



KARIÉRA NEBO RODINA

O slučitelnosti profesní a rodičovské role

čtete na straně 2



EVROPSKÁ PODNIKOVÁ RADA

Zdroj informací pro zaměstnance nadnárodních koncernů

čtete na straně 3



NIZOZEMSKO

Kdy Nizozemské království otevře svůj pracovní trh

čtete na straně 4

Nová právní úprava sjednotí kontrolu pracovněprávních vztahů a zvýší pokuty

Zákon o inspekci práce je připraven

Kontrola týkající se pracovněprávních vztahů je v České republice roztržena. Tento fakt zužuje odborný rámec kontroly. Kontrola dodržování povinností, které vyplývají z pracovněprávních předpisů, a státní odborný dozor nad bezpečností práce a technických zařízení a nad dodržováním stanovených pracovních podmínek jsou neodůvodněně rozděleny mezi více institucí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí proto vypracovalo návrh zákona o inspekci práce. Jeho základním cílem je soustředit, alespoň v působnosti resortu práce a sociálních věcí, do jednotné právní úpravy kontrolu pracovněprávních předpisů, z nichž vznikají zaměstnancům práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích. Navrhuje se také sjednotit kontrolu právních předpisů, které stanovují pracovní dobu a dobu odpočinku a kontrolu právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce technických zařízení a dalších právních předpisů.

Dodržování kolektivních smluv

Podle navrhované právní úpravy by kontrolní orgány dohlížely také na dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých mohou být individuální nároky zaměstnanců upraveny ve vztahu k pracovněprávním předpisům výhodněji. V návaznosti na úmluvy Mezinárodní organizace práce o inspekci práce v průmyslu a obchodě a v zemědělství zapracovalo MPSV do návrhu oprávnění přizvat ke kontrole i jiné specializované odborníky.

Kontrolní působnost úřadů práce

Kontrolní působnost úřadů práce se bude řídit dosavadními právními předpisy – tedy podle záko-

na o zaměstnanosti a o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů. Nový zákon se jí nijak nedotkne. Stejně jako kontrolního oprávnění odborů.

Odpovědnost za přestupky

Do návrhu zákona je také promítnuta nová koncepce správního trestání a nově zavádí odpovědnost za přestupky pro fyzické osoby a za správní delikty pro právnické osoby. Za ty budou ukládány stanovené postihy. Například pokud zaměstnavatel poruší stanovené povinnosti vůči příslušným odborovým orgánům, radám zaměstnanců nebo zástupcům pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, může dostat pokutu až do výše 200 tisíc Kč. Za přestupky za diskriminaci v zaměstnání může být uložena pokuta až do výše 400 tisíc Kč. Za některé přestupky v oblasti odměňování zaměstnanců, v úseku pracovní doby a v oblasti bezpečnosti práce bude možné uložit pokutu až ve výši 2 milionů Kč.

Orgány inspekce práce

V případě, že vláda a Parlament ČR návrh zákona schválí, vzniknou orgány inspekce práce před-



FOTO: EUROPA.EU.INT

stavované Státním úřadem inspekce práce a krajskými inspektoráty práce.

Pokračování na straně 2

Slovo ministra

ROVNÉ ŠANCE ŽEN A MUŽŮ

Rovnost žen a mužů vyplývá z ústavy a je zakotvena v našem právním řádu. V praxi však k jejímu naplnění často nedochází. Převládající genderové stereotypy ve veřejném mínění o vrozených dispozicích žen a mužů totiž brání efektivnějšímu prosazování politiky rovných příležitostí. Bourání předsudků a stereotypů je proces velmi pomalý.

Z výzkumu veřejného mínění vyplynulo, že ačkoliv má česká společnost pozitivní postoj k rovnosti mužů a žen v obecné rovině, v konkrétních situacích neprojevuje příliš ochoty ke změně ustálených stereotypů, a to zejména v zaměstnání a na trhu práce. Ženy mají stále menší možnost postupu do vyšších funkcí nebo i na kvalifikovanější a zodpovědnější pozice. Mají také omezenější přístup k lépe placené práci. Mzdy žen dosahují v ČR jen 75 % mezd mužů. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými je o 20 % více žen než mužů. Ženy obtížněji hledají práci i kvůli mateřským povinnostem, což se ale odvíjí také od rodinných stereotypů.

Mezi poslední aktivity vlády v politice rovných příležitostí žen a mužů patří přijetí usnesení vlády, které uložilo ministru financí zpracovat a zveřejnit informativní metodiku rozpočtování veřejných prostředků z hlediska rovnosti mužů a žen, takzvaný gender budgeting. Toto usnesení bylo přijato na základě podnětu Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů. Smyslem genderového rozpočtování je transformovat finanční a rozpočtovou politiku v souladu s vytvářením rovných příležitostí pro ženy a muže. Jeho úplné uplatnění ovlivňuje jak celkovou makroekonomickou strategii, tak strukturu výdajů veřejných rozpočtů státního rozpočtu až po místní rozpočty. Genderové rozpočty nejsou oddělené rozpočty pro ženy, resp. pro muže a ani není jejich cílem automaticky zvyšovat výdaje na specifické programy zaměřené na ženy. Jde pouze o jiné, spravedlivější přerozdělování finančních prostředků.

Když např. Švédsko před 20–30 lety začalo s praktickým prosazováním rovnosti mužů a žen i v přístupu k veřejným financím, zjistilo, že cca 60–80 % veřejných rozpočtů na regionální úrovni jde ve prospěch převážně mužských aktivit (např. výstavba a provoz hokejových hal, fotbalových stadionů) a pouze menší část ve prospěch aktivit, na nichž se podílejí též ženy, děti, zdravotně postižení a senioři (např. zdravotnictví a sociální služby, občanská vybavenost sídlišť, dětská hřiště, bezbariérové přístupy, veřejná hromadná doprava). Obdobné skutečnosti byly zjištěny i v jiných státech.

Nelze detailně vyčísřit, do jaké míry probíhá v ČR skryté, podvědomé genderové rozpočtování anebo naopak zvýhodňování či znevýhodňování jednoho pohlaví. Analýza rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů pomáhá zviditelňovat, zda se k potřebám žen a mužů přihlíží ve stejné míře, zda jsou tyto potřeby ve stejné míře uspokojovány a zda tím nejsou porušována lidská práva žen a mužů. Zhodnocení dopadů v navrhovaném rozpočtu odděleně na muže a na ženy umožňuje zjistit a vyhodnotit jeho rozdílný vliv, účinky a dopady na ženy a na muže tak, aby nerovnováha mohla být odstraněna dříve, než bude daný rozpočet schválen. Někdy i zdánlivě neutrální opatření mají ve skutečnosti rozdílné dopady na ženy a na muže a mohou ještě navíc existující nerovnosti prohlubovat.

Praktické uplatnění ať už na celostátní, regionální či místní úrovni však naráží na nedostatek informací potřebných pro zavedení této metody do praxe. Problém by velice významně ovlivnila informovanost veřejnosti, zejména jak odborných pracovníků podílejících se na přípravě rozpočtů, tak těch, kteří o schvalování rozpočtů rozhodují.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



Den rodiny v ZOO

Ministerstvo práce a sociálních věcí uspořádalo ve spolupráci se ZOO Praha a nestátními neziskovými organizacemi netradiční oslavu Mezinárodního dne rodiny. Akce se konala 16. května v Zoologické zahradě Praha a navíc v roce 10. výročí Mezinárodního roku rodiny vyhlášeného OSN. Po celý den se rodiče s dětmi bavili soutěžemi

a rodinnými hrami, které byly většinou připravené tak, aby je mohly absolvovat i děti se zdravotním postižením, protože ve stejnou dobu pořádala Zoologická zahrada paracampingový víkend. Zajímavé rukodělné soutěže připravilo pražské Sdružení pro pomoc dětem s handicapem Motýlek a ostravské sdružení Telepace. Děti byly v soutěžích odměňovány sladkostí a hračkami, které věnovali sponzoři akce a nestátní neziskové organizace. Ty se navíc rodičům představily v informačních stáncích v areálu ZOO a také při kulturním programu v divadélku Archa.



V rámci oslav Mezinárodního dne rodiny se v ZOO Praha konaly také křtiny. Ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach a herečka Veronika Žilková pokřtili dvě mláďata nosáta červeného. Pokřtili je vskutku pohádkovými jmény – Karkulka a Bosana.

Pokračování na straně 2

Prof. Matějček: Rodina je systém se sebeobranými mechanismy

Pana profesora Zdeňka Matějčka jsme měli možnost vidět na akci Mezinárodní den rodiny v pražské ZOO. Nemohli jsme si nechat ujít příležitost, abychom tohoto světově uznávaného odborníka na dětskou psychologii a psychologické poradenství pro naše noviny nevyzpytali.



různě handicapovanými?

Z psychologického hlediska rozhodně tato setkání propagujeme. Důležité je, aby se děti setkávaly s postiženými už od předškolního věku. Nejvhodnější vývojový čas, kdy děti přijímají jiné děti s jakýmkoliv zvláštností bez vel-

kých problémů, je právě doba tak od 4. do 6. roku. Když děti přijdou do školy, tak už by s touto problematikou měly být konfrontovány.

Malé děti se na to sice dívají jako na nějakou přírodní zvláštnost, že je jiné dítě na vozíku nebo má jiný handicap, ale nedělají z toho žádný problém. Jejich přirozená zvědavost automaticky přejde v sympatickou účasť.

Předškolní doba je doba, kdy se vytváří všechno, co je v češtině na „sou“: souhra, součinnost... Jedná se o takzvané prosociální vlastnosti. Spolupráce, ale také soucit, soustrast, společná zábava, společná legrace. A to je to nejvhodnější psychické klima pro

přijetí dítěte s nějakým handicapem.

Jaký vidíte v současnosti největší problém české rodiny?

Jeden z největších problémů, který doléhá i na naši psychologickou praxi, je, že děti ubýlo. Ubýlo jich celkově. A s tím souvisí i další problém, že také přibýlo víc jedináčků. Jedináček je dítě - a to bylo vždycky - úzkostně vedené, blahobytem změkčelé, přetřžené nároky rodiny. Dítě vyrůstá v prostředí dospělých, nemusí se s nikým o nic dělit, něco sdílet. Když je samo, tak musí zpravidla také zvládnout věci, které by u více dětí byly rozděleny - musí se dobře učit, navíc zvládnout cizí jazyky, sport, chodit na karate, tenis..., chodit na flétnu, na piano nebo na keramiku apod. V rodině s jedináčkem je to koncentrová-

no na jednoho. Co potom, když to dítě není tak nadané, jak by podle rodičů mělo být? Tlak na dítě je hodně velký, a my pak u nich zaznamenáváme nejrušnější neurotické potíže.

V poslední době se často diskutuje výměna tradičních rolí v rodině. Už není výjimkou otec na mateřské dovolené, zatímco matka - podnikatelka - žije v rodině. Je to v pořádku?

Stejně příležitosti - beze všeho. Problémem může být, když je to hnáno do extrémů, poněvadž svět je dvojpólový: mužský a ženský. Je to tak dáno - řekl bych - od přírody, od pravěku, je to v nás zakódováno. Dneska se tomu říká sociální biologie, sociální heredita: matka chrání dítě a muž chrání ženu a dítě.

Pokračování na straně 2

Opatření pro lepší slučitelnost rodičovské a profesní role

Změny v reprodukčním chování obyvatelstva, k nimž došlo během několika posledních desetiletí, nejsou prvotně důsledkem sníženého zájmu o děti v rodině, ale jsou výsledkem působení hospodářských a společenských faktorů, které rozhodování obyvatelstva ovlivňují v neprospěch rodinného života.

Faktory ovlivňující demograficko-ekonomické paradoxon

		společenské faktory ovlivňující život		
		systém sociálního zabezpečení	slučitelnost rodiny a zaměstnání	společnosti uznávané hodnoty
individuální faktory ovlivňující život	výchova / vzdělání	demograficko—ekonomické paradoxon		
	výdělečná činnost			
	místní podmínky			

Je možné pojmenovat vždy tři faktory na úrovni individuální a na společenské úrovni, které na sebe vzájemně působí a ovlivňují tzv. „demograficko-ekonomické paradoxon“ (Demograficko-ekonomické paradoxon říká, že čím vyšší je příjem žen na hlavu, tím vyšší jsou ekonomické a biografické náklady ušlých příležitostí dětí a tím nižší je počet porodů připadajících na jednu ženu.). Za stávajících společenských podmínek se děti staly rušivými faktory blahobytu. Výrazně zvyšují náklady rodin, omezují volnost v rozhodování o profesním postupu a v konečném důsledku způsobují sociální sestup.

Rámcové podmínky pro lepší slučitelnost rodinného a profesního života

Ze zkušeností některých západoevropských zemí, např. Francie a Irsko, lze usuzovat na možnost pozitivního ovlivňování fertility i přes vysokou zaměstnanost žen. Odborníci na rodinnou politiku připomínají, že musí být vždy zajištěna co největší svoboda volby mezi rodičov-

skou a profesní rolí a že je potřeba dodržovat nejen zásadu genderové rovnosti, ale i zásadu rovných příležitostí pro realizaci jak rodinných, tak profesních přání.

