHU PRÁCE
ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU

NEZAMĚSTANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - IV.

Královéhradecký kraj

Královéhradecký kraj sousedí s kraji Pardubickým, Středočeským a Libereckým. Na severovýchodě sdílí státní hranici s Polskem. Pět původních okresů kraje, tj. Hradec Králové, Jičín, Náchod, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov, je rozděleno na 15 obcí s tzv. rozšířenou působností: Broumov, Dobruška, Dvůr Králové nad Labem, Hořice, Hradec Králové, Jaroměř, Jičín, Kostelec nad Orlicí, Náchod, Nová Paka, Nové Město nad Metují, Nový Bydžov, Rychnov nad Kněžnou, Trutnov a Vrchlabí. Počet obyvatel v kraji k 1. 3. 2001 byl 554 348 (5,4 % ČR), ekonomicky aktivních 273 454.

V nezaměstnanosti byl kraj za posledních deset let vždy pod republikovým průměrem a k 31. 12. 2003 byl pátý s nejnižší mírou nezaměstnanosti, tj. 7,9 % (průměr ČR - 10,3 %). V rámci okresů byla míra nezaměstnanosti v rozmezí 6,8 % (Rychnov nad Kněžnou) až 9,7 % (Trutnov). Nejhorší situace byla v okrese Trutnov, kde bylo i nejvíce nezaměstnaných.

ZAMĚSTANOST KRAJE PODLE ODVĚTV

Nejvyšší podíl zaměstnaných v kraji byl u zpracovatelského průmyslu - 27,3 %, dále obchod - 15,9 %, stavebnictví - 9,1 %. Ve službách bylo 56,7 %, v průmyslu 37,5 %, v zemědělství 5,8 % zaměstnaných. Podle KZAM (klasifikace zaměstnání) byla nejnižší skupina „3 technický, zdravotnický personál“ - 20,4 %, pak „7 řemeslníci, kvalifikovaní výrobci“ - 19,9 %.

Volná pracovní místa

Meziročně došlo ke zvýšení v počtu uchazečů o 1649 osob o poklesu počtu pracovních míst o 486. Zvýšil se počet uchazečů na 1 pracovní místo z 7 na 10.

Více než 30 % volných míst bylo v okrese Hradec Králové (z toho cca 80 % ve městě Hradec Králové), 26,5 % tvořila volná místa v okrese Náchod. Nejnižší počet byl v okrese Rychnov nad Kněžnou.

NEZAMĚSTANOST

Meziročně došlo ke zvýšení míry nezaměstnanosti v kraji o 0,6 % (v ČR o 0,5 % z 9,8 % na 10,3 %), tedy zvýšení odpovídající celostátnímu. Nezaměstnanost v okresech kraje byla o 3,5 % (RK) až 0,6 (TU) nižší než celostátní průměr.

V roce 2003 byl u všech okresů vývoj obdobný: v 1. polovině roku došlo k poklesu, ve druhé naopak k nárůstu počtu uchazečů o zaměstnání. Změny byly výraznější u okresů s vyššími počty nezaměstnaných (Hradec Králové a Trutnov) a s klesajícími počty byly změny v průběhu roku menší. Tradičně jsou obce s nejvyšší nezaměstnaností v horských oblastech severovýchodu kraje (Rokytnice v Orlických horách,

Broumovsko, Žacléřsko), dále oblast přiléhající k hranici okresů Hradec Králové a Jičín (Novobydžovsko, Kopidlno, Vysoké Veselí ad.). Rozmezí míry nezaměstnanosti bylo 0 % (7 obcí) až 29,6 % (Trojána). Míru nezaměstnanosti vyšší než 10 % mělo 141 obcí a vyšší než 20 % 10 obcí (z 448).

