



## PODPORA FIRMÁM

Finance pro ty, kteří zaměstnávají zdravotně postižené

čtěte na straně 2



## PORADNY

Odpovědi úředníků našeho ministerstva na dotazy čtenářů

čtěte na straně 3



## NOVÝ SERIÁL

Naše ministerstvo vydalo pro občany informační letáky

čtěte na straně 7

## Slovo ministra

### K česko-slovenské smlouvě v oblasti důchodů

V poslední době se média dosti věnují „česko-slovenské smlouvě“ o sociálním zabezpečení, jejímž účelem bylo mimo jiné zajistit po rozdělení ČSFR důchodové nároky českým a slovenským občanům stejně jako občanům třetích zemí, kteří před rozpadem společného státu (před 1. lednem 1993) pracovali na jeho území. Po vstupu České a Slovenské republiky do Evropské unie se musí respektovat právo EU, které sice na jednu stranu předpokládá další uplatňování vybraných ustanovení smlouvy (například o hodnocení dob v bývalé ČSFR), na druhou stranu však výrazně posílilo princip rovného nakládání se všemi občany EU při aplikaci těchto ustanovení. Vzhledem k tomu, že stále panují nejasnosti o správném používání smlouvy a mnozí se stížnosti i ze strany těch, kteří pobírají důchod ze Slovenska, pokusím se vysvětlit, jak může Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) postupovat.



V obou nástupnických státech platil v době rozdělení stejný zákon o důchodech (č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení – tento zákon platil v ČR do konce roku 1995, v SR až do konce roku 2003). V obou státech platila stejná měna, lidé pracovali za přibližně stejné mzdy a důchodci pobírali přibližně stejné důchody.

Abyste byli zajištěni oprávněné nároky osob z titulu jejich zaměstnání a aby byly závazky obou států v oblasti důchodů spravedlivě rozděleny, uzavřeli představitelé ČR a SR v roce 1992 Smlouvu o sociálním zabezpečení (č. 228/1993 Sb.). Ta rozdělila budoucí důchodové nároky odvíjející se od dob zaměstnání ve společném státě podle sídla zaměstnavatele k 31. 12. 1992. Po tomto datu již nesou příslušné nároky podle smlouvy oba státy podle toho, kde byl po roce 1992 pojištěnec pojištěn. K tomuto rozdělení nároků došlo mezi oběma státy dobrovolně a po vzájemné dohodě. Řešení bylo v souladu s principy mezinárodní koordinace sociálního zabezpečení i s právem EU.

Rozdělení federace přineslo rozdělení mény a také odlišný sociální a ekonomický vývoj. Důchody se podle českých a slovenských předpisů začaly stále více odlišovat. Čím dál více se liší podmínky nároku, způsob výpočtu, dokonce i druhy důchodů a v důsledku toho se stále objevují nové a nové skupiny osob, které se cití aplikací pravidel dohodnutých ve smlouvě diskriminováni. Především lidé, kteří pobírají důchod ze Slovenska a žijí v ČR, mají pocit, že jim česká strana upírá jakési nároky získané za doby existence společného státu, a požadují vyrovnání nižších slovenských důchodů. Odvolávají se přitom na české občanství a trvalé bydliště na území ČR.

Jak už jsem uvedl výše, ČR se stala dne 1. 5. 2004 členem Evropské unie a jako taková musí respektovat právo EU. V oblasti důchodového pojištění není možné podle závazných koordinčních pravidel EU pro určení nároků na dávky používat ani pojem občanství, ani pojem trvalého bydliště. Vzhledem k tomu, že průběžně financované veřejné důchodové pojištění je založeno na nepesané mezigenerační smlouvě a vyžaduje na důchody se hraje v běžném roce z příjmů z pojištěného vybraného v tom samém roce, nemůžeme hovořit o žádných získaných nárocích dříve, než jsou splněny všechny podmínky stanovené zákonem.

Pokračování na straně 3

Přípravy dokončeny – z Evropského sociálního fondu lze začít čerpat

## 400 milionů eur z Evropského sociálního fondu

Složitá přípravná fáze, která umožní hladké čerpání finančních prostředků Evropského sociálního fondu (ESF), je u konce. Potenciální předkladatelé projektů mohou naplno využít více než 400 milionů eur, které fond nabízí v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, Jednotného programového dokumentu pro hl. město Prahu a Programu podpory rovných příležitostí (tzv. Iniciativa EQUAL).

Od vstupu ČR do EU probíhaly přípravy ve dvou liniích. V první řadě připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) procedurální postupy při výběru projektů, vytvořilo strukturu plateb a implementovalo systém vyhodnocení efektivity vynaložených prostředků – tzv. plnění indikátorů. Součástí této fáze bylo i stanovení pravidel pro případ řešení případného zpronevěření peněz, což je nezbytná součást ochrany finančních zájmů EU.

Druhá linie, která začala o něco později, ale jejíž vývoj probíhal paralelně s první, se zabývala především obsahovou stránkou projektů. Tato fáze kladla důraz na formulaci základního programového dokumentu, podle kterého jednotlivé instituce

zpracovávají své vlastní projekty. Hlavním kritériem při posuzování projektů vypracovaných žadateli je jejich soulad s prioritami jednotlivých programů. Zpracované projekty musejí respektovat principy podpory rovných příležitostí, udržitelného rozvoje, informační společnosti a místních iniciativ.

O velkém zájmu o prostředky z ESF svědčí množství vypsání výzev, na jejichž základě mohou jednotlivé subjekty – např. právnické osoby nebo státní instituce (školy, nemocnice apod.) – předkládat zpracované projekty. Aby jednotlivé projekty korespondovaly s pravidly EU, pořádá MPSV intenzivní semináře a školení pro potenciální předkladatele projektů v potřebných regionech.

Pokračování na straně 2



FOTO: EUROPEAN UNION



FOTO: T. REZEK

## Příprava koncepce rodinné politiky

Na začátku března proběhla v prostorách našeho ministerstva tisková konference za účasti náměstka MUDr. M. Hoška. Tématem byla rodinná politika, a to především Národní zpráva o rodině a fáze přípravy koncepce státní rodinné politiky.

Minulý rok byl ve znamení 10. výročí Mezinárodního roku rodiny, vyhlášeného OSN. Vedle akcí, které v souvislosti s tímto výročím proběhly – vzpomeňme například akcí organizovanou loňské léto v pražské ZOO, bylo nejdůležitější událostí přijetí Národní zprávy o rodině. Ta se stala východiskem při přípravě koncepce státní rodinné politiky připravované na našem ministerstvu. Bude to vůbec první národní koncepce

rodinné politiky po roce 1989.

Jak řekl náměstek pro oblast sociální politiky, sociálních služeb a rodinné politiky MUDr. M. Hošek: „Měla by především přispět k vytvoření pozitivního obrazu rodiny ve společnosti a vzbudit celospolečenský zájem o problémy rodiny.“

Pokud vše půjde tak, jak se předpokládá, měla by být první „polistopadová“ koncepce rodinné politiky předložena vládě do konce srpna.



## Mgr. R. Kolínská: Nečekejme, že za nás někdo něco zařídí

Už tři roky u nás existuje Síť mateřských center. První mateřská centra se u nás ale objevila už na začátku 90. let minulého století. Kdo by za vznikem dnes už 150 takových center hledal jednu tříkrálovou koledu... Hlavní iniciátorkou vzniku těchto mateřských center u nás je Mgr. Rut Kolínská, Žena Evropy 2003, členka Rady pro rovné příležitosti, matka pět dětí... Jisté patří do galerie osobností, které významnou měrou přispívají k vytváření české občanské společnosti.

Jak byste charakterizovala ideu mateřských center, proč začala vznikat?

Je strašně těžké vyjádřit stručně, co jsou to mateřská centra. Prvotní idea pro vznik mateřského centra byla, aby se maminky, které jsou doma s dětmi – zejména ty na tzv. mateřské dovolené – vymanily ze své izolace a dostaly se do nějakého společenství.

Ten druhotný smysl je aktivovat občany. Vstápit jim, že jsou dospělí, samostatně myslící lidé, zodpovědní za svůj život a že nemohou očekávat, že někdo za ně něco zařídí. Tohle je

v naší porevoluční době možná daleko důležitější než ten prvotní záměr.

Proč jste si vybrala zrovna maminky na mateřské dovolené, proč volba nepadla na jinou skupinu obyvatel?

Musím říct, že to byla všechno souhra náhod. Na Tři krále v roce 1990 jsme s manželem a našimi dětmi šli koledovat. Vybrali jsme skoro čtyři a pět tisíce korun a odnesli jsme je do Jedličkova ústavu. Při koledování mě oslovila jedna paní, na které bylo vidět, že přijela z ciziny, a ptala se mě na Pražské matky.



Mgr. Rut Kolínská

Byla to paní Alena Wagnerová. Sama jsem byla aktivní členkou Pražských matek, a tak jsme se domluvíly a další den byla u nás a povídaly

jsme si o naší činnosti, jaké máme plány atd. Právě ona přišla s myšlenkou mateřských center, která tehdy už 9 let fungovala v Německu. Říkala mi, že jednou přijde doba, kdy se české matky dostanou do podobné situace jako matky v Německu, a že je potřeba být dobře připraven. I když se mi ta myšlenka líbila, neviděla jsem ji pro sebe jako aktuální, a navíc Pražské matky se hlavně zabývaly životním prostředím.

Alena mě po roce navštívila, měla jsem už páté dítě a ona mi řikala, že s pátým dítětem už nemám co na práci, tak at koukám začít. Navíc udělala rafinovanou věc: Pozvala nás na exkurzi do Mnichova, kde jsme navštívili některá mateřská centra, a bylo rozhodnuto.

Takže jste do toho byla vmáničována?

Spíš jsem do toho byla vtažena samovolně. Pokračování na straně 2

Schodek sociálního pojištění byl ke konci února 700 mil. Kč, očištěný účet byl ale ve 200mil. přebytku

## Stav účtu sociálního pojištění

Účet důchodového pojištění spravovaného ČSSZ byl k 28. 2. 2005 v deficitu 1,4 miliardy korun. Ke konci letošního února plátců pojistného na důchodové pojištění zaplatili celkem 39,8 miliardy korun. Naopak na starobní, pozůstalostní a invalidní penze (tedy dávky důchodového pojištění) a na dalších výdajích souvisejících s výplatou důchodů pro jiná období ČSSZ vyplátila do konce února 41,2 miliardy Kč, tedy o 4,6 mld. Kč víc než v roce předchozím.

Za schodek důchodů v letošním roce může mimořádné zvýšení výdajů na důchody. Došlo k němu hned na začátku roku 2005, a to o 1,8 mld. Kč. Právě tuto částku musela z letošních rozpočtových prostředků ČSSZ vyplátit České poště jako doplatek zálohy na první lednové důchody.

