



NOVÝ ZÁKON O SOCIÁLNÍCH SLUŽBÁCH
Každý má mít právo spolutřídění o řešení své sociální situace

čtete na straně 6



ŘETĚZENÍ PRACOVNÍCH SMLUV
Proč se bránit opakovanému uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

čtete na straně 3



PRÁCE VE VELKÉ BRITÁNII
Pár rad a návodů, než se vydáte na cestu

čtete na straně 4

Osoby se zdravotním postižením mají právo na svou rehabilitaci

Handicapy postižených by měly zmizet

Ministerstvo práce a sociálních věcí má připravený návrh věcného záměru zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Tento věcný záměr, který byl dne 3. června 2004 rozeslán do vnějšího připomínkového řízení, řeší některé základní nedostatky v oblasti poskytování rehabilitace osobám se zdravotním postižením.

Navrhované věcné řešení obsahuje zejména:

- vymezení rehabilitace osob se zdravotním postižením,
- právo osob se zdravotním postižením na poskytování rehabilitace v potřebném a účelném rozsahu,
- postavení subjektů působících v systému rehabilitace osob se zdravotním postižením,
- součinnost a návaznost poskytování péče v rámci jednotlivých oblastí rehabilitace osob se zdravotním postižením a
- ustavení zvláštních rehabilitačních orgánů, které budou v rámci rehabilitace osob se zdravotním postižením plnit celou řadu úkolů podporujících efektivní poskytování rehabilitační péče.

Hlavním účelem zavedení systému rehabilitace osob se zdravotním postižením je vytvoření podmínek pro poskytnutí určité specifické (rehabilitační) péče těm osobám, jejichž zejména nepříznivý zdravotní stav jim znemožňuje

je nebo značně omezuje jejich začlenění nebo znovuzačlenění do společnosti, popř. jejich pracovní uplatnění v rámci volného nebo chráněného trhu práce. Rehabilitaci osob se zdravotním postižením je proto třeba chápat jako cílevědomé a záměrné působení na jedince takovým způsobem, aby se pokud možno adaptoval na svůj nepříznivý zdravotní stav, aby znovu nabyl, popř. nabyl určité dovednosti, které mu umožní, a to v maximální možné míře, samostatný život, aby nabyl určité pracovní dovednosti (zvýšení pracovního potenciálu) umožňující mu návrat, resp. zapojení do pracovního procesu.

V rámci jednotlivých oblastí rehabilitace se však osobám se zdravotním postižením bude garantovat pouze poskytování těch rehabilitačních opatření (činností), která vedou nebo mohou vést:

- k dosažení optimální úrovně jejich zdravotního stavu, popř. k jeho příznivé stabilizaci,



Foto: europa.eu.net

- k maximální možné nezávislosti v osobním životě a
 - je-li to možné, k uskutečnění přípravy pro vhodné pracovní uplatnění.
- Musí jít o jednoznačně vymezený okruh činností, které lze zmapovat, vyhodnotit a ekonomicky vyčíslit.

Součástí nové rámcové právní úpravy rehabilitace osob se zdravotním postižením je i uplatnění základního požadavku spočívajícího v tom, že poskytování rehabilitace se ve všech jejích oblastech řídí základními zásadami, kterými jsou: Pokračování na str. 2

Slovo MINISTRA

Čas pro ohlédnutí

Polovina volebního období je časem, kdy by se měl ministr ohlédnout za tím, čeho bylo v jeho resortu za dva roky dosaženo a čeho zatím nikoliv.

Vzhledem k tomu, že v průběhu posledních dvou let jsme museli čelit vysoké míře nezaměstnanosti, je bezpochyby jedním z hlavních úspěchů Ministerstva práce a sociálních věcí prosazení nového zákona o zaměstnanosti, který začne platit letos v říjnu. Zlepší se podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání bude vyřazen z evidence, odmítne-li nastoupit do vhodného zaměstnání nebo podrobit se lékařskému vyšetření zdravotního stavu, nespolupracuje-li s úřadem práce anebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Novým zákonem o zaměstnanosti by se měla snížit možnost práce "načerno". Nárok na podporu v nezaměstnanosti budou mít absolventi úplné stejno jako ostatní nezaměstnaní. Chceme je tak motivovat k aktivnímu hledání zaměstnání. Lidé, kterým je 50-55 let a kteří jsou ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností, budou mít možnost pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpora prodlouží na 12 měsíců. Zavádí se také nové nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, bez které je boj s nezaměstnaností nemyslitelný.

První úspěchy zaznamenává také program pro podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Program se týká regionů, ve kterých míra registrované nezaměstnanosti za dvě pololetí předcházející datu podání žádosti o podporu přesáhla 14 %. Jeho cílem je podpora tvorby nových pracovních míst v těchto oblastech, a to formou podpory projektů, na základě kterých vzniknou nová pracovní místa ve zpracovatelském průmyslu a ve strategických službách. Například tchajwanská společnost Asustek Computer Inc. chce rozšířit výrobu a postavit nový závod na výrobu spotřební elektroniky v průmyslové zóně Ostrava-Hrabová. Pro tento region se jedná - vzhledem k dosud známým parametrům - o projekt pilotní a strategický vzhledem k tomu, že nový závod bude vedle distribučního centra v Nizozemsku druhou nejvýznamnější evropskou centrou určenou pro výrobu a opravu počítačů. Vše investice přesahuje 20 mil. eur. Zahájení výroby je plánováno na začátek roku 2005 a postupně by zde mělo být vytvořeno až 1500 nových pracovních míst. Bylo také dosaženo dohody o finanční podpoře společnosti Candy Plus, a. s., která se týká vytvoření nejméně 200 nových pracovních míst včetně rekvalifikace a školení nových zaměstnanců v rámci projektu EAGLE zaměřeného na obnovu výroby cukrovinek v areálu závodu Maryša v Rohatci v okrese Hodonín.

Podarilo se nám parametrickými změnami dočasně stabilizovat nemocenského a důchodového pojištění, ale je před námi ještě zásadní změna zákona o nemocenském pojištění. Na důchodovou reformu je Ministerstvo práce a sociálních věcí připraveno, ale zdaleka ještě nejsou ukončena politická jednání.

V sociální oblasti se snažíme všemi možnými prostředky zamezit zneužívání sociálních dávek. Naopak jsme usnadnili a rozšířili možnost nároku na dávky státní sociální podpory mladým rodinám s dětmi, které naši podporu potřebují v první řadě.

Není tedy pravda, že by se práce Ministerstva práce a sociálních věcí nedařila. Skutečností ale je, že splnění některých důležitých úkolů nás v tomto volebním období ještě čeká.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Máme nejlepší mluvčí!

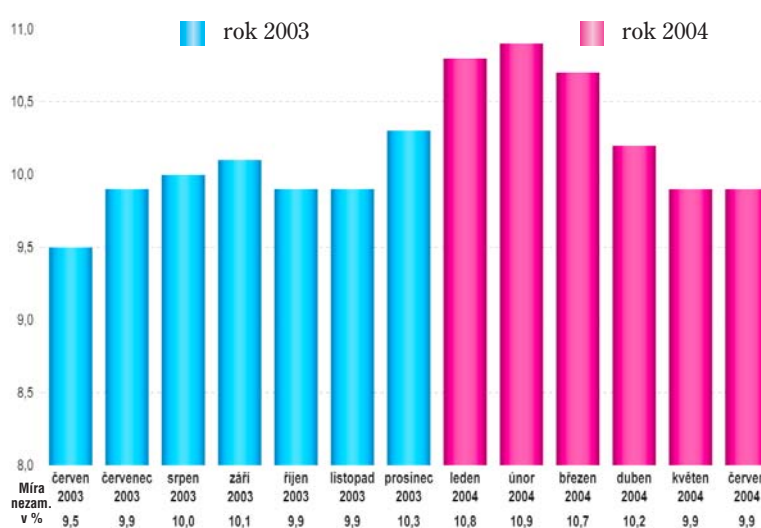
Mluvčí roku 2004 se stala Kateřina Beránková. Ještě donedávna Kateřina Prejdová, a tak jsou hned dva důvody proč blahopřát. Tisková mluvčí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR získala výroční cenu Mluvčí roku, kterou vyhlašuje obecně prospěšná společnost Inka P.R.

Podle pravidel soutěže se cena uděluje každoročně jednotlivci, který v profesním postavení tiskového mluvčího nebo postavení obdobném, kdy přímo a zásadně odpovídá za mediální komunikaci a vytváření mediálního obrazu své organizace, podle názoru hodnotících v uplynulém období nejvíce přispěl k propagaci profesní tiskových mluvčích a etických principů s touto profesí



spojených. A jak sama Kateřina vidí své působení na Ministerstvu práce a sociálních věcí: „Jsme ministerstvo pro lidi a je důležité, aby to lidé tak vnímali. Já se snažím tu instituci víceméně přibližovat lidem, snažím se veškeré dotazy odpovídat kompetentně a snažím se určitou problematiku komunikovat ještě před tím, než někdo napadne, že by se na ni mohl zeptat.“

Graf nezaměstnanosti v České republice



T. Fischerová: Nepochybně pocítím, že svět je nespravedlivý

Před dvěma lety jí lidé ve volbách svými preferenčními hlasy zvolili do zákonodárského sboru. Chtě nechtě se na mysl vkrádá srovnání s jinou herečkou, která se kdysi neúspěšně ucházela o senátorské křeslo. Proč naopak Táňa Fischerová uspěla? V jedné televizní anketě řekla jedna paní, že volí politiky podle toho, jestli by jim půjčila svoje klíče od bytu. Nepochybně mě lepší zdůvodnění...



Paní Fischerová, cítíte se dnes více herečkou, nebo političkou? Já se cítím nejvíce člověkem... Myslim, že to je ten hlavní důvod, proč jsme na světě.

Herectví jsem dělala celý život, dělala jsem ho přes třicet let a nikdy jsem to nevdala, takže víc se cítím asi jako herečka, i když jsem tuto činnost momentálně utlumila na minimum. Politiku beru jako službu, jsem dnes sice poslankyně - političkou, ale zítra jí být nemusím a vrátím se zase k herectví a práci v neziskovém sektoru.

Když vidíte ve sněmovně své kolegy - poslance za řečnickým pultem, je někdy příležitost obdivovat jejich výkony i po herecké stránce?

Určitě. Ten můj umělecký pohled mi rozšiřuje vnímání jejich výkonů. Musím říct, že je tam takových 20 procent lidí, kteří jsou velmi dobrými herci - umějí se prodat, umějí mluvit... Ovšem já vždycky říkám, že něco jiného je forma a něco jiného je obsah. Skutečně znamenitý herec musí všechno spojit - formu i obsah - a navíc musí mít ještě nějaký vnitřní lidský názor, svůj postoj. U mých nových kolegů ale často převažuje ta forma.

V médiích jste se teď často objevovala v souvislosti se zákonem o registrovaném partnerství. Jste

jednou z navrhovatelek tohoto zákona, který je trnem v oku zastáncům tradičního pojetí rodiny. Nebojíte se, že tento zákon víc oslabí pozici rodiny jako společenské instituce?

Já tvrdím, že rodina ztrácí svůj význam z jiných důvodů než z tohoto. Přichází trochu jiná doba, akcenty se mění.

Rodina má klíčovou úlohu pro ty, kdo mají nějaké společné hodnoty, pro které spolu chtějí žít. Hlavní důvod, proč rodinu chránit, jsou samozřejmě děti. Děti potřebují ochranu z principu. Sama dnešní doba ale ohrožuje právě děti. Trh je zaměřen na děti, pro děti jsou točeny filmy, jsou zneužívány, hraje se s nimi z ekonomických důvodů nedobrá hra... Pokračování na straně 2

Restriktivní opatření jen při ohrožení života či zdraví ZÁKAZ KLECOVÝCH LŮŽEK



V poslední době je Česká republika stále více kritizována za používání klecových a síťových lůžek v ústavách sociální péče a ve zdravotnických zařízeních. Situaci rozvířila výroční zpráva mezinárodní organizace Amnesty International a v posledních dnech také reportáž týdeníku Sunday Times.

Celá situace restriktivních opatření se začala řešit na základě zprávy CPT (Evropský výbor pro zabránění mučení a nelidskému nebo ponižujícímu zacházení nebo trestání) a MDAC (Mental Disability Advocacy Centrum - nevládní organizace na obranu lidí s mentálním deficitem či psychiatrickým onemocněním). Tyto dvě organizace nezávisle na sobě kritizovaly zneužívání restrikcí a konkretně klecových lůžek (CAGE beds) s mřížkami či sítí v rezidenčních zařízeních sociální péče a v psychiatrických léčebnách.

