



JEDEN SVĚT 2005
7. ročník mezinárodního filmového festivalu o lidských právech

čtěte na straně 4



e-PODÁNÍ ELDP
Firmy si osvojují elektronické podání evidenčních listů důchodového pojištění

čtěte na straně 2



PŘEDSTAVUJEME
Uplynulo 13 let od vzniku projektu „Modrý klíč“ pro mentálně postižené

čtěte na straně 6

Slovo ministra

Bezpečnost na pracovištích

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci představuje nedílnou součást sociální politiky ČR a má i významné ekonomické dopady.

Přes veškerá opatření a tvorbu odpovídajícího právního prostředí by však naše snahy neustále zdokonalovat systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zůstaly bez náležité odezvy, pokud by nebyly podporovány skálou nejrůznějších nástrojů. Tyto nástroje by měly směřovat k tomu, aby se zdraví a účta k lidské práci dostaly do povědomí široké veřejnosti. A toto by mělo akceptovat především zaměstnavatelé, kteří ne vždy věnují patřičnou pozornost kultivaci lidských zdrojů, pracovním podmínkám a pracovnímu prostředí, jakou si zasluhují.

Zaléží však nejen na managementu podniků, ale na každém z nás, do jaké míry si uvědomujeme, s jakou hodnotou, již zdraví představuje, vlastně pracujeme, jak tuto hodnotu využíváme, a zejména jak tuto hodnotu umíme a dokážeme ochránit. Ztráty na zdraví lze vyčíslit ekonomicky, ale bohužel na rozdíl od jiných ekonomických parametrů se jedná o ztráty nevratné, které už nikdy nelze plně kompenzovat. Proto je evropským trendem formovat pomocí nejrůznějších komunikačních nástrojů systém, který by vedl ke vzniku bezpečných pracovišť a vytvářel celkovou pohodu při práci. Tato zdánlivě snadná a jednoduchá záležitost je však záležitostí velice obtížnou, protože cesta k naplnění cíle vede přes složitá úskalí formování lidského vědomí, restrukturalizaci hodnot v sociální a ekonomické sféře a hledání efektivních nástrojů, jimiž lze působit na povědomí široké veřejnosti.

Po našem vstupu do Evropy se prohloubila mezinárodní spolupráce České republiky se subjekty, které působí v oblasti bezpečnosti práce a ochrany zdraví, a tím se otevřela škála různých možností, které v oblasti BOZP lze při formování postojů veřejnosti v ČR aplikovat a využívat. Cesta k dosažení hmatatelných výsledků je trnitá, ale je řada aktivit, které se v systému výchovy veřejnosti podařilo nastartovat a které se ujal. Jedná se zejména o opatření organizovaná v nedávné minulosti s Úřadem inspekce práce ve Velké Británii (HSE) a v současné době ve spolupráci s Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (OSHA) v Bilbau a Výborem předkladatelů inspekci práce Evropské komise (SLIK).

Je potěšující, že si stále více podniků v České republice uvědomuje, že bez aktivního přístupu k vytváření bezpečných pracovišť a pracovní pohody svých zaměstnanců nelze dosáhnout odpovídající kvality práce ani potřebných ekonomických výsledků. Podniky již vědí, že tento přístup s sebou přináší spoustu ekonomických efektů. Proto každoročně řada z nich cílevědomě vyhledává příležitosti k posílení svého dobrého jména a aktivně se zúčastňuje různých programů zaměřených na zvýšení kvality BOZP.

Tyto programy jsou postupně zaváděny i řadě nejrůznějších odvětví a v podnikových aktivitách, které statisticky patří mezi nejriskovější oblasti. Veškerá opatření směřují k naplnění dlouhodobého záměru vytvořit v Evropě bezpečná pracoviště. K tomu by měla přispět i příslušná legislativní opatření, která budou postupně uváděna do praxe.

Vítanou příležitostí pro posilování povědomí veřejnosti o významu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou zcela nepochybně i nejrůznější osvětové a tematické kampaně, z nichž touto nejširší je Evropský týden bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, organizovaný Evropskou agenturou BOZP v Bilbau.



Positiva členství v Evropské unii v oblasti práce a sociálních věcí

Už rok jsme členem Evropské unie

Vstup do Evropské unie se stal jedinečnou historickou příležitostí k posílení postavení České republiky v mezinárodním společenství a umožnil jí návrat mezi demokratické evropské státy. Prvního května tomu byl rok, co jsme do tohoto společenství vstoupili. První rok členství přinesl ČR mnohá pozitiva i v oblasti práce a sociálních věcí.

ZAMĚSTNANOST A SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Česká republika se zapojila do Evropské strategie zaměstnanosti. Výsledkem je „Národní akční plán zaměstnanosti“ a volný přístup českých občanů na trh práce nových členů EU a některých původních členských států (Velká Británie, Irsko, Švédsko). Česká republika získala důležité kontakty v celé EU, členské státy si poskytují informace o mobilitě pracovníků, o negativních jevech mobility, jako jsou podvodné zprostředkovatelské agentury, nesolidní podnikatelé apod.

V rámci EU platí volný pohyb služeb. Firmy a osoby samostatně výdělečně činné mají právo poskytovat bez omezení služby přes hranice do ostatních členských států.

V rámci Evropské unie funguje i koordinace sociálního zabezpečení (dávků v nezaměstnanosti). Pokud

čeští občané legálně pracují v některém z členských států EU, započítává se jim tato doba jako doba odpracovaná pro účely přiznání podpory v nezaměstnanosti či nároku a výše starobního důchodu. Pokud bude český občan hledat zaměstnání v EU, pak může v jiném členském státě pobírat podporu v nezaměstnanosti z České republiky po dobu až tří měsíců.

Mezinárodní dohody v rámci EU umožňují občanům ČR mimo jiné zachovat si v jiných členských státech sociální nároky (např. nárok na zdravotní péči při použití Evropského zdravotního průkazu).

Velkým přínosem pro české občany je také přistoupení k systému EURES (EUROPEAN EMPLOYMENT SERVICES), v jehož rámci mohou lidé hledat práci v EU. EURES slouží i zaměstnavatelům. Ti mohou jeho prostřednictvím hledat vhodné pracovníky.



FOTO: EUROPEAN UNION

Rovnost příležitostí

Vstup České republiky do Evropské unie měl kladný dopad na oblast

prosazování rovných příležitostí pro ženy a muže.

Pokračování na straně 2



Osvědčení „Bezpečný podnik“ má už 48 firem

Na konci dubna byla slavnostně zahájena informační kampaň „Evropský týden BOZP 2005“. Při té příležitosti předává každoročně místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach osvědčení „Bezpečný podnik“ zástupcům firem, které splnily podmínky zavedení a řízení BOZP na svých pracovištích.

Letos těchto firem bylo jedenáct. Patří k nim společnosti ZDB, Vesuvius Česká republika, BorsodChem MCHZ, Bosch Diesel, Kopos Kolín, Celestica Kladno, RSM Chemacryl, Lovochemie, Chemopetrol, Metrostav a Belagra. Počet firem takto oceněných se tak rozrostl na čtyřicet osm.