Zálohy na důchody ČSSZ vyplácí České poště vždy pět pracovních dní před samotnou výplatou důchodu na poštovní přepážce. Zálohy na první lednové důchody tedy měly být vyplaceny v prosinci, a to z rozpočtových prostředků roku 2004. Mělo se jednat o 5,1 miliardy Kč. Na základě usnesení vlády ČR č. 1116 z 10. listopadu 2004 ale byla část těchto peněz použita na úhradu jednorázových příspěvků důchodcům. Po dohodě s Českou poštou a v souladu s výše uvedeným usnesením vlády tak ČSSZ zálohu na první lednové důchody zaplatila v prosinci 2004 pouze ve výši 3,3 mld. Kč. Zbylých 1,8 miliardy Kč doplatila České poště v lednu, a to z finančních prostředků roku 2005.

Fakt, že většinu peněz ČSSZ

vyplácí právě prostřednictvím hotovostních přepážek České pošty, má tedy významný vliv na tzv. účet důchodového pojištění. V každém měsíci je dvanáct výplatních termínů důchodů, vždy v sudé dny od 2. do 24. dne v měsíci, v případě ústavů sociální péče 15. den v měsíci. Zálohu na výplatu prvních důchodů ČSSZ vyplácí České poště vždy v měsíci předchozím. V praxi to znamená, že v únoru 2005 vyplátila ČSSZ zálohu na první výplaty důchodů v březnu – celkem se jednalo o 3,7 miliardy Kč.

Účet důchodového pojištění ČSSZ „očištěný“ o výdaje, které souvisejí s jinými obdobími, tak jak je popsáno výše, byl ke konci února letošního roku v deficitu 500 milionů korun.

Na pojistném na nemocenské pojištění ČSSZ k 28. února letošního roku vybral 6,1 mld. Kč, tedy 107 % příjmů stejného období loni. Výdaje na dávky nemocenského pojištění přitom činily 5,4 mld. Přebytek na dávkách nemocenského pojištění byl tak ke konci letošního února 700 milionů korun, což je o 700 milionů Kč lepší výsledek než v roce 2004.

Tzv. účet sociálního pojištění, zahrnující příjmy a výdaje na pojistné systémy (důchodové a nemocenské pojištění celkem), byl tedy ke konci února 2005 v deficitu 700 milionů korun. Očištění se výdaje na dávky důchodového pojištění o výdaje související s jinými obdobími, pak byl účet sociálního pojištění v přebytku, a to 200 milionů korun.

Podle prvních prognóz ČSSZ je vývoj v oblasti důchodového a nemocenského pojištění nadějný. V případě, že nedojde k zásadním výpadkům v oblasti výběru pojistného ČSSZ a ke změnám parametrů systému sociálního pojištění, předpokládá ČSSZ, že by v roce 2005 mohl být přebytek v systému sociálního pojištění vyšší než 17 miliard Kč. Reálný přebytek snížený o zálohu České poště na výplatu

důchodů v prvních splatnostech roku 2006 (6 mld. Kč) by tak mohl být vyšší než 11 miliard Kč.

Optimistické prognózy ČSSZ vycházejí ze skutečnosti, že systém sociálního pojištění byl v roce 2004 v přebytku víc než 16 miliard Kč. Přebytek příjmů nad výdaje je zpravidla vyšší ve 2. pololetí, kdy se tradičně příjmy z pojistného zvyšují. Přesnější prognóza bude k dispozici na základě vývoje za 1. pololetí.

Výše uvedené prognózy se týkají pouze systému důchodového a nemocenského pojištění v kompetenci ČSSZ. Ve výdajích na sociální pojištění nejsou započteny výdaje na administraci systému.

Informace ke stavu tzv. účtu sociálního pojištění za rok 2004 najdete na webových stránkách ČSSZ:

[www.csz.cz/tisk/05/050126.asp](http://www.csz.cz/tisk/05/050126.asp)

### PŘÍJMY A VÝDAJE NA DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ KE 28. 2. 2005 (MLD. Kč)

Typ výdaje	2005	2004
Příjmy z pojistného na důchodové pojištění za měsíce 1.-11. (včetně převodu z bankovního příjmového účtu za listopad)	39,8	37,3
Celkem výdaje na důchody vyplacené za období měsíců 1.-11.	-41,2	-36,6
PŘÍJMY- VÝDAJE na dávky důchodového pojištění (ke 28. 2.)	-1,4	0,7
Zálohy vyplacené v prosinci minulého roku na výplatu v lednu daného roku	-3,3	-4,9
Zálohy na březen daného roku	3,7	3,6
Výplaty důchodů příštích období vyplacené v únoru	0,5	0,4
Celkem výdaje na důchody vyplacené za období měsíců 1.-11. (korigováno o vliv minulých a příštích období)	-40,3	-37,5
PŘÍJMY- VÝDAJE korigované o výdaje jiných období (ke 28. 2.)	-0,5	-0,2

ZDROJ: MĚSÍČNÍ ÚČETNÍ ÚZÁVĚRA ČSSZ

## Ministr podpořil hudebníky



I. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach a Ing. Karel Prokop, ředitel Centra sociální pomoci Litoměřice, při podpisu darovací smlouvy

Finance věnoval hudební skupině Vega, která je složená převážně z klientů Ústavu sociální péče ve Skalci. Ministr tak splnil svůj slib, který dal hudebníkům na jejich koncertě v pražské Lucerně.

„Jsem velice rád, že mohu takto pomoci dobrě věci a přispět k rozvoji jejich talentu,“ tak se vyjádřil I. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí

Ing. Zdeněk Škromach, když 8. března podepsal darovací smlouvu na částku 35 000 Kč.

„Prostředky, které ministr poskytl členům skupiny ze svých soukromých zdrojů, využijeme na nákup potřebných hudebních nástrojů,“ řekl Ing. Karel Prokop, ředitel Centra sociální pomoci Litoměřice, který za hudebníky od ministra finanční obnos převzal.

### PŘÍJMY A VÝDAJE NA DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ A OSTATNÍ DÁVKY SOCIÁLNÍHO POJIŠTĚNÍ KE 28. 2. 2005 (MLD. Kč)

Typ výdaje	2005	2004
Příjmy z pojistného na nemocenské pojištění za měsíce 1.-11.:	6,1	5,7
Výdaje na dávky nemocenského pojištění za období měsíců 1.-11.:	-5,4	-5,7
PŘÍJMY- VÝDAJE na dávky nemocenského pojištění (ke 28. 2.)	0,7	0,0
Výdaje na ostatní sociální dávky za období měsíců 1.-11.:	-0,3	-0,3
z toho: - zvýšení důchodů bez zamestnanosti	-0,3	-0,3
- jednorázový příspěvek důchodcům	0,0	0,0

ZDROJ: MĚSÍČNÍ ÚČETNÍ ÚZÁVĚRA ČSSZ

## Podpora firmám zaměstnávajícím osoby se zdravotním postižením

Vláda schválila návrh „Programu na podporu obnovy nebo technického zhodnocení investičního majetku“, který vypracovalo naše ministerstvo (MPSV). Cílem je podpořit zaměstnavatele, kteří zaměstnávají převážně zdravotně postižené zaměstnance. Těmto firmám stát letos rozdělí 110 milionů korun.

Vláda vyhlásila program na roky 2005 a 2006. Jeho účelem je udržení pracovních míst a podpora vytváření nových pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením na volném trhu práce prostřednictvím obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením.

Zaměstnavatelé zaměstnávající více než 50 procent osob se zdravotním postižením jsou specifi-

ckou skupinou. Musí se vyrovnávat s vyšší nemocností zaměstnanců, nízkou kvalitací, omezenou možností mechanizace a vyšším podílem ruční práce. Současně se ale pohybují v tržním prostředí, takže pro ně platí stejná pravidla jako pro ostatní, kteří takto znevýhodnění nejsou. Proto je třeba tento jejich handicap finančně vyrovnat.

### Podmínky

Zaměstnavatel může dostat maxi-

málně 7 milionů korun za rok. Pracovní místa vytvořená na základě poskytnutého příspěvku musí firma provozovat nejméně tři roky, v případě malých a středních podniků dva roky. Na vytvoření jednoho nového pracovního místa vhodné pro osobu se zdravotním postižením může podnik dostat příspěvek v maximální výši 250 000 Kč. Na udržení jednoho pracovního místa, na němž je zaměstnána osoba se zdravotním postižením, je možné poskytnout příspěvek v maximální výši 200 000 Kč.

O příspěveku mohou žádat subjekty, které byly v předchozích dvou letech zaměstnavateli a v době předložení žádosti zaměstnávaly více než 50 % osob se zdravotním

postižením z celkového počtu zaměstnanců (v průměrném ročním přepočteném počtu zaměstnanců). Osoby s těžším zdravotním postižením se do výpočtu tohoto podílu započítávají třikrát.

Příspěvek může zaměstnavatel dostat na stavební akce, na úpravy a pořízení stroje nebo technologického zařízení umožňujícího zaměstnávání lidí se zdravotním postižením či na program investičního vozidla.

Program je součástí systému podpory aktivní politiky zaměstnanosti pro osoby se zdravotním postižením. Podpora je poskytována formou příspěvku. Žádejci mohou o příspěvek žádat na příslušném úřadu práce, kde získají i veškeré potřebné informace.

## 400 milionů eur z Evropského sociálního fondu

Dokončení ze strany 1

Evropský sociální fond je jedním ze čtyř strukturálních fondů, s jejichž pomocí se snaží Evropská unie odstraňovat rozdíly v sociálním a ekonomickém postavení mezi jednotlivými regiony EU. Toho se snaží dosáhnout prostřednictvím zvyšování zaměstnanosti a naopak snižování nezaměstnanosti a podpory sociální integrace. Finance z ESF jsou určeny na rozvoj kvalifikovaných, vzdělaných a pružných pracovních sil, zlepšení organizace práce, rozvoj podnikatelského ducha, usnadnění tvorby pracovních míst a posílení potenciálu pracovních sil ve výzkumu, vědě a technologii. Zvláštní pozornost věnuje ESF podpoře rovných příležitostí a přispívá ke zmiřování nerovnosti mezi lidmi při jejich uplatnění na trhu práce. ESF ovšem nikdy nehradí projekty v plné výši. Podmínkou je spolufinancování na české straně v rozmezí 20 až 50 %.

## Mgr. R. Kolínská: Nečekejme, že za nás někdo něco zařídí



Z předávání certifikátu Společnost přátelská k rodině

FOTO: ARCHIV R. KOLÍNSKÉ

Dokončení ze strany 1

Ani se mi nechtělo po čtyřicetce začít dělat kariéru, měla jsem pět dětí a chtěla jsem se jim věnovat. Mýšlenka mateřských center mě ale natolik chytila, že jsem jí nechtěla nechat napospas. Když se pak otevřelo Na Pořiči v YMCA Praha první mateřské centrum, řekla jsem si: „No, jedno centrum... To je málo.“ A začala jsem dělat jakési PR. Postupně začala vznikat nová a nová centra a dneska jich máme v republice kolem 150.