Základní pohledy na možnosti sloučit profesní a rodičovskou roli

Snaha o co nejlepší slučitelnost rodiny a zaměstnání má svoje opodstatnění nejen v tom, že možnost svobodné životní volby patří k základním lidským právům, ale i ve skutečnosti, že rodina a profesní práce jsou dva systémy, které jsou na sobě vzájemně závislé. I v rodině se vykonává práce pro společnost, zůstává však na rozdíl od práce v zaměstnání téměř bez společenského a výlučně bez finančního ocenění.

Nástroje napomáhající lepší slučitelnosti obou společenských rolí je možné shrnout do čtyř skupin:

1. Opatření, kterými stát/podnik přebírá část rodičov-

ských povinností ve formě zařízení pro trávení volného času dětí.

Na významu získávají zařízení pro trávení volného času dětí, která jsou zřizována podniky, protože jsou vzhledem ke svému umístění v blízkosti pracoviště snáze dostupná. Podniky očekávají zlepšení těchto ukazatelů:

- snížení fluktuace,
- nižší absence na pracovišti,
- rychlejší návrat žen/otců z mateřské dovolené,
- zamezení ztrát kvalifikace pracovníků,
- pocit sounáležitosti s podnikem a z něj vyplývající větší hospodárnost při plnění pracovních úkolů.

Na příkladu Německa zjišťujeme, že se pojetí zařízení pečujících o děti ve srovnání se situací v České republice v některých nabízených službách značně liší. Zatímco se u nás hovoří o předškolních zařízeních, v Německu se jedná o zařízení volného času, která jsou určena společně pro děti od 6 měsíců až do věku, kdy dítě končí povinnou školní docházku, navzdory tomu, že zákonný nárok na umístění v mateřské školce vzniká až po třetí roce života dítěte. Zařízení nabízejí své služby rodičům nejen během pracovních dnů, ale po domluvě je možno v některých zařízeních nechávat děti i dva dny nebo celý týden.

2. Nabídka flexibilní pracovní doby a dalších proro- dinných opatření v podnicích.

V zemích západní Evropy je ve srovnání se situací v České republice větší nabídka flexibilní pracovní doby i flexibilních pracovních míst. Vedle různých, i v České republice známých forem flexibilní pracovní doby, je pozornost věnována i distanční práci (teleworking). Využívají ji velké i malé firmy a je jimi kladně hodnocena. Zvláštní skupinou nástrojů managementu prorodinné personální politiky (podporující zavádění prorodinných opatření v podnicích) jsou:

I. Audity rodiny a zaměstnání
Stát je uděluje podnikům jako výsledek úspěšného procesu, v němž jsou v konkrétním podniku zavedena prorodinná opatření. Audit zvyšuje prestiž podniku u stávajících i potenciálních zaměstnanců.

II. Soutěž „podnik příznivý rodině“
Tuto soutěž vyhlašují v Německu různé subjekty - např. Spolkové ministerstvo pro rodinu, seniory, ženy a mládež společně se Spolkovým svazem německých zaměstnavatelů jako „Podnik příznivý rodině 2000 - nové možnosti pro ženy a muže!“

III. Soutěž podporující rovné příležitosti v podnicích
Probíhá například ve spolkové zemi Bavorsko od roku 1994. Podle statistických údajů zde představují mladé absolventky 55 % z celkového počtu. Jejich studijní výsledky jsou mnohem lepší

než výsledky jejich mužských kolegů. Těto skutečnosti neodpovídá jejich další pracovní zařazení. Bavorské Státní ministerstvo pro práci a sociální řád se proto snaží podporovat rovné zacházení s muži i ženami.

3. Společenské uznání kompetencí získaných při péči o děti a nemohoucí členy rodiny

Při snaze zmapovat obecné překážky, které brání rovnému přístupu v zacházení s muži i ženami na trhu práce, se setkáváme s častou diskriminací žen (v budoucnu se bude zřejmě jednat ve větší míře i o muže), které se vrací do zaměstnání po době, kdy se výlučně věnovaly výchově svých dětí nebo dlouhodobě pečovaly o člena rodiny. Doba strávená „pouze“ výchovou (nebo péčí) je zaměstnavateli většinou považována za dobu „necnedělání“, za dobu, která způsobila ztrátu kvalifikace. Dosud se náš stát snaží vyrovnávat rodičovské náklady dávkami státní sociální podpory, ale s tzv. náklady ztracených příležitostí - které jsou rovnou ušlým příjmem z vlastní profese, kterou by rodič jinak vykonával - s těmi státní vůbec nepočítá.

U našich západních sousedů - v Německu a Rakousku - se v pozoruhodné míře uplatňují metody, které mohou přispět k odstranění výše zmíněné diskriminace žen tím, že ovlivní sebehodnocení žen a smýšlení zaměstnavatelů.

Z projektu EU „Rovné příležitosti pro muže a ženy“ s partnery z Velké Británie a Nizozemska a z prostředků německého Spolkového ministerstva pro rodinu, seniory, ženy a mládež vznikl nástroj nazvaný „bilance kompetencí“ (Kompetenzbilanz), který slouží k rozpoznání a ohodnocení neformálně získaných kompetencí, u nichž je kladen důraz na činnost v rodině. Bilance kompetencí je považována za nástroj moderní personální politiky.

Ukazuje se, že kvalifikovanost nespočívá jen ve znalostech a dovednostech, které lze získat ve školách, ale že spočívá i v neformálním učení (nabýváme jím 70 % našich dovedností). Nezbytnou součástí kvalifikace jsou například sociální a osobnostní dovednosti.

4. Různé modely mateřské a rodičovské dovolené - nejsou předmětem tohoto článku

Popsané zahraniční zkušenosti, modifikované na podmínky České republiky, by mohly přispět k vytyčenému cíli potírání diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Domníváme se, že uspokojivě koordinovat rodinný a pracovní život bude možné tehdy, až bude společností uznána relace mezi rodinným a pracovním životem odpovídat společenskému přínosu, který rodina představuje.

(zkráceno, celý příspěvek naleznete v internetové podobě novin na www.noviny-mpsv.cz)

Mgr. Ing. MARIE OUJEZDÁKÁ
NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU

MEZINÁRODNÍ DEN RODINY V ZOOLOGICKÉ ZAHRADĚ



Ostravské sdružení Telepace zamořilo hlavu dětem i jejich tatínkům svými důmyslnými hlavolamy.



Zajímavé rukodělné soutěže připravilo pro děti a rodiče pražské Sdružení pro pomoc dětem s handicapem Motýlek.



Oslava Mezinárodního dne rodiny se vydařila. Ministr Zdeněk Škromach byl spokojen. Jeho náměstkyně Ludmila Millerová přišla i se svou vnučkou.



Bohatý kulturní program v divadleku Archa se líbil především dětem. Na písničky Heidi Janků se skvěle tančilo v tričkách s logem rodiny.

Nová právní úprava sjednotí kontrolu pracovněprávních vztahů a zvýší pokuty Zákon o inspekci práce je připraven

Dokončení ze strany 1

Orgány inspekce práce nahradí orgány státního odborného dozoru nad bezpečností práce a technických zařízení (Český úřad bezpečnosti práce a inspektoráty bezpečnosti práce) a převezmou větší část kontrolní působnosti, kterou v současné době vykonávají úřady práce a MPSV. Jedná se především o dodržování povinností zaměstnavatelů vyplývajících z pracovněprávních předpisů.

Pokuty

Navrhovaný zákon o inspekci práce by měl nabýt účinnosti 1. ledna 2005, pokud jej včas

schválí Parlament ČR. Rozdíl mezi platnou úpravou a novým návrhem je také v tom, že platná úprava sice obsahuje menší pokuty, ale pouze obecný popis přestupků. To znamená, že i za malý přestupek může zaměstnavatel dostat vysokou pokutu. V návrhu zákona je počítáno s vyššími pokutami, ale přestupky jsou přesně definovány. Například:

Pokuta až 200 tisíc – Zaměstnanec pracuje jako řidič a k dispozici má auto se sjetými pneumatikami, které špatně brzdí, a zaměstnavatel ho nutí, aby s tímto autem jel pro náklad.

Pokuta až 400 tisíc – Nerovné zacházení, diskriminace z jakéhokoliv důvodu. Např. snaha zaměstnavatele znepříjemnit pracovní život lidem vyššího věku, a to tak, aby dobrovolně ze zaměstnání odešli.

Pokuta až 2 miliony – Hrubé porušení pracovněprávních předpisů. Např. zaměstnavatel nevyplácí zaměstnancům mzdu, nutí je pracovat ve dnech pracovního klidu. Hrubé porušení bezpečnosti práce – příklad: v železárnách pod jeřábovou dráhou, kde z jeřábu padají žhavé kusy železa, chodí zaměstnanci.

Prof. Matějček: Rodina je systém se sebeobránnými mechanismy

Dokončení ze strany 1

Každý má životní funkci danou svým určitým genetickým vybavením. Mužská a ženská role jsou komplementární - ony se doplňují. Jestli by se oba srovnávali jen na jedné rovině, tak by si pak neměli co říct. Je to podmínka, mají-li spolu žít, něco sdílet a pomáhat si.

Vyskytují se v současnosti jevy, které jsou typické pro rodinu určitého sociálního prostředí, např. rodinu podnikatele, typickou rodinu střední vrstvy apod.?

Ptáte se psychologa z praxe. Naše poradenská služba je vlastně takový seismograf. Zaznamenáváme určité sociální otřesy. Novináři se často na takové věci ptají, především na skupinu podnikatelů, skupinu, která tady dříve nebyla. Že by ale měla nějaké specifické potíže, to se říci nedá.

Víte, v rodině jsou vždycky určité obranné mechanismy, obranné schopnosti, které vyrovnávají uvnitř ty tlaky zvenčí. Takže

třeba tam - a to jsme si skutečně ověřili ve výzkumu - kde je matka méně vřelá, přetřepána v práci, zpravidla otec vyrovnává situaci větším ohledem a vstřícností k dětem. Je to zajímavé. Na tomto příkladu je vidět vyrovnávací a ozdravná úloha rodiny. Rodina je systém, má své sebeobránné a sebezáchovné mechanismy.

A co nezaměstnanost? Má velký vliv na výchovu dítěte v rodině?

Ne že by tady existovaly nějaké studie, které by to dokumentovaly - je přeci jenom potřeba to děle studovat, kontrolovat údaje, metodicky to není lehká věc, ale dá se říci, že s velkou pravděpodobností ano. Protože všechno, co působí stres v rodině, projeví se na její funkci a má to dopad i na děti.

Podívejte, jedna ze základních psychologických potřeb je potřeba životní jistoty. Jestliže nemám zaměstnání, nemám trvalý příjem, tak je ohrožena tato potřeba životní jistoty a to se promítá do života rodiny a do vztahu k dětem.

V současnosti se hodně hovoří o nutnosti posilovat úlohu rodiny ve společnosti. Vnímáte to také jako naléhavou potřebu?

Nevnímám to v takové síle, jak je to prezentováno sdělovacími prostředky. Rodinu v krizi zažívám jako starý pamětník už 50 let, podle literatury je v krizi nejméně 2 tisíce let... Vždycky jsou ve společnosti síly relativně nové, se kterými se rodina musí vyrovnávat. Nemyslím si, že je nějak tragicky ohrožena funkce rodiny. Na druhé straně je potřeba v každé době zdůrazňovat to pozitivní, co rodina člověku přináší jako jednotlivci i společností jako celku. Z psychologického hlediska je rodina jediné prostředí, které je schopno zajistit potřeby dítěte v plném rozsahu a připravit ho pro život ve společnosti. Není jiného prostředí, které by se dokázalo lépe vyrovnat s vývojovými nároky dítěte.

Co je podle vás, pane profesore, nejdůležitější, aby byl člověk v životě úspěšný?

V psychologických studiích se uvádí, že je asi 5 takových základních charakteristik, které ovlivňují společenskou i pracovní úspěšnost. Já se je pokusím vyjmenovat.

Sledovali jsme děti, které vyrůstaly za nepříznivých podmínek: byly v dětských domovech, v pěstounské péči, do jejich osudu prostě něco zasáhlo. Dneska jim je kolem čtyřiceti let. Některé dopadly dobře, některé dopadly hůř. Ptali jsme se, co působilo tam, kde dopadly dobře, co jim pomohlo.

Na prvním místě je to svědomitost, pocit, že to, co dělám, dělám dobře, svědomí mi nedá, abych to odbyl. Na druhém místě je to zvědavost, že člověk má chuť se učit nové věci a má k tomu i předpoklady, aby se učil. Zatřetí odolnost vůči nepříznivým okolnostem, nepodléhat jim. Začtvrté je to přívětivost, schopnost navazovat přátelské vztahy. Pátá je pak extroverze, že člověk není uzavřený. Pokud například ztratí zaměstnání, že se neuzavře do svého



neštěstí, ale že se snaží aktivně prosadit na trhu práce. (TR)

V českém zákoníku práce je zakotveno právo zaměstnanců zakládat evropské podnikové rady

Vytvořte si evropskou podnikovou radu

Se vstupem do Evropské unie nabyla účinnosti ustanovení § 18a, § 25d a následující zákoník práce. Jde o implementaci směrnice EU ze září 1994 do českého právního řádu. Tato ustanovení se týkají práv zaměstnanců nadnárodních podniků s působností na území ES. Tito zaměstnanci by měli mít zajištěn přístup k informacím o ekonomické situaci svého zaměstnavatele a spolupracovat na prosazování změn. K tomu slouží tzv. evropské podnikové rady.