Současně bylo předáno druhé a třetí osvědčení v pořadí zástupcům firem, které již po

dobu šesti a devíti let plní podmínky programu a dosahují vynikajících výsledků na úseku bezpečnosti práce.

Na rozdíl od předchozích ročníků nejsou „Evropský týden BOZP“ a doprovodný program „Správná praxe“ v roce 2005 zaměřeny na určité pracovní odvětví, ale zabývají se konkrétním nebezpečím, které s sebou přináší civilizace a rozvoj průmyslu a dopravy. Tímto rizikem



je hluk a hlučnost prostředí. Základním mottem letošního „Evropského týdne BOZP“ je tedy „HLUKU STOP!“.

Marcela Augustová: Není to s námi tak špatné

Šest let se na televizních obrazovkách setkáváme s projektem Pomozte dětem. Mezi tváře, které jsou s touto charitativní akcí spojovány, patří především moderátorka České televize MARCELA AUGUSTOVÁ. Spolu s Tomášem Hanákem se snaží během zábavného pořadu přesvědčit diváky, aby přispěli do celonárodní sbírky na projekty, které mají pomoci dětem. Ze se jim to daří dobře, o tom svědčí 58 milionů korun, které se za dobu trvání sbírky už rozdělily.

Jak jste se vůbec dostala k moderování pořadu Pomozte dětem?

Přišel ke mně tehdejší dramaturg pan Kratochvíl a říkal, že má takový nový projekt, který odstartoval v BBC. Dal mi kazetu, kde byl natočený pořad „Children in Need“. Bylo to příšerně dlouhé, asi pětihodinový přenos. Nedovedla jsem si představit, že by se u nás něco takového dělalo. Ta myšlenka se mi ale líbila. Řekla jsem, že bych do toho šla. Nakonec jsme to tedy zrealizovali, i když je pravda, že ne v tak velkém rozsahu.

Myslím, že tehdy vůbec nikdo

netušil, jak velká akce z toho nakonec bude a že se z toho stane vlnková loď charity v České televizi.

Stala se během těch několikola let, kdy moderujete tento pořad, nějaká věc, která vás něčím příjemně nebo naopak nepříjemně překvapila?

Samozřejmě jsou takové i takové reakce, ale musím říct, že to s námi není tak špatné, jak to vypadá. Věsmě jsou to reakce pozitivní.

Letos jsem si říkala, že po té sbírce na pomoc jihovýchodní Asii, kdy lidi dali spontánně tolik peněz, vysíláme v relativně krátké době, a čeka-



la jsem, že vybraná suma bude menší. Byla jsem ale mile překvapena, kolik se nám nakonec sešlo na kontě. I když mají lidi svých problémů dost, zamysleli se a sami z toho svého ještě něco obětují. To mě letos překvapilo moc příjemně.

Přijdou i dopisy – většinou nepodepsané, že televize pořad na něco žebrá. Já si myslím, že když „žebráme“ na takové projekty, je to naprosto v pořádku. Každý, tedy skoro každý, si může přeci jen někde něco trochu odříct a může to dát těm, kteří to potřebují.

Myslíte si, že jsou tedy Češi štědrí?

Mně se právě zdá, že docela ano. Myslím si, že letošní rok to – alespoň z mého pohledu – potvrdil. Během toho večera se do konce pořadu vybralo něco přes deset milionů korun, což je spousta peněz. Já říkám, že to s námi není tak špatné, jak se to mnohdy jeví.

Vzkázala byste něco těm, kteří píšou anonymy o tom, že se na nás stále „žebrá“?

Těžko jim něco vzkazovat, když se ani nepodepíší. Pokračování na straně 2

Už rok jsme členem Evropské unie

Dokončení ze strany 1

Zvýšil se význam této problematiky a ČR získala mnohem více možností zapojit se do programů Evropské unie, v nichž je rovnost žen a mužů hlavním nebo jedním z cílů (např. komunitární program spojený s Rámcovou strategií pro rovnost žen a mužů, Evropský sociální fond, Iniciativa společenství EQUAL a další).

Evropská unie připravuje zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů, který má plnit funkci „informační banky“ pro potřeby orgánů Evropské unie, členských států i veřejnosti. Česká republika navrhla v dubnu 2005 jako sídlo institutu Prahu.

V souladu s cíli Evropského akčního plánu „Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením“ vznikla „Střednědobá koncepce státní politiky vůči občánům se zdravotním postižením“, která se stala východiskem pro přípravu nového „Národního plánu podpory a integrace občánků se zdravotním postižením na období 2006–2009“.

KOMUNITÁRNÍ PROGRAMY A EVROPSKÝ SOCIÁLNÍ FOND

Česká republika dostala vstupem do Evropské unie možnost

účastnit se komunitárních programů. Na tyto oblasti využívá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR kromě prostředků státního rozpočtu také zdroje Evropského sociálního fondu. Tato finanční pomoc umožňuje provádět aktivity, na které by nebylo možno zajistit dostatečné prostředky ze státního rozpočtu.

Česká republika má poprvé v historii příležitost podílet se na vyjednávání nové legislativy ke strukturálním fondům, a to od samého počátku. Z tohoto faktu plyne řada výhod – ČR například může ovlivnit výslednou podobu souboru nařízení včetně vyloučených financí na strukturální opatření, jednotlivých cílů, zemí nebo podmínek čerpání dotací tak, aby byla v souladu s postoji a zájmy ČR.

Proti chudobě A SOCIÁLNÍMU VYLOUČENÍ

Na základě závěrů zasedání Evropské rady v Lisabonu a v Nice vznikla potřeba více se zaměřit na politiku eliminující chudobu a sociální vyloučení. Členské státy byly vyzvány, aby předložily své národní strategie, tzv. národní akční plány sociálního začleňování, ve kterých vytvoří strategii potlačování chudoby a sociálního vyloučení ve

své zemi. Na základě výše uvedeného vypracovala ČR svůj první „Národní akční plán sociálního začleňování na léta 2004–2006“, který v červenci 2004 schválila vláda.

INVESTICE A BEZPEČNOST

Vstup ČR do EU, poskytování systém investičních pobídek, stabilní a právně obdobné prostředí přivedly do naší republiky zahraniční investory, jejichž vliv se začíná projevovat i v některých oblastech s vysokou nezaměstnaností (např. v Ústeckém kraji). Zároveň se otevřel trh českým firmám, které se orientují na export. Vývoz se stává jedním z nejdůležitějších faktorů vývoje ekonomiky.

Přínosem pro ČR je také záhnutí činnosti Národního informačního centra bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (Focal Point), které je součástí celoevropské sítě národních center BOZP vedených Agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci se sídlem v Bilbau ve Španělsku. Národní informační centrum poskytuje na webových stránkách <http://osha.mpsv.cz> řadu informací o právních předpisech EU a o národní právní úpravě v oblasti BOZP, poradenství zaměstnavatelům, podnikatelům i zaměstnancům.