Před třemi lety pak vznikla oficiálně Síť mateřských center. Přesto pořád cítím, že to ještě není nastartováno tak, aby to mohlo běžet úplně samostatně. Takže to asi nějak dodekluje do důchodu...

**Co vás v německých mateřských centrech tak fascinovalo, že jste se rozhodla: „Dobře, já to u nás zkusím“?**

To přirozeně přátelské prostředí. Taký možnosti, které mateřská centra nabízejí, jako výměna oblečení, tvořivé

kroužky, jazykové kroužky... Všechny tyto činnosti, které se dají udělat strašně jednoduše a levně, a jsou tedy přijatelné pro široké sociální vrstvy. Dále to byla pestrost, vzájemné přijímání v různorodosti. Vládla tam obrovská tolerance.

Ted mě ale začíná fascinovat, že naše mamy to umí taky. Sedou se tam, užívají si pro sebe a odhalí v sobě obrovské nenaplněné pole potřeby pomoci někomu jinému. Činnost mateřských center se tak obrací ven, dělají spoustu dalších věcí a nakonec třeba některé matky skončí i na radnici jako zastupitelky.

**Dá se říci, že mateřská centra se stávají zároveň i jakýmsi občanskými sdruženími se širokým záběrem působnosti?**

To je věc, která mě strašně těší. Zejména v menších obcích přerůstají mateřská centra v komunitní centra, odkud vycházejí impulzy ke změnám, a někdy dokonce splňují to, co by měla dělat obec nebo jiné organizace. Například některá obci placená kulturní střediska nevykazují téměř žádnou činnost, zatímco mateřské centrum během měsíce vytvoří čtyři společenské akce pro celou obec – dobrovolně, bez nároku na odměnu. Na druhou stranu se stále špatně získávají peníze na jejich provoz. Obce si pořád neuvědomují ji důležitost takových komunit.

**Co za 13 let budování sítě mateř-**

**ských center považujete za největší úspěch?**

Za úspěch považuju, že se české matky rozhodly chovat jako svobodné občanky – jsou zodpovědné za svůj život, za své děti... Uvědomují si, že pro naplnění svých přání, musí něco udělat. Řekla bych, že v tomto ohledu jsou napřed před většinou společností – myšlením i způsobem chování.

**Na půdě našeho ministerstva se připravuje první koncepce rodinné politiky po roce 1989. Určité takové iniciativy vítáte...**

Samozřejmě. A jsem ráda, že po těch patnácti letech se tím někdo začíná vážně zabývat. Jakýsi rámec – normy, zákony – tady existují, ale zákon o rodině je vlastně téměř ten samý, který vznikl – tuším – někdy v šedesátých letech.

Pevně věřím, že to bude koncept, který bude hodně otevřený, aby se do něj vešly různé varianty způsobů života, protože to je podle mě hodně důležité.

**Jste i členkou Rady pro rovné příležitosti. Znamenala jste za více než 15 let od revoluce nějakou pozitivní změnu v této otázce?**

Především se otevřela veřejná diskuze, což je moc důležité. Teoreticky naše zákony ani předtím nebyly veliskriminující. V praxi se ale ukazuje, že se dají zákony obcházet tak, že se na to zpravidla nepříjde. Všechny výzkumy

totiž ukazují, že stále ještě ženy mají nižší platy než muži na stejných postech. To ale potřebuje statečné ženy, které se ozvou a půjdou do řešení za pomoci práva. Navíc mám pocit, že nerovnost si, že pro naplnění svých přání, musí něco udělat. Řekla bych, že v tomto ohledu jsou napřed před většinou společností – myšlením i způsobem chování.

**Ocenění Žena Evropy, které jste získala za rok 2003, muselo být pro vás satisfakcí za těch deset let budování mateřských center.**

To je na jednu stranu pravda. Na druhou stranu vždycky říkám, že je to trochu nespravedlivé, protože sbírám smetánku za všechny ty ženy, co se daly do vytváření mateřských center a co jsou aktivní. Myslím, že by si to zasloužila každá z nich.

**Každé zpívající osobnosti se na závěr ptáme, co považuje za největší úspěch, aby se člověk stal úspěšným, kterou vlastnost by si měl hýčkat. Na co vy kladete důraz?**

Vy jste řekl vlastnost... Já ale za největší úspěch v životě považuju rodinu, zájem, ze kterého člověk čerpá. Člověk do ní musí samozřejmě také něco vkládat, odvádět ji něco, ale odměnou mu je znovumacerpání síly. Jsem věřící člověk, a tak druhý, rovnocenný zdroj energie je pro mě víra.

TOMÁŠ REZEK



Od začátku února máme nového náměstka pro oblast sociální politiky, sociálních služeb a rodinné politiky

## MUDr. M. Hošek: Život může být krásné dobrodružství

Většina z nás určitě zaznamenala, že se na postu náměstka pro oblast sociální politiky, sociálních služeb a rodinné politiky objevila nová tvář. Začátkem února uvedl 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach do této funkce MUDr. MARIÁNU HOŠKA. Pan doktor vystřídal Ing. Ludmilu Müllerovou, která uspěla minulý rok v senátních volbách. Protože personální změna na tak významné pozici je vždycky událostí, zeptali jsme se za vás novopečeného pana náměstka na pár otázek.

**Pane náměstku, od začátku února působíte ve funkci náměstka pro sociální oblast. Vaše tvář asi není leccomu neznámá, přesto můžete se našim čtenářům v krátkosti představit?**

Původním povoláním jsem zubní lékař. Je mi 54 let, jsem ženatý a mám velkou rodinu. Po roce 1989 jsem působil jako vedoucí stomatolog v Praze 6 a atestoval také z organizace zdravotnictví. Později jsem si založil soukromou zubní praxi. Medicínské i organizační vzdělání, společenská angažovanost v období po revoluci a zájem o politiku byly východiskem pro mé působení v komunální politice, kde působím dodnes. Jsem členem KDU-ČSL.

**Kde a v jakých funkcích jste před nástupem na ministerstvo působil a jaké jsou vaše předchozí zkušenosti s agendou, kterou máte nyní na ministerstvu na starosti?**

Jako člen Zastupitelstva hl. m. Prahy jsem již 12 let členem zdravotního i sociálního výboru, kde

jsem se účastnil diskusí a přípravy změn v těchto oblastech. Bylo to období vzrušených debat a hledání nového pohledu na sociální sféru a mnohé se skutečně změnilo. Je dobré, že dnes již máme velký počet fungujících nestátních organizací zajišťujících sociální služby, postupně se daří uplatňovat zcela nové přístupy k problémům handicapovaných občanů, ale na druhou stranu se potýkáme s problémy souvisejícími s nezaměstnaností a bezdomovectvím. Znáám nejenom situaci u nás, ale měl jsem možnost se seznámit se sociálními systémy v Německu, Nizozemsku, Rakousku a v dalších evropských zemích. Některé z nich jsou podnětné, oprájí se ovšem o dlouhodobou tradici a dobré finanční zázemí. Pro nás je důležité rychle stabilizovat tento sektor a dosáhnout dostatečného a pravidelného příjmu finančních zdrojů se současným omezením možného zneužívání tohoto sociálního systému.

**S jakými představami jste funkci přijímal? Před nástupem do**

funkce jsem měl možnost poznat práci své předchůdkyně Ing. Ludmily Müllerové. Přiblížila mi agendu tohoto úseku i problematiku jednotlivých odborů. Na dlouhé úvahy o předstávách ovšem nebyl prostor, rozhodoval jsem se v poměrně krátkém čase. Chtěl jsem samozřejmě využít znalost sociálních služeb a fungování sociálního systému z komunální úrovně největší obce i kraje v ČR – v Praze a zároveň zkušenosti z oblasti rodiny při přípravě koncepce rodinné politiky.

**Ve funkci náměstka jste už dva měsíce. Splnila se vaše očekávání?**

Po svém nástupu do funkce náměstka ministra pro oblast sociální politiky, sociálních služeb a rodinné politiky jsem se musel velmi rychle seznámit se širokým záběrem svého úseku a množstvím připravovaných legislativních změn, ve kterých je nutné naplnit se angažovat. Přípravovaný zákon o hmotné nouzi a životním minimu, zákon o sociálních službách, novela zákona o sociálně-právní



MUDr. Marián Hošek

ochraně dětí nebo zmíněná koncepce rodinné politiky jsou veřejnosti již dlouho netrpělivě očekávané a dá se u nich předpokládat bohatá a někdy možná i kontroverzní diskuse. Zároveň se připravuje náročná reorganizace posudkové služby. Času je opravdu málo, převážnou část mé pracovní doby zabírají nejrůznější jednání a porady, na klidnou přípravu a studium materiálů tak pravidelně věnuji i část svých víkendů, s čímž jsem samozřejmě počítal.

**V čem vidíte svůj hlavní cíl na MPSV?**

Pracovních cílů je několik. Zejména je nutné připravit výše jmenované

normy tak, aby je mohl přijmout parlament a aby se staly užitečným a rozvoji sociální sféry. Moji zvláštní osobní ambicí je došlátnout shody na koncepci rodinné politiky a její prosazování tak, aby byl posílen význam funkce i rodiny s dětmi.

**Chtěli byste něco vzkázat našim čtenářům?**

Život je do určité míry dobrodružství, které může být krásné, pokud ho naplníme smysluplně a kreativně. Přál bych proto všem čtenářům méně dobrodružství u televize a více skutečných a zajímavých dobrodružství v životě.

## Slovo ministra

Dokončení ze strany 1

Požadavek na vyrovnání rozdílné úrovně důchodů tak nemůže Česká republika řešit v oblasti důchodového systému. De facto se jedná o požadavek na jakési vyrovnání rozdílů v důchodech vzniklých v důsledku odlišného vývoje v obou státech po rozdělení společného státu. Jakékoliv řešení v oblasti důchodového pojištění, v dobré víře zamýšlené přijmout ve prospěch českých nebo slovenských občanů, by totiž nebylo možno omezit pouze na vztahy mezi ČR a SR, ale muselo by být nutně aplikováno na všechny členské země EU a na další státy, se kterými má ČR uzavřeny dvoustranné smlouvy.

Požadavky na vyrovnání důchodů vyměřených podle slovenských předpisů na úroveň důchodů podle českých předpisů dopadly české soudy vesměs odmítavě. V poslední době Ústavní soud (ÚS) zaujal ve věci aplikace smlouvy rozdílná stanoviska, aniž by přitom poskytl jednoznačné odpovědi na nabízející se otázky. Pokud bychom vycházeli ze zobecnujícího závěru nálezu ÚS z roku 2003 a 2005, pak bychom museli přiznat český důchod, případně vyrovnání slovenského důchodu do výše českého, všem pojistěncům, kteří po určitou dobu pracovali na území ČSFR. Museli bychom totiž, bez ohledu na smluvní úpravu platnou mezi oběma státy a akceptovanou i v rámci EU, uznat tuto dobu jako „dobu českou“. To by se týkalo například i lidí, kteří žijí na Slovensku a pobírají důchod od slovenského nositele pojištění, v jehož nároku a výši byla zohledněna doba do 31. 12. 1992 (a všem ostatním pojistěncům, ať žijí kdekoliv). Náklady na takovou aplikaci rozhodnutí ÚS by znamenaly více než 25 mld. Kč ročně ze státního rozpočtu ČR. Vzhledem k omezeným možnostem státního rozpočtu by byla potřeba tyto finance získat, například zvýšením pojistného o téměř 3 %.