Struktura uchazečů o zaměstnání (vzdělání, věk, délka evidence, KZAM)

Nejsilnější skupinou jsou státní uchazeči se středoškolským vzděláním (OU a OS) - téměř polovina. Pak je skupina uchazečů se základním vzděláním. Další silnou skupinou jsou SOU a SOŠ. Mezi okresy není v tomto směru významný rozdíl a meziročně nedošlo ani v roce 2003 k posunu - stejně jako v předchozích letech. Nejsilnější skupinou byli opět nezaměstnaní uchazeči ve věku 20-24 let, 22,1 % uchazečů bylo ve věku nad 50 let. Je zřejmé, že rozdíly mezi okresy nejsou významné (rozmezí 2,3 let). Meziročně došlo k mírnému zvýšení průměrného věku, což je ve shodě s rostoucími podíly starších uchazečů v evidenci. Kraj má prakticky stejný průměrný věk nezaměstnaných uchazečů jako ČR. Co se týká délky evidence nezaměstnaných v jednotlivých okresech, byly nejnižší podíly dlouhodobě nezaměstnaných (nad 6 měsíců) v okrese Rychnov nad Kněžnou - 40,5 % a naopak nejvyšší v okrese Trutnov - 57,2 %. Nad 12 měsíců opět nejnižší RK - 20,6 % a nejvyšší TU - 37,3 %. Až na uvedené rozmezí mají nezaměstnaní v okresech kraje obdobnou strukturu délky nezaměstnanosti. Pokud jde o strukturu uchazečů podle katalogu klasifikace zaměstnání „KZAM“, nedošlo k významnějším změnám. Nejsilnější skupinou je stále „9

pomocní a nekvalifikovaní“ s 29,3 %, dále „5 provozní ve službách“ s 14,6 % a „7 řemeslníci“ s 15,3 %, kde je zřejmý mírný sezónní výkyv. Struktury v jednotlivých okresech kraje byly obdobné.

Ohranění mikroregiony v jednotlivých okresech

Úřady práce člení okresy - pro účely statistiky a aplikace prostředků aktivní politiky zaměstnanosti - na „mikroregiony“. Jsou to geografické oblasti okolí měst. Je zřejmé, že při posuzování mají mikroregiony „hodnotu“ odpovídající počtu obyvatel.

Celkem je v kraji sledováno 42 mikroregionů. Z hlediska dlouhodobějšího vývoje se situace mikroregionů v kraji nemění. Podle míry nezaměstnanosti má kraj nejvíce „problémových oblastí“ na hranici s Polskem. Další, avšak méně zasažené, je oblast kraje hranicích s okresem Nymburk, kde šlo zejména o „Novobydžovsko“ v okrese Hradec Králové, a „Vysoké Veselí“ v okrese Jičín. Nejhorší oblasti v okrese Trutnov bylo „Žacléřsko“, v okrese Náchod „Broumovsko“.

Vynaložené finanční prostředky na politiku zaměstnanosti

Celkové náklady na politiku zaměstnanosti v Královéhradeckém kraji byly o 22,2 % vyšší než v předchozím roce a v roce 2003 činily 413 184 tis. Kč, z toho na aktivní politiku 71 081 tis. Kč. Náklady na pasivní politiku byly vyšší o 24,4 %, náklady na aktivní politiku však o 12,5 %. Podíl nákladů aktivní/pasivní politika se proti předchozímu roku prakticky nezměnil.

Nejvyšší náklady byly u pasivní politiky zaměstnanosti v okrese Hradec Králové (ve shodě s nejvyšším počtem nezaměstnaných), na aktivní politiku pak v okrese Náchod. Nejvyšší poměr APZ/PPZ měl okres Hradec Králové 25,9 %, u ostatních okresů to bylo přibližně 15 %. Tradičně nejvyšší byly náklady na „veřej-

ně prospěšné práce. V kraji bylo v r. 2003 podpořeno vytvoření (a obsazení nezaměstnanými uchazeči) 1531 pracovních míst (r. 2002 - 1124 pracovních míst). Průměrné náklady na rekvalifikace činily v r. 2003 cca 6441 Kč/osobu (r. 2002 - 6247 - Kč/osobu). Významná byla účast žen - tvořila vždy nadpoloviční část rekvalifikovaných.