Na základě této kritiky, která poukázala nejen na zneužívání těchto lůžek (pro trestání, výchovný moment a ulehčování práce personálu), ale také na absenci pravidel stanovených regulačním orgánem, se touto problematikou začalo zabývat i MPSV. Pracovníci ministerstva nejdříve zjišťovali, jak je ošetřeno používání restriktivních opatření v jiných zemích EU. MPSV zajímaly také názory lidí z praxe a odborníků, kteří se zabývají zvládáním agresivity a afektivních záchvatů klientů. Hlavním argumentem personálu v zařízeních, kde se klecová lůžka vyskytují, je zajištění bezpečí uživatelů nebo jiných osob. Pravdou ovšem je, že v mnoha případech jsou situace řešitelné i za pomoci jiných způsobů – existují variantní techniky pro prevenci a zvládnutí agresivity a afektu. Ty se začínají „vyučovat“ i v ČR. Ministerstvo práce a sociálních věcí se problematikou důsledně zabývá a situaci řeší. Je připraveno metodické opatření k postupu při mimofádním použití klecových lůžek (s mřížkami či sítí) v zařízeních sociálních služeb. V současné době se připravuje novela zákona o sociálním zabezpečení (100/1988). Ta by měla obsahovat zákaz používání všech restriktivních opatření a povolit jejich použití pouze v případech přímého ohrožení na zdraví či životě uživatele či jiných osob za dodržení závazných pojistek proti zneužití restrikcí. Novela by měla platit od 1. 1. 2005.

Aby bylo možno novelu zákona uvést do praxe, je potřeba vypracovat také jednoznačnou metodiku, která by poskytovatelům sociálních služeb jednoznačně říkala, jak mají s klienty zacházet a jaká opatření mohou v určitých situacích používat. Základem v řešení tohoto problému je odborné vzdělávání a výcvik personálu ve zvládnutí afektivních záchvatů a agresivity klienta.

V zemích Evropské unie užívání restriktivních opatření zákon zakazuje. Přesto i tyto právní předpisy obsahují formulace, které připouštějí užití pouze v situacích ohrožení života či zdraví.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ
NÁMĚSTKYNĚ MINISTRA PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



Foto: ÚSP Ráby

Středověké mučení dětí v klecích – pohled z druhé strany

Jaká je pravda o Ráběch

Dne 14. 6. 2004 vydala ČTK zprávu o článku, jenž vyšel v britském týdeníku Sunday Times a formou reportáže popisoval „kruté“ praktiky a metody, jichž používají zaměstnanci Ústavu sociální péče (dále ÚSP) v Ráběch v průběhu péče o své klienty (nové uživatele sociálních služeb). Tuto zprávu poté převzaly české deníky a v následujících dnech ji v různé úpravě postupně vydávaly.

Jsem ředitelem citovaného zařízení. Nejsem přílišným zastáncem mediálních polemik a obhajování. Mám možná naivní představu, že pravda si svoji cestu k tomu, kdo ji chce slyšet, časem vždycky najde. Reakce veřejnosti ovlivněné články v tisku a reportážemi v rozhlasu či v televizi se však projevuje negativně na pracovních zařízeních. Práci v našem zařízení může kvalitně vykonávat pouze člověk citově a psychicky vyrovnaný. Takový stav si lze ovšem těžko uchovat při přebírání zlostných anonymů či opakovaných dotazech sousedů a známých typu: „Co to tam probouhá vyvádíte?“

Nevyvádějí. Pracují podle svého svědomí, schopností a možností – často s obětavostí neodpovídající výši jejich plátů. A aby tomu tak mohlo být i v příštích dnech, rozhodl jsem se jít touto úvahou pravdě naproti. (Příznivce rychlého čtení a holých faktů, reagující na údaje z textu reportáže, odkazují na poslední odstavec článku.)

Vliv na ohlas veřejnosti má v případě uvedeného textu nejen senzací až skandální obsah, ale i způsob jeho podání. Tak to dnes veřejnost práce žádá. Předpokládám, že autorka textu (jejíž jméno mi zřejmě zůstane utajeno, neboť jméno, jímž se v ústavu jako zájemkyně o exkurzi představila, nepokládám za své) řadí sama sebe k investigativním novinářům. Tento způsob novinářské práce oceňuji. Mám za to, že jde o dobrou a se zastřenou pravdou, pátrání po objektivních údajích a posleze o jejich předložení veřejnosti (s případným návrhem na způsob řešení). Způsob, jakým se dobrala svých zjištění ona dotyčná a jak je poté „zpracovala“, má ovšem znaky tendenčního zpravodajství na zakázku z dob minulých. Vychytit jednorázovou situaci, pociťovat pár útržkovitých frází a nahodilých údajů, nezjistit celkový stav a souvislosti, nedat prostor na osvětlení a v podstatě bez základních znalostí o pro-

blematice vůbec fabulovat pomocí bezostyšně použitých nepravd a líčení scénérií půjčených z filmových hororů – a máme výsledek, který jistě zaujme.

Citace mých slov v reportáži je obdobným způsobem upravený výběr z odpovědí na telefonický dotaz jakéhosi novináře, který dva dny před vyjtitím reportáže údajně sbíral informace o problematice ochranných lůžek v ČR. Zajímalo se o praxi v Ráběch a o možný způsob řešení současné situace, což mu bylo stručně osvětleno.

A jsme u hlavního tématu reportáže – používání ochranných lůžek v Ráběch. ÚSP Ráby je zařízením určeným pro mentálně postiženou mládež a dospělé občany s přidruženým tělesným či smyslovým postižením. Protože však v ČR chybí potřebná kapacita zařízení sbíral informace o problematice ochranných lůžek v ČR. Zajímalo se o praxi v Ráběch a o možný způsob řešení současné situace, což mu bylo stručně osvětleno.

Jde přitom o praxi používanou celorepublikově. Ochranná lůžka nejsou použita proto, aby si pracovníci ÚSP ulehčili práci, ani jako trest či výstraha. Jsou použita u těch klientů, kteří by v okamžiku, kdy se jim nelze osobně věnovat, ublížili v důsledku svého tělesného, mentálního či psychického postižení sobě či jiným. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí i v příslušném odborném tisku probíhá v současné době k této problematice debata a hledají se možná řešení.

V ÚSP Ráby je z celkové kapacity 92 klientů těchto klientů 5-6. V ochranném lůžku přitom tráví dobu spánku, odpočinku a krátké časové úseky, kdy je zvýšená frekvence činnosti ošetřujícího personálu (koupání, podávání jídla, odchodu na vycházku apod.). Při-

tom i tyto klienti jsou běžně zařazováni do denního programu v ÚSP, denní dobu tráví společně v obyčejném prostoru obytné buňky, absolují cvičení, rehabilitaci, pobyt na zahradě. V poslední době se účastnili výletu autobusem, divadelního představení Tři mušketýři Pardubického divadla na Kuřice, dětského dne, pohádky v ÚSP atd.

Při nástupu do funkce ředitele ÚSP jsem před půl rokem kromě jiného deklaroval snahu o dvě věci: otevření ÚSP veřejnosti spojené s integrací klientů do ostatní populace a zvýšenou aktivizaci klientů. Proto je v poslední době možné v ÚSP běžně potkat exkurzivní studentek, učitelek základních škol, dětí z mateřské školy pozvaných na pohádku, pracovníků firem atd. Proto mají rodiče klientů i všichni zájemci možnost kdykoliv přijít na návštěvu. Proto se v dohledné době otevře v ÚSP pomocná třída, kam budou s učitelkou speciální školy docházet i postižené děti z okolí Rábů. Proto je od září domluvena i pro „klienty z klecí“ hipoterapie a ergoterapie u občanského sdružení na okraji Pardubic. Proto uvažujeme o zřízení veřejného internetového místa v ÚSP.

Mám za to, že výše uvedené kroky a aktivity jsou zárukou permanentní kontroly veřejnosti, která by „zápach lidských výkalů“ a „zoufalý pláč mučených dětí“ zůstával včas odhalena.

Od zkušenějších kolegů z jiných ÚSP jsem zjišťoval jejich osobní poznatky o způsobu řešení problematiky v zahraničí. Protože jsem původem kantor, neodpustím si v souvislosti s vyloučením humorné myšlenou kantorskou poučkou: Chceš-li učít, buď aspoň o lekci před žákem. V tomto případě nejsem o náskoku učitele příliš přesvědčen.

A nyní pro sběratele informací několik slíbených údajů reagujících na text reportáže a dokreslujících práci autorky textu:

- Pláč dítěte není slyšet z buňky na chodbu, natož po celé budově.
- Občas pláč u zdravé děti a není to výraz týrání, natož u postižených.
- Pokud Vaška či jiného klienta

rodiče nenavštíví, není to důkaz jeho mučení, ale přístup rodičů – ústav pohořelostně nemůže rodiče nutit.

- Pro ošetřovatelky není podstatný přesný věk klienta, ale jeho stav. Věk je v případech potřeby v osobní kartě.
- Osmdesátiletý muž v křehkých zjevně blízko smrti je zřejmě padesátiletý klient, který si léčí nohy a spokojeně užívá další dny, navíc neleží s Vaškem na pokoji.
- Redaktorka nebyla zaměstnána. Byla jí umožněna (jako každému zájemci) exkurze, neboť se chtěla zodpovědně rozhodnout o typu studia.
- Pracovník, který dotyčnou provázela, nebyl šéfkuchař (ÚSP nemá šéfkuchaře, nýbrž lékárnou na dohodu) ani vedoucí terapie, ale vedoucí vychovatel (nosi ovšem bílý plášť), jehož jméno i příjmení jsou navíc v textu zkromoleny.
- Na dotyčné nebyl vynucován podpis prohlášení o mlčení, byla pouze upozorněna na nutnost zachovat dle příslušného zákona mlčenlivost o osobních údajích klientů, pokud by se k nim dostala.
- Suterén nebo použitý výraz sklep je ve skutečnosti přizemí s přímou návazností a dveřmi ven na terasu a do zahrady.
- Zápach lidských výkalů a dezinfekce se opravdu v prostorách s těmito klienty při častém vícenásobném přebalování objeví, díky ventilaci a úklidu je však obratem pryč.
- Léky včetně injekcí se klientům aplikují jako součást léčby, výiměně pro zvládnutí záchvatu, vždy však na předpis a se souhlasem lékařů.
- Zdravotník-muž se nemohl k injekcím vyjadřovat, žádný v ÚSP nepracuje.
- O přivazování popruhy jsem nikdy nehovořil, o podávání sedativ na noc jsem se zmínil jako o jednom z řešení situací, které by zbylo po případném zákazu ochranných lůžek. Toto se mi ovšem přičí a v Ráběch ho nehodlám uplatňovat.
- Atd, atd... Závěrem chci všem, u kterých tento text vyvolal zájem o dění v ÚSP, nebo je naopak dostatečně nepřesvědčil, nabídnout návštěvu našeho zařízení. V důsledku tím pomůžete zejména jeho obyvatele.

Mgr. JAN SLEZÁK, ŘEDITEL ÚSP RÁBY

Handicapy postižených by měly zmizet

Dokončení ze strany 1

- včasnost, dostupnost, komplexnost, návaznost a koordinovanost,
- individuální a interdisciplinární posouzení a zhodnocení potřeb a rozsahu rehabilitace u daného jedince,
- jednoznačné a přehledné vymezení postavení uživatele a poskytovatelů rehabilitace,
- vymezení koordinační a podpůrné funkce zvláštních rehabilitačních orgánů.

Bez existence a dodržování určitých základních principů poskytování rehabilitace osob se zdravotním postižením ve všech jejich jednotlivých oblastech nelze při komplementárním charakteru celého tohoto systému zajistit docílení vyšší efektivity a účelnosti.

Včasně zahájení rehabilitace je důležitým faktorem úspěchu. Poskytování rehabilitace se musí stát konzistentním a nepřerušovaným procesem od léčebné rehabilitace až po pracovní rehabilitaci (včetně sociální, popř. pedagogické rehabilitace, je-li to zapotřebí). Stanovit uvedené zásady v zákoně znamená mít nástroj alespoň určitého psychologického a politického „tlaku“ na subjekty zajišťující poskytování rehabilitace, což bude mít svůj význam zejména v počáteční fázi nového uspořádání. Bude to také legislativní základ pro příslušná ministerstva nebo pro orgány „dozoru“ k tomu, aby mohly, bude-li to nutné, zasahovat.

Z důvodů efektivního a účelného fungování rehabilitace bude zapotřebí, aby byly uvedené základní zásady promítnuty do všech jejích oblastí a aby byl

vytvořen mechanismus pro vynutitelnost jejich dodržování, resp. odstranění příčin jejich nedodržování.

Navrhovaná právní úprava rehabilitace osob se zdravotním postižením obsahuje i základní vymezení jednotlivých oblastí rehabilitace:

a) **Léčebná rehabilitace** je soubor včasných diagnostických, terapeutických a organizačních opatření směřujících k obnově optimální funkční zdatnosti osoby a vytvoření podmínek pro její dosažení. Její součástí jsou fyzioterapie, ergoterapie, psychologie, logopedie a zajišťování prostředků zdravotnické techniky.

b) **Sociální rehabilitace** je soubor specifických činností zaměřených na návlek potřebných dovedností osoby se zdravotním postižením směřujících k dosažení samostatnosti a soběstačnosti této osoby v maximální možné míře s ohledem na její dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav, a to za účelem co nejvyššího stupně sociálního začlenění, které je důležitým předpokladem pro její pracovní rehabilitaci, rekvalifikaci a nalezení vhodného pracovního uplatnění.

c) **Pedagogická rehabilitace** je souhrn specifických pedagogických činností zaměřených k rozvoji osobnosti a podpoře vzdělávání osob se zdravotním postižením (dětí/záků/studentů) a k prevenci vzniku a odstranění negativních důsledků dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu v procesu vzdělávání.

d) **Pracovní rehabilitace** je soubor specifických opatření státní politiky zaměstnanosti zaměřených vůči osobám se zdravotním postižením s cílem umožnit těmto osobám získat nebo zachovat si vhodné zaměstnání. To pak napomůže usnadnit jejich začlenění nebo opětovný návrat do společnosti.