FOTO: EUROPA.EU.INT

Česko-bulharská spolupráce



Ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach a ministryně práce a sociálních politiky Christina Christovová podepsaly 11. dubna „Společné prohlášení o vzájemné spolupráci v oblasti práce, zaměstnanosti a sociálních věcí“. Obě strany se zavázaly k podpoře a rozvoji spolupráce formou výměny informací, účastí expertů na vědeckých konferencích, symposiích, školeních, seminářích apod. a konzultací expertů obou ministerstev.

Spolupráce se má dotýkat například oblasti pracovního práva, mzdové politiky, politiky trhu práce a zaměstnanosti, mezinárodní migrace a přeshraničního zaměstnávání a sociálního zabezpečení a sociální pomoci. Česká strana se také zavázala, že předá Bulharsku zkušenosti s přípravou na vstup do Evropské unie.

Nový způsob e-Podání ELDP si osvojilo už velké množství zaměstnavatelů

K čemu slouží ELDP a jak s ním nakládat

V současné době dostávají zaměstnavatelé vůbec poprvé v historii tzv. stejnopis ročního evidenčního listu důchodového pojištění (ELDP). Protože lidé často nevědí, k čemu ELDP slouží a jak s ním mají nakládat, ČSSZ se snaží veřejnost co nejvíce informovat.

Na ELDP jsou uvedeny doby pojištění, výše výdělků a vyloučené doby (většinou dny pobírání nemocenských dávek). Tedy informace důležité pro budoucí důchod. Většinu českých důchodců, tedy důchodců starobních, invalidních i pozůstalostních (v březnu 2005 jich bylo celkem 2 631 601) vyplácí ČSSZ. A právě České správě sociálního zabezpečení musí organizace ELDP za své zaměstnance každoročně posílat a stejnopis ELDP dát i svému zaměstnanci.

Každoroční uzavírání a zaslání ELDP je novinkou od 1. 1. 2004. V praxi to znamená, že poprvé organizace uzavírají tzv. roční ELDP za své zaměstnance právě za rok 2004. Musely je přitom uzavřít do 30. dubna a do 8 dnů poté je poslat ČSSZ. Pokud organizace tuto povinnost nesplnila, zaměstnanec to jednoduše zjistí tím, že stejnopis ELDP ve své firmě nedostal.

V současné době je několik způsobů, jak může organizace poslat ČSSZ evidenční list důchodového pojištění za své zaměstnance. Buď v klasické papírové podobě, nebo elektronicky. ČSSZ přitom jednoznačně preferuje elektronické podání (e-Podání) nejlépe prostřednictvím Portálu veřejné správy (PVS). Pro to, aby co nejvíce organizací podalo ELDP právě elektronicky přes PVS, rozhodla se ČSSZ, že organizacím, které se



Výhody e-Podání ELDP přes Portál veřejné správy představitel na tiskové konferenci ústřední ředitel ČSSZ Ing. Jiří Hoidekr

FOTO: T. REZEK

zavazou k elektronickému podání přes PVS, prodlouží dobu podání ELDP, a to o 2 měsíce.

Je třeba říci, že e-Podání ELDP přes PVS volí v současné době

velmi mnoho organizací. ČSSZ očekává, že v letošním roce obdrží celkem 4,5 milionu ELDP, a věří, že podstatná část bude právě elektronicky.

Roční ELDP je zásadní změnou, která umožní lidem, aby měli kontrolu nad svým pojištěním. Dříve ji neměli, ELDP nedostávali, a tak se v některých případech stávalo, že se občan dozvěděl až těsně před důchodem, že firma jeho ELDP neposlala České správě sociálního zabezpečení, a proto v evidenci ČSSZ chybí některé doby pojištění a pokud organizace, ve které pracovali, zanikla, mnozí se ocitli v těžké situaci, kdy museli – s pomocí ČSSZ – prohledat archivy, či doslova pátrat po nástupnické organizaci bývalého zaměstnavatele. Tato situace by se v budoucnu díky stejnopisu ELDP, na který má každý zaměstnanec od své organizace nárok, neměla opakovat, a lidé se tak konečně budou moci starat o své věci. Mají na to účinný nástroj.

ELDP, které zaměstnavatel zaslal ČSSZ, jsou pečlivě archivovány. A jsou základem pro elektronická Individuální konta pojištěnců (IKP), která vzniknou v roce 2006. IKP budou (zjednodušené) jakýmsi osobním elektronickým účtem každého pojištěnce, který povede ČSSZ a v němž budou veškeré údaje o pojištění, týkající se sociálního pojištění za celý jeho život. Od roku 2006 pak díky IKP budou moci lidé požadovat o výpis dobu pojištění a budou mít i celkový přehled o tom, jaké informace o dobách pojištění a výdělcích o nich ČSSZ vede. Případně nesrovnalosti tak budou moci řešit hned, a ne až těsně před důchodem, jak tomu bylo dosud. Elektronická IKP také výrazně zkrátí vyřízení důchodů, zruší se místní příslušnosti pojištěnců (lidé se o svých dobách pojištění a výdělcích dozví na všech pracovištích ČSSZ) a rovněž bude jednodušší komunikace se zahraničními nositeli pojištění.

ZDROJ: ČSSZ

Marcela Augustová: Není to s námi tak špatné

Dokončení ze strany 1

To zaprvé. Za druhé si myslím, že jsou to lidi, kteří mají svůj problém a nedovedou ho vyřešit. Na všechno pak nadávají. Já chápu, že spousta lidí to nemá jednoduché, ale konkrétně Kuře není sbírka založená na tom, že by se musely skládat velké částky. Myslím si, že třicet korun za sms může dát skoro každý.

Paradoxně tyto lidé nelení utratit za dopis, za telefon... Kdyby to dali na Kuře, tak to mají vyřešené a možná by jim bylo líp. Ale to já jim nemůžu radit.

Zajímáte se o to, kam vybrané peníze odcházejí, na jaké projekty?

Například vloni jsem seděla v jedné hodnotitelské komisi. Je to rozdělené regionálně a já jsem byla v komisi, která hodnotila projekty v severních a východních Čechách. Je to daleko horší práce, než se připravovat na televizní přenos a odmídnout ho. Pročetla jsem asi 36 projektů. Měli jsme z celkové částky určitě

tý díl, který jsem měli rozdělit. Bylo jasné, že na všechny je nedostane. Trávila jsem celé prázdniny na Šumavě tím, že jsem byla začtená do materiálů a řešila, koho podpořit, koho nepodpořit, koho částečně...

Jinak mám občas kontakty s organizacemi, které byly už podpořeny. Nějaká vazba s těmi, kteří peníze ze sbírky „zkonzumovali“, je, ale samozřejmě ne se všemi. Teď například taky jedu do mateřské školy ve Slaném, kde se rozhodli v rámci pravidelně vernisáže udělat sbírku – kasičku – na Kuře.

Sbírka pomáhá dětem, vy máte sama dva syny. Co je podle vás ve výchově dětí to nejdůležitější?