Evropská podniková rada je fórem pro zástupce zaměstnanců (většinou odbory) ze všech členských států, v nichž podnik nebo skupina působí. Institut evropské podnikové rady se týká podniků s 1000 a více zaměstnanci v členských státech a s alespoň 150 zaměstnanci ve dvou různých členských státech. Dohody o evropských podnikových

radách existují ve zhruba 650 podnicích a kryjí asi 11 milionů zaměstnanců, které reprezentuje na 10 000 zástupců.

Zástupci zaměstnanců vytvářejí tzv. vyjednávací výbory, které za zaměstnavatele jednají s ústředním koncernem. Vyjednávací výbor se skládá z nejméně 3 a nejvíce 17 členů. Z každého členského státu je ve výboru

vždy alespoň jeden zástupce. Další člen je vyslán za zaměstnavatele členského státu, kde je alespoň 25 % všech zaměstnanců. Pokud je jich 50 % a více, pak mohou za sebe vyslat 2 zástupce; při počtu 75 % zaměstnanců a více mají zaměstnanci právo na další 3 své zástupce. Vyjednávací výbor má právo sejit se před jednáním s ústředím na svém odděleném zasedání, kam si může přivést i odborníky. Usnesení výboru je přijímáno většinou hlasů a náklady na jeho činnost hradí zaměstnavatel.

Zákoník práce se v samostatném ustanovení zmiňuje, že jednání mezi ústředím (tedy zástupci zaměstnavatele) a vyjednávacím

výborem (tedy zaměstnanci) musí být vedeno se snahou o spolupráci.

Zástupci zaměstnanců se na evropských podnikových radách setkávají s vedením, aby byli informováni a konzultováni ohledně klíčových otázek rozvoje podniku a změn, které ovlivňují závody skupiny ve více než jednom členském státě. Cílem EPR je poskytnout mechanismus, prostřednictvím něhož jsou zaměstnanci zapojeni a mohou tak pozitivně přispívat k rozhodovacímu procesu v nadnárodních otázkách týkajících se budoucího rozvoje podniku.

Od doby, kdy byla směrnice o EPR schválena (září 1994), došlo k řadě změn. Mezi ně

patří vytyčení lisabonských cílů v roce 2000, zavedení nové legislativy Společenství, ale především pak rozšíření EU. To zvýšilo počet podniků, na něž se směrnice vztahuje. Navíc musí být rozšířeny EPR podniků, které mají pobočky v nových členských státech. 20. dubna zahájila Evropská komise konzultace se sociálními partnery ohledně revize směrnice o evropských podnikových radách. Hlavní úkolem je sjednotit názor, k jakým změnám by mělo dojít, aby evropské podnikové rady založené směrnicí ES téměř před deseti lety mohly co nejlépe reagovat na výzvy měnícího se hospodářského a sociálního prostředí. (TR)

Jaroslav Povšík: Evropská podniková rada je hlavně zdroj informací

Společnost Škoda auto, a. s. získala před nedávnem ocenění Nejlepší zaměstnavatel roku 2004. Ocenění potvrzuje, že pracovní podmínky a podniková kultura jsou zde na velmi dobré úrovni. Tradičně mají na tyto skutečnosti vliv odbory.

Předseda zdejší závodní organizace odborového svazu KOVO, pan Jaroslav Povšík, je zároveň členem představenstva Celopodnikové rady společnosti Volkswagen AG, tedy evropské podnikové rady koncernu. Zeptali jsme se pana předsedy na zkušenosti s evropským začleněním zdejších odborů.

Pane předsedo, jak u vás začala spolupráce s kolegy - odboráři z jiných podniků v rámci skupiny VW?

Na začátku devadesátých let začala restrukturalizace našich odborů, museli jsme vlastně úplně zbout staré odbory a restrukturalizovat místní Občanské fórum na odbory. Pak jsme kontaktovali kolegy z Volkswagenu. Chtěli jsme provést předběžné konzultace. Kontaktovali jsme i kolegy z Renaultu, protože se v té době o nás ucházely 2 společnosti. Renault měl silný lobbying státní a jistou podporu médií, VW měl silný lobbying sociální. Když jsme přijeli do Francie, do Renaultu, viděli jsme poměrně roztržité, až trochu anarchistické odbory, naopak v Německu jsme viděli fungující, důsledné odbory a jejich výsledky. Proto jsme začali podporovat Němce, udělali jsme kvůli tomu i stávkovou pohotovost a hodinovou výstražnou stávku. A tam začala ta spolupráce. Oni si pamatovali, že je zdejší odbory podpořili, a když byla podepsána smlouva s VW, vytvořili skupinu, která s námi navázala kontakt. Vzali nás jako pozorovatele do evropské podnikové rady. Oni byli první na světě, kdo založil evropskou radu. Ještě v době, kdy nebyly žádné ženevské, bruselské dohody, žádné direktivy.

Jaké byly první dojmy z této evropské podnikové rady?

Byli jsme tam zpočátku tři jako pozorovatelé. Začali jsme poznávat, jak to funguje, byli tam španělští kolegové, kolegové z Belgie... Dělal jsem ale řadu chyb. Mysleli jsme si, že ten orgán je všemocný, že když tam nějaký požadavek předneseme, že se stane. Zjišťovali

jsme, že je to hlavně o diplomacii, konzultacích a získávání informací. Rada je hlavně zdrojem informací. Další věcí je, že rada vytvářela určitou autoritu. Setkávali jsme se tam s nejvyšším firemním managementem, členy představenstva koncernu. Bylo to znát, když jsem se vrátil zpět. To, že jsem mluvil s těmito lidmi, mi vytvářelo určitou autoritu.

Kdy jste se stali rovnoprávními členy evropské rady?

Měli jsme se stát už na prvním pražském zasedání evropské rady, ale nakonec z toho sešlo. Přizvali jsme totiž tehdy předsedu OS KOVO a novináře, a to se nesešlo s pochopením. Rovnoprávní členy s hlasovacím právem jsme se stali až za půl roku, v roce 1995.

Jaká je náplň práce členů Celopodnikové rady společnosti Volkswagen AG?

Zpracováváme například rozsáhlé zprávy. Já dělám analýzu o zaměstnanosti. Jak se vyvíjí HDP, jaký je stav v jiných podnicích, které jiné odborové centrály tady působí apod. Je to docela náročné. Mám vždycky povinnost měsíc před zasedáním zprávu poslat v německé verzi a oni to pak dále zpracovávají. Díky těmto analýzám jsem se dostal do předsednictví. Líbily se jim moje zprávy a v tajném hlasování jsem byl zvolen.

V jakém časovém rozmezí zasedá evropská podniková rada?

Dvakrát ročně zasedá evropská rada, dvakrát ročně předsednictvo a jednou za rok světová rada.

My jsme totiž jako první na světě založili světovou VW podnikovou radu. Ta není jistě žádnou úmlouvou, žádným zákonem. Byla vytvořena na základě dohody mezi námi a představenstvem koncernu. V rámci této světové rady jsme vypracovali sociální chartu. Na základě úmluv musí být v každé lokalitě založen tzv. hospodářský výbor, my tomu říkáme „Velký hospodářský výbor“, který se musí sejit nejméně jednou za 2 měsíce, a tam dostáváme komplexní informace. Celé představenstvo společnosti se s námi musí sejit, my máme zvolené své zástupce, kteří tam za nás chodí. To je jeden z největších přínosů - máme možnost svobodně a účinně diskutovat s představenstvem společnosti. Mnohý z vedoucích nemá tu možnost. Tam musí přijít předseda představenstva společnosti, místopředseda, členové představenstva odpovědní za ekonomiku, marketing, výrobu, vývoj, personalistiku...

Můžete uvést na konkrétním příkladu výsledek spolupráce v rámci vaší evropské rady?

Udělal jsem určité dohody s představenstvem koncernu. První taková je, že se musí cítit zásada, že když se v jedné lokalitě stávkuje, tak práci nepřevzme jiná lokalita. Ale v praxi to někdy zadrhne, hlavně v komunikaci mezi odboráři. Když my budeme stávkovat, tak já jsem povinen odborářům z jiných zemí poslat jednou týdně zprávu - monitoring. Když je krizová situace, tak dokonce jednou denně. Pošlu zprávu, že jsme zastavili provoz z těch a těch důvodů a že prosíme o monitoring, zda naši práci nepřeváží k nim. V praxi tahle komunikace někdy vázne.

Druhá taková dohoda je, že v případě legitimacy stávky nás nebudou dávat k soudu. Dřív se stávalo, že koncern žaloval odboráře za ušlý zisk. Teď je dohodnuto, že se to musí vyřešit v rámci vnitřních orgánů.



Významná je také už zmiňovaná sociální charta, která vznikla v rámci světové rady. Ta má význam hlavně pro země třetího světa. Například hlídá zákaz dětské práce. Nebo jsme např. pořádali akci „Hodina pro život“, kdy se každý zaměstnanec koncernu vzdal své hodinové mzdy. Vybrala se pak charitativní organizace, která např. v Mexiku z těchto peněz vytvořila kozí farmu, kde se děti učí, hrají si a přitom se i naučí podojit kozu, vyrobit sýr atd.; v Brazílii se zase založila pro děti hudební škola. Takové projekty taky děláme v rámci evropské, resp. světové rady. Bez odborů by takové projekty nikdy nevznikly.

Letní brigády se studentům více vyplatí...



Kromě školních prázdnin a dovolených je léto i časem student-ských brigád. Alespoň to tak bývalo, když si studenti chtěli zlepšit svoji finanční situaci. Avšak praxe minulých let nebyla nijak potěšitelná. Studenti se často domluvili s nějakým „podnikavým podnikatelem“, že je zaměstná přes léto „načerno“, tedy bez řádné pracovní smlouvy, bez povinnosti platit daně a pojištění a také bez odpovědnosti za dodržování bezpečnosti práce. Mnozí to takto prakti-

kovali rok co rok, aniž by si dělali nějaké starosti, co bude, až dokončí školu. Dostudovali, a když práci hned po studiu nenašli, opět si s tím těžkou hlavu nedělali. Vždyť se o ně stát postará, úřad práce jim bude hezky platit šest měsíců podporu v nezaměstnanosti v době jejich posledních „prodloužených prázdnin“. Z iniciativy Ministerstva práce a sociálních věcí by se však letos měla situace zásadně změnit. Letní brigády sjednané na základě řádných pracovních smluv podle zákoníku práce, které zajistí daňovou a pojistnou povinnost a také odpovědnost za bezpečnost práce, by se měly studentům vyplácet hned ze dvou důvodů. Jednak se příjem ze studentské brigády začít v měsících července a srpna nebude považovat

za rozhodný příjem pro nárok na dávky státní sociální podpory. Novela zákona se uplatní pro sociální příspěvek a příspěvek na bydlení náležející od 1. července 2004 a pro příspěvek na dítě náležející od 1. října 2004. Uzavírání řádných pracovních smluv by mělo být tedy i v zájmu rodičů těchto studujících nezaopatřených dětí. Pro upřesnění je třeba říci, že u příjmů ze závislé činnosti se nezapočítávají tzv. „čisté“ příjmy, které zaměstnavatel začítuje nezaopatřenému dítěti v uvedených měsících. Příjmy z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti nezapočítávají dítěte se nezapočítávají ve vyšší odpovídající částce 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za podmínky, že tato činnost trvala po celý kalendářní měsíc v době školních prázdnin.

Druhým důvodem je situace, do které se mohou

dostat absolventi škol po letošních prázdninách. Nezaměstnaní absolventi škol evidovaní na úřadech práce nebudou mít totiž automaticky nárok na podporu, pokud nesplní základní podmínku. Jako všichni ostatní budou muset mít v posledních třech letech odpracováno alespoň 12 měsíců. Do odpracované doby se absolventům budou započítávat veškeré řádné pracovní poměry, které budou zakládat účast na sociálním pojištění (pracovní poměry, dohody o pracovní činnosti atd.). Stejná pravidla platí například pro absolventy v Německu. Obdobná situace je i jinde v Evropě. Například podpora v nezaměstnanosti pro mladé Dány a Finy je podmíněna jejich účastí v rekvalifikačním kurzu. Naše úřady práce už dnes oslovují různé zaměstnavatele a zjišťují, zda jsou ochotni a schopni přijmout absolventy na praxi. Absol-

venta se pak snaží umístit do profese, která odpovídá jeho zaměření. Mzda absolventa na této dotované praxi se skládá ze dvou částí. Jednu dostává ve formě finančního příspěvku od úřadu práce a druhou od zaměstnavatele. Na vyšší finančního příspěvku se dohodne úřad práce se zaměstnavatelem. Maximální délka absolventské praxe je 12 měsíců. Ve většině případů ale trvá 3 až 6 měsíců, protože se mladí lidé tak dobře zapracují, že ve firmě zůstanou jako stálí zaměstnanci. Tento absolventský program a další nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou příčinou snížení podílu našich absolventů na celkové míře nezaměstnanosti. Doufejme, že letošní legislativní změny, které pocítí studenti už v létě, k tomu přispějí ještě výrazněji.

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUcí TISKOVÉHO ODDĚLENÍ MPSV

Poradna

Rozhodné období pro výpočet dávky nemocenské

Od 1. ledna 2004 se prodloužilo rozhodné období pro výpočet nemocenské. Jak to tedy je dnes s výpočtem nemocenské a jak se počítá s dobou, kdy jsem například byl (v rámci rozhodného období) nemocný nebo nezaměstnaný?