Situace a předpokládaný vývoj v kraji

V posledních letech byly vývoj v kraji ve znamení soustavného postupného zvyšování nezaměstnanosti, ovlivněného pouze sezónními výkyvy a příchodem absolventů škol na pracovní trh. V roce 2003 vzrostla míra nezaměstnanosti meziročně (k 31. 12.) o 0,6 % na 7,9 %. Celkový počet nezaměstnaných vzrostl meziročně o 1649 a dosáhl 22 146 osob (předchozí rok o 3064 na 2287). Počet pracovních míst se snížil o cca 486 na 2287. Co se týká prognózy na další období (rok 2004), je pravděpodobné, že nezaměstnanost bude mít vývoj podobný jako v minulých letech. V první polovině roku dojde ke sezónnímu poklesu, pak příchod nových absolventů škol vyvolá zvýšení na hodnoty na začátku roku a zimní období bude ve znamení dalšího sezónního zvýšení. V současné době jsou hodnoty míry nezaměstnanosti a počty nezaměstnaných na nejvyšších hodnotách od roku 1990. Je pravděpodobné, že budou v letošním roce ještě překonány. Pozitivní jevy na trhu práce byly v roce 2003 známky racionalizace u některých zaměstnavatelů, byť to bylo za cenu uvolňování pracovníků, ale také vznik pracovních míst a zaměstnanosti na určitou dobu (vázanou na aktuální zakázky firem, zejména v okrese Trutnov).

Z celorepublikového pohledu by v kraji nemělo dojít k posunu v zařazení kraje, který je v ČR pátý s nejnižší nezaměstnaností.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE HRADEC KRÁLOVÉ

Údaje k 30. 4. 2004	počet uchazečů			z toho			vyřazení uchazečů	z toho umístění uchazečů	počet volných míst		míra nezaměst. v %.
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolutní a mladiství	uchazeči ZPS	nově hlášení uchazeči	ke konci měsíce			rozdíl proti min. měsíci	počet uchazečů na jedno volné místo	
Hradec Králové	5620	-250	430	962	674	924	606	694	233	8,1	6,6
Jičín	3235	-195	315	479	306	501	375	289	-82	11,2	9
Náchod	4293	-317	455	478	482	799	679	439	-34	9,8	7,7
Rychnov nad Kněžnou	2637	-155	271	423	354	509	431	178	-5	14,8	6,6
Trutnov	5654	-97	524	951	663	760	584	377	48	15	9,6
Královéhradecký kraj	21439	-1014	1995	3293	2479	3493	2675	1977	160	10,8	7,8

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Migrace zvyšuje riziko obchodu s dětmi

V mnohých částech světa získává problém práce dětí novou dimenzi, zejména v souvislosti s migrací. Migrující lidé se mohou dostat do osidel mezinárodního zločinu. Proti tomu je třeba bojovat.

S dětskými obětmi se můžeme setkat například na ulicích Bangkoku: hubba dumí z nočních podniků a malý, šestičti- až osmiletý chlapec se pokouší turistům prodat živýčásky. Na otázku, odkud je, odpoví: „Thajsko“. Když budete hodně nahlédnout, nakonec připustíte, že přišel ze sousední Kambodže. Někde poblíž bude asi muž, který hoča a jemu podobné kontroluje. Hoch je členem týmu vykorisťovaných dětí, které žebrají, čistí boty, prodávají živýčásky, květiny a někdy, bohužel, samy sebe. Tento malý bosý chlapec je téměř jistě obětí obchodování s lidmi, buď ho prodali rodiče, nebo někdo rodičům slíbil, že se o něj postará a najde mu práci ve městě. Zprostředkovatel může být i známý rodič, který dítě prodá někomu jinému. Někteří děti pak již své rodinné příslušníky nikdy neuvídí.

pohlavím a nedostatek informací vytvářejí ideální prostředí pro obchodníky s lidmi. Doslova žádána není vůči těmto praktikám imunita. Oběti jsou vybrány v jedné z mnoha, poslány do jiné, která může být jen tranzitní.