Podle mého ať jsou děti malé nebo velké – jako ty moje, zaslouží si pocit bezpečí a je na dospělých, aby jim ho vytvořili. Nemám na mysli jen mateřský zájem, ale to, že mohou přijít a říct: „Hele, já mám problém.“ Vidí, že sice nejsou pochváleny, ale zas to

není takové, že by kvůli tomu musely utíkat z domova. Měly by si pocit bezpečí a jistoty v dětství dostatečně užít, protože v dospělosti už ho nikdy nezažijí. Odpovědnost pak přejde na ně. Tohle je podle mě asi to nejdůležitější.

Často se říká, že tradiční model rodiny je v krizi, že ho negativně ovlivňují takové věci jako registrované partnerství... Je tomu tak podle vás?

Sama v klasickém modelu rodiny nežiji, takže jsem v tomhle ohledu velmi benevolentní. Když děti mají nějakou péči, nějakou lásku a ty dva pocity bezpečí a jistoty, tak je přeci jedno, jestli je vychovává máma s tátou, kteří je opravdu „vyrobili“, nebo jestli je to máma s přítelem nebo táta s přítelkyní. To je pro mě v zásadě jedno.

Teď zabrusíme trochu někam jinam... Mrzí vás ještě, že si vás lidé plétí s jinou moderátorkou?



FOTO: OLGA ŠVOBODOVÁ

a omylem vám přičítali, že jste se při televizním vysílání v listopadu 1989 nezachovala zrovna čestně?

Už je to hodně let. V té chvíli mě to samozřejmě mrzelo a cítila jsem bezmocnost, co s tím dělat. Říkejte, že jsme dvě krátkovlasé moderátorky s brýlemi... To zní

jako výmluva, že mně nejel autobus, a proto jsem přišla pozdě do školy. Hodně hloupě... Tehdy mi to líto bylo, ale dneska je to spousta let a už to neřeším.

Jste uznávanou moderátorkou. V soutěžích popularity se už tradičně umísťujete na

předních příčkách. Co je podle vás v životě nejdůležitější, aby byl člověk úspěšný?
Moc „netlačít na pilu“. Protože když člověk něco moc chce, tak je to na tom strašně vidět. Myslím si, že nejlepší je, když v práci i v soukromí jde tak nějak lehce a s elegancí.

TOMÁŠ REZEK

Do projektu Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků se zapojují další země

Pomáháme firmám hledat odborníky



Na pracovní místa, která jsou dlouhodobě neobsaditelná českými uchazeči o zaměstnání, lze po splnění potřebných podmínek přijmout zaměstnance ze zahraničí. K tomu, aby firmy potřebného zaměstnance našly co nejdříve, přispívá internetová aplikace www.praceproczinice.cz, která byla spuštěna loni na podzim. Stránka funguje na základě tzv. párování – systém propojí nabídku zájemců o vstup do projektu a poptávku zaměstnavatelů.

V létě to budou dva roky, co naše ministerstvo spustilo pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“. Cílem projektu je přivést do České republiky zahraniční odborníky i s jejich rodinami. Občane cizích států mohou po splnění potřebných podmínek získat trvalý pobyt v ČR ve zkrácené lhůtě dvou a půl let, zatímco současná legislativa stanoví lhůtu desetiletou.

další dvě země – Srbsko a Černá Hora a Kanada. Od 1. ledna 2006 se pak brány projektu otevrou i pro Ukrajinu. Stejnou možnost budou mít nově i zahraniční absolventi českých středních škol, kteří ukončili studium v roce 2000 a později. Pro zahraniční absolventy českých vysokých škol se hranice pro ukončení jejich studia posouvá na rok 1995.



LEGÁLNÍ MIGRACE - OTEVŘENÁ ŠANCE

Fení projektu se vláda rozhodla po zevrubné analýze dosavadní realizace projektu, a schválila tak návrh změn, které předložilo naše ministerstvo (MPSV). Jejich cílem je dále zefektivnit administrativní a další postupy při uskutečňování projektu a zejména zajistit, aby do něj vstupovalo více účastníků. Dosud jich MPSV vybralo celkem 256, což je méně,

než stanovovaly schválené kvóty. Důvodem je především fakt, že se potenciálními zájemci nedaří vždy nalézt místo v ČR. To se nezměnilo ani poté, co MPSV spustilo internetovou aplikaci www.praceproczinice.cz, na které poptávka zájemců o vstup do projektu několikrát násobně převyšuje počet míst, která nabízejí čeští zaměstnavatelé.

Internetová aplikace je v češtině, angličtině a také v různých jazykových mutacích pro jednotlivé cizí země. Stránka funguje na základě tzv. párování – systém propojí nabídku zájemců o vstup do projektu a poptávku zaměstnavatelů. Profesionální zařazení je členo podle systému KZAM, což umožňuje, že kromě zaměstnavatelů mohou hledat vhodné adepty na volná místa, na která není možné umístit vhodné pracovníky z ČR a dalších států Evropské unie, i úřady práce. Všechny služby jsou poskytovány bezplatně.

Změny v projektu

Tim, že vláda rozšířila cílové země projektu o Ukrajinu, vyšla vstříc opakovaným požadavkům zaměstnavatelů, kteří mají na získání pracovníků z této země velký zájem. Vzhledem k tomu, že ke konci roku 2004 pracovalo v ČR na základě povolení k zaměstnání, což je jedna z podmínek pro vstup do projektu, přes 22 tisíc osob z Ukrajiny, umožní začlenění této země testovat i kapacitní schopnosti projektu.

Od začátku příštího roku se zároveň změní systém přijímání přihlášek. Zájemci se budou moci přihlašovat prostřednictvím systému online, což více zefektivní výběr vhodných kandidátů a také zlepši

možnost postupného rozšiřování projektu na větší počet zemí.

Kabinet také rozhodl, že se ve třetím projektovém roce (tj. od 1. 7. 2005 do 30. 6. 2006) bude moci do projektu zařadit tisíc osob – 600 smí vstoupit z území České republiky a 400 ze zahraničí. Počítačová procedura, jejímž prostřednictvím MPSV vybírá zájemce o zařazení do projektu, bude probíhat každý měsíc (dosud probíhala jednou za dva měsíce).

Podmínky

Abychom mohli český zaměstnavatel uzavřít pracovní smlouvu s občanem třetí země, musí cizinec splňovat dvě základní podmínky – získat povolení k zaměstnání a vízum k pobytu nad 90 dnů za účelem zaměstnání nebo povolení k dlouhodobému pobytu vydané za stejným účelem.

Při ztrátě zaměstnání nikoli z vlastní viny mají účastníci projektu třicetidenní ochrannou lhůtu, po kterou nepřijdou o vízum a pobyt v ČR se jim nepřeručí. Český stát nadále nezajišťuje zájemcům o účast v projektu práci ani bydlení, ani jim neplatí cestu do ČR.

Výběr do projektu probíhá na základě počítačové procedury, ve které musí zájemci získat z maximálně možných 66 bodů nejméně 25. Kritéria bodovací tabulky jsou následující: zkušenosti se zaměstnáním v České republice, pracovní zkušenost, dosažené vzdělání, věk, předchozí zkušenosti se životem v ČR, jazykové znalosti a hodnocení rodiny. Bodové hodnocení představuje zcela objektivní a transparentní systém bez možnosti subjektivního ovlivňování ze strany organizátorů projektu.