Nemocenské se vypočítává z denního vyměřovacího základu. Ten se stanoví tak, že hrubý příjem, z něhož se platí pojistné na sociální zabezpečení, který byl zúčtován do rozhodného období, se dělí počtem kalendářních dnů rozhodného období. Do počtu rozhodného období se nezahrnují kalendářní dny omluvené nepřítomností v práci. Vypočtený denní vyměřovací základ se redukuje; z částky nad 480 Kč do 690 Kč se započítává jen 60 % a k částce nad 690 Kč se nepřihlíží. Za prvních 14 dní trvání pracovní neschopnosti se z denního vyměřovacího základu do výše 480 Kč započítává jen 90 %.

Rozhodným obdobím je 12 kalendářních měsíců před vznikem pracovní neschopnosti, pokud zaměstnání trvalo aspoň po tuto dobu. Jestliže zaměstnanec vstoupil do

zaměstnání v průběhu těchto 12 měsíců, začíná rozhodné období vstupem do zaměstnání. Není-li v rozhodném období žádný započítatelný příjem nebo v něm není ani jeden započítatelný den, prodlužuje se rozhodné období vždy o další 3 měsíce, dokud v něm nebude jak započítatelný příjem, tak aspoň jeden započítatelný den.

Jestliže zaměstnanec uzavřel pracovní poměr od 1. května, začal pracovat 3. května, v červnu 10 dní ošetřoval nemocného pětiletého syna, v červenci měl 2 dny neplacené dovolené a 5 dní byl nemocen (pobíral nemocenského) a opět byl uznán práce-neschopným od 15. srpna, je pro výpočet nemocenského u této poslední pracovní neschopnosti rozhodným obdobím období od 3. 5. do 31. 7. Toto období má 90 kalendářních dnů, ale k 17 dnům se nepřihlíží, neboť jsou to dny omluvené nepřítomností v práci. Započítatelných dnů je tedy jen 73. Do května, června a července byl zaměstnanec zúčtován v úhrnu započítatelný příjem 29 200 Kč. Denní vyměřovací základ před

redukcí proto činí 400 Kč (29 000 Kč : 73 dny). Nemocenské činí za kalendářní den v prvních 3 kalendářních dnech pracovní neschopnosti 25 % ze 360 Kč, od 4. do 14. dne 69 % ze 360 Kč a od 15. dne 69 % ze 400 Kč.

Doba nezaměstnanosti je omluvenou nepřítomností v práci. Tato doba případně do rozhodného období pouze v případě, je-li nárok na nemocenského uplatňován z důvodu trvání ochranné lhůty. Tak například ukončili zaměstnanec pracovní poměr 30. června 2004 a v ochranné lhůtě byl uznán práce-neschopným od 9. srpna (ochranná lhůta trvala do 11. srpna), má nárok na nemocenského, protože po 30. červnu nenastoupil do jiného zaměstnání. Rozhodným obdobím je období od 1. srpna 2003 do 31. července 2004. K 31 dnům měsíce července 2004 se nepřihlíží, těchto 31 dnů se odečítá od 366 kalendářních dnů rozhodného období jako dny omluvené nepřítomností v práci bez ohledu na to, zda v této době byl či nebyl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Peněžité pomoc v mateřství

Z čeho a jakým způsobem se dnes vypočítává peněžité pomoc v mateřství? Změnilo se něco při jejím výpočtu podle novely zákona o nemocenském pojištění?

Peněžité pomoc v mateřství se vypočítává z denního vyměřovacího základu. Rozhodné období, v němž se zjišťují započítatelné příjmy a započítatelné dny, se stanovuje stejně jako pro nemocenského. Denní vyměřovací základ se redukuje stejně jako u nemocenského od 15. dne trvání pracovní neschopnosti. Peněžité pomoc v mateřství činí 69 % denního vyměřovacího základu. Pokud by denní vyměřovací základ činil 400 Kč, činila by peněžité pomoc v mateřství za kalendářní den 276 Kč (69 % ze 400 Kč). Pokud by denní vyměřovací základ před redukcí činil 700 Kč, vypočítala by se peněžité pomoc v mateřství ze 606 Kč (480 Kč + 60 % z 210 Kč, neboť k částce nad 690 Kč se nepřihlíží); činila by za kalendářní den 419 Kč (69 % z 606 Kč). U peněžité pomoci v mateřství se od 1. 1. 2004 změnilo pouze rozhodné období. Rozhodným obdobím může být, stejně jako u nemocenského, i mnoho měsíců. Tak například zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou 3. 12. 2001, po jejím skončení nastoupila ihned na rodičovskou dovolenou, opět otěhotněla, na novou mateřskou dovolenou nastoupí 10. 7. 2004. Rozhodným obdobím je období od 1. 7. 2003 do 30. 6. 2004. V tomto období měla jen rodičovskou dovolenou (jen omluvenou nepřítomnost v práci), proto se rozhodné období prodlužuje postupně vždy o 3 měsíce, až bude rozhodným obdobím období od 1. 10. 2001 do 30. 6. 2004. Teprve v posledních 3 měsících, o něž se rozhodné období prodloužilo, jsou započítatelné dny.

Českou republiku navštívil nizozemský ministr sociálních věcí a zaměstnanosti Aart J. de Geus

Otevře Nizozemsko pracovní trh už příští rok?



Tisková konference s nizozemským ministrem Aartem J. de Geusem na MPSV

Nizozemské království se stane v druhé polovině tohoto roku předsednickou zemí EU. 11. května navštívil Českou republiku nizozemský ministr sociálních věcí a zaměstnanosti Aart J. de Geus. Setkal se se svým českým protějškem, ministrem Zdeňkem Škromachem. Ten po jednání se svým kolegou prohlásil, že nizozemské představy o předsednictví jsou reálné, splnitelné a budí dobrý dojem. Na tiskové konferenci v prostorách budovy ministerstva se pak nizozemský ministr vyjádřil k situaci volného pohybu pracovních sil. Podle jeho slov by se mohl pro Čechy a Moravy otevřít nizozemský pracovní trh při dobré konstelaci už za rok.

Z projevu nizozemského ministra sociálních věcí a zaměstnanosti Aarta J. de Geuse:

„První květen tohoto roku je skutečně historickým dnem. Velmi nás těší váš vstup do Evropské unie a doufáme, že budeme dále spolupracovat v těch oblastech, ve kterých už spolupracujeme. Je to velmi důležité, protože bohatství charakteristické dlouhou dobu pro země západní Evropy je nyní ohroženo. Nacházíme se v globalizovaném světě a do světové konkurence se zapojují

i další kontinenty jako např. Asie. Je to také důležité z toho důvodu, že u občanů celé Evropy je určité očekávání z dalšího vývoje. Musíme říci, že státní správy jednotlivých členských zemí i správa EU není vždy schopna tato očekávání splnit.

Proces sjednocování Evropy je samozřejmě postupným procesem. Já bych zde chtěl zdůraznit to, že se z naší strany na celý tento vývoj díváme velmi pozitivně a že chceme zdůraznit i naše nasazení v této oblasti vůči vaší zemi.

Můj kolega, váš ministr práce a sociálních věcí, mi vyjádřil překvapení nad stanoviskem Nizozemska do jisté míry omezit volný pohyb pracovních sil. Rád bych tuto otázku vysvětlil. Nizozemsko je principiálně přesvědčeno, že volný pohyb pracovních sil je nutný. Je to důležité jak pro rozvoj ekonomiky, tak pro předávání znalostí a zkušeností, ale také pro pocit svobody občanů Evropy. Přesto jsme se rozhodli zavést přechodné období na dobu 2 let. Máme k tomu dva velké důvody: Prvním důvodem bylo zjištění, že země ležící kolem nás - zde bych chtěl říci, že jde hlavně o Německo, Rakousko, Belgie a Francii - zavedly přísná opatření, co se týká volného pohybu pracovních sil. V případě, že by Nizozemsko ponechalo volný pohyb, dostali bychom se do zcela nepředvídatelné situace. Není to jisté úplně scestná představa, že ti lidé, kteří měli v plánu pracovat v Německu, by postupovali dále a přicházeli by k nám. Tady docházíme k druhému důvodu - v Nizozemském království není v současné době potřeba velkého počtu pracovníků. Souvisí to se zvyšující se nezaměstnaností v naší zemi. Nezaměstnanost v Nizozemsku vzrostla v krátkém období ze 3-4 % na 7 %. A i když si uvědomuji, že toto procento je nižší oproti jiným, třeba právě přistupujícím zemím, tak je to samozřejmě důvod k obavám. To nás tedy dovedlo k našemu stanovisku, že chceme využít přechodného režimu. Nevzvolili jsme zvláštní, samostatný přístup k jednotlivým zemím, a to z důvodu, který jsem právě teď vysvětlil. Náš přístup nesouvisí s tou kterou zemí, ale souvisí se situací v Nizozemsku.

Podmínky pro zaměstnávání lidí ze zemí, které právě přistoupily do EU, jsou pro toto přechodné období stanoveny tak, že musí proběhnout individuální prověrka toho kterého pracovního místa a pracovníka, aby se zjistilo, zda na nizozemském pracovním trhu není jiný člověk, který by tuto funkci mohl zastávat. Je to procedura, která běžně trvá až 13 týdnů.

Je třeba říci, že bereme ohled na situaci našich zaměstnavatelů, ale i na situaci zaměstnanců z jiných

zemí tam, kde je nedostatek pracovních sil v tom kterém oboru. Víme například, že je nedostatek řidičů v mezinárodní dopravě, a tak je samozřejmě nesmysl využívat procedury trvající 13 týdnů na to, abychom si ověřili, zda není u nás řidič, který by tuto práci mohl vykonávat. To tedy znamená, že např. řidič mezinárodní dopravy z České republiky, který by chtěl pracovat u nizozemské dopravní společnosti, má možnost využít zkrácené procedury trvající 2 týdny, aby tuto práci získal.

Instituce, která v Nizozemsku ověřuje možnosti zaměstnávání a místa, jež je třeba obsadit, je Centrum pro práci a příjem (Centrum voor Werk en Inkomen). Pro období od 1. května do 1. srpna tohoto roku jsme zvolili tyto obory:

- řidiči v mezinárodní dopravě,
- námořníci a kormidelníci ve vnitrozemské vodní dopravě,
- specializované obory ve zdravotnictví,
- v masném průmyslu pak řezníci a vykostovači.

V tuto chvíli se v Nizozemském království vede diskuze na téma zaměstnávání zahraničních pracovníků v oblasti zemědělství při sklizních. Tímto praktickým řešením na toto období se již vlastně velmi blížíme volnému pohybu pracovních sil, aniž by byl uveden do chodu volný pohyb v tom rozsahu, že bychom museli po krátké době zjistit, že pro určité funkce a obory není v naší zemi uplatněn.

Navrhl jsem svému českému kolegovi, abychom se společně zamysleli nad jednotlivými procedurami a aby také v České republice byly zavedeny postupy, které povedou k podávání dobrých a aktuálních informací v této oblasti našim občanům. A pokud to bude nutné, navrhl jsem také, abychom i na politické úrovni jednali o jistých možných problémových věcech. V polovině tohoto přechodného období, tedy po době 1 roku, provedeme vyhodnocení situace, abychom případně mohli dosáhnout už dřívějšího otevření našeho pracovního trhu.

Jak získat práci v Nizozemském království

Uchazeč o zaměstnání z nových členských států EU musí získat pracovní povolení a takzvaný test obsaditelnosti místa. Pracovní povolení je cizinci uděleno pouze tehdy, pokud na dané místo nelze získat kvalifikovaného občana z Nizozemska nebo ze „starých“ členských států EU. Zaměstnavatel musí dokázat, že se všemi možnými způsoby snažil takového pracovníka najít, a tuto svou snahu musí doložit při žádosti o pracovní povolení.

Test obsaditelnosti se netýká případů pracovních míst v takzvaných necitlivých sektorech hospodářství. Jedná se o oblasti, kde existuje dlouhodobý převis poptávky po pracovní síle nad nabídkou. Tyto sektory od 1. května určuje Centrum pro práci a příjem Centrum voor Werk en Inkommen - CWI (<http://www.cwinet.nl/nl/index.asp>), které zajišťuje vydávání pracovních povolení. Uchazečům z nových členských států, kteří budou mít o práci v těchto sektorech zájem, CWI vydá pracovní povolení ve zrychleném řízení trvajícím maximálně dva týdny.

CWI je rovněž pověřeno monitorováním situace na nizozemském trhu práce. Pokud dojde ke změně situace, bude udělování pracovních povolení zpřísněno i v necitlivých sektorech. V případě pozitivního vyřízení žádosti si musí pracovník vyřadit osobní registrační číslo (takzvané SOFI číslo). SOFI číslo je nizozemskému občanu přiděleno již ve čtrnácti letech, cizím pracovníkům je toto číslo přiděleno na místním daňovém úřadě (Belastingdienst).