K novým a významným prvkům připravované právní úpravy bezpochyby patří i ustavení tzv. rehabilitačních orgánů, jejichž úkolem bude zejména podporovat a zajišťovat koordinaci poskytování rehabilitace napříč všemi jejími oblastmi a kontrolu a vyhodnocování dodržování jejich základních zásad ze strany všech zainteresovaných subjektů.

Zavede se taková struktura rehabilitačních orgánů, která sice nebude příliš rozsáhlá, avšak bude – s ohledem na působnost těchto orgánů – vytvářet dostatečné podmínky pro plnění jejich základních úkolů.

V rámci připravované právní úpravy rehabilitace osob se zdravotním postižením se dále vymezuje i postavení uživatelů a poskytovatelů rehabilitace působících v daném systému. Stanoví se některá jejich obecná práva a povinnosti, které mají přispět k efektivnějšímu a účinnějšímu poskytování rehabilitace.

Zvláštní právní předpisy v rámci jednotlivých oblastí rehabilitace sice upravují určitá práva a povinnosti osob se zdravotním postižením – uživatelů, popř. poskytovatelů rehabilitace, avšak pouze v souvislosti s tou kterou oblastí, nikoli tedy s ohledem na rehabilitaci jako takovou.

T. Fischerová: Nepochodíme pocitu, že svět je nespravedlivý

Dokončení ze strany 1

Děti se v každé minulé společnosti chránily. Dnes jsou středem nejružnějších manipulací. A rodiče na ně nemají čas, protože musejí vydělávat. To je ten rozpad hodnot – rodina ztrácí nad výchovou dětí kontrolu.

Já tedy rozpad rodiny vidím jinde, než se prezentuje. Registrované partnerství podle mě rodinu zničit nemůže. Ta se ničí de facto sama.

Podle některých česká společnost po roce 1989 prošla výraznou změnou k lepšímu, co se týká vztahu k handicapovaným. Vy máte osobní zkušenost s tím, jak se společnost chová ke zdravotně postiženým. Vidíte tady nějaké zlepšení?

Jsem přesvědčena, že se mnoho zlepšilo. Situace je nepoměrně lepší, než to bývalo. Kdysi za minulého režimu jsem šla se svým dítětem na ulici a všichni se otáčeli, pro lidi okolo to byl téměř šok. To už není. Společnost se posunula víc k humanitě. Všimnete si, kolik lidí dává peníze na nejrůznější sbírky, jak se pomáhá dětem s handicapem... To je skutečně velký posun. Vznikla nejrůznější sdružení, skoro u každého onemocnění se spojí skupina lidí, kteří se snaží vzájemně pomoci, vznikají různá nestátní zařízení... Horší zpráva je, že tato zařízení skomírají na nedostatek peněz, ze strany státu se stále preferují velké ústavy... Zákon o sociálních službách by měl napomoci k velké změně – klient by si mohl vybrat sám, jakou službu skutečně potřebuje. Měla by se podporovat mnohost výběru služeb a jejich různorodost.

Co podle vašeho názoru handicapovaným chybí? Je to pocit, že je společnost nestaví na svůj okraj, zmíněná větší variabilita poskytovaných služeb...?

Víte, handicapovaní se dělí na dvě části. Nevím, která z nich je větší. První je část, která touží po svobodě vlastního rozhodování a snaží se prosadit změny už od roku 1989. Pak existuje druhá část, která už je tak zvyklá na péči, že ve skutečnosti žádné změny nechce, zůstává jakoby bez vlastní iniciativy.

Toto dělení kopíruje i rozdělení celé společnosti, je to vlastně zmenšený obraz nás všech. Někteří z nás jsou aktivní, touží po změnách, někteří touží nostalgicky po minulosti, protože jim dávala víc jistot. V něčem mají ti druzí pravdu, protože nová doba přinesla i spoustu negativních věcí a nejistot, ale podle mého lidé čím dál tím více začínají chápat, že změny jsou nutné. Začínají se sami angažovat. To je významné.

Naše tradiční otázka na závěr: Co je podle vás v životě člověka nejdůležitější, aby se prosadil, byl úspěšný?

Je to pocit vnitřní jistoty. Člověk až dělá, co dělá, měl by si jít vlastní cestou, na níž hledá nějaké hodnoty, a z nich neuhne, i když sklídí mnoho neúspěchů. Protože jakmile člověk propadne sebestřostnosti nebo pocitu, že celý svět je nespravedlivý, ztrácí všechny podstatné síly. Až to většina z nás pochopí, tak si myslím, že se leccos změni k lepšímu.

(TR)

Proč se bránit opakovanému uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

Řetězení pracovních poměrů

Řetězením pracovních poměrů se rozumí opakované sjednávání pracovních poměrů mezi tímž zaměstnavatelem a zaměstnancem vždy na dobu určitou, a to bez vážného důvodu. Přitom pracovní poměry na dobu určitou byly vždy typické pro tzv. výpomoci či „brigády“.

Když je ale opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodné, jsou zaměstnanci vystavováni značné nejistotě, pokud jde o trvání zaměstnaneckého vztahu. Přičemž dochází i k obcházení zákoníku práce, pokud jde o standardní výpovědní důvody uvedené v § 46 odst. 1 a dále o výplatu odstupného, na které mají zaměstnanci nárok při skončení pracovního poměru při organizačních změnách podle § 60a až 60c zákoníku práce.

Bez důvodné řetězení čili opakovaní pracovních poměrů na dobu určitou s tímž zaměstnancem však není jen tuzemským problémem, ale problémem nadnárodním. V této souvislosti je nezbytné vzít v úvahu směrnice Evropských společenství, a to především Směrnici Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 týkající se rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou.

Účelem dohody je zlepšit kvalitu práce na dobu určitou zajištěním používání zásady nediskriminace a vytvořit rámec, který zabráni zneužití vznikajícímu užíváním na sebe navazujících pracovních smluv nebo poměrů uzavřených na dobu určitou. Pro naplnění této rámcové dohody je nezbytné se především zabývat článkem 4, který se týká zákazu nediskriminace, a článkem 5, který se týká opatření k předcházení zneužití. Článek 4 směrnice jednoznačně stanoví, že se zaměstnanci s uzavřenými pracovními poměry na dobu určitou nesmí být, pokud jde o jejich pracovní podmínky, zacházeno hůře než se srovnatelnými stálými zaměstnanci pouze z toho důvodu, že mají pracovní smlouvu nebo pracovní poměr sjednaný na dobu určitou, pokud odlišné zacházení nelze ospravedlnit objektivními důvody.

Zákoník práce po novele provedené zákonem č. 46/2004 Sb. preferuje uzavírání pracovních poměrů na dobu neurčitou. Pokud není v pracovní smlouvě výslovně sjednána doba trvání pracovního poměru, je pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou. Výkladově se připouští, že obdobnou dohodu o trvání pracovního poměru na dobu určitou lze uzavřít i při jmenování zaměstnance do funkce podle § 27 a 65 zákoníku práce. Dřívější právní úprava omezení uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou nebyla dostačující, a to s ohledem na směrnici Rady 1999/70/ES týkající se Rámcové dohody uzavřené organizacemi EOK, UNICE a CEEP o pracovních smlouvách na dobu určitou. Rámcová dohoda požaduje jednak umožnit zaměstnavatelům plně využívat smlouvy na dobu určitou způsobem, který bere v úvahu specifické odvětvové požadavky, a přitom současně zabraňovat zneužívání pracovních poměrů na dobu určitou bezdůvodným opakovaním uzavírání či prodloužování pracovních poměrů na dobu určitou mezi tímž účastníky (tzv. řetězení) pracovních poměrů na dobu určitou). Článek 5 rámcové dohody stanoví, že jako opatření k zabránění zneužívání vznikajícímu využitím na sebe navazujících pracovních smluv nebo pracovních poměrů na dobu určitou při zohlednění potřeb specifických odvětví nebo kategorií zaměstnanců lze stanovit jedno nebo více následujících opatření:

- objektivní důvody, které ospravedlní obnovení těchto pracovních smluv a pracovních poměrů,
- maximální celkové přípustné trvání na sebe navazujících pracovních smluv a pracovních poměrů na dobu určitou,
- počet obnovení těchto smluv a pracovních poměrů.

Zákoník práce stanoví maximální celkovou dobu trvání na sebe navazujících pracovních poměrů na dobu určitou, a to na dobu nejvýše dvou let. Další sjednání pracovního poměru na dobu určitou mezi tímž účastníky zákon umožňuje až po uplynutí doby šesti měsíců od skončení předchozího pracovního poměru. Výjimky zákon připouští v případech, kdy to stanoví zvláštní právní předpis nebo kdy zvláštní právní předpis stanoví uzavření pracovního poměru na dobu určitou jako podmínku pro vznik dalších nároků (např. u pracujících dýchacími či z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance po dobu jeho překážek v práci (např. při dlouhodobé nemoci, při mateřské a rodičovské dovolené)). Třetí výjimkou jsou vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele nebo důvody spíňající ve zvláštní povaze práce, kterou má zaměstnanec vykonávat. Protože pojem „vážné provozní důvody“ a „zvláštní povaha práce“ nelze s ohledem na rozmanitost pracovních činností zákonem blíže specifikovat, navrhuje se, aby tyto důvody byly vymezeny konkrétněji v písemné dohodě uzavřené mezi zaměstnavatelem a příslušným odborovým orgánem. Pokud u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, vymezi tyto důvody písemně zaměstnavatel sám. Tato výjimka by měla pokrývat například i potřeby personálního obsazení Ministerstvem vnitra u dočasně zřízaných humanitárních středisek nebo případy vysílání zaměstnanců Ministerstva zahraničních věcí do ciziny, specifické potřeby některých zaměstnavatelů u zaměstnanců uměleckých a vědeckých profesí apod.

Další možností, která omezuje uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou, je možnost dohodnout v kolektivní smlouvě okruh zaměstnanců, se kterými nelze sjednat pracovní poměr na dobu určitou.

Pro případ porušení zákonem stanovených podmínek při sjednávání pracovního poměru na dobu určitou je zákonem



Foto: Archiv MPSV

konstruována právní fikce, podle níž byl pracovní poměr sjednaný na dobu neurčitou, pokud zaměstnanec kvalifikovaným způsobem projevil vůli pracovat u zaměstnavatele v pracovním poměru na dobu neurčitou. Jestliže zaměstnanec neoznámí zaměstnavateli, že trvá na tom, aby ho po uplynutí původně sjednané doby dále zaměstnával, jeho pracovní poměr skončí uplynutím sjednané doby. V zájmu právní jistoty obou účastníků pracovního poměru na dobu určitou je stanovena dvouměsíční prekluzivní lhůta pro uplatnění soudního návrhu na určení, zda byly splněny zákonem stanovené podmínky pro sjednání pracovního poměru na dobu určitou.

Tato právní úprava se nevztahuje na vedlejší pracovní poměry. Vedlejší pracovní poměry mohou být uzavírány opakovaně na dobu určitou bez omezení.

Podle výslovného ustanovení článku II zákona č. 46/2004 Sb. se pracovní poměry uzavřené podle § 30 zákona č. 65/1965 Sb., zákoník práce, před dnem účinnosti novely zákoníku práce (zákonem č. 46/2004 Sb.) řídí právním předpisem, který platil v době uzavření těchto smluv. Pokud nedojde ke skončení takto uzavřených pracovních poměrů, řídí se napří-

klad jejich prodloužení dřívějším právním předpisem (§ 30 zákoníku práce, který byl v účinnosti do 1. 3. 2004). Teprve po skončení těchto pracovních poměrů uzavřených na dobu určitou nastupuje právní režim podle nového ustanovení § 30 zákoníku práce. Může tudíž nastat situace, že dříve (před 1. 3. 2004) uzavřený pracovní poměr na dobu určitou bude prodloužován i několikrát. Stále však půjde o jeden pracovní poměr.

Prodloužení pracovního poměru na dobu určitou však lze provést jen dohodou smluvních stran, která se uzavírá podle § 36 zákoníku práce, ale k tomu dojde již za účinnosti novelizovaného zákoníku práce. Proto sjednání dohody (§ 36 zákoníku práce) o dalším prodloužení pracovního poměru na dobu určitou na dobu delší než dva roky by bylo s ohledem na ustanovení § 7 odst. 2 zákoníku práce možno považovat za výkon práv a povinností, který je v rozporu s dobrými mravy, pokud zaměstnavatel k návrhu dohody o dalším prodloužení nebude mít důvod předpokládaný v ustanovení § 30 odst. 3 novelizovaného zákoníku práce.