Slovo ministra

Dokončení ze strany 1

V loňském roce jsme se zaměřili na problematiku bezpečnosti práce v jednom z nejrizikovějších odvětví – ve stavebnictví. V letošním roce je kampaň tematicky zaměřena na oblast hlučnosti prostředí, na hluk a všechny symptomy, které ho provázejí, a na eliminaci jeho zdravotních důsledků. Souběžně s touto kampaň, která vyvrcholí na podzim tohoto roku, probíhá oblast BOZP několik tematických kampaň, které organizuje Český úřad bezpečnosti práce. Připomeneme si například kampaň zaměřenou na bezpečnost na stavbách, na problematiku práce ve výškách, bezpečnost vnitřní znečištění ovzduší, bezpečnost vodovodové dopravy, bezpečnost práce v zemědělství a další. Veškerá tato opatření dokumentují politický zájem státu učinit maximum pro to, aby si každý z nás uvědomil, jak snadno lze zajistit bezpečnou práci, a naopak jak snadno je možné porušením bezpečnostních opatření přijít o zdraví. Jsme rozhodnutí učinit všechno, abychom nemuseli v závěru každého roku bilancovat, jaké humanitární a ekonomické ztráty jsme zaznamenali v důsledku úrazů, nemocí a poodevňování bezpečnostních opatření a prevence. Vždyť tyto ztráty se dotýkají nás všech!



Ing. ZDENĚK ŠKORMACH
MINISTROU PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

NOVÉ ZEMĚ

Nyní se mohou tohoto pilotního projektu účastnit zájemci z Bulharska, Chorvatska, Kazachstánu, Beloruska a Moldavska. Od 1. července 2005 se k nim přidají

POMOCNÍK INTERNET

Projekt je prvním krokem k vytvoření budoucí imigrační politiky České republiky. Jeho cílem je přivést do ČR zahraniční odborníky, kteří se zde chtějí usadit i se svými rodinami. Pro rozší-

Poradna

Pracovní doba

Mám dotaz ohledně stanovení rozvrhu směn ve státní organizaci. V organizaci je 40hodinový pracovní týden a já mám smlouvu na 0,31 % úvazku, tj. 12,5 hod./týden, měsíční mzda 5000 Kč. Kolik hodin musím například v únoru odpracovat?

Především je nezbytné si uvědomit, že zákoník práce stanoví pracovní dobu podle § 83a poměrem počtu hodin k týdnu. Jde o zásadní princip, protože pouze tento poměr je z hlediska běhu času vždy konstantní, neboť každý týden představuje vždy sedm po sobě jdoucích dnů, zatímco jednotlivé měsíce mají různý počet dnů, a tím pádem i pracovních dnů. Tzv. měsíční či čtvrtletní, pololetní a roční fondy pracovní doby uváděné v plánovacím kalendáři mohou být využívány pouze k organizaci práce a plánování, nikoliv k posuzování právních nároků a povinností zaměstnance a zaměstnavatele. Zaměstnanec, který pracuje na kratší než stanovený počet hodin v týdnu – tedy například nikoliv na 40 hodin týdně, ale 12,5 hodiny týdně – může mít tuto pracovní dobu (obdobně jako zaměstnanec pracující na plný úvazek, tj. 40 hodin týdně) rozvrženu na jednotlivé týdny buď rovnoměrně, nebo nerovnoměrně.

O konkrétním rozvržení pracovní doby rozhoduje zásadně zaměstnavatel po projednání s příslušným odborovým orgánem (pokud u zaměstnavatele odborový orgán působí, jinak rozhoduje sám) a rozvrhuje ji zpravidla do pětidenního pracovního týdne. Při rovnoměrném rozvržení pracovní doby na jednotlivé týdny se podle ustanovení § 84 zákoníku práce stanoví týdenní pracovní doba rozvrhuje tak, aby délka směny nepřesáhla devět hodin. Při nerovnoměrném rozvržení pracovní doby podle ustanovení § 85 zákoníku práce je zaměstnavatel povinen vypracovat písemně rozvržení stanovené týdenní pracovní doby (harmonogram směn) a nejpozději 2 týdny před začátkem období, na které je pracovní doba nerovnoměrně rozvržena, s ním zaměstnanec seznámit. Zaměstnavatel se také může se zaměstnancem dohodnout jinak. Harmonogram směn musí být vypracován tak, aby za určité vyrovnávací období průměrná týdenní délka pracovní doby odpovídala stanovené týdenní pracovní době platné u zaměstnavatele. Je-li sjednán kratší pracovní úvazek, musí pracovní doba v průměru odpovídat tomuto kratšímu pracovnímu úvazku. Pokud by rozdíl mezi skutečně odpracovanou průměrnou týdenní pracovní dobou a stanovenou (popřípadě kratší) týdenní pracovní dobou byl kladný, lze tento rozdíl klasifikovat jako práci přesčas. U zaměstnance, který pracuje na kratší než stanovenou týdenní pracovní dobu, by se však jako práce přesčas (v souladu s ustanovením § 83 odst. 6 zákoníku práce) považovala až doba přesahující stanovenou týdenní pracovní dobu. Pokud by naopak rozdíl mezi skutečně odpracovanou průměrnou týdenní pracovní dobou a stanovenou týdenní pracovní dobou byl záporný, bylo by rozdíl možno klasifikovat jako překážku v práci na straně zaměstnavatele (§ 130 odst. 1 zákoníku práce). Délka směny u nerovnoměrného rozvržení pracovní doby může činit maximálně 12 hodin.

Zaměstnanec, který je odměňován měsíční mzdou (platem), má nárok na poskytnutí této mzdy, pokud odpracuje všechny

zaměstnavatelem stanovené směny v tomto měsíci, a to bez ohledu na fond pracovní doby. Jde tudíž o měsíční paušál a počet stanovených směn připadajících na konkrétní měsíc (například únor nebo naopak srpen) není rozhodný. Ke krácení měsíční mzdy (platu) dochází až v případě překážek v práci (například při pracovní neschopnosti).

Příplatek za práci o víkendů?

Zajímalo by mne, zda je nějaký příplatek za práci v sobotu. Jedná se o profesii prodavačky, která má čtyřhodinovou pracovní dobu a chodí do práce i v sobotu na čtyři hodiny. Má nárok na nějaký příplatek (má hodinovou mzdu)? Pokud ano, můžete mi napsat, o jaký příplatek se jedná a kde je podložen v zákoně?

Podle § 111 odst. 1 zákoníku práce zaměstnanci náleží za vykonanou práci mzda nebo plat podle zvláštního právní předpisu. Timto právním předpisem může být zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů, nebo zákon č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů. Zákon o platu upravuje poskytování platu zaměstnancům uvedeným v § 1 tohoto zákona. Zákon o mzdě upravuje zejména odměňování zaměstnanců v podnikatelské sféře. Ve vašem případě se pravděpodobně postupuje podle zákona o mzdě.

Zákon o mzdě obsahuje ustanovení týkající se příplatku za práci přesčas (§ 5), příplatku za práci ve svátek (§ 6) a příplatku za práci



v noci a ve ztíženém a zdraví škodlivém pracovním prostředí (§ 7). Příplatek za práci v sobotu a v neděli zákon o mzdě neupravuje.