Rozdělení státu mělo vliv na téměř všechny oblasti života. V řadě z nich se obyvatelé ČSFR mohli cítit po zániku společného státu „poškození“ (například v rovině lidských vztahů, majetku, kultury apod.). Je jen velmi obtížné představit si, že nástupnický stát – ČR – by mohl či měl veškeré tyto „újmny“ odčinit, tím spíše v podobě nároků vzájemných jako nezopychitelná veřejná práva. Přesto používala česká strana při řešení individuálních sociálně odvodněných případů, kdy se do ČR přestěhovaly osoby, které měly nárok na důchod podle slovenských předpisů, ustanovení čl. 26 smlouvy o odstranění tvrdostí. Podle zcela aktuální informace po 1. 5. 2004 slovenská strana odmítá možnost aplikace tohoto článku smlouvy a trvá na důsledném respektování pouze těchto článků smlouvy, které se staly součástí komunitárního práva a které zřetelně rozdělují příslušnost k hodnocení dob zaměstnání v bývalé ČSFR mezi českou a slovenskou stranu.

Do doby jednoznačného vyjasnění záměrů ÚS v dané věci nemůže MPSV ani Česká správa sociálního zabezpečení, i vzhledem k výše uvedeným finančním dopadům, rozhodnout o dalším jednostranném postupu.

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

## Poradna

### Dálkové studium

*Ráda bych se na vás obrátila se svým problémem. Je mi 25 let a dálkové studium středoškolské. Jsem v pátem ročníku a tento rok budu skládat maturitní zkoušku. V současné době pobírám pouze příplatek na dítě, který byl kolem 700 Kč měsíčně. Protože vím, že tento příspěvek je jen do 26 let, což mi bude letos v květnu, moc ráda bych vás poprosila o radu, jak mám dále postupovat. Je možné, abych šla na úřad práce? Předtím, než jsem začala studovat, už jsem byla na úřadu práce chvíli zaregistrována. Víím o novele, která nepřipouští, aby student byl zařazen do evidence úřadu práce, ale nevím, jestli do této skupiny patří...*

K vašemu dotazu vám můžeme sdělit, že pokud se nejedná o soustavnou přípravu na budoucí povolání (ve smyslu § 5 písm. d) zákona o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb.), je možné, abyste byla zařazena do evidence úřadu práce (ÚP). Musíme však zároveň upozornit na nutnost vykonávat dostatečnou spolupráci s ÚP při hledání nového pracovního uplatnění. Pokud byste chtěla uplatňovat případný nárok na vyplácní podpory v nezaměstnanosti, je nutné, aby byla splněna podmínka dostatečné účasti na sociálním pojištění (za poslední 3 roky alespoň 12 měsíců účasti). K druhé části vašeho dotazu vám můžeme sdělit, že příplatek na dítě vám bude automaticky zastaven, nemusíte se tedy starat o zastavení výplaty dávky státní sociální podpory.

### Dohoda o pracovní činnosti a dovolené

*Na základě zákoníku práce (z vašeho článku) jsem uzavřela*

*dohodu o pracovní činnosti s pracovnicí bez nároku na dovolenou. Zaměstnaná jsem se ale nyní domáhá, že nárok na dovolenou má, a to dle výkladu zákoníku práce. Ani ve výkladu zákoníku jsem však nic takového nenašla. Mohli byste mi proto, prosím, napsat, zda se od vydání vašeho článku ke dne 12. 11. 2004 situace v této oblasti změnila? Zda má pracovník přijatý na dohodu o pracovní činnosti skutečně nárok na dovolenou, i když to není výslovně formulováno v dohodě.*

Z dotazu vyplývá, že zaměstnaná se domáhá nároku na dovolenou, který by jí měl vyplývat z uzavřené dohody o pracovní činnosti. Skutečnost je taková, že na rozdíl od pracovního poměru, kde nárok zaměstnanec na dovolenou vyplývá přímo ze zákoníku práce (§ 100 až 110b), při uzavření dohody o pracovní činnosti platí podle ustanovení § 233 odst. 2 písm. e) zákoníku práce, že zaměstnavatel je povinen plnit sjednané

nároky zaměstnanec obsažené v dohodě. Nároky zaměstnanec však nelze v dohodě o pracovní činnosti dohodnout pro zaměstnanec příznivěji, než jsou obdobné nároky vyplývající z pracovního poměru. Z uvedeného jednoznačně vyplývá, že zaměstnaná nemůže nárok na dovolenou ze zákona, avšak jako jedna ze smluvních stran může (zaměstnaná) trvat na tom, že nárok na dovolenou bude součástí uzavřené či již uzavřené (potom by se jednalo o dodatek) dohody o pracovní činnosti. Zaměstnavatel však není povinen na takový návrh přistoupit a v takovém případě nárok na dovolenou nevznikne, neboť nebyl dohodnut.

Obecně platí, že dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr jsou upraveny v ustanoveních § 232 až 239b zákoníku práce. Tyto dohody jsou specifickými pracovními vztahy, které mají vlastní právní úpravu. Pro dohody o provede-

ní práce platí omezení limit maximálního počtu hodin ve vztahu zaměstnanec k jednomu zaměstnavateli uvedených v § 236 zákoníku práce a pro dohody o pracovní činnosti platí limit maximálního úvazku, který je uveden v § 237 zákoníku práce. Vzhledem k tomu, že tyto dohody jsou upraveny v samostatné části, nevztahují se na ně ustanovení zákoníku práce o pracovním poměru, pokud to není výjimečně v této části stanoveno (zákazy práce pro ženy i mladistvé, odpovědnost za škodu s výjimkou výše náhrady). Na tyto dohody se vztahuje první, pátá a šestá část zákoníku práce (všeobecná, společná a závěrečná ustanovení). Další práva lze dohodnout mezi účastníky. Z dohody o pracovní činnosti nevzniká nárok na dovolenou, na náhradu mzdy při překážkách v práci, na náhradu cestovních výdajů, ale je možno je výslovně v dohodě upravit na základě návrhu kterékoli ze smluvních stran, nikoliv však výhodněji, než by vyplývaly z pracovního poměru.

### Řádná a mateřská dovolená

*Pracuji v soukromé firmě nepřetržitě od roku 1999 jako administrativní pracovníce. V současné době jsem v 6. měsíci těhotenství. Na mateřskou dovolenou bych měla nastoupit nejspíše 10. 5. 2005 (termín porodu 20. června). Potřebuji vědět, na kolik dní řádné dovolené mi vzniká nárok – zda se krátí, nebo ne – a kdy si ji mám nebo můžu vybrat. Podle pracovní smlouvy mám nárok na čtyři týdny.*

Pokud zaměstnaná nastupuje mateřskou dovolenou (podle ustanovení § 157 zákoníku práce) a rovněž tak i zaměst-



nanc rodičovskou dovolenou v rozsahu, po který je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, měli by si být vědomi, že tato doba se v souladu s ustanovením § 40 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se mění zákoník práce a některé další zákony, považuje za dobu výkonu práce. Doba rodičovské dovolené se pak považuje za čas čerpání rodičovské dovolené dochází ke krácení dovolené, stejně jako je tomu při pracovní neschopnosti, která přesahuje 100 pracovních dnů v kalendářním roce – podle ustanovení § 11 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony.

Nástup dovolené zaměstnanec určuje vždy zaměstnavatel. Jediná výjimka, kdy doba čerpání dovolené neurčuje zaměstnavatel, ale zaměstnanec, vyplývá

z § 108 odst. 4 zákoníku práce. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen vyhovět zaměstnaná, která požádá o poskytnutí dovolené na zotavenou tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnaná, který požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Pokud takto dojde k vyčerpání celé dovolené na zotavenou za příslušný kalendářní rok, nelze ji pak již dodatečně krátit, i když zaměstnaná nebo zaměstnanec budou čerpat rodičovskou dovolenou.

ODPOVĚDI NA DOTAZY OBČANŮ ZPRACOVÁVÁ  
INFORMAČNÍ KANCELÁŘ MPSV VE SPOLUPRÁCI  
S ÚŘEDNÍKŮM MINISTERSTVA PRÁCE  
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR.



# Otázky k profesionalizaci sociální práce

Původním záměrem tohoto textu bylo nalézt odpověď na otázku, zda je sociální práce profesí, či pouhým zaměstnáním. Od hledání známk profesí jsem se dostala k otázce relevance uváděných znaků a nakonec k otázce relevance samotného původního záměru, takže jsem se již neptala, zda je sociální práce profesí, ale zda a proč se touto otázkou vůbec zabývat.

## Definice profese

Pro hledání odpovědi je třeba vyjasnit, co je chápáno pod pojmem profese. V tomto existuje v rámci (nikoliv pouze českého) odborného diskursu sociální práce poněkud zmatečný stav.

Většina z autorů s výhradami přijímá definici vytvořenou Greenwoodem, která je založena na „charakteristických znacích profese“ a její podstatou je rozlišení mezi profesionálním a neprofesionálním statusem.

## Mezi atributy profese dle Greenwooda patří:

1. **Systematická teoretická základna** zahrnuje soubor znalostí a dovedností, které jsou konzistentně uspořádané a jako takové předávané akademickým vzdělávacím systémem.
2. **Profesní autorita** obsahuje respekt ze strany jiných profesí a oborů a především respekt ze strany klientů, kteří přicházejí pro pomoc.
3. **Respekt komunity**, který reprezentují určitá přiznaná privilegia, jako jsou například kontrola vstupu do profese a výkon profese či dohled nad vzděláváním v profesi.
4. **Etický kodex** regulující jednání příslušníků profese.
5. **Profesní kultura**, která by měla zahrnovat specifické profesní hodnoty, normy a symboly, se nejvíce odráží v rámci vzájemných interakcí příslušníků profese uvnitř i vně profesních organizací.

## Otázky okolo teoretické základny

V rámci české sociální práce převládá definice založená na „sociálním fungování“. Cílem sociální práce je sládit kapacitu a potřeby klienta s požadavky společnosti, čímž se docílí sociálního fungování. Teorie by pak měla tvořit mozaiku poznatků, které umožní naplnění tohoto cíle. Tuto mozaiku lze rozčlenit na tři základní části:

- **svět sociálních pracovníků** zahrnující teorii o osobnosti pracovníka, jeho profesionálních znalostech a dovednostech,
- **svět klientů,**
- **kontext,** ve kterém je sociální práce praktikována.