Povolení k pobytu

Cizinci, kteří se hodlají v Nizozemsku usadit na dobu delší než tři měsíce, jsou od 13. dubna 2004 povinni požádat o povolení k pobytu (Vergunning tot Verblif) prostřednictvím příslušného obecního úřadu. Tyto

žádosti se dosud podávaly na cizinecké policii. Posuzování žádostí (včetně korespondence se žadatelem) bude ve správě Imigrační a naturalizační služby Ministerstva spravedlnosti (www.ind.nl). Díky vstupu ČR do Evropské unie je pro české občany administrativní proces spojený se získáním povolení k pobytu jednodušší. Český občan už nemusí žádat nizozemské velvyslanectví o udělení takzvaného MVV víza s platností třiceti dní. Stejně tak už není pro vydaní povolení podmínkou negativní rentgenové vyšetření na tuberkulózu. Po příjezdu do země požádá cizinec o povolení k pobytu a zároveň podepíše prohlášení o své minulosti (prohlášení, že žadatel nemá záznam v rejstříku trestů). V souladu s výše uvedenými podmínkami je žadatel povinen předložit platný pas, ověřený rodný list, čtyři barevné fotografie pasového formátu a v případě zaměstnání pracovní smlouvu. Součástí žádosti o povolení k pobytu musí být samozřejmě důkaz o finančním zajištění žadatele, což je v případě pracovníka nebo osoby samostatně výdělečně činné dostatečný výdělek (bližší údaje na stránkách IND). Povolení k pobytu je platné jeden rok od data příjezdu do země. Povolení k pobytu se vydává ve formě kartičky s fotografií se základními osobními údaji žadatele a s dobou platnosti. Jakmile je toto povolení jednou uděleno, je prodlužováno automaticky.

Uznávání pracovních kvalifikací

V Nizozemsku - stejně jako v ostatních státech EU - jsou určité profese regulované. Znamená to, že pokud zde chcete vykonávat jednu z těchto profesí, musíte požádat o uznání vašich odborných kvalifikací. Např. pokud chcete pracovat ve zdravotnictví, musí vaši kvali-

fikaci uznat nizozemské Ministerstvo zdravotnictví. Zda je vaše profese regulovaná, či nikoliv a na jaké instituce se máte případně obrátit, si můžete ověřit na stránkách www.beroepserkenning.nl/yes1.html.

DATABÁZE PRACOVNÍCH MÍST EURES

Veřejné služby zaměstnanosti všech členských zemí EU/EHP spolupracují při výměně informací o životních pracovních podmínkách jednotlivých zemí, které lze nalézt na portále <http://europa.eu.int/eures>. Síť EURES disponuje také databází volných pracovních míst, která je zde také přístupná. Personální zázemí služeb EURES tvoří EURES poradci, kteří v rámci České republiky působí na pověřených úřadech práce v krajských městech. Pracovníci všech úřadů práce v ČR by měli být schopni žadateli o informace tohoto typu poskytnout základní informace o EURES a zprostředkovat kontakt na nejbližšího EURES poradce.

EURES Nizozemsko

Seznam EURES poradců v Nizozemsku je k dispozici na internetové adrese <http://www.europa.eu.int/eures> v sekci „Search for EURES Advisers“. Dříve než žadatel kontaktuje EURES poradce v Nizozemsku, měl by svůj požadavek konzultovat s EURES poradcem v České republice.

Existuje mnoho cest, jak si najít v Nizozemsku práci. Ačkoliv je hlavním aktérem už zmíněný CWI, na trhu existuje také mnoho regionálních inzertních novin, které nabízejí zaměstnání. V sobotním vydání všech celostátních deníků existují přílohy s pracovními příležitostmi. Uvedme například NRC Handelsblad (především mana-

Některé užitečné odkazy

Základní kontakty

Centrum pro práci a příjem: www.werk.nl
Pracovní portál: <http://workinholland.ikwilhet.nl>

Pracovní agentury pro holandsky nemluvíci uchazeče:

<http://www.undutchables.nl>
<http://www.career-abroad.com>
<http://www.kellyservices.com>
<http://www.dutchisnotrequired.nl>
<http://www.manpower.com>
<http://www.elanit.nl>
<http://www.uniquemls.com>
<http://www.sykes.com>
<http://www.bluelynx.nl>

Job servery

Carp <http://www.carp.nl>
Monsterboard <http://www.monsterboard.nl>
JobbingMall <http://www.jobbingmall.nl>
JobNews <http://www.jobnews.nl>
Vacaturebank <http://www.vacaturebank.nl>
Jobcenter <http://www.jobcenter.nl>
Medweb <http://www.medweb.nl>
Clickwork <http://www.clickwork.nl>

žerská a ekonomická místa), de Volkskrant (vzdělání a zdravotnictví), de Telegraaf nebo Algemeen Dagblad. V Holandsku rovněž vychází časopis Intermediar, který se zaměřuje především na absolventy vysokých škol a uchazeče s vyšším vzděláním. Velmi obvyklým způsobem, jak v Nizozemsku hledat práci, je také přímé oslovení potenciálních zaměstnavatelů. Nejvýznamnějším zdrojem pracovních příležitostí je ovšem internet.

VÍCE INFORMACÍ NA WWW.PORTAL.MPSV.CZ

Objednávka předplatného jen za cenu poštovního a balného!

Práce & sociální politika

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:

Příjmení a jméno:

Ulice a č. p.:

PSC, obec:

Telefon: E-mail:

Počet kusů

Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Podpis, příp. razítko

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

Předplatné je možné si objednat i prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese www.noviny-mps.v.cz.

Kaleidoskop

Nizkoprahová zařízení pro děti a mládež

NZDM jsou určena rizikovým, neorganizovaným dětem a mládeži nacházející se v obtížné životní situaci, ohrožené sociálně-patologickými jevy nebo mající vyhraněný životní styl neakceptovaný většinou společností. Základním prostředkem pro navázání kontaktu s touto cílovou skupinou je nabídka volnočasových aktivit. Pracovní skupina NZDM Královéhradeckého kraje spravuje webové stránky na adrese www.nzdm.cz, kde je možné získat bližší informace o činnosti těchto zařízení a případně diskutovat na související témata.

Strakonická OSSZ v novém

Budova Okresní správy sociálního zabezpečení ve Strakonicih v ulici Na Ohradě č. p. 498 prošla rekonstrukcí. Cílem přestavby bylo zlepšení dostupnosti, větší prostornost, zrychlení a modernizace služeb pro veřejnost. Vzniklo tak 15 klientůských pracovišť, stále přístupná recepce, pracoviště pro posuzování zdravotního stavu občanů a pokladna pro přijímání plateb v hotovosti. Do celého objektu se bez problémů dostanou i vozíčkáři.

Operační program Rozvoj lidských zdrojů slavnostně vyhlášen

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR slavnostně vyhlásilo dne 28. května Operační program Rozvoj lidských zdrojů. OP RLZ je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Celkový objem prostředků, které budou vynaloženy z ESF na aktivitu OP RLZ v letech 2004-2006, činí 318,82 mil. EUR. Na slavnostní vyhlášení OP

RLZ budou od června navazovat výzvy k předkládání grantových schémat a projektů. Bližší informace je možné najít na centrální webové stránce ESF v České republice na adrese www.esfcr.cz.

XV. sportovní hry pro mentálně postižené



V kempu Tobogán Nová Živohošť se ve dnech 25. - 27. května konaly XV. sportovní hry pro sportovce s mentálním postižením. První den se soutěžilo v plavání, následující den sportovci změřili síly v atletických disciplínách, ve stolním tenise, nohejbalu či přehazované. Poslední den vyplnily soutěže v cyklokrosu a turnaj v kopané. Každý den byl zakončený diskotékou. Všichni sportovci soutěžili v duchu fair play a hesla „Není důležité vyhrát, ale zúčastnit se“.

PŘEDSTAVUJEME

Bezpečný podnik pro PRE již podruhé

Před třemi roky bylo Pražské energetice, a. s., (dále jen PRE) uděleno poprvé čestné ocenění „Bezpečný podnik“. Poté, co v této společnosti v roce 2001 přijali závazek zlepšování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci, změnila se metodika Českého úřadu bezpečnosti práce. Přestože bylo nutné udělat v PRE velký kus práce při aplikování řízené dokumentace, nebylo vůbec snadné uspokojit zpřísněné požadavky auditu. Tato společnost byla v Praze první, která byla dle tohoto nového systému kontrolována.



Od 28. ledna do 4. března se na pracovištích PRE vstřídal osm inspektorů Inspektorátu bezpečnosti práce pro hlavní město Prahu. Předmětem dozoru byly prověrky systémů řízení bezpečnosti práce pro činnosti na elektrických zařízeních, provozu tlakových zařízení, požární ochrany, pracovních podmínek, v oblasti strojů a zařízení, svařování, dopravy, nakládání s chemickými látkami a odpady a při provozu zdvihacích zařízení. Při příležitosti slavnostního zahájení Evropského týdne BOZP 2004 v ČR v Kongresovém centru brněnského výstaviště předal 18. května pan ministr práce a sociálních věcí Ing. Škromach PRE – konkrétně řediteli divize Sítí Ing. Vladimíru Šalkovi – nový certifikát. Je to výzva i závazek

k dalšímu zkvalitňování péče o bezpečnost a ochranu zdraví při práci a o pracovní prostředí v PRE.

Pražská energetika, a. s., je regionální distribuční energetická společnost působící na území hlavního města Prahy a města Roztok u Prahy. Na tomto území o rozloze přibližně 500 km² a s cca 1,2 mil. obyvatel je společností dodavatelem elektriny pro všechny průmyslové podniky, podnikatele a domácnosti. Společnost zásobuje elektrickou energií více než 680 tisíc odběratelů. Hlavním cílem všech zaměstnanců je výrazné zvýšení kvality veškerých poskytovaných služeb, trvalé zlepšování ekonomických ukazatelů, zvýšení povědomí a osobní odpovědnosti za bezpečnost práce a své zdraví a v neposlední řadě i změna přístupu a myšlení zaměstnanců ve vztahu k zákazníkům.

Založení společnosti Pražská energetika je spjato se vznikem Elektrických podniků královského hlavního města Prahy v roce 1897. V průběhu první poloviny dvacátého století docházelo k rozvoji elektrizace hlavního města Prahy, byly uvedeny do provozu první elektrárny. V roce

1946 došlo ke znárodnění elektráren Městských podniků pražských a byl vytvořen národní podnik Středočeské elektrárny. K 1. 1. 1982 vznikl rozdělením Středočeských energetických závodů k. p. nový koncernový podnik Pražské energetické závody.

K zásadním změnám společnosti došlo po roce 1989 – postupně dochází k orientaci na konečného spotřebitele, podnik se připravoval na samostatnou existenci. Transformace byla dokončena v roce 1993 a 1. 1. 1994 vznikla Pražská energetika, a. s. privatizací jako celek. Nyní je součástí energetického holdingu Pražská energetika, holding, a. s., v němž má majoritu Hlavní město Praha.

JAROSLAV BEK
VEDOUcí ODDĚLENÍ BEZPEČNOSTI PRÁCE
A ŽIVOTNÍHO PROSTŘEDÍ
PRAŽSKÁ ENERGETIKA, A. S.

Na Interprotecu 2004 se odměňovalo

Ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach předal v úterý 18. května 2004 na brněnském výstavišti u příležitosti mezinárodního veletrhu Interprotec 2004 zástupcům osmi firem osvědčení Bezpečný podnik. Tyto podniky tak rozšířily řady zaměstnavatelů, kteří toto osvědčení dostali už v minulosti.

Osvědčení Bezpečný podnik převzali zástupci těchto firem: Kovohtutě Píbram, a. s., MIKROP ČEBÍN, a. s., SMO, a. s., TCHAS, spol. s r. o., Ingstav Ostrava, a. s., UNIPS Ostrava, a. s., Pražská energetika, a. s. a Severočeská energetika, a. s.

Současně byly vyhlášeny výsledky národního kola programu Správná praxe. Bylo nominováno šest společností. Vítězem se stala společnost ŽS Brno, a. s., závod Energetické a ekologické stavitelství, která obsahově nejvíce zapadla do pojetí Evropského týdne BOZP včetně velice přehledné a kvalitní prezentace uskutečněných aktivit s využitím podkladů vydaných VÚBP. Tato společnost se zúčastní závěrečného ceremoniálu 22. listopadu 2004 v Bilbau (Španělsko) u příležitosti ukončení Evropského týdne BOZP 2004, kde budou uděleny Evropské ceny za Správnou praxi.

Výsledky národního kola programu Správná praxe:

1. ŽS BRNO, A. S., ZÁVOD ENERGETICKÉ A EKOLOGICKÉ STAVITELSTVÍ

Charakteristika projektu:

Využití integrovaného systému managementu bezpečnosti práce k cílevědomému a komplexnímu vytváření pracovní pohody zaměstnanců s využitím zkušeností z programu Správná praxe.

2. EUROTEL PRAHA, spol. s r. o.

Charakteristika projektu:

Systém identifikace nebezpečí a hodnocení rizik ve specifických podmínkách práce na anténách systémů. Základnové stanice společnosti Eurotel Praha, aplikace zásad programu Správná praxe při práci ve výškách a nad otevřenou hloubkou.