JUDr. JAROSLAV JAKUBKA

ODDĚLENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ LEGISLATIVY MPSV



Mladí muži a chlapci se zaradovali. Koncem letošního roku skončí povinná základní vojenská služba a s ní i služba civilní. 22. prosince budou z civilní služby propuštěni všichni, kteří ji dnes vykonávají. Zdá se, že méně důvodů k radosti mají některé instituce, které slu-

žeb civilkářů využívají. Záměrně říkám „některé“, protože podle našich poznatků se jedná jen o zbytečnou mediální bublinu, která po Novém roce splaskne.

Sdělovací prostředky stále omílaly jen ústavy sociální péče a zdravotnická zařízení a v této souvislosti hovořily o 8,5 tisících mladých mužů, o jejichž levnou pomoc tyto instituce přijdou. Přesná čísla jsou však jiná! K 31. 3. 2004 vykonávali civilní službu v oblasti sociálních služeb a zdravotnictví pouze 3104 mladí muži z celkového počtu 8634, kteří byli ve výkonu civilní služby. Kde byli a dodnes jsou ti ostatní? Ať se to někomu líbí nebo

Kdo nahradí civilkáře...

ne, většina civilkářů pracuje tam, kde by vůbec nemuseli být, kde by se bez nich obešli, kde to je ale pro chlapce výhodné, protože se tam mohou na dobu civilní služby tzv. „zašít“ a přitom si stihnou přivýdělat „načerno“ jinak. Většina mladých mužů, kteří z různých důvodů odmítali základní vojenskou službu a raději šli na civilku, stejně hledala přes různé zaměstnavatele únikovou cestu.

Je pravda, že organizace, ve kterých civilkáři v současné době působí, se budou muset s jejich odchodem vypořádat v prvé řadě samy. MPSV je však připraveno pomoci. Civilkáře budou moci nahradit například absolventi škol nebo dlouhodobě nezaměstnaní. Pokud se organizace ve zdravotnictví a v sociálních službách rozhodnou například vytvořit nová pracovní místa na činnosti, které doposud vykonávali civilkáři, budou moci ještě letos požádat příslušný úřad práce o dotace na tato pracovní místa. Tato nově vytvářená místa

budou moci být dotována v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a pro zájemce budou připravovány rekvalifikační kurzy. Navíc tomu nahrává i nový zákon o zaměstnanosti, který bude platit od 1. října 2004. Jde především o dotovaná absolventská místa, a to proto, že civilní službu dnes vykonávají především mladí muži ve věkové kategorii do 25 let, tudíž absolventi škol.

Budou-li jednotlivé organizace, které dosud využívaly mladé muže ve výkonu civilní služby, spolupracovat s úřady práce, bude možné na tato pracovní místa doporučit také dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, kteří se na míře nezaměstnanosti podílejí cca 45 %, což je dnes více než 200 tisíc lidí. I když jsou zaměstnavatelé vůči schopnostem a aktivitě dlouhodobě nezaměstnaných a vůči jejich zájmu pracovat skeptičtí, nelze přeci dávat všechny do jednoho pytle a tvrdit, že mezi 200 tisíci nezaměstnanými se nenajde pár set

uchazečů, kteří by práci ve zdravotnických a sociálních zařízeních přijali.

Kromě toho budou moci nestátní neziskové organizace nabírat na pomocné práce dobrovolníky. Podle metodického pokynu, který připravilo MPSV, budou moci náklady na práci, kterou budou dobrovolníci vykonávat, započítat do nákladů na projekt, na něž budou žádat dotaci u MPSV. Subjekty, které využívají civilkáře, jsou navíc také zřizovány obcemi či kraji. V této souvislosti je třeba připomenout návrh nového zákona o rozpočtovém určení daní, který počítá s navýšením podílu z daňových výnosů pro kraje ze 3 % na 16 %, takže by kraje měly získat více finančních prostředků, z nichž by určitou část mohly věnovat na tato pracovní místa.

Možností, jak nahradit civilkáře, je tedy více. Koneckonců civilní služba přeci neexistovala vždy, takže jejím koncem se klienti sociálních a zdravotních ústavů žádných tragických dopadů nemusejí obávat.

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ

VEDOUcí TISKOVÉHO ODDĚLENÍ MPSV

Poradna

ČERPÁNÍ ŘÁDNÉ DOVOLENÉ

Podle novely zákoníku práce, kterou nedávno schválila Poslanecká sněmovna, mi nebude moci podnik, u kterého jsem zaměstnan, proplatit moji nevyčerpanou dovolenou. Co když ale stihnou v letošním roce vyčerpat jen dva týdny dovolené a zbytek si nebudu moci vzít, protože by za mě nebyla v zaměstnání žádná náhrada a práci, kterou vykonávám, musí někdo udělat? To potom o nárok na řádnou dovolenou přijdou?

Zaměstnavatel je podle ustanovení § 108 zákoníku práce povinen určit zaměstnanci čerpání dovolené tak, aby si ji mohl vyčerpat pokud možno v tom kalendářním roce, kdy mu na ni vznikl nárok, nejpozději však do konce příštího kalendářního roku po roce, kdy mu na ni vznikl nárok. Podle schválené novely zákoníku práce bude pro čerpání dovolené nově platit, že neurčí-li zaměstnavatel zaměstnanci čerpání dovolené ani do 31. října příštího kalendářního roku, je pro tohoto zaměstnance dnem nástupu zbývající částí dovo-



lené první pracovní den, který po 31. říjnu následuje, pokud zaměstnanec nebrání v nástupu dovolené zákonem vymezené překážky v práci. Když by zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou (která přesahuje 4 týdny) ani do konce příštího kalendářního roku, může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpana do konce dalšího kalendářního roku.

Tato nová právní úprava odpovídá požadavkům směrnice Rady 93/104/EHS, o určitých aspektech pracovní doby, podle níž může být nevyčerpaná dovolená nahrazena peněžitým plněním jen při skončení pracovního poměru. Účelem dovolené na zotavenou je, jak již napovídá sám název, poskytnutí nezbytného odpočinku k regeneraci sil. Každý zaměstnavatel je povinen zorganizovat práci svých zaměstnanců tak, aby každý zaměstnanec byl po dobu dovolené na zotavenou nahraditelný. Ostatně v případě pracovní neschopnosti je rovněž nezbytné zorganizovat práci tak, aby každý zaměstnanec byl nahraditelný.

(JAK)

DISKRIMINACE KVŮLI SEXUÁLNÍ ORIENTACI

Vykonávám práci tlumočnice a bylo mi nabídnuto tlumočnickou konferencí jistého náboženského sdružení. Tento subjekt ale od předběžné dohody odstoupil a v písemném odůvodnění uvedl, že nejsem pro ně

vhodnou tlumočnicí kvůli mé odlišné sexuální orientaci. Dá se postoj tohoto sdružení označit za otevřenou diskriminaci, která je podle zákoníku práce zakázána? Pokud ano, jak bych měla postupovat?

Pokud by v uvedeném případě šlo o pracovní vztah, například o dohodu o provedení práce, lze se obrátit na příslušný úřad práce, neboť v tomto případě jednoznačně došlo k porušení práv a povinností vyplývajících z rovného zacházení a k diskriminaci, které upravuje zákoník práce. Uchazeč o zaměstnání má právo se domáhat, aby bylo upuštěno od porušování zákona, aby byly odstraněny jeho následky a aby mu bylo dáno přiměřené zadostiučinění. Samozřejmě lze podat i soudní žalobu. V této souvislosti je nezbytné připomenout, že podle platného znění občanského soudního řádu (§ 133a) „skutečnosti tvrzené o tom, že účastník byl přímo nebo nepřímo diskriminován na základě svého pohlaví... anebo sexuální orientace, má soud za prokázané, pokud v řízení nevyjde najevo opak“.

(JAK)

Pár rad a tipů, než se vydáte na cestu za prací do Velké Británie

Na zkušenou za kanál La Manche

Protože se v souvislosti s volným přístupem na pracovní trh ve Velké Británii vyvíjely dotazy, jak postupovat v případě, že se český občan rozhodne do této země vycestovat a najít si tam zaměstnání, přinášíme pár rad a návrhů.

CESTOVÁNÍ DO VELKÉ BRITÁNIE

Pokud mi již dříve bylo udělení víza zamítnuto nebo mi byl zamítnut vstup do Velké Británie nebo jsem byl odtud vyhoštěn, budu potřebovat k cestě do Velké Británie vízum? Budu smět zůstat ve Velké Británii, jak dlouho budu chtít?

Občané nových členských států nebudou při cestě do Velké Británie potřebovat vízum. Po příjezdu do Velké Británie budete imigračnímu úředníkovi předkládat pas nebo občanský průkaz (nejnovější verzi OP). Jestliže jste uveden na příkazu k vyhoštění, musíte před cestou do Velké Británie požádat o zrušení tohoto příkazu. Budete mít právo pobytu ve Velké Británii v případě, že:

- pracujete ve Velké Británii jako zaměstnanec nebo jste osoba samostatně výdělečně činná,
- ve Velké Británii sice nepracujete, ale jste dostatečně finančně zajištěn/a, abyste nebyl/a odkázán/a na sociální podporu – to zahrnuje osoby samostatně výdělečně činné a studenty.

Jak najít práci ve Velké Británii

Co mám dělat po příjezdu do Velké Británie, když tam budu chtít najít zaměstnání?

Jakmile přijedete do Velké Británie, je třeba sehnat co nejrychleji práci. Pracovní povolení nebudete potřebovat. K získání zaměstnání kontaktujte Job Centre Plus. Je součástí Department for Work and Pensions. Internetová adresa je www.jobcentreplus.gov.uk.

Velká Británie uznává praxi a kvalifikaci získanou mimo území Velké Británie. Srovnatelnost vaší kvalifikace v porovnání s britskou můžete ověřit dotazem ve Velké Británii v National Recognition Information Centre (NARIC - tel: +44 (0)870 9904088). Jakmile práci ve Velké Británii získáte, musíte se zaregistrovat ve Worker Registration Scheme.

Ubytování není zajištěno - budete potřebovat dostatek finančních prostředků, abyste se zabezpečil/a do doby, dokud nezískáte práci.

Jestliže máte právo pobytu ve Velké Británii, vaše rodina má zákonné právo pobývat zde s vámi.

Podle zákona Evropské unie do vaší rodiny patří manžel či manželka, děti a vnoučata vaše a vaší manželky (mladší 21 let nebo starší 21 let a na vás závislé) a závislé příbuzné, např. manželovi či manželce rodiče a prarodiče. V případě, že studujete, může se k vám připojit pouze váš manžel či manželka a vaše děti, pokud jsou na vás závislé.

Pokud budete ve Velké Británii pracovat, vláda tento fakt zohlední při posuzo-

vání žádosti vašich příbuzných (např. vašich sourozenců) o sloučení, a to v případě, že jsou na vás závislé nebo s vámi žili před vaším příjezdem do Velké Británie.

REGISTRACE PRÁCE VE VELKÉ BRITÁNII

Na co nesmím zapomenout při registraci práce ve Velké Británii a jak funguje Worker Registration Scheme?

Podle pravidel Worker Registration Scheme se musíte zaregistrovat ihned, jakmile získáte zaměstnání - pak smíte ve Velké Británii žít a pracovat.

- Budete muset vyplnit registrační formulář a zaslat jej na příslušnou adresu. Váš zaměstnavatel bude potřebovat kopii tohoto registračního formuláře.
- Dostanete osvědčení o pracovní registraci. Kopie osvědčení bude zaslána vašemu zaměstnavateli.

Osoby samostatně výdělečně činné se

nemusi registrovat ve Worker Registration Scheme. Všichni občané Evropské unie včetně občanů nových členských států mají právo usadit se ve Velké Británii jako osoba samostatně výdělečně činná. V případě, že přestáváte být osobou samostatně výdělečně činnou, musíte k tomu, abyste si podržel/a právo pobytu ve Velké Británii, prokázat, že jste finančně nezávislý/á. Pokud si místo samostatně výdělečné činnosti najdete zaměstnání, je k práci a k udržení práva pobytu ve Velké Británii nutné, abyste se zaregistroval/a ve Worker Registration Scheme.

První osvědčení o registraci stojí 50 liber. Osvědčení o pracovní registraci vám umožní žít ve Velké Británii, pokud potrvá vaše současné zaměstnání.

Váš zaměstnavatel bude rovněž muset zkontrolovat, zda jste se zaregistroval/a. Kdyby vás zaměstnával bez pracovní registrace (musíte se zaregistrovat nejpozději do konce prvního měsíce od nástupu do práce), postupoval by nezákonně (pokud jste ale již legálně nepracoval/a ve Velké Británii po dobu 12 měsíců, a to buď nepřetržitě, nebo s přerušením v celkové délce maximálně 1 měsíc z těchto 12 měsíců).

V případě, že jste zaregistrován/a a budete zaměstnán/a nepřetržitě po dobu 12 měsíců s přerušením v celkové délce maximálně 1 měsíc z tohoto 12měsíčního období, můžete požádat o udělení povolení k EHP (Evropský hospodářský prostor) pobytu.