FOTO: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - MARCEL CROZET

Tento druh vykorisťování je běžný v mnohých částech světa a zejména v jihovýchodní Asii. Existuje poptávka i nabídka, což je velkou překážkou splnění úkolu, který pro ILO vyplývá z několika mezinárodních úmluv, tj. odstranění nejhorších forem práce dětí. Provedená šetření potvrdila obavy, že rostoucí mezinárodní migrace vytváří prostor pro obchodování s lidmi. Mnozí migrující lidé si neuvědomují riziko, s nímž se o nevědomí setkávají. Organizovaný zločin pak může zranitelnosti těchto lidí, zejména dětí a mladých žen, lehce zneužít. Průzkum provedený v Laosu ukázal, že více než polovina rodin, ze kterých děti do 18 let za účelem migrace odešly, o nich již nikdy neslyšela. Dvě třetiny z nich byly dívky, které pro obchodování s lidmi představují hlavní cíl. Laos je ovšem jen jednou z takto ohrožených zemí, kde chudoba, zakoreněná nerovnost mezi

z nich podařilo navázat kontakt s policií, která pak všechny zachránila. I když tento příběh měl šťastný konec, mnohé jiné šťastné nekončí. Děti jsou nuceny k prostituci či žebraří nebo pracují v domácnostech v podmínkách, které často nemají daleko k otroctví. Z obchodování s lidmi se mezinárodně stává skryté ekonomické odvětví a boj proti němu není snadný.

Boj proti tomuto negativnímu jevu provázejícímu zvýšenou migrací je tikelem policejních složek, podpoří se ho snaží i mezinárodní program ILO zaměřený na odstranění práce dětí (IPEC). Jeden z projektů má základnu v oblasti řeky Mekong a probíhá v pěti zemích: Kambodži, čínské provincii Junan, Laosu, Thajsku a ve Vietnamu. V severním Thajsku se podařilo odhalit několik případů vykorisťování dětí, v provincii Junan se odhaduje, že na základě informací kampaní se riziková migrace snížila až o 50 %.

Kromě poskytování informací mají projekty i věcnou náplň. V Kambodži se například z peněz, kterými projekty disponují, kupují pro chudé vesničany krávy. To rodině poskytuje příjem a umožní dětem chodit do školy. Vytváří se „dobyčtí banka“. Když se krávy oteví, rodina si ponechá první a třetí tele, zatímco kráva a druhé tele jsou k dispozici pro pokračování cyklu v dalších vesnicích.

Boj proti obchodování s lidmi je pomalý proces, na kterém se musí podílet mnoho národních a mezinárodních složek. V zásadě je však nutné zaměřit se na strukturální příčiny - vytvářet příležitosti pro práci v důstojných podmínkách a prostor pro legální a kontrolovanou migraci. To spolu s účinným bojem proti organizovanému zločinu vytvoří podmínky pro produktivnější národní společnosti, kde rodiče uživi své děti a děti mohou ukončit školní docházku s příslibem lepší budoucnosti.

Prosazují se ženy v zaměstnání?

Příklady z různých zemí ukazují, že se stále jen málo ženám daří proniknout do vedoucích funkcí v soukromé sféře a že prolomit tzv. skleněný strop se ženám stále příliš nedaří.

Například Komise pro rovné příležitosti (EOC) ve Velké Británii oznámila, že ve 100 největších společnostech je v řídicích orgánech jen 9 % žen a v čele malých podniků jich je 13 %. V závěrečné zprávě se konstatuje, že i ve veřejné sféře, tam, kde na tom opravdu záleží, tj. v politice, místních orgánech či mezi soudci, jsou ženy ve vedoucích funkcích stále v menšině.

V 10 zemích Evropské unie, z kterých jsou k dispozici údaje, ženy představují méně než 6 % z celkového počtu pracovníků v řídicích funkcích (i když tvoří 51 % obyvatel). Pokud jde o mzdy a platy, výdělky žen dosahují v průměru 82 % výdělku mužů, ve srovnání s 90 % ve Spojených státech.

Ve Švýcarsku dosáhne jen 26 % pracujících žen během své kariéry alespoň na nižší manažerskou funkci (u mužů je to 49 %). Na ředitelských funkcích a mezi členy firemních řídicích orgánů je jen 1 % žen. Výdělky žen jsou o 25-33 % nižší než výdělky mužů. Podle mluvčí švýcarské národní rady žen je hlavním problémem dostatek žen do jakýchkoli manažerských funkcí, což je pak odrazový můstek k dalšímu postupu. Další překážkou je nedostatek sebedůvěry. Švýcarská organizace zaměstnavatelů vydala pro své členské podniky doporučení obsahující praktické rady, jak pomáhat ženám k úspěšnému postupu v pracovní kariéře.