3. J. SEIDL A spol., s. r. o., DVŮR KRÁLOVÉ N. LABEM

Charakteristika projektu:

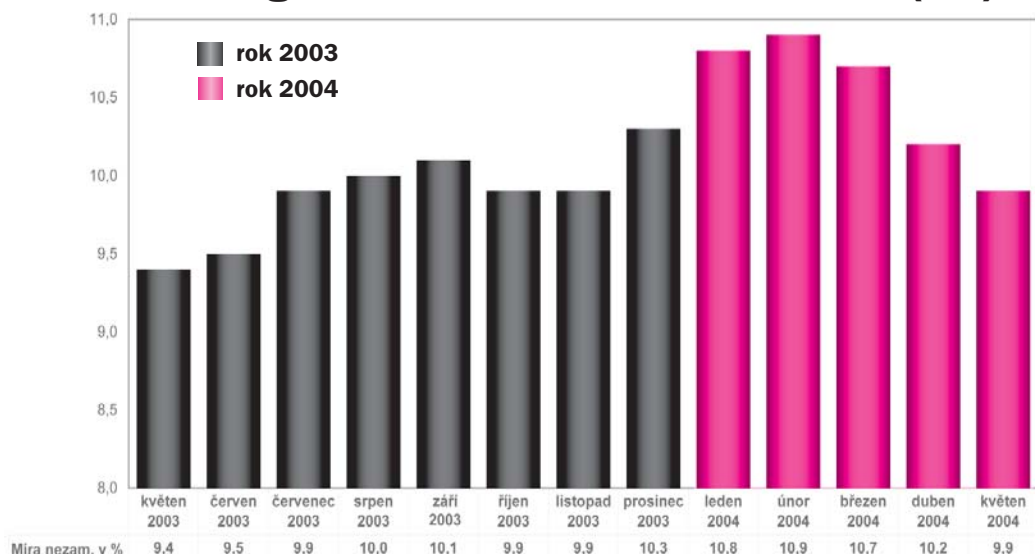
Aplikace zásad programu Správná praxe v podmínkách malých a středních stavebních podniků a využití zkušeností při přípravě zaměstnanců.



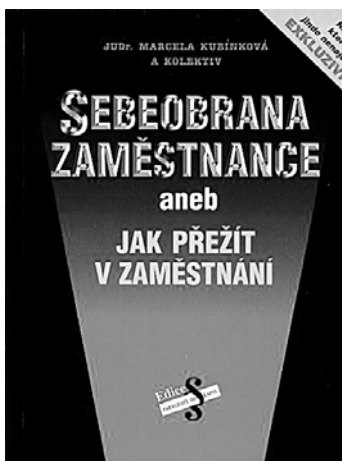
Vítězové programu Správná praxe. Zprava - Ing. František Ledabyl (1. místopředseda představenstva a personální a správní ředitel ŽS Brno, a. s., závod Energetické a ekologické stavitelství), Zdeněk Přibyl (technik jakosti závodu EES) a Jiří Šimáček (vedoucí útvaru BOZP).

Křížovka

Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (v %)



Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce do konce června. Vyrolovaný výherce obdrží publikaci Sebeobrana zaměstnance aneb jak přežít v zaměstnání autorky JUDr. M. Kubínkové a kol. z nakladatelství SONDY. Kniha je určena nejširšímu okruhu čtenářů a přináší srozumitelné rady, jak uspět v pracovních vztazích. Pokud se na vás štěstí při losování neusměje, můžete si knihu objednat na adrese: Nakladatelství SONDY, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, fax: 234 462 313, e-mail: sondy@cmkos.cz.



Tajenka z minulého čísla: „státní rozpočet není perpetuum mobile“. Publikaci Zákon o uznávání odborné kvalifikace s komentářem získává paní Ludmila Zenkerová z Prahy 4. Gratulujeme.

PARLAMENT SCHVÁLIL ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI, A TO V DOBĚ, KDY MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI OPĚT MÍRNĚ KLESÁ. MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ING. ZDENĚK ŠKROMACH VĚŘÍ, ŽE NOVÝ ZÁKON O ZAMĚSTNANOSTI JEŠTĚ VÍCE A EFEKTIVNĚJI POMŮŽE V BOJI S NEZAMĚSTNANOSTÍ: „ZÁSADNÍ JE, ŽE ZÁKON ROZVAŽUJE RUCE ÚŘADŮM PRÁCE V JEDNÁNÍ S UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ A VÍCE JE... (DÁLE VÍZ TAJENKA)“

Pomůcka: Elater, Isis, Olib	Světadíl	Svinovat	Husarský kabát	Zavinění	Druh pepře	Předložka	Zemní plyn	Pásovec třípásý	Upití	Název písmene	Kočkovitá šelma	Zpevněná moréna	Popravčí	2. díl tajenky	Domácí zvířata
Brazilský Indián						Talisman Listnatý strom						Iniciály literáta Borovského			
1. díl tajenky												Spojka Značka kosmetiky			
Tramvaj (hovor)						Útok Zpěvný hlas				Kovářik (zoolog.) Dotyčný nápoj					
Rolety					Vyměňelý kočovník Spojovací zákop				Chorvat. ostrov Karetní hra				Ruský souhlas Léčivá rostlina		
Ženské jméno				Africký savc Vysoká cepice					Hovůžek Vilpýň člověk				Lenik SPZ Třebíče		
Typ Fordu			Golfová hůl Futbalový podnik						Obarvená látka Řada stromů			Rozmrzati Glycerid			
Napodobeniny							Čerpací stanice Část rostliny				Důlní předeek Egyptská bohyně			Ostrý přízvuk Mořský losos	
Druh tabáku	SPZ Opavy Čidlo zraku					Bavlněná tkanina Čistící prášek				SPZ Ilavy Koně (hásnický)			Rýnský čum Opak světla		
Vada čoček					Svislá jeskyně Předložka				Pcháč Ouha				Předložka Značka osmia		
3. díl tajenky															
SPZ Rokycan			Zvykové právo											Jméno tenky	

„Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů“

Uplatnění metodiky v podmínkách úřadu práce v Benešově

Změny a vývoj na trhu práce s sebou přináší nutnost hledat další cesty a řešení, jak čelit zvyšujícím se počtům dlouhodobě nezaměstnaných. Již běžné není možné vystačit s ověřenými postupy práce. Proto je třeba hledat další způsoby řešení prevence nezaměstnanosti a dlouhodobé nezaměstnanosti v souladu s Opatřením 1.4 Národního akčního plánu zaměstnanosti 2003, zejména aktivací uchazečů a zájemců o zaměstnání.

Jednou z možností řešení této situace je aplikace poznatků metodiky semináře „Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů“, který je součástí projektu „Regionální informační centrum dalšího vzdělávání programu Phare 2000 - Fond rozvoje lidských zdrojů pro region Severozápad“.

V hodnotitelském semináři měli účastníci možnost ověřit si sami na sobě poznatky metodiky, mimo jiné i vedení diagnosticko-poradenského rozhovoru.

VLASTNÍ METODIKA PROJEKTU OBSAHUJE:

Skupinové poradenství

(1. Orientační test profesního typu, 2. Profesní orientace, 3. Test stylu učení, 4. Personální dotazník)

Zadání těchto dotazníků a jejich vyhodnocení zabere celkem asi 2 hodiny a je určeno pro optimální počet 12 osob. Nejedná se o psychologické testy, ale orientační dotazníky, které mají posloužit sebe-reflexi, sebezpoznaní, hlubší znalosti o profesních zájmech, cílech a hodnotách klienta.

Průběhu vyšetření ve skupině je přítomen poradce, který zodpovídá případné dotazy a dělá průběžné záznamy z pozorování do připravené posuzovací škály. Kromě slovního vyjádření pocitů hodnotitele je hodnocen klient pomocí tradiční klasifikační stupnice 1 až 5. V posuzovací škále se hodnotí (vzhled - zevnějšek, společenské vystupování, komunikativnost, řečový projev - vyjadřování, sebejistota, aktivita, pružnost, celkové hodnocení). Dále se hodnotí míra vnitřní motivace.

Individuální poradenství

Po vyplnění dotazníků jedná poradce jednotlivě s každým uchazečem a probere s ním další možnosti pracovního uplatnění, reorientace či rekvalifikace.

Individuální poradenská technika obsahuje:

1. Vlastní zhodnocení údajů ze skupinového poradenství.
2. Vedení rozhovoru s důrazem na rozbor vnitřní motivovanosti a klíčových a problémových bodů.
3. Shrnutí výsledků a doporučení:
 - a) doporučení k okruhu možných pracovních uplatnění či rekvalifikací,

- b) další jednání o vhodném výběru alternativ vedoucích k uplatnění na trhu práce.

Vlastní aplikace metodiky v podmínkách ÚP v Benešově

Vzhledem k tomu, že v rámci Pilotního projektu - semináře byl dán volný prostor frekventantům k využití metodiky při poradenské práci, je její využití možné doložit následujícími výsledky.

Uplatnění metodiky při individuálním poradenství je účinné (při stanovení subjektivně-objektivní anamnézy v rámci seznámení se s problémem klienta při zahájení Programu poradenství pro pracovní rehabilitaci a dlouhodobě nezaměstnané). Zejména metoda Personální dotazník v kombinaci s hodnotící škálou podněcuje klienta vhodně volenými otázkami ke spolupráci a umožňuje tak stanovit další postup řešení.

V průběhu 1. pololetí roku 2003 byla tato metodika použita při poradenské práci s 20 uchazeči o zaměstnání, převážně se zdravotními handicap, z nichž 15 později našlo uplatnění na trhu práce. Ve 2. pololetí roku 2003 s metodikou pracovalo 60 uchazečů o zaměstnání, z nichž následně 49 se opět uplatnilo na trhu práce.

Úspěšně je metodika využívána i v rámci skupinového poradenství (JOB - CLUBU).

Protože JOB - CLUB není jednodenním kontaktem se skupinou klientů, vytváří práce s dotazníky a jejich následné vyhodnocení tematickou náplň práce v průběhu 3 skupinových setkání.

Ve 2. pololetí roku 2003 se skupinové práce v JOB-CLUBU zúčastnilo 25 uchazečů o zaměstnání, z nichž 14 po absolvování těchto setkání a za pomoci dalšího individuálního poradenství úspěšně vstoupilo na trh práce.

Další možnosti využití metodiky „Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů“ se ověřilo při poradenské činnosti v rámci Informačních poradenských středisek (IPS). Zejména z důvodu snadné přenosnosti dotazníků (možnost aplikace „tužka a papír“) jsou s úspěchem využívány v rámci terénního poradenství na základních školách (besedy s tematikou volby povolání se žáky 8. a 9. ročníků). Obdobně se metodika uplatňuje i při besedách na středních školách a SOU.

„Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů“ se také úspěšně uplatnila při individuálním poradenství v rámci výběru vhodné rekvalifikace ke změně povolání.

Rozvoj klíčových dovedností pro další vzdělávání

Dalším výstupem projektu Regionálního informačního centra dalšího vzdělávání je motivačně vzdělávací program „Rozvoj klíčových dovedností pro další vzdělávání“, tematicky rozčleněný do pěti

modulů nazvaných: Jak pozitivně komunikovat a prezentovat sám sebe, Jak efektivně pracovat s informacemi, Jak se efektivně učit, Jak správně psát, Jak se připravovat na zkoušky.

Tento manuál určený uchazečům o zaměstnání (zejména mladší věkové kategorie - absolventům středních a vyšších odborných škol), zaměřený na dovednosti a návyky potřebné pro celoživotní vzdělávání, nachází opět úspěšně uplatnění při poradenských aktivitách zejména při setkáních JOB - CLUBU.

Nejnovější uplatnění metodiky „Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů“ v rámci aplikace Individuálních akčních plánů (IAP)

IAP (Individuální akční plán) je jednou z poradenských technik, která má přispět ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce a k prevenci dlouhodobé nezaměstnanosti. Jde o dlouhodobý proces poradenských aktivit směřující k aktivizaci uchazeče o zaměstnání a vytvoření prostoru pro to, aby mohl převzít odpovědnost sám za sebe.

IAP vychází z každoročních Národních akčních plánů zaměstnanosti. V zásadě se jedná o postupně zavádění preventivních programů k omezení přílivu uchazečů o zaměstnání do dlouhodobé nezaměstnanosti do 6 měsíců evidence mladých do 25 let (program první příležitosti) a do 12 měsíců evidence dospělých nad 25 let (program Nový start).

Vzhledem k zatím krátkodobé realizaci IAP není možné výsledky prokazatelně statisticky doložit. Nicméně dle dílčích výsledků je možné uvažovat, že Diagnostika profesní orientace a studijních předpokladů najde své uplatnění jako součást všech typických poradenských aktivit, tj. individuálního a skupinového poradenství, při činnosti IPS i při výběru vhodné rekvalifikace.

Diagnostika profesní orientace se zatím jeví jako úspěšný návazný modul další poradenské aktivity ISTP (Integrovaný systém typových pozic), zejména při doplnění stanovené Analýzy individuálního potenciálu u motivovaných klientů. Spojení těchto 2 poradenských aktivit může vytvořit podmínky pro základní formu interní diagnostiky úřadu práce.

V rámci zařazení Diagnostiky profesní orientace a studijních předpokladů jako aktivity IAP je možné využít typ aktivity JINÉ.

Celkově je možné Diagnostiku profesní orientace hodnotit jako všestranně účinnou poradenskou aktivitu, která působí iniciativně na většinu kategorií uchazečů o zaměstnání majících obtíže při hledání svého uplatnění na trhu práce. Samozřejmě není možné očekávat, že pouze tato aktivita přispěje k vyřešení problému nezaměstnanosti, nicméně vytváří příznivé podmínky, které v kombinaci s vhodnou a účelnou aplikací nástrojů APZ (aktivní politiky zaměstnanosti), zejména cílenou rekvalifikací a vytvářením pracovních míst, pomohou eliminovat nejcitelnější projevy nezaměstnanosti.

Mgr. LUBOŠ CHALUPECKÝ, VEDOUcí ODD. PORADENSTVÍ A REKVALIFIKACE ÚP V BENEŠOVĚ

NEZAMĚSTANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - V.