Ve vnitřním mzdovém předpisu nebo v kolektivní smlouvě mohou být sjednány další příplatky (např. vámi uváděný příplatek za práci v sobotu), případně vyšší úrovně příplatků, jejichž mini-

mální výše je stanovena zákonem o mzdě (např. příplatek za hodinu práce přesčas ve výši 50 % průměrného hodinového výdělku). Stanovil-li zaměstnavatel vnitřním mzdovým předpisem další příplatky, resp. jejich výše, nad rámec stanovený zákonem, je i tento vnitřní mzdový předpis závazný. Vnitřním mzdovým předpisem však nelze omezit nároky zaměstnanců, které vyplývají za zákona o mzdě.

K posouzení konkrétního nároku zaměstnanců je třeba vycházet z toho, co s nimi zaměstnavatel sjednal v kolektivní smlouvě nebo pracovní smlouvě, popřípadě stanovil vnitřním mzdovým předpisem.

Neplacené volno

Zajímalo by mě, jestli má samoživitelka nárok na neplacené volno v době školních prázdnin. Nemám kam dát syna, na tábor nemám prostředky a nerada bych odešla ze zaměstnání.

Poskytování pracovního volna upravuje nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů. Podle § 21 odst. 2 zaměstnavatel může poskytnout zaměstnanci pracovní volno i z jiných vážných důvodů (než je uvedeno v příloze výše uvedeného nařízení), zejména k zařízení důležitých osobních, rodinných nebo majetkových záležitostí, které nelze vyřídit mimo pracovní dobu. V těchto případech se neposkytuje náhrada mzdy. Zaměstnanec se může se zaměstnavatelem dohodnout, že takto zameškanou dobu napracuje. Dále podle ustanovení § 23 odst. 2 překážku v práci a její trvání prokazuje zaměstnanec zaměstnavateli. Má-li zaměstnanec nárok na pracovní volno bez náhrady mzdy, umožní mu zaměstnavatel napracování zameškané doby, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody.

Další možností je požádat zaměstnavatele, aby přihlédl k vámi uvedeným skutečnostem a dovolil čerpání dovolené na zotavenou v období prázdnin.

Nárok na rodičovský příspěvek

Budu mít také nárok na rodičovský příspěvek, jestliže bych pracovala u mého dosavadního zaměstnavatele na snížený pracovní úvazek s tím, že bych během rodičovské dovolené pracovala doma?

Výdělečná činnost pro účely vyplácení rodičovského příspěvku není sledována, tedy nárok by neměl být ohrožen. Je však nutné, aby o dítě bylo osobně, řádně a celodenně pečováno po celý kalendářní měsíc. Je však možné, aby dítě navštěvovalo např. mateřskou školkou či jiná zařízení, pokud délka pobytu v jednom kalendářním měsíci nepřesáhne pět kalendářních dnů. Podmínka osobní celodenní péče je také splněna, pokud rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou v době, kdy je výdělečně činný či je zákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (dle § 12 - § 15). Tuto problematiku naleznete v zákoně č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů (§ 30 - § 32).

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

Investice do vzdělávání mají vyšší návratnost, než je průměrná návratnost investic do finančních operací

Konkurenceschopnost – Inovace – Lidské zdroje

Pod tímto názvem proběhla na konci dubna v prostorách Parlamentu ČR mezinárodní konference Středoevropské iniciativy (SEI). Hlavním tématem bylo postavení střední Evropy, Evropské unie a samozřejmě i České republiky v globální konkurenci.

Konference se soustředila zejména na otázku, zda současné rozdíly v konkurenceschopnosti zemí Evropské unie a USA, které využívají v neprospekch Evropy, mají hlubší kořeny v institucionálním uspořádání a financování výzkumu a vývoje, v systému tvorby a šíření inovací a v neposlední řadě v dynamice rozvoje lidských zdrojů.

Konference se zúčastnilo asi 120 odborníků z mezinárodních organizací (např. UNESCO, Evropská investiční banka, Mezinárodní asociace vědeckých parků), ze státních a regionálních orgánů i ze soukromých organizací.

Jedním z hlavních řečníků byl Albert Tuijnman, pracovník útvaru pro lidský kapitál Evropské investiční banky (EIB). Informoval účastníky zejména o aktivi-

tách EIB zaměřených na podporu rozvoje lidských zdrojů. Zmínil, že EIB jako bankovní instituce poukazuje k tomu, že investice do vzdělávání mají vyšší návratnost, než je průměrná návratnost investic do finančních operací.

Zdůraznil, že na období do roku 2010 si EIB stanovila 5 priorit své politiky, z nichž jedna je implementace „Iniciativy Inovace 2010“. Do ní spadá podpora tvorby lidského kapitálu, informačních technologií a přístupu k nim, výzkum a vývoj, šíření informačních technologií, vybavení malých a středních podniků informačními technologiemi a podpora podnikatelství. Podporu mohou získat také znevýhodněné regiony. Na tyto účely věnuje EIB téměř 27 miliard eur.

ZDROJ: NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND



Albert Tuijnman, pracovník útvaru pro lidský kapitál Evropské investiční banky, na tiskové konferenci

FOTO: T. REZEK

Tip

SP SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNÍ PRÁCE

čtvrtletník
SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNÍ PRÁCE

Je v současnosti jediným profesním časopisem v ČR se zaměřením na oblast sociální práce

- Nabízí zajímavé rozhovory, reportáže, recenze
- Přináší odborní informace, které jsou nezbytné - informace o nových metodách, analýzách, výzkumech, hlubocejší dohledávání přílohy ...
- Podporuje konkrétní přehled o neustále se měnícím dění a problémech v oblasti pomáhacích profesí
- Přispívá ke vzdělávání sociálních pracovníků i k profesionalizaci jejich práce

právě vyšlo č. 1/2005: AKTIVNÍ POLITIKA ZAMĚSTNANOSTI

v tomto roce ještě vyjde:
 Č. 2 - SOCIÁLNÍ PRÁCE S RODINOU
 Č. 3 - ROVNOST PŘÍLEŽITOSTI
 Č. 4 - PROBÁČNÍ A MEDIÁČNÍ SLUŽBA

Odebíráte prostřednictvím poštou, telefonem, e-mailem
 Časopis Sociální práce | Sociální práce
 AŠVSP, Gorkého 7, 602 00 Brno
 tel.: +420 549 494 429
 e-mail: socialni.prace@quick.cz
 www.socialniprace.cz

Události

Mezinárodní festival dokumentárních filmů o lidských právech „Jeden svět 2005“

Když si hrdinové vezmou dovolenou...

Pokud věříme, že budování občanské společnosti má nějaký smysl, nespolehneme na zářezky a zásahy zvenčí, ale svým dílem přispíváme – každý po svém – k tomu, aby na světě bylo líp. O tom, že občanská a osobní angažovanost může skutečně něco pozitivního přinést, se snažil už sedmým rokem přesvědčit i mezinárodní festival dokumentárních filmů o lidských právech „Jeden svět“.