Samotná registrace je jednoduchá. Registrační formulář zašlete na adresu uvedenou na formuláři. Formuláře doručené osobně nebudou přijímány. Registrační formulář a adresu najdete na následující internetové adrese: www.workingintheuk.gov.uk.

Registrační formulář vyplníte a pošle-



Ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach se setkal v Poslanecké sněmovně PČR s britským ministrem práce a penzí Andrewem Smithem, který věří, že nejen Velká Británie, ale i další země EU brzy otevřou volné pracovní trh pro české občany.

te na ministerstvo vnitra. Rovněž je třeba zaslat:

- a) potvrzení o zaměstnání (tj. kopii potvrzujícího dopisu zaměstnavatele/zaměstnanecské smlouvy),
- b) 2 fotografie,
- c) platný pas/občanský průkaz,
- d) poplatek 50 liber.

Osvědčení o registraci bude platit po dobu, po kterou budete pracovat pro zaměstnavatele na něm uvedeného. Pokud během 12 měsíců od registrace změňte zaměstnání, musíte požádat o nové registrační osvědčení. Musíte tak postupovat při každé změně zaměstnání.

Jestliže změníte zaměstnání před tím, než jste odpracoval/a 12 měsíců nepřetržitě, musíte požádat o nové registrační osvědčení. Žádost o osvědčení o registraci je zdarma, mění-li zaměstnání a zároveň jste již zaregistrován/a ve Worker Registration Scheme. Pouze budete muset sdělit číslo svého předchozího osvědčení.

Pokud ztratíte práci před tím, než jste odpracoval/a 12 měsíců nepřetržitě, musíte si najít jiné zaměstnání a požádat znovu o osvědčení o registraci.

SOCIÁLNÍ DÁVKY A DANĚ VE VELKÉ BRITÁNII

Získáním právem na práci ve Velké Británii nárok na sociální dávky?

Sociální dávky, na které máte právo, se budou posuzovat individuálně a závisí na mnoha okolnostech. Obecně řečeno - pouze lidé s právem trvalého pobytu ve Velké Británii mají nárok na sociální dávky. Právo k trvalému pobytu získáte, jestliže jste pracoval/a nepřetržitě po dobu 12 měsíců a přitom byl/a zaregistrován/a ve Worker Registration Scheme nebo jste byl/a po dobu 2 let finančně nezávislý/á.

Pokud pracujete a máte platné osvědčení o pracovní registraci, máte právo na následující výhody:

- úlevu na daních vztahující se na děti a příspěvky na děti (pomoc s výdaji na výchovu dětí),
- úlevu na daních vztahující se k zaměstnání (v případě nízkého příjmu),
- příspěvek na bydlení (pomoc při platbě nájemného v případě nízkého příjmu),
- příspěvek na obecní daň (pomoc při platbě místní obecní daně),
- státní důchodový příspěvek.

Pokud legálně pracujete ve Velké Británii po dobu 12 měsíců nepřetržitě, budete mít nárok na další škálu sociálních příspěvků odvozených od výše příjmu včetně sociální podpory a podpory pro nezaměstnané (na podporu pro nezaměstnané máte nárok, jestliže ztratíte práci až po 12 měsících).

Pro další informace o nároku na sociální výhody se obraťte na Department for Work and Pensions. Internetové stránky jsou www.dwp.gov.uk.

Jako pracující ve Velké Británii musíte v závislosti na výši příjmu odvádět daň a příspěvky národního pojištění. K získání dalších informací o příspěvcích na národní pojištění a daních se obraťte na Inland Revenue. Internetové stránky jsou www.inlandrevenue.gov.uk.

STUDIUM VE VELKÉ BRITÁNII

Mohou mé děti ve Velké Británii studovat?

Příslušníci EU žijící ve Velké Británii mohou požádat o umístění svých dětí do škol. Další informace získáte na Department for Education and Skills. Internetové stránky jsou www.dfes.gov.uk.

Na Department for Education and

Skills se můžete obrátit prostřednictvím e-mailu info@dfes.gsi.gov.uk nebo telefonicky: +44 (0) 870 000 2288.

Každý občan nového členského státu Evropské unie může přijet studovat do Velké Británie. Příslušníci EHP (Evropského hospodářského prostoru) studující ve Velké Británii si mohou na studium vydělavat. Pokud student pracuje, musí se zaregistrovat ve Worker Registration Scheme.

Studenta či studentku mohou do Velké Británie také následovat manželka či manžel a děti.

Vysokoškolské instituce ve Velké Británii se dohodly, že studenti budou platit odstupňované školné. Ve většině institucí budou studenti z nových členských států EU považováni za „domácí“ a budou platit nižší školné. Toto rozhodnutí se ale může na různých univerzitách lišit.

UŽ ŽIJETE A PRACUJETE VE VELKÉ BRITÁNII?

Co se stane, jestliže jsem žil ve Velké Británii a legálně pracoval již před 1. květnem 2004?

Pokud bez přerušení pracujete ve Velké Británii po dobu 12 měsíců a déle, jste pokládán za pracujícího z členského státu EU a nebudete spadat do Worker Registration Scheme. Pokud pracujete po dobu kratší než 12 měsíců a zůstanete u stejného zaměstnavatele, nemusíte se registrovat.

Avšak kterýkoliv příslušník nového členského státu EU pracující ve Velké Británii nelegálně by se měl počínaje 1. květnem 2004 zaregistrovat podle pravidel Worker Registration Scheme.

Získání osvědčení o pracovní registraci je cestou k zajištění vašich práv, pracovních podmínek a řádné výše platu - všeho, na co má pracující z členského státu EU nárok.

ZPRAVOVÁNO NA ZÁKLADĚ INFORMACÍ IOM

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:

Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Podpis, příp. razítko

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

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

Kaleidoskop

Výhody a nevýhody práce na částečný úvazek

Osoby pracující na částečný úvazek mají menší pravděpodobnost zdravotních problémů spojených s prací a dosahují lepšího sladění práce a soukromého života. Na druhou stranu mají méně příležitostí odborné přípravy a kariérního postupu, nižší úroveň mezd a omezený přístup k doplňkovým výhodám a dávkám sociálního zabezpečení. To jsou hlavní závěry první tematické studie nové Evropské observatoře pracovních podmínek (EWCO). Více informací na: www.eurofound.eu.int/ewco/

Mistrovství světa ve fotbale bezdomovců



Ve švédském Göteborgu se ve dnech 25. července - 1. srpna uskuteční letošní mistrovství světa ve fotbale bezdomovců. Na sever Evropy se sjede celkem 30 týmů z celého světa. Oproti minulému ročníku, kdy bylo přihlášených 18 týmů, se zúčastní navíc fotbalisté i např. z Ukrajiny, Japonska, Argentiny či Francie. Organizátorem celé akce je INSP - the International Network of Streetpapers. Patronát nad šampionátem převzali pak mj. i OSN a UEFA.

JPD 3 pro Prahu vyhlášen

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR slavnostně vyhlásilo v pondělí 28. června 2004 v Kaiserštejnském paláci Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavního města Prahy (JPD 3). Celkový objem prostředků, které budou vynaloženy z Evropského sociálního fondu na aktivity JPD 3 v období let 2004-2006, činí 58,8 mil. EUR. Z tohoto programu je možné financovat aktivní politiku zaměstnanosti, zvyšování kvalifikace, začlenění sociálně izolovaných skupin obyvatelstva, prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce atd. Více informací na www.esfcr.cz.



DOMA v České republice

Ministerstvo práce a sociálních věcí zřídilo společně s Mezinárodní organizací pro migraci (IOM) webové stránky „Doma v České republice“. Jsou určeny cizincům, kteří chtějí žít v České republice, především pak občanům nečlenských zemí EU. Cizinci zde najdou řadu praktických návrhů, jak řešit různé situace, a také zajímavosti ze společenského dění jednotlivých komunit. Adresa je www.domavcr.cz.

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ

ČERVENEC 2004 ■ Ročník 2
Měsíčník ■ Cena 20 Kč

Téma:
Koření našich babiček

Seriál:
Stravovací zvyklosti při cukrovce

Veronika Hůlková
Nelituje svých rozhodnutí



Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více než 1 500 000 měsíčně

pokrytí 70 % území ČR

distribuce přímo do schránek

nejlevnější inzerce

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



member of

FINANCIAL DYNAMICS
BUSINESS COMMUNICATIONS

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ



Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

objednávky předplatného
na bezplatné telefonní lince:
800 10 44 10

nebo žádejte u svých trafikantů!

Vysoká škola J.A. Komenského

nabízí ve školním roce 2004/2005

vysokoškolské bakalářské a magisterské studium v oborech:

bakalářské (třileté)

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

navazující magisterské (dvouleté)

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

Forma studia: prezenční, nebo kombinovaná

Informace o studiu:

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

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

CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Hledáte práci?

Už nemusíte pátrat v inzertních novinách!

V CENTRU PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ si vyberete ze široké nabídky seriózních dlouhodobých i krátkodobých zaměstnání a brigád ve všech oborech.

Zájemcům o práci poradí vyškolení odborníci. Za zprostředkování zaměstnání si neúčtujeme žádnou provizi ani poplatky!

ZAMĚSTNÁNÍ zprostředkujeme ZDARMA!

CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Plezeňská 168, Praha 5

Telefon: 257 223 359

E-mail: praha5@start.cz

Start

Hledáte zaměstnance?

Už nemusíte podávat inzertní a pořádat konkurzy!

Zaměstnavatelům nabízíme recruitment a ostatní služby spojené s personálním poradenstvím. V naší databázi uchazečů o práci si jistě vyberete.



Zárukou kvality služeb CENTRA PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ je naše členství v Asociaci poskytovatelů personálních služeb.

CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Plezeňská 168, Praha 5

Telefon: 257 223 359

E-mail: praha5@start.cz

Start

CENTRUM PRACOVNÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ

Je pro vás dočasné přidělení to pravé?



Trh práce v České republice zaznamenal za posledních několik let prudké změny. Stále větší důraz je kladen na flexibilitu pracovní síly a tudíž i specializaci činnosti personálních agentur, které se touto problematikou zabývají. Jejich záběr je velmi široký a zahrnuje v čím dál větší míře službu v České republice dříve neznámou a přece tolik rozšířenou ve vyspělých zemích. V zahraničí je obvykle nazývána Temporary Help. U nás se správný výraz teprve hledá, snad i proto, že tradice je velmi krátká. Mohli bychom použít například název „Dočasné přidělení“.

Dočasné přidělení pracovníků znamená komplexní službu, která zahrnuje vyhledání, výběr, testování uchazeče a jeho následné zaměstnání formou dočasného přidělení tak, aby se klient zbavil zdlouhavé procedury inzerce, pohovorů, výběru a procedury zaměstnávání pracovníků. Agentura s vybranými kandidáty sepíše pracovní smlouvu jako každý zaměstnavatel a přidělí je na práci ke klientovi.

Z této formy zaměstnání náleží zaměstnanci veškeré nároky vyplývající ze zákona o zaměstnanosti a zákoníku práce, agentura tedy plní roli ekonomického zaměstnavatele.

Pokud se člověk cítí být unaven věčným hledáním stálého pracovního místa nebo pokud hledá nové obzory a poznatky, je pro něj tato forma dočasného přidělování agenturou práce k zaměstnavateli to pravé.

Na druhé straně pokud vznikne jakékoli společnosti potřeba zaměstnat určitý počet pracovníků na časově omezenou dobu a dále pak zajistit flexibilitu této pracovní síly, je dočasné přidělení agenturou práce mnohdy jediným východiskem, jak uspokojit nároky trhu, výroby a produktivity práce.

V každém případě považují mnozí lidé formu

dočasného přidělení k jinému zaměstnavateli za test své budoucí kariéry a získávání potřebné praxe po ukončení studia, dále ji využívají k uspokojení svých životních nároků a standardů při ztrátě svého zaměstnání nebo i dokonce jako cestu jak nahradit co nejrychleji své stávající zaměstnání. Dočasné přidělení by nemělo nahrazovat trvalý pracovní poměr, který nabízí danému zaměstnanci psychické a materiální zázemí i určitou stabilitu.

Základní myšlenkou dočasného přidělení je flexibilita pracovní síly, vykrývání pracovních potřeb společností na dobu určitou, rozšiřování obzorů a zkušeností pracovníků, kteří tuto formu práce využívají. Podmínkou k výkonu dočasného přidělení pro zaměstnance je smíření se s faktem být „pronajímán“, nikoliv však „prodáván“. Typická práce dočasného přidělení k jiné společnosti trvá krátce, po skončení je zaměstnanec převeden na jiný druh práce u jiného zaměstnavatele. I když tyto pracovníci pracují ruku v ruce s vlastními pracovníky dané společnosti, nejsou jejími zaměstnanci. Stává se často, že pokud je zaměstnavatel s prací dočasně přiděleného pracovníka spokojen, vytvoří mu podmínky pro stálé pracovní zařazení ve své společnosti.

Dočasně přiděleným pracovníkem je ten, který je přidělován prostřednictvím personální agentu-

ry, která ho zaměstnává. Tento pak pracuje u jednoho klienta agentury po dobu několika dnů až měsíců. Přitom mu agentura z pozice zaměstnavatele vyplácí sjednanou odměnu za práci a popřípadě jiné požitky.