Jak lze ohodnotit českou teorii sociální práce? Na jednu stranu

lze konstatovat, že vznikla celá řada užitečných publikací. Na stranu druhou si z pozice vyučujícího sociální práce dovoluji ohodnotit českou teorii sociální práce jako ne příliš konzistentní. Při výuce metod sociální práce se studenti nemohou de facto obejít bez zahraniční literatury, která však nemusí vždy odpovídat našemu kontextu. Je důležité mít na vědomí, že sociální práce je komplex, který se mění v různých kulturách, a můžeme ji porozumět pouze v sociálním a kulturním kontextu účastníků.

Domnívám se, že existence teorie, která je předávána akademickým systémem, nemůže vést české sociální pracovníky k iluzi profesionalismu. To, že si odříkáme existenci jakési teorie, nevytváří nic o její užitečnosti pro praxi. Právě kritérium užitečnosti by mělo být při zkoumání teoretické základny profese považováno za klíčové.

## Otázky okolo profesní autority

Jaká je profesní autorita sociálních pracovníků v České republice? Lze ji identifikovat na základě proměnných, jako je percepce vylučnosti povolání vnímaná ze strany klientů, spolupracujících profesí, veřejnosti, médií a sociálních pracovníků samých.

Východiskem přístupu založeného na charakteristických znacích je, že profesionální práce je určitým způsobem vylučná. Někdy za tuto oblast bývá považována komplexnost přístupu, se kterou sociální pracovníci pracují.

Na otázku, zda a jakou mají sociální pracovníci profesní autoritu, nelze bez příslušných výzkumů jednoznačně odpovědět. Pokud by se potvrdila předpokládaná vylučnost, kterou vnímají pouze sociální pracovníci, a nikoliv jejich okolí, nelze o profesní autoritě hovořit.

## Otázky ke komunitnímu respektu

Respekt komunity by se měl odrážet v určitých bonusech, které profese získává. Patří mezi ně například kontrola nad vstupem do profese, která má bránit ve výkonu práce laikům, kontrola kvality práce uvnitř profese, kontrola nad vzděláváním profesionálů.

S výjimkou poslední jmenovaného bodu je česká sociální práce na počátku snažení. Pouze v případě vzdělávání vyvíjí kontrolní činnost Asociace vzdělavatelů v sociální práci, jejímž cílem je garantovat pomocí minimálních standardů vzdělávání v sociální práci určitou kvalitu výuky.

Na zvýšení autority uznávané společností (možná by vhodněji znelo „sebekontrola profese“) se v současnosti pracuje. Chystá se zákon o výkonu sociální práce a vzdělávání sociálních pracovníků, který by měl upřesnit kvalifikační požadavky pro výkon sociální práce a jehož součástí by měly být i standardy výkonu povolání.



FOTO: EUROPA LIAUT

Nicméně tato kontrola vzdělávání se dotýká pouze těch, kteří se rozhodnou studovat sociální práci. Vedle toho do oboru vstupují lidé s jinou kvalifikací.

V českém kontextu se o licencování hovoří ve smyslu udílení oprávnění k poskytování sociálních služeb na základě kontroly kvality práce organizací, které již zatím na dobrovolné bázi zjišťována prostřednictvím tzv. konzultací inspektorů sociálních služeb. Chybí však kontrola na individuální úrovni spojená se sankcemi. Určitým příslibem může být příprava zákona o sociální práci, který avizuje MPSV.

Wilding uvádí čtyři cíle, kterých chtějí zaměstnání usilující o status profese dosáhnout. Jde jim o zesílení monopolu na oblast práce, kterou považují za svou doménu, o kontrolu vstupu do zaměstnanecké skupiny, o kontrolu šíře a obsahu vzdělávání, o ovlivňování podmínek práce příslušníků zaměstnání. Prosazuje přístup, který charakterizuje profesí jednoduše jako

zaměstnaneckou skupinu, která chrání a buduje svou dominantní pozici v oblasti práce.

Radu sociálních pracovníků žádné profesní asociace nezná (jak zjišťujeme u přijímacích zkoušek pro studenty kombinovaného studia). Sociální pracovníci spíše preferují typové zaměřené profesní asociace například Českou asociaci streetwork nebo Sdružení azylových domů.

Také hodnotové zakotvení pracovníků je značně rozmanité. Oproti části většinou vysokoškolsky vzdělaných sociálních pracovníků zaměřených na profesionální hod-

noty lze identifikovat skupiny orientované na filantropii a charitu, skupiny motivované blízkostí k cílové skupině (to je typické při práci s rizikovou mládeží, alternativní kulturou a uživateli drog), část sociálních pracovníků preferujících represivní roli sociální práce nebo ty, kteří jsou k výkonu své práce hostejní.

Radu sociálních pracovníků žádné profesní asociace nezná (jak zjišťujeme u přijímacích zkoušek pro studenty kombinovaného studia). Sociální pracovníci spíše preferují typové zaměřené profesní asociace například Českou asociaci streetwork nebo Sdružení azylových domů.

Také hodnotové zakotvení pracovníků je značně rozmanité. Oproti části většinou vysokoškolsky vzdělaných sociálních pracovníků zaměřených na profesionální hod-

noty, požadavky na sociální práci, je třeba počítat s potřebou změny teorie. Často se týká kritika formalnosti posuzování znaků, což nejlépe ukazuje příklad etického kodexu a teorie Greenwoodův model určitým způsobem diskvalifikuje některé typy zaměstnání. Například znak „kultura profese“ přednostně povolání, která jsou méně diferencovaná. Sociální pracovníci se svou multikulturalitou nemají sancí dostát požadavku typické kultury profese. Společná kultura končí na obecně deklarovaných hodnotách profese, jako je například individuální přístup nebo autonomie klienta.

Všechny předchozí kritiky mají společné to, že nejdí v podstatě o kritiku samotné definice profese, respektive její operacionalizace, ale o kritiku její interpretace. Za předpokladu, že budou všechny proměnné – od teorie po kulturu profese – chápány jako znaky, které nejsou definitivně definovány, nejsou statické, ale jsou stále znovu sociálně konstruovány, může být tento model užitečný.

Radu autorů proto preferuje tzv. „procesuální model“, který vymezila Leighningerová. Jedná se o model zaměřený na vývoj směrem k profesionálnímu statusu, rozvoji profesionálních organizací a profesionálnímu vzdělávání. Na ni navazuje Johnson, který upozorňuje, že „procesuální model“ dovoluje chápat sociální práci jako stále se rozvíjející profesí a vede k reflexi vlivu minulosti na současnost.

## ZÁVĚR ANEB OTÁZKA O PROFESIONALIZACI PODRUHÉ

Nyní nezbyvá než zakončit tuto stat opětvorným položením otázky, nakolik lze sociální práci považovat za profesí. Nebudu se pouštět do odpovědi, nicméně se domnívám, že disponuje některými nespornými kladly, které jí k tomu předurčují. Především se jedná o permanentní sebereflexi. Neznamená jiné povolání, které by se tolik zabývalo svým vlastním posláním, jako je tomu u sociální práce.

(redakčně zkráceno, celou verzi textu najdete v internetové podobě novin na adrese [www.novinympsv.cz](http://www.novinympsv.cz))

Mgr. RADKA JANEBOVÁ

KATEDRA SOCIÁLNÍ PRÁCE A SOCIÁLNÍ POLITIKY  
PEDAGOGICKÁ FAKULTA UNIVERZITY  
HRADEC KRÁLOVÉ

\*Poznámka redakce: Původní záměr vytvořit samostatný zákon o sociální práci byl rozhodnutím vlády změněn a v současné době se ustanovení o výkonu sociální práce zařezávají do připravovaného zákona o sociálních službách.

## Otázky k etickému kodexu

Od roku 1995 existuje Etický kodex sociálních pracovníků vytvořený Společností sociálních pracovníků. Otázkou je, jaký význam mu přiřadí samotní sociální pracovníci. Jeho posláním je morální vedení příslušníků profese. Je morální vedení příslušníků profese, je-li neexistující ani kontrolní mechanismy, ani nástroje, je zabývající se jeho porušování, se zvyšuje riziko, že jeho role v zaměstnání bude spíše formální. Formalnost etického kodexu podporuje i fakt, že nebyl nadřazen pravidlům v zaměstnání.

## Otázky k profesní kultuře

Profesní kultura sociální práce opět vyžaduje naplnění formálních kritérií. Existuje řada profesních asociací, které se významně podílejí na budování profesní kultury. Neexistuje ale jednotná zastřešující organizace, se kterou by se identifikovali všichni sociální pracovníci.

## O RELEVANCÍ GREENWOODOVA MODELU

Z hlediska modelu založeného na charakteristických znacích nespňuje česká sociální práce aktuálně kritéria profese. Některé nedostatky mohou být odstraněny v krátkodobém časovém horizontu, jako například tvorba a publikování systematické teoretické základny nebo zákonná regulace výkonu zaměstnání. Nicméně, lze tedy jednoznačně zamítnout profesi? Nejdříve je třeba zvážit relevanci Greenwoodovy definice.

Lze u ní nalézt několik slabín. Například analýza teorie ukazuje, jak nereflexivně vyvíjí profese. S tím, jak se mění společnost, její problém

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

**Práce & sociální politika**

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

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

Cena předplatného na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.  
 Vyplněný kupon zašlete na adresu:  
 Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9  
 Předplatné je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby  
 měsíčníku na adrese [www.novinympsv.cz](http://www.novinympsv.cz).

## NON-HANDICAP 2005

Ve dnech 19.–22. dubna 2005 se v prostorách Křížkova pavilonu 2B a 2E Vystaviště Praha Holešovice uskuteční IX. ročník specializované výstavy pomůcek a služeb pro zdravotně postižené NON-HANDICAP 2005, jejímž organizátorem je společnost Incheba Praha. Zaštitu nad výstavou převzalo Ministerstvo zdravotnictví ČR, oficiálním partnerem je Svaz českých a moravských výrobních družstev a odborný doprovodný program zajišťuje občanské sdružení zdravotně postižených ORFEUS.

Prostory Křížkova pavilonu 2B budou naplněny expozicemi nestálých neziskových organizací humanitárního zaměření, jako je například Národní rada zdravotně postižených ČR, Sdružení zdravotně postižených v ČR, Česká asociace pro psychické zdraví, Alfa Human Service a řada dalších. V Křížkové pavilonu 2E se pak představí na tři desítky výrobních a obchodních společností. Odborný doprovodný program bude zahrnovat několik tematic-

kých bloků. 19. dubna bude pozornost věnována „Aktuálním otázkám legislativy dotýkající se života zdravotně postižených“ a programu „Mobilita pro všechny“. 20. dubna bude projednávána téma „Odras sociální ekonomiky v životě zdravotně postižených“ a téma „Mohou být předstupy o zdravotním stavu překážkou k zaměstnání zdravotně postižených?“. 21. dubna je na programu „Přínos komplexní rehabilitace pro rozvoj kvality života

zdravotně postižených“ a problematika „Rodinný a sexuální život zdravotně postižených“. 22. dubna se uskuteční setkání zájemců o problematiku „Význam osobní asistence pro zdravotně postižené“. Pro návštěvníky výstavy NON-HANDICAP 2005 bude zajištěna autobusová kyvadlová doprava (autobus s úpravou pro vozíčkáře) ze stanice Nádraží Holešovice přímo do areálu Vystaviště Praha Holešovice, a to speciální linkou 751. Těžce zdravotně postižení mohou pro individuální dopravu využít nabídky zvýhodněné dopravy poskytované o. s. ORFEUS (vice informací na tel. č. 606 740 529).