Ve zprávě na toto téma v indické publikaci se uvádí, že ženy v zaměstnání jsou stále sebestejší, asertivnější a úspěšnější a že dobovají téměř všechny profesní náplně mužů. Poslední dosud neobdobou baštou je podle této zprávy armáda.

V Japonsku se objevují náznaky

změny. V tomto směru se uvádí zejména soudní rozhodnutí týkající se jedné z největších firem ve sporu, který se táhl po 8 let a v němž se dvě ženy domáhaly náhrady za sexuální diskriminaci a diskriminaci v odměňování. Firma nakonec souhlasila s tím, že každé ženě vyplatí 5 milionů jen a povyší je. Významné na tomto případě bylo, že soudce nařídil povýšení žen, i když se žádná

OTÁZKOU JE, DO JAKÉ MÍRY LIDÉ VYUŽIJÍ OPAŘENÍ A INICIATIVY V TOMTO SMĚRU. NEDÁVNÁ STUDIE V SPOJENÝCH STÁTECH ZJISTIŁA, ŽE 81 % FIREM VYCHÁZÍ SVÝM ZAMĚSTNÁČÍM, KTERÍ MAJÍ RODINY, NĚKÁKÝM ZPŮSOBEM VSTRÍČ (V R. 1996 BYLO TAKOVÝCH FIREM 70 %). NEZDÁ SE VŠAK, ŽE BY ZAMĚSTNÁČCI TĚCHTO MOŽNOSTÍ LIŠTÍ VYUŽÍVALI. NĚKTERÉ ŽENY POUKAZUJÍ NA FAKTICKÝ VLIV V PROCESU PRACOVNÍ KARIÉRY, T. J. NA NEPŘÍMÉ SANKCE ZA TO, ŽE SI BEROU VOLNO Z RODINNÝCH DŮVODŮ. VE STÁLE VĚTŠÍ MÍŘE JE VŠAK MOŽNÉ KOMBINOVAT PRÁCI DOMA NA POČÍTAČI S DOHLEDNEM NAD DĚTI.

OTÁZKA, ZDA SE FIRMÁM VYPĚLÍ, ABY BRALY OHLED NA ROVNOST PŮHLAVÍ A PĚČI O RODINU, SI PŮLOŽILI AUTŮR STUDIE PROVÁDĚNÉ VE ŠVEDSKU A DÁNSKU A PŘINEŠLI KLADNOU ODPOVĚĎ. V OBOU ZEMÍCH VYUŽÍVÁ SUBVENČNÍ ROZŠÍŘENÝ SYSTÉM PŘEDKŮLNÍ PĚČE A 73 % ŽEN JE V ZAMĚSTNÁNÍ, COŽ JE V EVROPĚ NEJVICE. TO ZAJIŠTĚ PŘÍSPÍVÁ K LEPŠÍMU VÝCHOZIMU POSTAVENÍ A SNADNĚJŠÍMU ŘEŠENÍ TĚCHTO PROBLÉMŮ. JINÁ STUDIE, TENTOKRÁT ZE SPOJENÝCH STÁTŮ, DOKLÁDÁ, ŽE FIRMY, KTERÉ POUŠTÍ DO MANAŽERSKÝCH FUNKCÍ ŽENY, DOSAHUJÍ V PRŮMĚRU VÝŠŠÍCH ZISKŮ. DŮVODEM SE ZDA BÝT, ŽE ČÍM VĚTŠÍ JE POČET KANDIDÁTŮ, Z NICHŽ MŮŽE FIRMA VYBRÁT, TÍM LEPŠÍ LIDI NAKONEC ZISKÁ.

JAK TO VYPADÁ VE SPORTU? NA PROFESIONÁLNÍCH OKRUŽÍCH V GOLFU PŮSOBILY V POSLEDNÍCH 58 LETECH DVĚ ŽENY. KOLIK ČASŮ VĚNUJE TELEVIZE ŽENSKÉMU SPORTU? PĚT PRŮCENT.