Pardubický kraj

Svou rozlohou 4519 km² (5,73 % plochy ČR) je Pardubický kraj čtvrtým nejmenším krajem ČR (bez hlavního města Prahy). Z celkové výměry kraje připadá 60,8 % na zemědělskou půdu a lesní pozemky pokrývají 29,3 % kraje. Podstatná část kraje leží v povodí horního toku Labe, východní části patří k povodí řeky Moravy. Členitost reliéfu kraje, řada chráněných krajinných oblastí, národních přírodních rezervací, přírodních parků, přírodních rezervací, přírodních památek a památných stromů s sebou přináší atraktivní podmínky pro rozvoj turistiky a cestovního ruchu.

Pardubický kraj má velice výhodnou polohu z hlediska dopravního spojení. Největší města kraje, Pardubice a Chrudim, od sebe dělí jen pár kilometrů. Vytvářejí společný ekonomický prostor, napojený na hlavní komunikace: evropský železniční koridor a mezinárodní letiště, Labe splavné až do Chvalčovic, napojení na připravovaný dálniční systém. Pardubický kraj patří mezi hospodářsky nejrozvinutější části České republiky, přesto si však dokázal uchovat své přírodní bohatství. A nejsou to jen rozsáhlé krajinné oblasti, přírodní rezervace a přírodní památky - ochrana přírody patří mezi priority Pardubického kraje.

Pardubický kraj má i značný celostátní hospodářský význam, který je zdůrazněn průtahem tratí evropského železničního rychlostního koridoru s důležitými křižovatkami Pardubice a Česká Třebová. Významnými energetickými zdroji jsou elektrárny Chvalčovice a Opavice. Celý region lze charakterizovat jako průmyslově zemědělský. K vysoce produktivním zemědělským oblastem patří Polabská nížina, která se rozkládá na téměř polovinu území kraje. Hospodářský význam kraje dotvářejí také průmyslové podniky zaměřené především na průmysl chemický, textilní, elektrotechnický, dřevozpracující, strojírenský, energetiku a stavebnictví.

Pardubický kraj složený ze čtyř okresů - Chrudimského, Pardubického, Svitavského a Ústecko-Orlického - má 453 obcí (6. největší počet obcí mezi 14 kraji ČR) s průměrným počtem 1127 obyvatel (10. pořadí mezi 14 kraji ČR).

ZAMĚSTANOST

V průběhu roku 2003 mírně stoupl celkový počet zaměstnavatelů v kraji (růst o 2,6 %). Počet zaměstnavatelů s počtem zaměstnanců nad 25 osob mírně klesl o 0,4 %, naopak počet zaměstnavatelů do 25 osob se zvýšil o 3 %. Zvýšení počtu zaměstnavatelů v drobném a středním podnikání jsme zaznamenali ve všech okresech kraje. Z celkového počtu zaměstnavatelů

prevažovali z 88 % zaměstnavatelé s počtem zaměstnanců do 25 osob, stejně jako v roce 2002. Nejvíce zaměstnavatelů působilo v okrese Pardubice (35,6 %), dále v okrese Ústí nad Orlicí (26,4 %), Chrudimí (19,8 %) a Svitavách (18,2 %).

Celkový počet zaměstnanců v kraji za rok 2003 klesl o 6,9 %. Pokles počtu zaměstnanců u firem nad 25 osob (o 12,2 %) byl zmírněn růstem počtu zaměstnanců u firem do 25 osob (o 3,7 %) a osob samostatně výdělečně činných (o 1,1 %). Trend poklesu celkového počtu zaměstnanců daný poklesem počtu zaměstnanců ve firmách nad 25 osob a růst počtu osob samostatně výdělečně činných byl patrný ve všech okresech kraje. Oproti roku 2002 klesl v kraji podíl zaměstnanců pracujících ve firmách nad 25 osob na 63,9 % a stoupl počet zaměstnanců pracujících u drobných a středních firem na 19,3 % a počet osob samostatně výdělečně činných na 16,8 %.

Volná pracovní místa

V průběhu roku 2003 došlo ke zvýšení celkového počtu hlášených volných míst v kraji při pokračujícím růstu počtu uchazečů v evidenci. Situace na krajském trhu práce v roce 2003 byla proměnlivá. Po zlepšování v 1. pololetí 2003 došlo v 2. pololetí ke zhoršení situace. Celkový počet volných míst sice rostl (o 19,1 %), ale rostl i počet uchazečů v evidenci o 9,5 %. Tento trend zaznamenaly všechny okresy v kraji s výjimkou okresu Pardubice, kde počet volných míst v průběhu roku klesal.

V důsledku těchto posunů došlo ke snížení počtu uchazečů na jedno volné místo z 11 uchazečů na 9,9 v závěru roku. Nejhůře se uplatňovali uchazeči bez vzdělání (138 uchazečů na jedno místo), dále se středním odborným vzděláním s maturitou (14,6 uchazečů na jedno místo), se středním všeobecným (13,4 uchazečů na jedno místo). Nejméně uchazečů na jedno volné místo po celý rok připadalo na vysokoškolsky vzdělané uchazeče (4-5,8 uchazečů na jedno volné místo).

Údaje k 1. 6. 2004 okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášení uchazečů	vyřazení uchazečů	z toho umístění uchazečů	počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezaměst. v %	přínosek neucit. uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdil proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS				ke konci měsíce	rozdil proti min. měsíci			
Chrudim	4833	-333	447	944	460	793	643	541	42	8,9	9,1	-6,4
Pardubice	5645	-113	428	1168	762	875	671	570	77	9,9	6,9	-2
Svitavy	6193	-66	502	997	587	653	484	573	1	10,8	12,3	-1,1
Ústí nad Orlicí	5441	-271	460	709	558	829	573	726	83	7,5	7,8	-4,7
Pardubický kraj	22 112	-783	1837	3818	2367	3150	2371	2410	203	9,2	8,7	-3,4

V průběhu roku 2003 stoupl počet míst vhodných pro osoby se ZPS na 5,1 % (v roce 2002 3,6 %) a počet míst vhodných pro absolventy a mladistvé na 25,6 % (v roce 2002 20,8 %).

Nejvíce volných míst bylo k dispozici v okrese Ústí nad Orlicí (37,9 %), dále v okrese Svitavy 30,4 %, v okrese Chrudim 17,9 % a v okrese Pardubice 13,8 %.

Z hlediska vzdělání přetrvává největší zájem ze strany zaměstnavatelů o uchazeče s kvalifikací střední odborné (40,6 % ze všech míst) a se základním vzděláním (40,1 % ze všech míst). Tento trend poptávky byl shodný ve všech okresech v kraji.

NEZAMĚSTANOST

Pardubický kraj se pohyboval na 7. místě v porovnání s ostatními kraji ČR z hlediska míry nezaměstnanosti. Průměrnou hodnotou míry nezaměstnanosti 8,6 % byl Pardubický kraj po celý rok pod celostátním průměrem 9,9 %. Nejvyšší míru nezaměstnanosti zaznamenal okres Svitavy 13,4 %, dále okres Chrudim 10,4 %, okres Ústí nad Orlicí 8,4 % a nejmenší míru nezaměstnanosti měl okres Pardubice 7,2 %. V porovnání s rokem 2002 došlo ve všech okresech kraje ke zvýšení míry nezaměstnanosti a počtu evidovaných uchazečů. Počet uchazečů pobírajících hmotné zabezpečení rostl ve všech okresech kraje s výjimkou okresu Svitavy, kde došlo k poklesu.

STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Ženy tvořily 51,5 % z celkového počtu uchazečů. V porovnání s rokem 2002 došlo ke zvýšení o 0,3 %. Počet absolventů a mladistvých se v roce 2003 snížil na 10,1 % vlivem změny struktury absolventa. Počet uchazečů se ZPS se v roce 2003 zvýšil na 15,8 % (v roce 2002 15,1 %), což byl negativní jev ve struktuře uchazečů.

Ve sledovaném období bylo v kraji nejvíce uchazečů ve stupni vzdělání střední odborné

(48,6 %). Druhou nejčetnější skupinu tvořili uchazeči se základním vzděláním (26,6 %). S 18,9 % následovala skupina uchazečů se středním odborným vzděláním s maturitou. Toto rozdělení vzdělanostní struktury uchazečů bylo stejné ve všech okresech kraje.

V roce 2003 došlo k absolutnímu zvýšení počtu uchazečů ve všech věkových kategoriích. Nejčetnější věkovou skupinou v kraji i v okresech byli uchazeči ve věku 20-24 let (15,8 %) stejně jako v letech předcházejících. Společně s uchazeči do 19 let tvořili 22,2 % ze všech uchazečů a zůstali problémovou skupinou. Podíl uchazečů v produktivním věku 25-44 let stagnoval na 44,4 %. Uchazeči ve věku 45-60 let tvořili 32,5 %. Uvnitř této kategorie došlo k výraznému zvýšení počtu uchazečů ve věku 55-59 let o 26,6 %. K výraznému zvýšení počtu uchazečů došlo i ve věkové kategorii nad 60 let o 164,3 %. Pro krajský trh práce byly obě věkové kategorie 45-60 a nad 60 let problémové.

V průběhu roku 2003 se prodloužila průměrná délka evidence evidovaných uchazečů o 28,5 dne, tj. o 6,3 %, a to ve všech okresech kraje. Největší nárůst délky evidence byl v okresech Svitavy o 69 dnů a v Ústí nad Orlicí o 26 dnů. Společnými příčinami byl nárůst počtu uchazečů se ZPS s nevyhovujícím vzděláním, uchazečů s věkem nad 50 let a dlouhodobě evidovaných uchazečů. Nejdéle v evidenci byli uchazeči v okrese Svitavy (583 dnů), dále v okrese Ústí nad Orlicí (464 dnů), v okrese Chrudim (421 dnů) a v okrese Pardubice (329 dnů).

Aktivní politika zaměstnanosti

Celkové výdaje na politiku zaměstnanosti v roce 2003 se v kraji zvýšily. Z celkové částky náklady na pasivní politiku zaměstnanosti činily 344 089 tis. Kč (77,6 %) a náklady na aktivní politiku zaměstnanosti činily 119 375 tis. Kč (22,4 %). Oproti roku 2002 došlo ke zvýšení

prostředků na pasivní politiku zaměstnanosti.

Nejvíce prostředků na APZ v kraji vynaložil okres Svitavy (34,2 %), dále okres Chrudim (26,1 %), okres Pardubice (24,2 %) a okres Ústí nad Orlicí (15,5 %).

Ze všech nástrojů APZ byly nejvíce využívány veřejné prospěšné práce (30,8 %), kde došlo oproti roku 2002 ke zvýšení finančních prostředků o 8,1 %. Na tvorbu společensky účelných míst bylo vyčerpáno 22,8 % prostředků APZ kraje, z toho 17,9 % na mzdy, 3,2 % na OSVC a 1,7 % na zřízení nových míst. Celých 18,7 % prostředků APZ se vynaložilo na podporu zaměstnání osob se ZPS v chráněných dílnách a pracovištích (z toho 13,8 % na provoz a 4,9 % na zřízení nových míst). Výdaje na absolventská místa se podílely 15,6 % na celkových nákladech na APZ. Rekvalifikace vyčerpaly 11,9 % všech prostředků APZ kraje a oproti roku 2002 došlo k navýšení čerpání.

Předpokládaný vývoj v kraji

Pardubický kraj jako všechny kraje ovlivní vstup ČR do Evropské unie. Očekáváme prohloubení nepříznivé situace na krajském trhu práce, počet uchazečů poroste až na počet 27 000 a míra nezaměstnanosti může vyšplhat až na hodnotu 11 %.

Zatímco do Pardubického okresu, hlavně mikroregionu Pardubicka, je umístěno již několik významných zahraničních investic a další investoři zájem projevují, ostatní okresy na své příležitosti čekají. Předpokladem umístění zahraničních investic je vytvoření podmínek pro podnikání z úrovně místní samosprávy (podnikatelské inkubátory, průmyslové zóny, infrastruktura atd.).

Prioritním místním faktorem je i téměř dokončená restrukturalizace a neexistence problémových útulových odvětví v kraji (hornictví, hutnictví).

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE PARDUBICE

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Vymýtí nucenou práci v zemích třetího světa

V Brazílii postihuje podle oficiálních odhadů nucená práce 30 000 až 40 000 mužů, žen a dětí. Přesné údaje není možné zjistit, protože se vyskytuje v odlehlých místech a je tajana. Může mít mnoho forem, trvat jen sezónně nebo i několik let. Nový brazilský prezident Lula da Silva otevřeně pojmenoval realitu nucené práce a formálně se zavázal, že tyto nekalé praktiky vymytí. Byla zahájena iniciativa nazvaná „Plano nacional para erradicação do trabalho escravo“. Do tohoto plánu na vymýcení nucené práce je zapojena velká část státního aparátu.

Cílené zadlužování obětí nucené práce

Nucená práce v Brazílii je téměř vždy svázána se zadlužením a často se vyskytuje v odlehlých zemědělských oblastech. Dluh vzniká tím, že oběti dostanou malou zálohu a pak se jim účtuje cestovné, noclehy, jídlo a pití za dobu, než je dovezou na místo, kde začnou pracovat.