Zájemci o účast a prohlídku IX. ročníku výstavy NON-HANDICAP 2005 naleznou další informace na [www.incheba.cz/non-handicap](http://www.incheba.cz/non-handicap) a zájemci o odborný doprovodný program budou aktuálně informováni na [www.orfeus.cz](http://www.orfeus.cz).







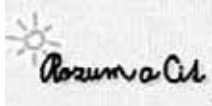


## PŘEDSTAVJEME

# Rozum a Cit – nadační fond pro opuštěné děti

Nadační fond Rozum a Cit založili manželé Máilkovi v roce 1996 s přesvědčením, že přirozenou lidskou potřebou je pomáhat slabším. Za osm let své činnosti podpořil fond 240 pěstounských rodin částkou téměř 9 milionů korun. V těchto rodinách našlo domov přes 1000 opuštěných dětí, a to zdravých i s různými handicapy.

Nadační fond Rozum a Cit podporuje pěstounské rodiny, které jsou pro mnohé děti z dětských domovů jedinou možností, jak získat vlastní rodinu. Tyto rodiny si berou do péče děti, které by jinak nepoznaly, co je to mít své „doma“. Často jsou to děti problémové, zdravotně nebo psychicky postižené, ale také starší děti nebo děti jiné než české národnosti.



Nadační fond podporuje zejména pěstouny, kteří chtějí přijmout dítě z dětského domova a potřebují pro to vytvořit podmínky, na které nemají dostatek finančních prostředků, rodiny s větším počtem dětí v pěstounské péči, rodiny, které vychovávají handicapované dítě, a rodiny, které se snaží zajistit trvalé bydlení pro dospívající děti v pěstounské péči.

Patronkou fondu je herečka Naďa Konvalinková, s kterou jsme si povídali v prosincovém čísle našich novin: „Nesmírná pozitivita a víra v lidské dobro – to jsou pěstouni. Fascinuje mě ten řád, pocit souznalosti, způsob, jak si děti navzájem pomáhají. Čím déle pomáhám nadačním rodinám, tím více si uvědomuji, jak je důležité, aby opuštěné dítě vyrůstalo v rodině mezi svými nejbližšími. Proto mě těší, když mohu pomoci pěstounům, kteří dokáží vytvořit opuštným dětem bezpečný domov.“

Činnost nadačního fondu se



FOTO: ROZUM A CIT

## Důsledně řídí těmito zásadami:

- osobní znalost každého případu,
- konkrétní pomoc konkrétním lidem nebo dítěti,
- otevřené účetnictví.

Každý si může na adrese [www.ebanka.cz/trans\\_uct/268043001.html](http://www.ebanka.cz/trans_uct/268043001.html) zkontrolovat, kam peníze získané od dárců odcházejí.

Rozum a Cit také financuje v několika pěstounských rodinách asistenční služby k handicapovaným dětem, a to částkou 3000 Kč měsíčně. Na tuto službu přispělo dotací i naše ministerstvo.

Kromě toho pořádá občanské sdružení Rozum a Cit pravidelná setkání pěstounských rodin,

která jsou především příležitostí vyměňovat si zkušenosti, dále pak různé společenské akce pro děti, dětské výtvarné dílny a pomáhá s provozem vesnických klubů.

Co vede pěstouny k tomu, aby vytvořili domov pro děti z dětských domovů, vyjádřila asi nejlépe paní Marie Spinarová, která má sama dvě děti v pěstounské péči: „Člověk potřebuje pocit, že ho někdo potřebuje a více ho rád. Tento pocit děti dávají.“

*Kontakt: Rozum a Cit, nadační fond pro opuštěné děti, Jablonského 639/4, Praha 7, tel.: 323 631 205, e-mail: rozumaci@icp.cz, www.rozumaci.cz, č. ú. 268043001/2400 eBanka.*

## Příběhy některých pěstounských rodin, které nadační fond Rozum a Cit podpořil

Paní Jana začala s výchovou dětí před 11 lety. Před rokem zakoupila starší rodinný dům v Javorníku, který vyžaduje celkovou rekonstrukci. Paní Jana vychovává všechny své děti sama. Rozhodla se starat o děti a vychovávat je zřejmě po vzoru své maminky, která má také v pěstounské péči 5 dětí. Trochu maminku před léty zklamala v tom, že místo složení státnic na vysoké škole zůstala ze dne na den doma s malým Mišou, kterého si přivezla jako miminko. Chlapec se narodil s postižením dolních končetin. Potom přibyla do rodiny Lucie (10), Zdenka (9), Markétka (4), Staňa (6), Petr (7), který se narodil s vrozenou vadou – rozštěpem patěře.

Paní Jana je velmi spokojená a všechny děti vychovává, jako by žádné postižení neměly. Je velmi skromná, nenáročná žena, spokojená s dětmi a velmi nerada mluví o možných problémech, o potřebě pomoci – jak finanční, tak i manuální. Děti vyrůstají obklopeny láskou a porozuměním.

Na topení a na vodu přispěl nadační fond částkou 50 000 Kč.

Manželé Nováčkoví mají vlastně dva syny: Daniela (10) a Petra (8). Před dvěma lety přijali holčičku Miládku (3) a za několik měsíců neváhali z ústavního zařízení přivést i jejího staršího bratříčka Liborka (4), i když byli od počátku varováni před jeho komplikovaným vývojem (mentální retardace, celkové vývojové opožďování). Rodiče se snaží vybudovat dětem zázemí, které jim umožní harmonický vývoj a které bude odpovídat individuálním potřebám. Navzdory 40-kilometrové vzdálenosti od Brna se snaží dětem zajistit specializovanou a odbornou péči. Na prázdniny a svátky do rodiny ještě jezdí z dětského domova v Pýselech Petra (15). Jezdí také Evička (12), ta už je od letních prázdnin členem rodiny.

Před 7 lety zakoupili starší rodinný domek, který postupně rekonstruují. V současné době užívají 2 pokoje. Čeká je ještě osazení střešních oken, částečná výměna střešní nad pokojíčky, elektroinstalace atd.

Nadační fond přispěl částkou 50 000 Kč na rekonstrukci domu.



FOTO: ROZUM A CIT

Badejovi bydlí v rodinném domku, který již několik let postupně opravují. Dvě dospělé dcery jsou již samostatné a s rodiči nebydlí. Doma zůstal syn Vojta (15) a dvě děti v pěstounské péči.

Patrik (6), který vyžaduje individuální péči (praktická hluchota), byl vystrašený, bojácný, nedůvěřivý. Maminka se začala učit znakovou řeč. Co se naučí, vše si řádně zapíše a průběžně zase učí manžela a také jejich velkého syna. Patrik je po několika měsících veselý, spokojený, usmívá se a s rodiči se umí již pěkně domlouvat. Jaromírek (3) je také postižený – hydrocefalus.

Oba manželé jsou velmi příjemní, milí a moc trpěliví k dětem, jinak by těžko výchovu těchto dětí zvládali. Finanční situace oba manžele donutila naučit se opravovat boty a kabelky a tímto si na malé vesnici finančně pomáhají. Všechny děti mají moc rádi.

Na sociální zařízení a vybudování koupelny nadační fond přispěl částkou 40 000 Kč.



FOTO: ROZUM A CIT

## Křížovka

Vláda vypracovala Národní akční plán zaměstnanosti, kde stanovila národní priority, které by měly vést k hlavnímu hospodářskému cíli, tj. k podpoře hospodářského růstu a zaměstnanosti podněcováním zvyšování produktivity a konkurenceschopnosti. Pro splnění národních priorit využívá vláda stejné směry, které jsou jako prováděcí priority doporučené v Evropské strategii zaměstnanosti. 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach k tomu dodává: „Jednou z nejdůležitějších prováděcích priorit je přijetí aktivních a preventivních... (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do konce dubna. Jeden z vás obdrží publikaci Bezpečnost a ochrana zdraví při práci autorky Evy Dandové z nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o. Kniha vyšla v edici Otázky & odpovědi z praxe. Odpovědi na otázky zde najdete v číslech, která dnes a denně přicházejí do styku s bezpečností a ochranou zdraví při práci – ať již z pozice zaměstnavatele nebo vedoucího zaměstnance či jen řadového zaměstnance, který se setkal s nějakým nedostatkem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na svém pracovišti a má zájem o jeho odstranění.



Tajenka z minulého čísla: „... předčítat tak, aby byl spravedlivější.“ Publikaci Dýchodové pojištění a související problematika získává paní Michaela Havlíčková z Klášterce nad Ohří. Gratulujeme.

	Vada čoček	1. díl tajenky	Uminěný zápor	Hle (nářečně)	Panečku	Akvarijní rybka	Národ	Římská čtyřka	Americký ještěr	Sulfát		Nejvyšší karty	Předložka	Bázeň	Polní hlodavec
SPZ Kolína		Francovka					Spodní jura Trojice trumfů					Epoje Titán			
Primát		3. díl tajenky Madrídský klub													
Moře na Měsíci				Asijská rostlina Polotuhá hmota				Polní práce Anglický astronom					Snad Výzva pro psa		
Planетка			Americký stát Snížený tón				Chemický přípravek Spojka					Klekání Pokrik v koridě			
	Mnoho Předložka				Pohádková postava Ženské jméno						Úpal (řídce) Perský palác				
Prkno postele						Ben Málik Část nohy					Pobídka Výměšek žláz			Paní (zastar.)	Janinský paša
Osobní zájmeno			Druh tance Vyjma				999 (římsky) Členka rodiny		Chám Mřížové dveře						
Poděkování			Sémův syn Starší zájmeno				Brýle Škrobení					Lotyšský šachista Souhlas			
	Ouha	Značka radia SPZ Rokycan		Dítě rozpočet Název písmene				Verdiho opera Žn. stataméru					501 (římsky) A (madarský)		
2. díl tajenky															Pomůcka: Adams, Alar, Ate, ěs, opal, těr
Ženské jméno						Druh papouška						Číslovka			

## VÝZNAMNÝ DEN

## Proč slavíme Svátek práce

První květnový den je dnes spíše plný polibků pod rozkvetlými stromy než prvomájových průvodů s mávatky. A je to dobře. Doufáme, že ani v budoucnu se situace neobrátil a nebude se považovat za důležitější manifestovat za lepší pracovní podmínky.



Jeden z popravených demonstrantů, Albert Parsons

Víte, proč vůbec Svátek práce připadá na 1. květen a proč se v jiných zemích slaví jindy? He-

dali byste kořeny tohoto svátku v Americe?