PRŮLOŽIL ING. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje

ŽIVOTNÍ MINIMUM* (ZM měsíčně) od 1. 10. 2001	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby: částka na domácnost:	děti do 6 let věku: 1999 Kč, 6-10 let 1893 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezapočítané dítě 15-26 let 2450 Kč, ostatní občane 2320 Kč. jednotlivce: 1790 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč.
MINIMÁLNÍ MZDA* od 1. 1. 2004	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	6700 Kč (při typičtější pracovní době 40 hodin), tj. 39,60 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2004	1. tarifní stupeň: 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. (8700 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. (8600 Kč/měs.) 56,10 Kč/hod. (9500 Kč/měs.) 60,80 Kč/hod. (10300 Kč/měs.) 66,10 Kč/hod. (11200 Kč/měs.) 72,60 Kč/hod. (12300 Kč/měs.) 80,30 Kč/hod. (13600 Kč/měs.) 88,20 Kč/hod. (15100 Kč/měs.)
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2004	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty: náhrada za použití vlastního vozidla: průměrné ceny PHM:	5-12 hod. 38-69 Kč, 12-18 hod. 38-106 Kč, nad 18 hod. 138-185 Kč. společba PH + sazba za 1 km jízdy, jednotnost vozidla a Mikotky 0,90 Kč, osobní motorové vozidlo 3,50 Kč. Benzin 910 Special 23,90 Kč; benzín 910 Normal 24,20 Kč; Benzín 950 Super 24,30 Kč; benzín 980 Super plus 28,50 Kč; motorový náfta 21,30 Kč.
NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu Denní vyměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá 80 %, z částky 480-690 Kč 60 %, k částce vyšší se nepřipíná. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 480 Kč počítá v plné výši, z částky 480-690 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřipíná.	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
POJISTNĚ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* dílčodobé (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní pojištění zaměstnanosti (SPZ)	Sazby pojistného z vyměřovacího základu: u organizace a malá organizace: u zaměstnanec: u OSVČ: u osob dobrovolně účastnících DP:	25 %, 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
POJISTNĚ NA ZDRAVNÍ POJISTĚNÍ*	ČSVC: zaměstnanec: zaměstnavatel:	13,5 % z vyměřovacího základu 4,5 % z vyměřovacího základu 9 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU*	rodilčowski příspěvek: zaspátovací příspěvek: porodní: početné:	1,54násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodilce 0,67násobek částky ZM na osobní potřeby oprávněné osoby 1 dítě – 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti – 6násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí – 10násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby 5 000 Kč

(platnost k 1. květnu 2004)

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, duben 2004: 10,2 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** x 30. 4. 2004	celkem: 535 091 z toho: 289 964 žen 73 341 občanů se změněnou pracovní schopností 48 683 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 4. 2004	celkem za ČR: 42 657
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2004: 12,5
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (složitě) celkem f)	březen 2004: 7 233 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRACI*** (za rok 2003)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 1 067 počet prac. úrazů bez následků prac. neschop.: 37 486 smrtelné úrazy: 171
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	za r. 2003: 80 898
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJISTĚNÍ*** vypáčené v roce 2003 v tis. Kč	celkem: 34 309 558 nemocenské: 29 523 314 podpora při ošetřování člena rodiny: 1 033 961 peněžní pomoc v mateřství: 3 773 687 vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství: 5 596
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sfera (PS) nezpodnikatelská sfera (NS)	2001: celkem v národním hospodářství 14 642 Kč, PS 15 008 Kč, NS 13 162 Kč 2002: celkem v národním hospodářství 15 707 Kč, PS 16 016 Kč, NS 14 476 Kč 2003: celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 958 Kč, NS 16 785 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** za rok 2003	střídaly: 48 943 rozvoje: 32 824 žně narození: 93 685 zemřelí: 111 288 celkový přírůstek: 8 186 střední stav obyvat. 10 201 661

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV

*** pramen ČSÚ

**** ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)