Festival patří k nejvýznamnějším filmovým festivalům s lidskoprávní tematikou v Evropě a je zakládajícím členem Asociace lidskoprávních festivalů, kterých je na celém světě celkem sedmáct.

Cílovou festivalovou skupinou jsou především mladí lidé. Filmy by je měly přivést na to, které hodnoty tvoří základ svobodné a demokratické společnosti. Záměrem festivalu je také přispět k veřejné diskusi o roli, kterou má a může mít český občán a český stát v globálně propojeném světě.

„Jeden svět“ není jen filmovou přehlídkou. Často po projekci následovala debata, která měla diváky



Přemek se narodil s vážným tělesným postižením. Teprve po letech se zjistilo, že je duševně zcela v pořádku a díky speciálnímu jazyku začal komunikovat s okolím. Příběh se šťastným koncem a názvem „Jako motýl“ natočila Polka Eva Pieta.

přimět otevřeně vyjádřit svůj názor a přispět k překonání předsudků mezi lidmi. Letos se také v Praze uskutečnilo více než 50 diskusí na různá zahraničně-politická, lidskoprávní, občansko-společenská a ekologická témata. Další debaty sezení probíhala i ve 13 regionálních centrech.

Festival podporuje vznik studentských filmových klubů a pro jejich potřebu poskytuje dokumenty z rozsáhlého archivu „Jednoho světa“. Letos tyto studentské filmové kluby pořádaly projekce i pro znevýhodněné vrstevníky v dětských domovech, nemocnicích...

V rámci festivalu se uděluje dosud jediná česká mezinárodní lidskoprávní cena Homo Homini. V letošním roce byla tato cena za rok 2004 udělena Georghemu Briceagovi z Moldavska. Podle pořá-

dačící společnosti Člověk v tísni je tento dlouholetý vězeň sovětského gulagu oceněn za vytrvalou snahu o obranu lidských práv a za osobní nasazení při obhajobě bývalých vězňů gulagu na území Moldavska. Vyzdvihován je zejména jeho vytrvalý odpor k znovuoživení sovětských metod a symbolů na území bývalé svazové republiky.

Letošní ročník je už za námi. Diváci mohli zhlédnout okolo 130 dokumentů. I když festival gradoval – tak jako každý jiný – závěrečným slavnostním předáním cen, hlavní výhrou pro většinu tvůrců byl určitě pocit, že alespoň některého diváka jejich film přesvědčil, že zasazovat se za prosazování demokracie a bezpečnosti ve světě má v každodenním životě smysl.

ZDROJ: JEDENSVET.CZ

DOHODA S MAĎARSKÝM NOSITELEM POJIŠTĚNÍ



Ústřední ředitel CSSZ Ing. Jiří Hoidekr a generální ředitel ONYF dr. Gábor Barát podepisují dohodu o spolupráci.

FOTO: ČSSZ

Vzájemná pomoc a spolupráce při provádění práva Evropských společenství o sociálním zabezpečení, výměna zkušeností a informací a výměně studijní pobytu. To jsou oblasti, které od úterý 19. dubna t. r. upravuje česko-maďarská dohoda o spolupráci v oblasti sociálního zabezpečení.

V Budapešti ji podepsali ústřední ředitel CSSZ Ing. Jiří Hoidekr a dr. Gábor Barát, generální ředitel ONYF, tedy Ústřední správy národního důchodového pojištění Maďarska. Jde o první dohodu o spolupráci mezi českým a maďarským nositelem pojištění. Obě instituce k ní vedla snaha o prohloubení vzájemné spolupráce v oblasti důchodového pojištění v souladu s koordinacími nařízeními Evropské unie. Cílem spoluprá-

ce je také společný postup v evropských strukturách.

Zákonný penzijní systém začal v Maďarsku fungovat 1. ledna 1929. Pokrývá osoby zaměstnané a samostatně výdělečně činné. V roce 1991 začala reforma tamního penzijního systému, která přinesla mnoho změn, například byl stanoven strop pro příjmy, které mohou být odvozeny z dávek sociálního pojištění. Důchodový systém obou zemí je, co se týče počtu pojištěnců, velmi podobný – zatímco maďarský ONYF v lednu 2001 evidoval celkem 2 782 674 příjemců důchodů, ve stejném období jich v ČR bylo 2 584 018. V současné době ČSSZ vyplácí do Maďarska dávky celkem 96 příjemcůům v měsíční výši 335 194 Kč.

ZDROJ: ČSSZ

Předplatné jen za cenu poštovného a balného!

Práce & sociální politika

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

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

Cena předplatného na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.
 Vyplněný kupon zašlete na adresu:
 Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9
 Předplatné je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese www.noviny-mps.cz.

FOTOREPORTÁŽ

Veletrh NON-HANDICAP 2005

V minulém čísle novin jsme vás zvali na IX. ročník výstavy kompenzačních a rehabilitačních pomůcek a služeb pro zdravotně postižené s názvem NON-HANDICAP 2005. Veletrh se jistě vydařil a nemáme tím na mysli jen slunečné počasí, které od 19. do 22. dubna nad pražským Vystavištěm zavládl.

V Křížkově pavilonu 2E se představilo několik desítek výrobních a obchodních společností. Jak je vidět, zájem o jejich výrobky a služby byl veliký.



Příjemným zpestřením veletrhu byla také ukázka dovednosti psů cvičených pro pomoc handicapovaným. Jejich síkonnost přivedl pracovníci Centra výchovy psů pro postižené HELPPES.



Organizátorem veletrhu NON-HANDICAP 2005 byla společnost Incheba Praha a odborný doprovodný program zajišťovalo občanské sdružení zdravotně postižených ORFEUS.



Součástí výstavy byla přehlídka nestátních neziskových organizací humanitárního zaměření. V některých stáncích bylo možné koupit si výrobky zaměstnanců chráněných dílen.

Představujeme

„Modrý klíč“ oslavil 13. narozeniny

U příležitosti třináctého výročí zahájení provozu uspořádalo na přelomu dubna a května zařízení Sdružení pro pomoc mentálně postiženým „Modrý klíč“ dny otevřených dveří. Veřejnost se tak mohla seznámit s tím, které služby toto ojedinělé zařízení v pražských Modřanech nabízí.



FOTO: T. REZEK

Klíč je ve znaku městské části Modřan a modrá barva v názvu tohoto zařízení mají prý symbolizovat naději. Naději je zejména pro osoby s mentálním postižením, případně s dalšími kombinovanými vadami, a jejich rodiny. Projekt „Modrý klíč“ je modelem komplexní cílené péče s celoživotní návazností. V tom je jeho ojedinělost – v poskytování rad při narození dítěte s tímto postižením až po pomoc při začleňování do společnosti v jeho pozdějším věku.

Co všechno nejedeme v prostorách ve Smolkově ulici? Denní a týdenní stacionář pro klienty s mentálním (kombinovaným) postižením, A-centrum pro klienty postižené autismem, krizové centrum vikendových a přechodných pobytů, speciální a praktické školy, chráněné dílny, atelier kovové bižuterie, textilních technik a keramiky... V současné době si zde celkem 105 klientů rozvíjí své schopnosti a využívají nejrůznějších služeb.