Od roku 1884 začali americké federální odbory požadovat zavedení osmihodinové pracovní doby, a to s účinností od 1. května 1886. Na toto datum byla také v Chicagu vyhlášena stávka. 3. května téhož roku vznikla v místní továrně malá vzpoura, při které zasahující policisté zabil jednoho dělníka. Situace se vyhorčila následující den, kdy na chicagském náměstí Haymarket musela opět proti demonstrujícím dělníkům zasahovat policie. Tentokrát byly následky tragické: někdo do sboru policistů hodil bombu, která zabila celkem 8 strážců pořádku. I když se nikdo nepřihlásil na to, kdo bombu pouklil, bylo obviněno 8 účastníků demonstrace. Pět z nich bylo

odsouzeno k smrti, další tři pak k patnáctiletému vězení. Nedo- statek důkazů i nejasnosti soudního řízení vyvolaly vlnu solidarity pracujících po celém světě.

Ve 20. století využíval Svátek práce k propagaci své politiky i zbrojení Sovětský svaz a země ve sféře jeho vlivu. Právě z těchto důvodů je ve Spojených státech amerických tzv. „Labor Day“ (Svátek práce) slaven na jiné datum než ve většině zemí světa, a to první pondělí v září. Všechno naznačuje tomu, že tak bylo učiněno z obavy před šířením komunistických a socialistických myšlenek. Jiné datum pro oslavu práce mají i Austrálie, Kanada, Nový Zéland a Nizozemsko.

Uznání se dostalo Svátku práce ze strany římskokatolické církve v roce 1955, kdy papež



V r. 1986 si Američané připomněli na Waldheimském hřbitově, kde jsou pochováni popravení účastníci demonstrace, sté výročí události v Chicagu.

FOTO: EINAR ENNARSSON KVARNAN

Pius XII. vyhlásil sv. Josefa jako patrona všech pracujících a první květen – vedle 19. března – jako další den tohoto svátku. (TR)

## Z ÚŘADŮ PRÁCE

## Večerní autobus Prachatice-České Budějovice

Úřadu práce v Prachaticích se ve spolupráci s Městem Prachatice podařilo zrealizovat nové autobusové spojení ve večerních hodinách do Českých Budějovic a zpět. Úřad práce obdržel počátkem února 2005 oficiální vyjádření od krajského úřadu, který navrhovaný spoj odsouhlasil, i když zatím jen v omezeném rozsahu.



FOTO: ARCHIV REDAKCE

Nový večerní spoj jezdí v pracovní dny na trase Prachatice, Netolice, České Budějovice a přilehlé obce, pouze však v lichých týdnech. Poprvé vyjel autobus 14. března 2005 ve 20 hodin z Prachatic a zpět z Českých Budějovic vyjel ve 22.30 h. Časy odjezdu a příjezdu autobusu byly vybrány tak, aby reflektovaly obvyklé doby, kdy začínají noční směny a končí odpolední, tj. aby se lidé dostali do práce a zpět i ve večerních hodinách. Tato doba se zdá nejvhodnější i s ohledem k ostatním spojům uvedeným v jižních rádech. Pracovní skupina pro dopravní obsluhu však povolila tento spoj zatím jen na omezenou dobu, a to do 31. 8. 2005. Pokud se ukáže, že nebude dostatečný počet cestujících a o linku nebude větší zájem, spoj opět zruší.

Úřad práce v Prachaticích uvítal, že se tuto linku podařilo realizovat alespoň v tomto rozsahu. Martin Řehka, analytik trhu práce z Úřadu práce v Prachaticích, k tomu dodává: „Doufáme, že lidem usnadní dojíždění do zaměstnání, uspoří jim alespoň částečné náklady spojené s vlastním dojížděním (autem apod.) a že se lidem podaří přizpůsobit své směny provozu autobusu. Věříme také, že to některým pomůže k získání nového zaměstnání a že tímto krokem alespoň trochu pomůžeme řešit stávající nezaměstnanost. Budeme samozřejmě také rádi, když tuto linku uvítají občané i k jiným účelům (kulturním, společenským, sportovnímu využití apod.).“

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE V PRACHATICÍCH

## Letáky MPSV

## Státní sociální podpora

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

Systém státní sociální podpory je upraven zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů. Podle tohoto zákona se poskytují následující dávky:

- přídavek na dítě,
- rodičovský příspěvek,
- sociální příplatek,
- příspěvek na bydlení,
- porodné,
- pohřebné,
- dávky péstounské péče.

Žadosti o poskytování dávek SSP využívají kontaktní místa příslušných úřadů práce podle místa trvalého pobytu osoby, která má na dávku nárok, tj. oprávněné osoby.

## Přídavek na dítě

Nárok na přídavek na dítě mají rodiny s příjmem do 3násobku částky svého životního minima. Přídavek na dítě je základní dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi. Je poskytován ve 3 úrovních, které závisí na příjmu rodiny za předchozí kalendářní rok. Jeho výše je stanovena násobkem částky životního minima na osobní potřeby dítěte.

Nezapočítané dítě má měsíční nárok na přídavek:	Výše přídavku vyjádřená násobkem životního minima na osobní potřeby dítěte:	Příjem rodiny vyjádřený násobkem částky životního minima:
ve zvýšené výměře	0,32	do 1,1
ve základní výměře	0,28	nad 1,1 do 1,8
ve snížené výměře	0,14	nad 1,8 do 3,0

## Rodičovský příspěvek

Rodičovský příspěvek náleží ve výši 1,54násobku částky životního minima na osobní potřeby rodiče. Nárok na rodičovský příspěvek má rodič, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku nebo do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené. Podmínkou je, že dítě nenavštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné zařízení pro děti předškolního věku

děle než 5 kalendářních dnů; jsou-li závažně zdravotní důvody na straně dítěte nebo rodiče, může dítě uvedené zařízení navštěvovat 4 hodiny denně.

Nárok na rodičovský příspěvek nemá rodič, který pobírá příspěvek při péči o blízkou nebo jinou osobu. Příjmy rodiče nejsou sledovány. Rodič může při nároku na výplatu rodičovského příspěvku zlepšovat sociální situaci rodiny výdělečnou činností, ale musí v této době zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou.

## Sociální příplatek

Cílem této dávky je pomáhat rodinám s nízkými příjmy krytí náklady spojené se zabezpečováním jejich potřeby. Nárok na sociální příplatek je vázán péčí o nezaopatřené dítě a na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v předchozím kalendářním čtvrtletí musí být nižší než 1,6násobek životního minima rodiny. Se zvyšujícím se příjmem rodiny se příplatek postupně snižuje.

## Příspěvek na bydlení

Touto dávkou stát přispívá na náklady na bydlení rodinám s nízkými příjmy. Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník či nájemce bytu přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže příjem osob v bytě trvale kalendářně byl v uplynulém kalendářním čtvrtletí nižší než 1,6násobek životního minima této osoby. Příspěvek se poskytuje bez ohledu na to, v jakém bytě oprávněná osoba bydlí, zda jde o byt obecní, družstevní, v soukromém vlastnictví nebo jde o byt ve vlastním domě, a jaké jsou skutečné náklady na bydlení.

## Porodné

Počet narozených dětí	Výše porodného vyjádřená násobkem životního minima na osobní potřeby dítěte
1 dítě	1 x 5,0
dvojičata	2 x 6,0
trojčata	3 x 10,0
čtyřčata	4 x 10,0

Touto dávkou se matce jednorázově přispívá na náklady související s narozením dítěte. Jest-

liže žena, která dítě porodila, zemřela a porodní i nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě mladší jednoho roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

## Pohřebné

Výše pohřebného je stanovena pevnou částkou 5000 Kč. Na pohřebné má nárok osoba, jež vypravila pohřeb osobě, která měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR, nebo byl-li pohřeb vypraven v ČR.

## Dávky péstounské péče

Těmito dávkami se přispívá na potřeby spojené s péčí o dítě, o které se rodiče nemohou nebo nechtějí starat a které je svěřené do péstounské péče. S výjimkou sociálního příplatku může péstounovi a dítěti svěřenému do péstounské péče vzniknout nárok i na další dávky SSP, např. na přídavek na dítě, rodičovský příspěvek apod.

**Příspěvek na úhradu potřeb dítěte**  
Nárok na dávku má dítě svěřené do péstounské péče a po jejím skončení (po 18. roce věku) nejdéle do 26 let, zůstane-li dítě nezaopatřené a ve společné domácnosti s bývalým péstounem.

**Odměna péstouna**  
Výše odměny je 0,5 částky životního minima na osobní potřeby péstouna, který má na péstounskou péči dítěte v péstounské péči. Výše příspěvku je 4násobek částky životního minima na osobní potřeby dítěte. Jeho účelem je přispět na nákup potřebných věcí pro dítě přicházející do náhradní rodinné péče.

**Příspěvek na zakoupení motorového vozidla**  
Náleží péstounovi, který má v péstounské péči nejméně 4 děti. Podmínkou nároku dále je, že vozidlo nesmí péstoun používat pro výdělečnou činnost. Příspěvek je poskytován ve výši 70 % pořizovací ceny vozidla, resp. ceny opravy vozidla, nejvýše však 100 000 Kč.



potřeby péstouna za každé svěřené dítě. Touto odměna je projevem určitého společenského uznání osoby pečující o cizí dítě v péstounské péči.

**Příspěvek při převzetí dítěte**  
Výše příspěvku je 4násobek částky životního minima na osobní potřeby dítěte. Jeho účelem je přispět na nákup potřebných věcí pro dítě přicházející do náhradní rodinné péče.

**Příspěvek na zakoupení motorového vozidla**  
Náleží péstounovi, který má v péstounské péči nejméně 4 děti. Podmínkou nároku dále je, že vozidlo nesmí péstoun používat pro výdělečnou činnost. Příspěvek je poskytován ve výši 70 % pořizovací ceny vozidla, resp. ceny opravy vozidla, nejvýše však 100 000 Kč.

LETÁKY MPSV (I V ANGLICKÉ VERZI) JSOU K DISPOZICI V INFORMAČNÍ KANCELÁŘI MPSV NA POŘIČNÍM PRAVU 1, 128 01 PRAHA 2 A NA ÚŘADECH PRÁCE.

## Slovníček

Státní sociální podpora  
Přídavek na dítě  
Rodičovský příspěvek  
Sociální příplatek  
Příspěvek na bydlení  
Zaopatřovací příspěvek  
Porodné  
Pohřebné  
Dávky péstounské péče  
Příspěvek na úhradu potřeb dítěte  
Odměna péstouna  
Příspěvek při převzetí dítěte  
Příspěvek při zakoupení motorového vozidla

State social support  
Child allowance  
Parental allowance  
Social allowance  
Housing benefit  
Maintenance allowance  
Birth grant  
Funeral grant  
Foster care allowances  
Foster child allowances  
Foster parent remuneration  
Motor vehicle grant

## Z KONTROLNÍ ČINNOSTI ÚŘADŮ PRÁCE

## Zneužívání dávek podpory v nezaměstnanosti

K velmi obtížně prokazatelným a odstranitelným negativním jevům, se kterými se potýkají zaměstnaní úřady práce, patří zneužívání dávek podpory v nezaměstnanosti.