Byly doby, kdy se formou dočasného přidělování zaplňovala pouze období dovolených a nemocí, ale rozvíjející se trh práce, požadavky na flexibilitu pracovní síly a narůstající konkurenční prostředí vytvořily mnoho nových možností.

I přesto, že je práce prostřednictvím dočasného přidělených pracovníků mnohdy zdánlivě dražší než práce pracovníků vlastních, šetří společnostmi dlouhodobě peníze. Tato forma zaměstnávání šetří společnostem, které ji využívají, mnohdy ohromné částky - pracovník je k dispozici tehdy, když je ho třeba. A šetří se i náklady špatným výběrem vlastního zaměstnance a jeho následným propuštěním, které nejsou zanedbatelné.

Tento moderní způsob zaměstnávání bude nepochybně stále více na českém trhu práce využíván i díky skutečnosti, že se v souvislosti se vstupem do Evropské unie v českém pracovním právu upřesňují podmínky pro dočasné přidělování zaměstnanců prostřednictvím personálních agentur.

PŘEDSTAVUJEME

45. výročí založení Diagnostického ústavu sociální péče v Tloskově

Den otevřených dveří v Tloskově



Tento rok oslavuje Diagnostický ústav sociální péče v Tloskově 45. výročí založení. Při této příležitosti proběhl 24. června 1. ročník „Dne otevřených dveří“ tohoto zařízení, na němž se návštěvníci mohli prostřednictvím bohaté foto- a videodokumentace seznámit s historií i současností ústavu.

Zámek Tloskov u Neveklova byl po dvouletém chátrání přidělen ústavu sociální péče pro děti a mládež v roce 1959. V říjnu téhož roku do ústavu nastoupilo prvních 18 dětí. Během 60. a 70. let probíhaly opravy a rekonstrukce tak, aby došlo ke zkvalitnění a rozvoji komplexní péče. V té době zde už trvale žilo 253 obyvatel, o které pečovali jak civilní zaměstnanci, tak řádové sestry. V roce 1975 se stal ředitelem ústavu Ing. Antonín Dušek, který svou funkci vykonává dodnes. Pod jeho vedením se v 80. letech zlepšila situace v ústavu především proto, že vedle dalších vnitřních úprav budov došlo ke snížení kapacity zařízení a k vybudování diagnostického oddělení s celorepublikovou působností.

V roce 1991 přešel ústav do přímého řízení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Zaměstnanci ústavu tak dostali větší možnost účastnit se výměnných stáží a návštěv ve vyspělých státech Evropy a seznámit se s novými modely systému sociální péče. Sympatické je, že filozofií ústavu není jen kopírovat státy s vyspělou sociální politikou, ale jít vlastní cestou s ohledem na mentalitu našeho národa, s využitím znalostí z tuzemska i ciziny a hlavně s přístupem k handicapovaným lidem jako k sobě rovným a snahou o jejich co největší začlenění do společnosti.

V polovině devadesátých let se začalo s celkovou rekonstrukcí ústavu, aby mohlo dojít k naplnění záměrů ve změně přístupu, organizace i forem práce. V současnosti je většina domů ubytovacích. V nich jsou bytové jednotky pro 7-8 klientů nebo samostatné byty

pro 2-3 klienty. V dalších objektech se nachází rehabilitační bazén, tělocvična, ordinace, prostory pro muzikoterapii, jídelna s kuchyní, sklady a chráněné dílny pro klienty. Mimo areál jsou situovány technické budovy ústavu, hipoterapie a chov drobného zvířectva. Pro svou výjimečnost byla stavba navržena na ocenění „Stavba roku 2000“.

Dnes je v zařízení 200 klientů s celoročním pobytem, dále pak asi 30-50 klientů v denním, týdenním či přechodném pobytu. Klientelu tvoří děti od 3 let, chlapci, dívky, muži

i ženy. Kromě mentálního handicapu jsou mnozí s kombinovaným postižením - tj. společně s mentálním postižením mají i postižení tělesné či smyslové.

Dne otevřených dveří se zúčastnilo okolo 300 návštěvníků. Vedle zmíněné foto- a videodokumentace se mohli seznámit s pracovními i terapeutickými aktivitami klientů či s formou jejich bydlení. Klienti se stali sami aktivními pořadateli a provázeli návštěvníky po celém areálu a dokonce je zvali i do svých bytů na kávu a přátelské posezení v domácím prostředí, aby tak návštěvníci mohli co nejvíce poznat atmosféru ústavu.

Přestože návštěvníci obdivovali přeměnu starých budov v rozsáhlý moderní komplex, nelze než souhlasit se zástupkyní ředitele Mgr. Hanou Charvátovou: „Bylo by chybou si myslet, že klienti jsou zde spokojeni, protože mají to štěstí pěkně bydlet. To je jen jedno hledisko a určitě ne nejpodstatnější. Základem a prioritou je lidský

vztah založený na citu, empatii, aby člověk zjistil, čím udělá druhému radost. A málokdy je nejdůležitější hodnotou právě hodnota materiální.“



Foto: DÚSP Tloskov

Věcný záměr zákona o sociálních službách jde do vlády

Zavedení systému „příspěvků na péči“

Osoby se zdravotním postižením, senioři, lidé, kteří se nacházejí v obtížné sociální situaci, budou mít větší možnost spolurozhodovat o způsobech zajištění svých potřeb. „Kupní síla“ uživatelů sociálních služeb by měla být posílena. Takové postavení by měl lidem v nepříznivé sociální situaci zajistit nový zákon o sociálních službách, který Ministerstvo práce sociálních věcí ČR (MPSV) předkládá v podobě věcného záměru vlády.



Foto: europa.eu.net

V průběhu června proběhlo široké připomínkové řízení. K materiálu se vyjadřovalo celkem 57 připomínkových míst. MPSV oslovilo nejen jednotlivá ministerstva, ale také všechny kraje, Svaz měst a obcí ČR, organizace zastupující zájmy poskytovatelů i uživatelů sociálních služeb. Doručeno bylo více než 600 připomínek a naprostou většinu z nich autoři věcného záměru zákona akceptovali. Pokud vláda věcný záměr schválí, bude pokračovat legislativní proces tak, aby zákon začal platit od roku 2006.

Základním cílem předkládaného návrhu je vytvořit podmínky pro uplatnění principů moderní sociální politiky v oblasti sociálních služeb. Návrh věcného záměru zákona o sociálních službách stanovuje, komu jsou sociální služby určeny a jaké druhy sociálních služeb jsou poskytovány. Definuje práva a povinnosti účastníků systému sociálních služeb, organizaci celého systému a zabezpečení z hlediska plánování, toku informací, zajištění a kontroly kvality, účinnosti a efektivit poskytování sociálních služeb a jejich financování.

Podstatou věcného záměru zákona je zajištění takových podmínek, které dají každému člověku možnost „postarat se sám o sebe“, a to s využitím jeho běžných zdrojů, ale také za případné spoluúčasti státu či samosprávy. Ale zároveň, pokud se nachází v nepříznivé sociální situaci, mu bude nabídnuta účinná pomoc prostřednictvím poskytnutí sociálních služeb.

Každý musí mít právo spolurozhodovat o možnostech řešení své nepříznivé sociální situace. V případě poskytnutí pomoci musí být zajištěno, aby tato pomoc nepoškozovala zájmy uživatele služby.

Je také důležité zajistit, aby poskytovatelé služeb (bez ohledu na jejich statut) měli rovný přístup k systémům financování. Organizace, které sociální služby poskytují, budou financovány především z veřejných rozpočtů a z úhrad uživatelů služeb. Takové opatření bude možné pouze v případě, že bude existovat systém registrace poskytovatelů, aby bylo možné dohlížet na plnění zákonem stanovených podmínek.

Strategickým a metodickým orgánem v této oblasti bude i nadále Ministerstvo práce a sociálních věcí. Kraje a obce pak budou ve své samostatné působnosti vytvářet podmínky, za kterých budou sociální služby v jejich území podle místních (regionálních) potřeb a možností poskytovány.

V oblasti systému financování sociálních služeb musí být zajištěno, aby byla posílena „kupní síla“ uživatelů sociálních služeb, a to prostřednictvím zavedení systému „příspěvků na péči“. Nárok a výše tohoto příspěvku bude odpovídat individuální situaci žadatele.

Věcný záměr zákona ošetřuje také financování provozu sociálních služeb. Počítá s tím, že prostředky by měly poskytovat především kraje a obce, a to podle regionálních a místních potřeb.

KRÍŽOVKA

Mladí lidé se do MANŽELSTVÍ PŘILÍŠ NEHRNOU A STÁLE SE RODÍ MÁLO DĚTÍ. MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ZDENĚK ŠKROMACH SI JE TOHO VĚDOM, A PROTO SE JHO MINISTERSTVO SNAŽÍ RŮZNÝMI ÚPRAVAMI PODPOŘIT SITUACI TRADIČNÍCH RODIN. SÁM K TOMU DODÁVÁ: (VIZ TAJENKA)

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do konce srpna. Vylosovaný výherce obdrží publikaci **RODIČŮM NA NEJHEZČÍ CESTU** autorů Z. Matějčka, M. Pokorné a P. Kargerů z nakladatelství H&H. Kniha je určena - jak sám název napovídá - pro všechny rodiče, kteří svoji rodičovskou úlohu nechtějí ponechat náhodě. Je plná rad a doporučení vycházejících z dlouholeté lékařské praxe všech autorů. Kniha byla věnována 10. výročí Mezinárodního roku rodiny 2004.



Tajenka z minulého čísla: „motivuje práci hledat a k ochotě ji přijmout“. Publikaci Sebeobrana zaměstnance získává paní Alena Tolazová z Českého Těšína. Gratulujeme.

Pomůcka: Amon, ammal, It, Ops	Zástup	Ta i ona	Zámět sliznice	Opím vlastní	Předložka	Potrava	Záhady	Dovednost	Spor	Živočich (knížně)	Pražský měšťan	Nejvyšší karta	Teta (expres.)	Tekutý obvaz
Opravná loď			Starořímská bohyně úrody			Válcový obal					Pomoc (nápečně)			
Plášť beduína			Znoj			Egyptský bůh Osobní zájmeno					Český klášter			
2. díl tajenky			Pst			Prvek v ragby Chvat v zápase			3. díl tajenky Americký herec					
Dobry nápoj	České město	Symetrala		Stavební dílec	Barva v kartách				Šachová prohra	Atrický veletok		Anglické zájmeno	Část molekuly	
Epidemie			Druh nápoje	Perské koherce			Ben Málik	Výstelka			Souhlas	Evropan		
Značka osmla			Popelářský vůz	Panečku		Jméno Zátopka	Dřímát				Evropan	Kovový plát		
Hudební těleso						Český herec	Zeměkoule			Předložka	Ohmatání		Deska sloupu	Vojenská jednotka
Starořekové	Klatha (zastar.)	Spojka	Oč		Úřední listina	Jestli			SPZ Olomouce	Cizopasně houby		Sportovní utkání	Ústrojí čichu	
1. díl tajenky				Vyházet	Název sykavky				Plevná bylina	Zn. miliampéru			SPZ Berouna	Římská šestka
SPZ Topolčan			Léčivý odvar										Asijský jelínek	

Denně umírá na následky úrazů 14 dětí

„Bezpečné komunity“ v Česku

Začátkem června se v Praze konala 13. Mezinárodní konference Světové zdravotnické organizace (dále jen WHO) „Bezpečné komunity“ (Safe Communities). Každý rok se koná v některé z členských zemí této mezinárodní organizace. Letošní akce se konala pod záštitou MZ ČR a za účasti senátorky Mgr. Soni Paukertové. Akce byla zorganizována Centrem pro prevenci úrazů v ČR, které bylo zřízeno na II. lékařské fakultě Karlovy univerzity, a 2. fakultní nemocnice s poliklinikou v Praze-Motole.

Program WHO „Bezpečné komunity“ vznikl v roce 1989. Je zaměřený na snížení výskytu a závažnosti úrazů ve všech věkových kategoriích, ve všech oblastech lidské činnosti, vychází ze švédských zkušeností, které jsou rozšiřovány po celém světě jako nejúspěšnější projekty v této oblasti.

Základní kritéria „Bezpečných komunit“ stanovených WHO jsou:

- Infrastruktura založená na partnerství a spolupráci, řízená pracovním týmem složeným ze zástupců řady oborů (multidisciplinární tým), který odpovídá za prevenci úrazů v komunitě.
- Dlouhodobý a udržitelný program, který zahrnuje jak obě pohlaví, tak všechny věkové kategorie obyvatel, různá prostředí a různé situace.
- Programy zaměřené na vysoce rizikové skupiny a prostředí a programy, které podporují bezpečí ohrožené skupiny osob.
- Programy, které dokumentují četnost a příčiny úrazů.
- Schopnost změřit a vyhodnocovat tyto programy, procesy a důsledky těchto změn.

- Spolupráce s ostatními „Bezpečnými komunitami“ na národní i mezinárodní úrovni.