Najímají je zprostředkovatelé, kterým lidé říkají „gatos“ (kočky). Ti využívají zranitelnosti armády chudých a nezaměstnaných. V severovýchodní Brazílii, odkud se rekrutuje většina lidí k nucené práci, dospěl oficiální odhad k 49 % obyvatel žijících pod hranicí chudoby. Mnoho lidí je v situaci, že přijmou jakoukoli nabídku práce v naději, že se vymaní z chudoby, strádání a nečinnosti a že pomohou přežít svým rodinám. Gatos navštěvují malá města a vesnice a vyhledávají oběti schopné těžké práce. Jsou to vždy chudí lidé bez vzdělání, kteří uvěří slibům stabilní práce a dobrých výdělků. Najatí lidé jsou pak odvázeni do sběrných středisek, většinou v jiném státě, stovky kilometrů od svých domovů. Tam jsou ubytováni několik dní až týdnů. Když takto čekají v provizorních ubytovnách, neustále jim „narůstá dluh“. Teprve potom jsou rozvázeni na farmy a jiná místa, kde začnou pracovat.

Větší část jejich mzdy se sráží jako splátky na dluh, ale vše je zařízeno tak, že stále nemohou dluh splatit. Na odlehlých místech provozují majitelé půdy obchody, kde prodávají jídlo, pití a další běžné věci za přemrštěné ceny. Dělníkům řeknou, že se o ceny nemusejí starat a že se vše řádně vyúčtuje. Když je jejich - často sezonní - práce skončena, při vyúčtování zjistí, že jim nic nezbylo. Nezbyde pochopitelně nic ani pro jejich rodiny, které dál žijí v bídě. Místa, kde pracují, jsou většinou v Amazonské oblasti, na „dalekém západě“, jak v Brazílii říkají okraji džungle. Brazilští inspektorů líčí, že v jednom případě cestoval lodí a pak pěšky dva týdny, aby se dostal do míst, kde tito lidé pracují, a i pak většinu z nich nemohl najít. Tito brazilští nucení pracovníci jsou příkladem skrytého globálního jevu, který postihuje miliony lidí zejména v rozvojových zemích. Vyskytuje se však i ve vyspělých zemích. Jde o problém, s nímž se s podporou mezinárodního společenství potýkají vlády i organizace občanské společnosti.

Plán na vymýcení nucené práce

V rámci plánu, do jehož realizace je zapojena velká část státního aparátu, se organizují razie inspektorů na rančích, v místech těžby dřeva a v dolech. Inspekční týmy většinou organizují svou práci na základě informací pracovníků, kterým se podařilo z míst nucené práce utéct. Většina odhalených případů nucené práce byla ve státech Bahia a Mato Grosso. Zatím největší úspěch zaznamenala operace ve státě Bahia, kde bylo nejednou osvobozeno 850 pracovníků. V roce 2003 bylo takto odhaleno 4779 případů nucené práce.

Vláda ukládá majitelům podniků používajících tuto praxi vysoké pokuty a organizátorům hrozí vysoké tresty. Nové právní předpisy umožňují konfiskaci podniků a zařízení, kde se nucená práce používá. Takto získané prostředky se využívají k vyplacení náhrad nuceným pracovníkům a částečně k úhradě výdajů spojených s inspekční činností. Důležitou součástí úsilí o vymýcení nucené práce je také zvýšení informovanosti lidí, zejména potenciálních obětí této praxe.

Hlavní roli v tom sehrávají organizace pracovníků, zejména brazilská národní konfederace pracovníků v zemědělství. Místní organizace informují lidi o podmínkách práce ve vzdálených oblastech a upozorňují na možná zneužití. Úsilí brazilské vlády podporuje projekt, který organizuje ILO a jehož součástí je podpora mobilních inspekčních týmů, informační kampaň a rehabilitace osvobozených nucených pracovníků. Všichni zúčastnění si uvědomují nesnadnost stanovených úkolů: komplexní povahu najímání pracovníků, odlehlost oblastí, kde tito lidé pracují, a hlavně vysoký výskyt chudoby, kdy čtvrtina obyvatel země má nižší příjem než 2 dolary denně. Dalším faktorem je, že v některých případech se nucená práce obtížně prokazuje a že bohaté majitele půdy nebylo možné až donedávna postihnout. I dnes mají na vlivných místech mnoho přátel a informátorů. Pracovníci, kteří se odhodlají obrátit se s udáním na úřady, riskují odvetu, která může být drastická. 28. ledna 2004 byli dokonce zavražděni čtyři vládní inspektorů v oblasti, kde se pěstuje soja. Tato tragická událost vedla k výzvám, aby byly přijaty nové předpisy umožňující konfiskaci půdy v případech, kde byla zjištěna nucená práce. Předseda brazilského nejvyššího soudu prohlásil nucenou práci za ostudu lidstva, s kterou je třeba skoncovat. Dále prohlásil: „Potřebujeme účinnější zákony. Toho, kdo nerespektuje lidská práva, kdo zbavuje lidi důstojnosti, musíme účinněji trestat.“

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABES

Azbest vyvolává choroby z povolání

Azbest se dříve univerzálně používal jako izolační ohnivzdorný materiál. U pracovníků, kteří s ním při zpracování přišli do styku, však i po dlouhé době od expozice vyvolává řadu onemocnění. Z hlediska bezpečnosti práce tak jeho využití představuje velký problém. Podle odhadů ILO v důsledku expozice azbestu již v celosvětovém měřítku zemřelo nejméně 100 000 lidí. V současné době mesothelioma zabíjí v USA ročně 3000 lidí, v Evropě 5000 a očekává se, že se tyto počty budou ještě zvyšovat. Je tedy možné mluvit o azbestové epidemii.

Hebbon Bridge, malé městečko v pahorkatinné severní Anglii, je dnes cílem turistů. Dříve však bylo střediskem průmyslové revoluce a závodů na výrobu vlněných a bavlněných látek. Býval zde i velký podnik na výrobu z azbestu. I když byl už před mnoha lety zavřen, pozůstatky jsou stále patrné - uzavřená skládka odpadu a zdravotní potíže mnoha místních obyvatel. Místní noviny stále přinášejí zprávy o úmrtí bývalých zaměstnanců na nemoci vyvolané azbestovým prachem, včetně rakoviny.

Toto idylické anglické městečko zdaleka není jedinou postiženou oblastí. Ve Slovinsku je v podobné krajině město Nova Gorica, které bylo střediskem jugoslávského průmyslu azbestu po 70 let. V minulém roce tam byla organizována mezinárodní konference věnovaná problémům onemocnění způsobených azbestem. Generální tajemník federací globálních odborů upozornil zejména na situaci v Jižní Africe, kde byly zaměstnány i děti bez jakékoli ochrany na velmi rizikové práci. Třídily azbest holými rukama a šlapaly v azbestovém prachu bosýma nohama.

Azbest se dříve považoval za „záračný nerost“ pro své izolační vlastnosti. Dnes víme, že expozice azbestovému prachu vede k závažným onemocněním a smrti. Mesothelioma, rakovinový nádor ve výstelce plic, se vyvíjí zvolna, obvykle 30 až 40 let, ale pak způsobuje rychlou smrt. Expozice azbestu způsobuje i jiné druhy rakoviny, zejména rakovinu plic, opět s dlouhou latentní dobou, a také jiné nemoci, například azbestózu způsobující velké potíže při dýchání a případně i smrt.

V řadě zemí se postižení lidé a jejich rodiny obrátili na soud, žalují své zaměstnavatele a platí vysoké honoráře právníkům. Ve Spojených státech ztroskotal návrh, aby firmy a pojišťovny vytvořily fond na odškodňování obětí. Dohodly se sice, že tento fond

budou dotovat částkou 114 miliard dolarů, tato částka je však o 40 miliard nižší, než částka stanovená po diskuzi v Senátu. V dohledné době bude vymáhání náhrad nadále předmětem soudních sporů, podobně jako v jiných zemích. Ve Velké Británii byla v roce 2002 vyřešena alespoň jedna z nejasností: soud odmítl argument, že firmy se mohou zbavit své odpovědnosti, když prokážou, že k expozici pracovníka došlo ve více podnicích. Toto rozhodnutí by mohlo stát pojišťovny odhadem 6 až 18 miliard liber.

Velký problém tvoří také platební neschopnost firem. Obavy z ní přiměly postižené z Jižní Afriky k přijetí mimosoudního vyrovnání ve sporu s firmou s ústředím ve Velké Británii. V Nizozemsku byl z iniciativy vlády, zaměstnavatelů a pojišťoven zřízen institut pro oběti azbestu, který působí jako zprostředkovatel sporů mezi zaměstnavateli a pracovníky na bázi dohodnutých částek odškodnění. Podobné řešení navrhl i největší firma v Austrálii, objevily se však námitky, že navrhovaný objem fondu nepokryje všechny náklady na odškodnění.

Vzhledem k dlouhé latentní době potrvá ještě řadu let, než budou poslední spory vyřešeny. Tím však problém nekončí. V mnohých částech světa se stále používá bílý azbest. Umluva ILO č. 162 z r. 1986 o bezpečném používání azbestu zakazuje používat jen některé druhy azbestu a ratifikovalo ji jen 27 z 177 členských států. Znamená to, že přes známá rizika je stále ještě možné, aby mnoho lidí stále mohlo pracovat s materiály, jejichž účinky se mohou fatálně projevit až po uplynutí mnoha let.

ILO se snaží přimět členské státy, aby se řídily ustanoveními této úmluvy a na ni navazujícího doporučení č. 177 a plně zajistily ochranu pracovníků s cílem předcházet lidskému utrpení i následným vlekým právním sporům.

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABES



© International Labour Organization/ Marcel Crozet



Některé důležité údaje

(platnost k 1. červnu 2004)

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (ŽM měsíčně) od 1. 10. 2001	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:	děti do 6 let věku 1690 Kč, 6-10 let 1890 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2450 Kč, ostatní občané 2320 Kč
	částka na domácnost:	jednotlivec 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA * od 1. 1. 2004	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	6700 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 39,60 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2004	1. tarifní stupeň:	39,60 Kč/hod. (6700 Kč/měs.)
	2. tarifní stupeň:	41,30 Kč/hod. (7000 Kč/měs.)
	3. tarifní stupeň:	43,10 Kč/hod. (7300 Kč/měs.)
	4. tarifní stupeň:	45,50 Kč/hod. (7700 Kč/měs.)
	5. tarifní stupeň:	48,40 Kč/hod. (8200 Kč/měs.)
	6. tarifní stupeň:	52,00 Kč/hod. (8800 Kč/měs.)
	7. tarifní stupeň:	56,10 Kč/hod. (9500 Kč/měs.)
	8. tarifní stupeň:	60,80 Kč/hod. (10 300 Kč/měs.)
	9. tarifní stupeň:	66,10 Kč/hod. (11 200 Kč/měs.)
	10. tarifní stupeň:	72,60 Kč/hod. (12 300 Kč/měs.)
	11. tarifní stupeň:	80,30 Kč/hod. (13 600 Kč/měs.)
	12. tarifní stupeň:	89,20 Kč/hod. (15 100 Kč/měs.)
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2004	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednodopá vozidla a tříkolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč
	průměrné ceny PH:	Benzin 910 Speciál 23,90 Kč; benzin 910 Normal 24,20 Kč; Benzin 950 Super 24,30 Kč; benzin 980 Super plus 28,50 Kč; motorová nafta 21,30 Kč

NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu Denní vyměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá 90 %, z částky 480-690 Kč 80 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalendářního dne prac. neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá v plné výši, z částky 480-690 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží.	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z vyměřovacího základu: u organizace a malé organizace: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ u zaměstnanců: 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP	
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTNÍ *	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	rodičovský příspěvek:	1,54násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	zaopatřovací příspěvek:	0,67násobek částky ZM na osobní potřeby oprávněné osoby
	porodné:	1 dítě - 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti - 6násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí - 10násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby
	pohřebné:	5000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, květen 2004 9,9 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 5. 2004	celkem: 520 442		
	z toho: 266 934 žen 72 871 občanů se změněnou pracovní schopností 42 397 absolventů škol a mladistvých		
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 5. 2004	celkem za ČR: 44 660		
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2004: 11,7		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE HMATNÉHO ZABEZP. UCHAZEČŮ O ZAM. **	k 31. 3. 2004: 3480 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (za rok 2003)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 1067		
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 37 486 smrtelné úrazy: 171		
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	za r. 2003: 80 898		
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v roce 2003 v tis. Kč	celkem: 218 273 277		
	v tom:		
	starobní	156 272 739	
	plný invalidní	31 531 091	
	částečný invalidní	9 135 380	
	vдовecký	17 343 241	
sirotčí	1 486 902		
	2 503 944		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2002 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 15 957 Kč, PS 16 013 Kč, NS 15 322 Kč 2003 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 956 Kč, NS 16 785 Kč za 1. čtvrtletí 2004 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 16 722 Kč, PS 16 954 Kč, NS 15 950 Kč		
	absolutní údaje	relativní údaje	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** za rok 2003 ²⁾	snítky	48 943	4,8
	rozvody	32 824	3,2
	živé narození	93 685	9,2
	zemřelí	111 288	10,9
	celkový přírůstek	8186	0,8
	střední stav obvat.	10 201 651	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÉ POJISTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2003	4 042 129
		3. čtvrtletí 2003	3 998 584
		1. čtvrtletí 2004	4 017 231
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2003	980 182
		3. čtvrtletí 2003	1 000 657
		1. čtvrtletí 2004	975 371
	OSVČ povinné platí zálohy na důchodové pojištění	1. čtvrtletí 2003	639 317
		3. čtvrtletí 2003	650 326
		1. čtvrtletí 2004	652 532

TABULKU PŘIPRAVILA JIŘENA DLESKOVÁ

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV

*** pramen ČSÚ

**** pramen ČSSZ

2) předběžné údaje