Vedle občanů, kteří se na úřad práce obracují v tíživé situaci po ztrátě zaměstnání a hledají zde kvalifikovanou pomoc, odkrývají z energie a pracovního nasazení zaměstnanců úřadu mnozí, jejichž cílem není nalezení nového pracovního uplatnění, ale pouhé pobírání podpory v nezaměstnanosti, případně dalších dávek naší sociální sítě.

Některí z nich neváhají za tímto účelem uvádět pracovníkům úřadu práce nepravdivé údaje nebo zaměkčovat skutečnosti rozhodné pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání a následně pak neoprávněně pobírat podporu. Zřejmé si však ne zcela dostatečně uvědomují, že se tímto jednáním dopouštějí podvodu a vystavují se nebezpečí trestního stíhání.

V současné době je brněnskou policií stíhán pro podvod muž, který strávil v evidenci Úřadu práce Brno-město více než tři roky na základě zamlčení rozhodných skutečností pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Neoprávněně mu bylo úřadem práce přiznáno a vyplaceno hmotné zabezpečení ve výši 19 237 Kč a proplacen rekvalifikační kurz ve výši 10 598 Kč. I to však bylo výtčením málo, a tak neváhal požadovat o poskytnutí dotace při zřízení samostatné výdělečné činnosti.

Z výše uvedeného jednoznačně vyplývá, že pečlivé a důsledné provádění předběžné, průběžné a následné finanční kontroly není nikterak samoučelnou součástí agendy aktivní politiky zaměstnanosti, která zkvalitňuje pracovní postupy a chrání státní rozpočet před neoprávněnými výdaji.

IANA DRMOLOVÁ  
ÚŘAD PRÁCE BRNO-MĚSTO



# Globální trendy zaměstnanosti

V pravidelné výroční zprávě ILO o zaměstnanosti se uvádí, že přes pozoruhodný ekonomický růst vzrostla globální zaměstnanost neúměrně málo a celková nezaměstnanost se snížila jen nepatrně.



Foto: © International Labour Organization/Maillard J.

Celosvětově registrovaná nezaměstnanost se snížila z 185,2 milionu na 184,7 milionu (z 6,3 % na 6,1 %), nezaměstnanost v Evropě zůstala na stejné úrovni. I tak je malé snížení nezaměstnanosti příslibem, protože s výjimkou let 1994 a 2000 se v posledních 10 letech globální nezaměstnanost stále zvyšovala. Na poslední vývoj měl rozhodující vliv ekonomický růst ve výši 5 %. Meziroční růst zaměstnanosti byl však pouze 1,7 % a zaměstnanost vyjádřená podílem na obyvatelstvu v produktivním věku zůstala u stejné úrovně. I když tedy globální snížení nezaměstnanosti je pozitivní jev, neměla by se ztrácet ze zřetele skutečnost, že podpora zaměstnanosti je pro politiky stále velkou výzvou.

Vedle vytváření pracovních míst zdůrazňuje zpráva další velkou výzvu, tj. odstranění „deficitu důstojné práce“. Pracovní podmínky v řadě míst světa jsou totiž velmi neuspokojivé, a mnohde se

lých zemích (včetně EU 25) činilo toto snížení jen 0,2 % (z 7,4 % na 7,2 %). Podobně malé snížení bylo registrováno v jihovýchodní Asii (z 6,5 % na 6,4 %) a jižní Asii (z 4,8 % na 4,7 %). Míra nezaměstnanosti zůstala na stejné úrovni ve východní Asii (3,3 %), na Středním východě a v severní Africe (11,7 %). V Africe na jih od Sahary se registrovaná nezaměstnanost i přes značný růst HDP v r. 2004 ve výši 4,4 % zvýšila, i když jen nepatrně (z 10,0 % na 10,1 %). Ve všech rozvojových oblastech však tyto statistiky nepodchycují vysoké počty lidí, kteří pracují a mnohde jen přežívají v nepostizitelných podmínkách neformální ekonomiky.

## Trh práce v Evropě

Bližší pohled na evropskou a středoevropskou oblast ukázal, že se v EU 25 nezaměstnanost snížila z 9,1 % na 9 % a ve střední a východní Evropě pak z 8,5 % na 8,3 %. V celé oblasti se počet zaměstnaných zvýšil o 2 miliony osob (jen 0,5 %), a to i přes příznivý růst HDP o 3,5 %. Proti r. 2003 se však zhoršil podíl růstu zaměstnanosti na růstu HDP (v roce 2003 vedl růst HDP o 2,2 % k růstu zaměstnanosti o 0,4 %).

Analýza dalších faktorů trhu práce v Evropě ukázala, že došlo ke značnému růstu produktivity práce (výroba na jednoho zaměstnance), zejména v zemích střední a východní Evropy, kde v posledních 5 letech jeho průměrná roční dosáhla 4 %. ILO doporučuje zvyšovat přizpůsobivost pracovníků měnícím se požadavkům zaměstnání, více a efektivněji investovat do lidského kapitálu a dbát na průmyslovou a účinnost navrhovaných a prováděných reforem. ILO také vyzývá další relevantní orgány OSN, zejména Světovou banku a Mezinárodní měnový fond, aby usilovaly o koordinaci svých politik a iniciativ.

# Nedostatečné pracovní podmínky v sektoru výroby sportovní obuvi a oblečení

Odvětví výroby sportovní obuvi reprezentované známými značkovými výrobci bylo v nedávné minulosti často kritizováno za porušování základních standardů práce. Ve studii s názvem „Provádění kódexů chování: Jak firmy zajišťují sociální přístup v globálních obchodních řetězcích“, kterou zveřejnila ILO v únoru, se uvádí, že tlak spotřebitelů a snaha o dobré jméno značky vedly výrobce sportovní obuvi a ošacení k přijetí závazků týkajících se dodržování kódexů dobrého chování.

Studie je založena na pohovorech se stovkami manažerů, aktivistů, státních úředníků, pracovníků v továrnách a jejich zástupců. Výzkumní pracovníci navštívili 90 podniků ve Spojených státech, v Evropě, Číně, ve Vietnamu, v Thajsku, Kambodži, na Srí Lance, v Guatemale, Turecku a Hondurasu.

Studie zjistila, že na dodržování vyhlášených sociálních programů vylehčili přední světoví výrobci značkové obuvi početné

týmy pracovníků. Například jedna z firem vyrábějících sportovní obuv a ošacení vytvořila tým 100 pracovníků, jejichž jediným úkolem je dohlížet na sociální odpovědnost a na otázky spojené s firemním kódexem chování. Současné se však ve studii uvádí, že soustředění na základní závody nestačí a že je nutné se zaměřit i na četné subdodavatele. Nadnárodní podniky by kromě dosavadní kontroly měly sehrát také poradní roli v celém řetězci subdodavatelů a zasadit se o to, aby pracovníci měli větší možnost ovlivnit své pracovní podmínky. To předpokládá nasazení geograficky rozptýlených týmů, které by mohly nabídnout praktickou pomoc.

V oboru výroby sportovního oblečení je situace méně přehledná v důsledku extrémně rozsáhlé a stále se měnící základny dodavatelů. Jedna z velkých firem například uvedla, že má více než 5000 dodavatelů. Přitom nemá zvláštní tým pro kontrolu dodržování

kódexu chování, ale svěřila tuto odpovědnost oddělení pro zajištění kvality, kde pracuje 12 lidí. Již sama tato čísla ukazují, jak účinná, resp. málo účinná může být kontrola pracovních podmínek u dodavatelů. Skutečného pokroku při jejich zlepšování může být dosaženo jen tehdy, pokud velké firmy nakupující zboží u dodavatelů v rozvojových zemích vyvíjejí v tomto směru věrohodné úsilí a pokud existují silné vazby mezi kupujícími a dodavateli.

Zdá se, že tyto silnější vazby se podařilo vybudovat v sektoru výroby sportovní obuvi, kde také studie konstatovala lepší dosažené výsledky než v sektoru sportovního oblečení.

Ve většině existujících kódexů je uveden přímý nebo nepřímý odkaz na mezinárodní standardy práce. ILO by proto mohla sehrát zvýšenou roli v dialogu, který by vedl k promítnutí závazků obsažených v kódexech přímo na jednotlivá pracoviště.

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES



Foto: © International Labour Organization/Cassidy K.

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

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

<b>MIRA NEZAMĚSTANOSTI **</b>	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 8,9 %, bilance 2005: 9,4 % (nová metodika), 10,3 % (stávající metodika)
<b>NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ **</b> k 31. 3. 2005	celkem: 540 456
	z toho: 271 214 žen 76 345 osob se zdravotním postižením 40 755 absolventů škol a místostých
<b>VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA **</b> (VPM) 31. 3. 2005	celkem za ČR: 53 749
<b>UCHAZEČI NA VPM **</b>	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2005: 10,1
<b>PRŮMĚRNÁ VĚK STAROBNÍHO DŮCHODU (srole) celkem <sup>1)</sup></b>	březen 2005: 7708 Kč
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI ***</b> (v 1. pololetí 2004)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 473
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 14 407 smrtelné úrazy: 81
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)</b>	v 1. pololetí 2004: 40 352
<b>DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ ***</b> výdaje v roce 2004 v ts. Kč	celkem: 29 563 243
	v tom: nemocenské: 24 704 499
	podpora při ošetrování člena rodiny: 730 075
	vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství: 5351 peněžita pomoc v mateřství: 4 123 337
<b>PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***</b> podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2002: celkem v národním hospodářství 15 866 Kč, PS 16 017 Kč, NS 15 342 Kč 2003 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 16 920 Kč, PS 16 955 Kč, NS 16 800 Kč 2004 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 18 035 Kč, PS 18 116 Kč, NS 17 761 Kč
<b>ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE ***</b> v roce 2004 <sup>2)</sup>	šňalhy: 51 447
	rozvody: 33 660
	žně narozzení: 107 664
	zemřelí: 97 177
	celkový přírůstek střední stav obyvat.: 10 206 923
<b>PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTENÝCH OSOB ****</b>	zaměstnanec celkem
	4. čtvrtletí 2003: 3 998 584
	3. čtvrtletí 2004: 4 040 451
	4. čtvrtletí 2004: 4 088 198
	OSVČ vykonávající činnost
	4. čtvrtletí 2003: 1 000 657
	3. čtvrtletí 2004: 960 130
	4. čtvrtletí 2004: 951 995
OSVČ povinné plati záčky na důchodové pojištění	
4. čtvrtletí 2003: 650 326	
3. čtvrtletí 2004: 757 089	
4. čtvrtletí 2004: 755 308	

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády  
\*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ; \*\*\*\* pramen CSSZ  
1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)  
2) předběžné údaje