Odhaduje se, že celková zátěž řešení následků úrazů, která zahrnuje nejen oblast léčení, ale i oblast sociální, pracovní i školskou, tj. celková zátěž, činí v Evropě téměř 400 miliard eur ročně, tj. čtyřikrát vyšší částku, než je rozpočet EU. Vedle toho má však trvalý následek úrazu, popř. smrt postiženého devastující vliv na jeho rodinu, výrazné jsou tyto dopady zejména v případě úmrtí dítěte. Jen pro příklad z údajů WHO v roce 1998 vyplývá, že na následky úrazů zemřelo 5,8 miliónů lidí. V EU zapříčiní úrazy každoročně cca 200 tisíc úmrtí a mnoho úrazů vede k trvalému nebo dočasnému postižení. V případě dětí se odhaduje, že každý den zemře na následky úrazů 14 dětí, 2240 dětí je hospitalizováno a 28 000 dětí je ošetřeno v ambulancích. V ČR zemře z tohoto důvodu cca 300 dětí ročně.

Význam koordinovaného a komplexního řešení tohoto závažného celospolečenského problému - jakým prevence úrazů určitě je - se v Evropě zvýšil v posledních letech s rostoucí globalizací,

zaváděním nových technologií a s vyšší mírou mobility lidí v cizím prostředí, zejména po vstupu dalších států do Evropské unie v květnu 2004. Mění se také struktura rodiny, zvyšuje se rozvodovost, což v principu vytváří i horší podmínky (včetně ekonomických) pro výchovu dětí jedním z rodičů.

Vystoupení z České republiky ukázala, že jsou tyto aktivity u nás prosazovány již 15 let, a to zejména prostřednictvím projektů „Zdravé město“ (program WHO). V současné době je do tohoto projektu v ČR zapojeno cca 17 % populace, tj. celkem 820 měst a obcí. Na této mezinárodní konferenci byla poskytnuta podrobná informace o realizaci projektu v Kroměříži zaměřeného na otázku „Bezpečné komunity“. Toto město v roce 2003 dostalo jako první v ČR certifikát o přijetí za 78. členu „Bezpečných komunit“. Projekt „Bezpečná komunita“ byl v Kroměříži zahájen v roce 2000 jako dílčí část projektu „Zdravé město“ a byl to vůbec první pilotní projekt tohoto druhu ve střední a východní Evropě. Projekt „Bezpečná komunita“ v Kroměříži zahrnuje prevenci úrazovosti dětí a mládeže, seniorů, úrazovosti při práci, v dopravě, při sportu a rekreaci a v neposlední řadě nejrůznější formy propagace prevence úrazů. Pro tyto účely byl kromě toho vypracován „Záznám o úrazu“, který na základě lékařského ošetření postiženého člověka úrazem vyplňuje za menší finanční obnos příslušná zdravotnická zařízení, a tak v rámci projektu „Bezpečné komunity“ jsou za stanovené období zpracovávána potřebná data využívaná pro měření jeho úspěšnosti.



Foto: ČUP

Skutečností zůstává, že podpora těchto programů a jejich realizace ve městech a obcích jsou závislé na politice každého státu v oblasti bezpečnosti a veřejného zdraví. Důvodem, proč by se měl každý stát tímto problémem intenzivně zabývat, je nejen snižování finančních nákladů zejména na zdravotní péči, ale efektivní řešení konkrétních nepříznivých jevů ve společnosti (opilství, sebevraždy, úmrtí, sociální vyčleňování apod.). Proto je nutno rozšiřovat síť „Bezpečných komunit“ i v České republice, vyhodnocovat jejich jednotlivé projekty a rozšiřovat informace o dosažených výsledcích, především o snižování počtu lidí, kteří zatím i u nás zbytečně umírají v důsledku těchto nepříznivých skutečností.

JUDr. ANNA SAMKOVÁ

ODDĚLENÍ PRACOVNÍHO PROSTŘEDÍ MPSV

NEZAMĚŠTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - VI.

Liberecký kraj

Liberecký kraj zaujímá poměrně výhodnou geografickou polohu při hranici se SRN v délce 20 km a s Polskem v délce 130 km. Území kraje zahrnuje sever Českého středohoří, východní část Lužických hor, Jizerské hory a západní Krkonoše s krkonošským podhůřím. Kraj leží v blízkosti nejvýznamnějších dopravních os a hlavních uzlových prostorů střední Evropy. Území LK představuje pouze 4,0 % území ČR a člení se do čtyř okresů - Česká Lípa, Jablonec nad Nisou, Liberec a Semily (dále též ČL, JN, LB a SM). Rozlohou 3163 km² je (nepočítáme-li Prahu) nejmenším krajem.

Liberecký kraj je krajem se silnou průmyslovou tradicí. Před 2. světovou válkou hrál významnou roli především textilní průmysl. Po 2. světové válce ztratil textilní průmysl svoji prioritu, což vedlo k jeho technologickému zaostávání a současné krizi. Po roce 1990 došlo k významným změnám vlastnických vztahů. Nastal pokles zaměstnanosti především v textilním a strojírenském průmyslu, naopak nastal rozvoj v sektoru služeb. Do popředí se řadí firmy s výrobou pro automobilový průmysl. Nové výrobní kapacity vstřebaly i pracovní síly uvolněné v souvislosti s útlumem těžby uranových rud, která byla jedním z významných odvětví v kraji. Strojírnost, výroba skla, bižuterie, výroba a zpracování plastů a výroba komponent pro automobilový průmysl představují odvětví, v nichž má region výhodu dlouhodobé tradice, kvalitní pracovní síly a seskupení firem v příbuzných oborech, což představuje dobré vyhlídky do budoucna.

ZAMĚŠTNANOST

Celkový počet zaměstnaných osob se meziročně značně snížil. U velkých zaměstnavatelů došlo ke značnému poklesu počtu pracovních míst - až již z důvodu zvyšování efektivity nebo klesajícího odbytu. Naproti tomu stoupá počet zaměstnanců v malých firmách i počet OSVČ. Tento trend je třeba dostatečně vnímat a připravovat na něj naše uchazeče. Výdělečné příležitosti je pro ně třeba hledat v potřebné míře i v malých firmách anebo i ve formě OSVČ.

Volná pracovní místa

Přes vysokou nezaměstnanost stále existují profese, v nichž je nedostatek pracovních sil. Jedná se především o zdravotní sestry pro třísměnný provoz v nemocnicích, obchodní zástupce pojišťoven a stavebních spořitelně, policisty a strážné, šičky a švadleny a řidiče autobusů MHD. Disproporce mezi poptávkou a nabídkou

se v těchto profesích objevují v různé míře prakticky v celém kraji. Výsledkem jsou dlouhodobě neobsazená pracovní místa. Příčinou jsou často nedostatky ve výchovně vzdělávacím systému, který nedokáže připravit pro tyto náročné profese dostatek schopných mladých lidí. Druhým problémem je platové ohodnocení těchto profesí.

Vedle výše uvedených kritických profesí existují ještě další, u nichž je poměr poptávky a nabídky stále poměrně příznivý pro nehandicapované uchazeče o práci. Jedná se např. o lékaře, techniky, truhláře a kovodělníky.

NEZAMĚŠTNANOST

V rámci celé ČR postoupil Liberecký kraj během roku 2003 na sedmou pozici (v sestupném třídění) v míře nezaměstnanosti. Přesně před rokem se ještě dělil o sedmou a osmou příčku s Pardubickým krajem.

V počtu nově evidovaných uchazečů byl zaznamenán nárůst o 307 uchazečů. Zvýšily se i počty vyřazených uchazečů (o 1923) a umístěných uchazečů (o 1268). Za těmito čísly je třeba vidět zvýšený objem práce, který musely utvářet zprostředkování v roce 2003 zvládnout. Bohužel většinou bez navýšení pracovní kapacity a tedy i možnosti více se uchazečům věnovat a podrobněji s nimi probírat možnosti umístění či rekvalifikace. Případy, kdy na jednu zprostředkovatelku připadá i 500 uchazečů, nejsou výjimkou.

Během roku 2003 došlo k absolutnímu nárůstu ve všech vzdělanostních skupinách s výjimkou vysokoškoláků, což ukazuje na stoupající význam vysokoškolského vzdělání. V procentních podílech došlo jen k minimálním změnám, které nás nemohou vést k nějakým zásadním závěrům.

Během roku 2003 došlo k nárůstu ve všech věkových kategoriích s výjimkou skupiny 20-24 let. Tato skutečnost souvisí se slábnoucími ročníky absolventů, kteří již nepředstavují na

údaje k 1.7.2004 okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášení uchazečů	vyřazení uchazečů	z toho umístění uchazečů	počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezaměstn. v %	přírůstek neumisť. uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdil proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS				ke konci měsíce	rozdil proti min. měsíci			
Česká Lípa	5 346	-142	357	881	528	670	457	625	126	8,6	9,5	-2,6
Jablonec nad Nisou	3 707	-9	308	575	389	398	253	315	4	11,8	8,3	-0,2
Liberec	8 074	-92	566	1 157	877	969	730	1 166	-14	6,9	9,8	-1,1
Semily	3 067	-10	254	370	345	355	250	192	-36	16	7,9	-0,3
Liberecký kraj	20 194	-253	1 485	2 983	2 139	2 392	1 690	2 298	80	8,8	9,1	-1,2

trhu práce tak vážný problém jako v nedávných letech. Znepokojující je bilance v kategoriích nad 50 let, v nichž nezaměstnanost rostla výrazně rychleji než celkový index. Tato ohrožená skupina bude zřejmě představovat stále větší problém na trhu práce.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných nad jeden rok stoupl

ve druhé polovině roku byla v našem kraji relativně lepší než v roce 2002.

K nárůstu počtu uchazečů došlo ve všech hlavních třídách klasifikace zaměstnání (KZAM) s výjimkou hlavní třídy 3. Ve všech okresech s výjimkou okresu Semily jsou mezi uchazeči nejvíce zastoupení uchazeči z třídy 9, tj. nekvalifikovaní ucha-

zečnosti, že druhá polovina roku byla v našem kraji relativně lepší než v roce 2002. K nárůstu počtu uchazečů došlo ve všech hlavních třídách klasifikace zaměstnání (KZAM) s výjimkou hlavní třídy 3. Ve všech okresech s výjimkou okresu Semily jsou mezi uchazeči nejvíce zastoupení uchazeči z třídy 9, tj. nekvalifikovaní ucha-

zečnosti, že druhá polovina roku byla v našem kraji relativně lepší než v roce 2002. K nárůstu počtu uchazečů došlo ve všech hlavních třídách klasifikace zaměstnání (KZAM) s výjimkou hlavní třídy 3. Ve všech okresech s výjimkou okresu Semily jsou mezi uchazeči nejvíce zastoupení uchazeči z třídy 9, tj. nekvalifikovaní ucha-

OHROŽENÉ MIKROREGIONY

Novoměstsko a Frýdlantsko jsou dlouhodobě nejproblémovějšími mikroregiony Libereckého kraje. Dohromady vyplňují Frýdlantský výběžek, který je ze tří stran obklopen Polskem a na jižní straně jej od ostatního území ČR oddělují Jizerské hory. Úřad práce v Liberci spolupracuje se všemi městskými a obecními úřady ve výběžku a též s několika církevními organizacemi, které ve výběžku působí. ÚP Liberec vypracoval strategii zaměstnanosti pro Frýdlantský výběžek, zahrnující veškeré dostupné přímé i nepřímé nástroje k řešení problémů Frýdlantského výběžku. Vedle zprostředkování a APZ (přímé nástroje) je zde obsažena i úzká spolupráce s krajským úřadem v oblasti podpory podnikání, dopravní obslužnosti uvnitř výběžku, dopravního spojení s ostatním územím okresu, dojíždění do průmyslové zóny, podpora cestovního ruchu a rozvoj venkova včetně agroturistiky a krajinotvorby.

Aktivní politika

ZAMĚŠTNANOSTI

Lepší finanční zajištění APZ v roce 2003 nejen že odpovídalo nárůstu nezaměstnanosti, ale také umožnilo řadu nových užitečných aktivit na poli APZ (projektový přístup k VPP v okrese LB, uspořádání Kontaktního dne chráněných dílen a zaměstnavatelů, posílení rekvalifikací apod.).

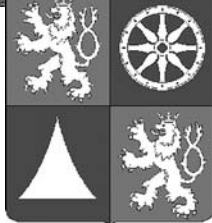
Předpokládaný vývoj v kraji

Předpoklady o budoucím vývoji z jednotlivých okresů jsou neutrální (ČL, LB, SM) až mírně pesimistické (JN). A protože se tyto předpoklady opírají o poměrně dobře zmapovanou situaci u důležitých zaměstnavatelů, je třeba jim přikládat potřebnou váhu. Proto je i náš výhled vcelku neutrální, v tom smyslu, že nárůst nezaměstnanosti v roce 2004 by rozhodně měl být nižší než v roce 2003. Velkou naději pro příští roky je zprovoznění průmyslových zón (Liberec-jih, Turnov, Ralsko).

Pro tlumení nezaměstnanosti v neohroženějších mikroregionech Frýdlantska a Novoměstsko zůstane nejpoužívanějším nástrojem program veřejně prospěšných prací. V dlouhodobějším horizontu předpokládáme efekty z projektu Fénix, který má v obcích vytvořit dobré personální zabezpečení pro tvorbu konkrétních projektů ke zvýšení zaměstnanosti s pomocí ESF. Předpokládá se úzká spolupráce vyškolených pracovníků s oddělením implementace ESF na ÚP Liberec.

Koordinace trhu práce v rámci kraje bude v roce 2004 pokračovat zřejmě stejným stylem jako v letech předchozích. Důležitým orgánem této koordinace je Rada ředitelů. Zde vznikají důležitá strategická i operativní rozhodnutí v souladu s cílem maximálního využití potenciálu pracovní síly.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE V LIBERCI



meziročně z 5825 na 7439 a jejich podíl z 30,1 % na 35,3 %. Umisťování těchto osob je ze známých důvodů mimořádně obtížné. Poklesl však počet uchazečů v kategoriích do šesti měsíců, což souvisí se sku-

zastoupení profesní skupiny

Světovým problémem se stává 86 milionů migrujících pracovníků

MEZINÁRODNÍ KONFERENCE PRÁCE PLNÁ DISKUSÍ O DŮSLÉDCÍCH GLOBALIZACE



Foto: Archiv MPSV

Ve dnech 1. - 17. června 2004 proběhlo v Ženevě 92. zasedání Mezinárodní konference práce, kterého se zúčastnilo více než 3000 delegátů a hostů z většiny ze 177 členských států.

Zvláštním pozvaným hostem konference byl nový předseda španělské vlády Zapatero, který se ve svém projevu věnoval světovému vývoji a důsledkům globalizace. Zdůraznil nutnost přijetí opatření, která by k probíhající globalizaci připojila sociální dimenzi a stanovila důstojnou práci jako univerzální cíl všude na světě. Na plénu pak proběhla všeobecná diskuse, na které se podíleli četní ministři práce a delegáti členských států.

Konference ustavila Výbor pro migrující pracovníky, v kterém proběhla diskuse ke zprávě nazvané „K spravedlivému údělu pro migrující pracovníky“. Počet těchto pracovníků, počítáme-li jen dospělě, činí dnes asi 86 milionů a zřejmě dále poroste. Migrace se tím stává rostoucím a nevládnutým světovým problémem, jehož kořeny lze spatřovat v působení globalizace.

Na konferenci proběhlo druhé čtení nového mezinárodního standardu o lidských zdrojích. Tento nový instrument nahrazuje doporučení ILO č. 150 o rozvoji lidských zdrojů z roku 1975 a odráží se v něm nové přístupy k odbornému výcviku a zejména celoživotnímu vzdělávání, které se prosazují v mnohých zemích.

Dva dny konference byly věnovány dvěma vybraným otázkám.

10. června bylo plenární zasedání konference věnováno diskusi o globální zprávě ILO o svobodě sdružování nazvané „Organizovat se k dosažení globální spravedlnosti“. Zpráva vyplývá, že v některých zemích světa stále

dochází k potlačování snah zaměstnavatelů a zejména pracovníků, kteří se chtějí organizovat, aby mohli bránit své kolektivní zájmy, a že se často používají výhrůžky a mnohé násilí. Zpráva vypracovaná na základě Deklarace zásadních principů a práv při práci přijaté v roce 1998 přesto vyznívá optimisticky.

11. června byl Světovým dnem proti dětské práci a diskuse na konferenci byla zaměřena na často smutný úděl dětí posluhujících v domácnostech. Konferenci zřizovaný panel projednal zprávu nazvanou „Pomocník nebo spoutaný živočeh? Porozumět práci dětí v domácnostech a hledat řešení“. Akce na téma práce dětí proběhly v řadě zemí. Byly součástí programu ILO, který usiluje o odstranění dětské práce a zejména jejích zavržených forem.

Ústředním tématem konference, k němuž směřovala většina vystoupení v plénu, byla zpráva Světové komise o sociální dimenzi globalizace nazvaná „Spravedlivá globalizace - vytvořit příležitosti pro všechny“.

Všichni vystupující se shodli na tom, že svět potřebuje stabilní makroekonomické prostředí umožňující vývoj založený na dohodnutých pravidlech, který by byl zaměřen na usmíření procesu globalizace a potírání chudoby. Problém však spočívá v tom, že toto „světové vládnutí“ není v současných podmínkách možné realizovat a nedají se to ani v menších regionálních celcích. Světový ekonomický vývoj ovlivňují hlavně rozhodnutí přijatá v soukromém sektoru, zejména v oblasti toků kapitálu, která podléhají jen omezené regulaci.

Hnacím silou světové globalizace jsou nejspíšejší státy a díleci pravidla pro její jednotlivé sektory vytvářejí Světová obchodní organizace, Světová banka a Mezinárodní

měnový fond, kde převládá vliv těchto států. Z toho pak vyplývá, že výsledné podmínky jsou výhodné zejména pro tuto skupinu států. Dalším problémem je „resortní pohled“ na řešení problémů světa. Úsilí Světové obchodní organizace je například zaměřeno na liberalizaci obchodu a služeb. Ta však není samoúčelná, nevede-li k příznivým sociálním důsledkům. Svědčí o tom ostatně ztroskotání ministerské konference WTO v Cancunu, jehož příčiny je možné hledat mj. v neochotě vyspělých zemí odstranit dovozní bariéry pro dovoz zemědělských výrobků z rozvojových zemí. Rovněž poskytování úvěrů ze strany breton-woodsčských institucí je zaměřeno spíše na konsolidaci rozpočtu přijímajících zemí, aby mohly splácet poskytnuté úvěry, mnohdy na úkor podpory základních složek jejich rozvoje, jako je péče o zdraví a školství.

Úkolem národních vlád je hledat vhodný prostor pro uplatnění národních ekonomik v ekonomice světové a zajišťovat spravedlivé rozdělování uvnitř země. Problém řízení globalizace je proto nutné řešit globálně. Je jasné, že úsilí o dosažení změn a hledání schůdných přístupů si vyžádá delší čas. Na druhé straně čas ke splnění cílů, které si Spojené národy stanovily na své „Miléniové konferenci“, se krátí. Většina diskutujících podpořila myšlenku zřídít v rámci Spojených národů a dalších hlavních mezinárodních organizací „Fórum pro politiku globalizace“, které by přispělo ke koordinaci postupu hlavních zúčastněných partnerů.

Mezinárodní organizace práce musí v tomto úsilí sehrát důležitou roli a má k tomu nezpochybnitelný mandát vyplývající z obou částí její ústavy z roku 1919 a z roku 1945 a z jejího poslání v rámci odborných organizací Spojených národů. Vypracovala také k těmto otázkám zprávu nazvanou „Spravedlivá globalizace: role ILO“.

Generální ředitel ILO Juan Somavia pojmenoval čtyři výzvy k dosažení spravedlivé globalizace a splnění cíle OSN snížit rozsah chudoby ve světě na polovinu: stanovit důstojnou práci jako globální cíl; posunout ILO mezi globální instituce utvářející působení globalizace; mobilizovat sociální partnery ke globální akci a zajistit, aby se ILO stala „globálním týmem“ v boji o spravedlivou globalizaci.

Úsilí o spravedlivou globalizaci, která vytváří příležitosti pro všechny, bude v této i příští dekádě dominantním prvkem světové politiky. Ať již se na světový vývoj díváme z pohledu sociální rovnováhy a politické stability nebo s obavami o bezpečnost, nebo očima lidí, pro které jsou dnes výhody globalizace pouhým přeludem, problémy spravedlnosti a příležitosti nelze ponechat stranou.

Organizace kladě velký důraz na globální úsilí o zajištění důstojné práce, vytváření národních politik usměrnujících působení globalizace a formování globálních politik, které by měly na zřeteli soulad mezi růstem, investicemi, zaměstnaností a sociální rovnováhou a přihlížely také k působení globalizace na vzrůstající migraci lidí, kteří jsou odhodláni řešit svou mnohdy bezvýhodnou situaci odchodem do velkých měst nebo i do vyspělejších částí světa. Důležitou roli v tomto úsilí také hraje posílení mezinárodního systému standardů práce a mobilizace sociálních partnerů k dosažení změny. ILO má pro své působení dobré předpoklady, protože může institucionálně zajistit další rozpracování a sledování návrhů obsažených ve zprávě Světové komise jejich promítnutím do příštího rozpočtového cyklu a rozvíjením nových politik diskusí, které budou probíhat v pracovní skupině pro sociální dimenzi globalizace.

Zprávu Světové komise přivítali účastníci další diskuse, která pokračovala v celém průběhu vystoupení delegátů na plénu konference. Tato diskuse ukázala, že debatu o globalizaci je možné posunout od rétoriky a vzájemného obviňování k dialogu a spolupráci. Doposud sehrávala v politice národních států hlavní roli ekonomická kritéria a úsilí dosáhnout výhodu na úkor druhých. Vedlo to k přezírání sociální dimenze a k vytváření nerovnosti, které hrozí přerůst, a mnohde již přerůstají, v konflikt. Nadesel proto čas, aby ekonomický rozvoj ukázal lidskou tvář a schopnost sloužit lidem včetně zachování podmínek pro život příštích generací.

***) Zpráva Světové komise o sociální dimenzi globalizace, ISBN 92-2-115426-2. Zpráva ILO „Spravedlivá globalizace: Role ILO“, ISBN 92-2-15787-3**

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRAEBS

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization - ILO) je mezinárodní organizace, která pracuje na tripartitním principu, což v praxi znamená, že jednotlivé státy v ní mají zástupce států, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Její činnost je zaměřena zejména na zlepšování pracovních a sociálních podmínek. K tomu přijímá úmluvy a doporučení, které schvaluje každoročně konaná Mezinárodní konference práce. Jednotlivé členské země je poté ratifikují a jejich ustanovení jsou povinná plnit. Porušování závazků je sledováno a zveřejňováno. Vysoko kvalifikovaní odborníci pracující pro tuto organizaci sledují vývoj v jednotlivých oblastech světa, provádějí analýzy a navrhuji cesty ke

Zlepšení např. v oblasti bezpečnosti práce, pracovních podmínek, zaměstnanosti, rovnosti pohlaví, k odstranění všech forem diskriminace či dětské práce, v oblasti vzdělávání či na podporu drobného podnikání apod. Vypracovávají rovněž nejrůznější projekty k řešení konkrétní situace v jednotlivých regionech, které pak ILO pomáhá realizovat a financovat. Vedle toho, že ILO publikuje každoročně řadu velmi kvalitních studií zaměřených na nejrůznější témata a zveřejňuje na svých internetových stránkách www.ilo.org přípravné materiály, texty přijatých rozhodnutí a další informační zdroje, vydává i čtvrtletník World of Work, z něhož přejímáme nejzajímavější články a informace.

Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 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 týdně pracovní době 40 hodin), tj. 39,60 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdně 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 cesty:	5-12 hod. 58-69 Kč; 12-18 hod. 88-106 Kč; nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 0,90 Kč; osobní motorová vozidla 3,50 Kč
	přibližné ceny PH:	Benzin 910 Special 23,90 Kč; benzin 910 Normal 24,20 Kč; Benzin 950 Super 24,30 Kč; benzin 980 Super plus 28,50 Kč; motorová nafta 21,30 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 1998: 6,0 %; 1999: 6,5 %; 2000: 9,0 %; 2001: 8,5 %; 2002: 9,2 %; 2003: 9,9 %; červen 2004: 9,9 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 6. 2004	celkem:	517 526	
	z toho:	268 374 žen	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 6. 2004	celkem za ČR:	45 426	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2004:	11,4	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólá) celkem ¹⁾	červen 2004:	7256 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (za rok 2003)	počet nemocí z povolání nové zjištěných:	1067	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: smrtelné úrazy:	37 486 171	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	za r. 2003:	80 898	
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** v tis. Kč	celkem:	218 273 277	
	v tom:	starobní 156 272 739	
	plný invalidní	31 531 091	
	částečný invalidní	9 135 360	
	vdovský	17 343 241	
vdovecký	1 486 902		
sirotčí	2 503 944		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***	2002 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 15 857 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		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** za 1. čtvrtletí 2004 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje	
	snáhly	5452	2,1
	rozvody	9029	3,6
	živě narození	23 494	9,3
	zemřelí	27 703	10,9
celkový přírůstek	-1287	-0,5	
sřední stav obyvatel	10 208 703	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÉ POJIŠTENÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2003	4 042 129
		3. čtvrtletí 2003	3 998 584
		1. čtvrtletí 2004	4 017 231
		1. čtvrtletí 2003	980 182
		3. čtvrtletí 2003	1 000 657
OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2004	975 371	
	1. čtvrtletí 2003	639 317	
	3. čtvrtletí 2003	650 326	
	1. čtvrtletí 2004	652 532	
	OSVČ povinně platí zálohy na důchodové pojištění		

TABULKU PŘIPRAVILA IRENA DLESKOVÁ

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
 ** pramen MPSV
 *** pramen ČSÚ
 **** pramen ČSSZ
 2) předběžné údaje