Ve speciálních školách „Mod-

rého klíče“ se vzdělává 25 dětských klientů, a to v pěti třídách po 5–6 žácích. Jedná se o mateřskou školu pro děti s kombinovanými vadami, třídu přípravného stupně pomocné školy a třídy pomocné školy.

Individuální program

Každý klient má svůj individuální program založený na výchovně vzdělávací práci a doplněný rehabilitačními – samozřejmě ve vedené pod dozorem speciálních pedagogů a odborníků. Rehabilitační cvičení zahrnuje i balneoterapii nebo hipoterapii a důraz je kladen i na prostředí, ve kterém se klienti pohybují, vzdělávají a rehabilitují. Volí se vhodná estetika prostoru – barvy, osvětlení, zvukové pozadí... Odpoledne se klienti podle svého zájmu a schopnosti zapojují do činnosti různých kroužků.

„Modrý klíč“ zajišťuje také denní svaz a rozvoz klientů třemi mikrobusem a jedním osobním autem.

CHRÁNĚNÉ DÍLNY

O výhodách chráněných dílen není pochyb. Zapojením do pracovního procesu získává postižený člověk pocit smysluplnosti, a brání se tak možným dojmům nepotřebnosti. Platí to zejména u lidí, kteří tráví většinu času doma nebo v ústavech sociální péče.

První dílna „Modrého klíče“ pro osoby s mentálním postižením vznikla už v roce 1993. Vzhledem k rostoucímu zájmu o zaměstnání v takové chráněné dílně došlo k rozšíření tohoto pracoviště a dnes fungují celkem tři chráněné dílny a zaměstnávají

kolem čtyřiceti klientů. Z důvodů svých handicapů potřebují klienti delší dobu na zapracování a mají nižší schopnost dlouhodobé koncentrace, přesto zvládají běžné nenáročné montážní, kompletační a balicí práce. Firmám a podnikatelům nabízí kompletační a odbavení poštovních zásilek, etiketování výrobků nebo jakékoliv jiné jednoduché manuální práce a dílčí operace.

Chráněné dílny jsou oprávněny poskytovat náhradní plnění povinného podílu zaměstnanců ze ZPS podle § 24 zákona č. 1/1991 Sb.

CHRÁNĚNÉ BYDLENÍ

Koncepcí chráněného bydlení projektu „Modrý klíč“ je založena na tom, aby se buďovalo oddělené od jakéhokoliv typu denního pobytu. Mělo by tak dojit k vytvoření přirozeného rytmu života postiženého. Lidé s mentálním postižením sice vyhledávají stereotypní styl života, přesto je pro ně změna prostředí velice přínosná.

První dva byty chráněného bydlení provozuje Modrý klíč už od roku 1997, následný rok pak byly otevřeny další dva. V bytě se klienti uvolní a odpočinou si od všech řízených aktí.



FOTO: T. REZEK

A-CENTRUM

Pro klienty postižené autismem zajišťuje specializovanou péči A-centrum, a to už od roku 1997. Mezi základní principy práce s klienty s převahou autistických rysů patří vedle individuální péče důsledná strukturalizace prostoru a času a komunikace s vizuální podporou. Program vychází z TEACCH programu – celosvětově uznávané výchovně-vzdělávací strategie pro klienty s autismem. Centrum má úzké kontakty se zahraničím a jeho příspěvky k tomuto tématu jsou velmi kladně hodnoceny zakladatelem TEACCH programu, profesorem Erikem Schoplerem.

„Modrému klíči“ přejeme hodně úspěchů a spokojených klientů do budoucna. A pro ty, kteří mohou finančně pomoci například na dokončení bazénu nebo chtějí využít služeb chráněných dílen a poskytnout jim zakázky, uvádíme kontakt:

Zařízení Sdružení pro pomoc mentálně postiženým „Modrý klíč“, Smolkova 567, Praha 4 – Modřany, tel.: 241 715 375, fax: 241 714 255, e-mail: modrykluc@asmnet.cz, číslo účtu: 69439329/0800



FOTO: T. REZEK

Sbírka na mateřská centra

Ve všech obchodech Tesco jsou od začátku května umístěny stojany s pokladničkami na veřejnou sbírku pro občanské sdružení Síť mateřských center. Jedná se o projekt Tesco Charita roku 2005 a bude trvat do konce listopadu.



Občanské sdružení Síť mateřských center existuje již více než tři roky a v současné době sdružuje přes devadesát poboček. „Mateřská centra zřizují maminky na mateřské dovolené a jejich cílem je poskytovat ostatním matkám možnost vyjít z izolace, kam se dostávají kvůli celodenní péči o dítě,“ říká zakladatelka Sítě mateřských center v České republice Rut Kolínská, s níž jsme přinesli rozhovor v minulém čísle našich novin.

Na konto Síť mateřských

center v České republice budou moci zákazníci přispět jednak zmiňovaným příspěvkem do sbírkových pokladniček v obchodech, jednak přímým převodem částky na účet 2038639001/2400 a zasláním dárkové SMS ve tvaru DMS MC na číslo 87777. Díky vybrané částce budou moci maminky z mateřských center zajistit lepší a bohatší nabídku služeb, zajistit didaktické pomůcky, zřizovat oázy pro rodiny s dětmi a budovat nová mateřská centra.

Křížovka

Pokud nevíte podle předpokládaného vývoje, měl by být nový zákon o sociálních službách projednáván vládou v červnu letošního roku. Po skoro dvanáctiletém dohadování je tento zákon v závěrečné fázi a vedle našeho ministerstva se na jeho přípravě podílejí i organizace zdravotně postižených. Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach k zákonu dodává: „Měl by značně vylepšit postavení zdravotně postižených občanů, a to prostřednictvím nového příspěvku na nákup sociálních služeb, který budou dostávat přímo osoby se zdravotním postižením. Ty by pak spolurozhodovaly, na kterou... (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zašlejte na adresu redakce novin do konce května. Jeden z vás obdrží publikaci Sociální politika z nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o., od kolektivu autorů vedeného Vojtěchem Krebsem. Kniha nabízí čtenářům ucelený výklad základních sociálně politických témat a problémů. Věnuje se teoretickým otázkám sociální politiky, zaměřuje se na objasnění základních teoretických problémů, obecných souvislostí a trendů vývoje sociální politiky, i praktickým činnostem, tj. uvádí konkrétní sociálně politická opatření, mechanismy, instituce, dávky apod., jejichž smysl, účel a důsledky.



Tajenka z minulého čísla: „...opatření pro nezaměstnané a neaktivní osoby.“ Publikaci Bezpečnost a ochrana zdraví při práci získává Vítězslav Stařínský z Ostravy. Gratulujeme.

Pomůcka: Irika, Pap, Solon	Do čela sčesané vlasy	Sídlo v USA	Plovoucí kus ledu	Značka americia	Hazardní hra	Zpěvní hlasy	Hrabavý pták	Dokonce	Sorta jablke	Manitiské konopí	Lovkyňné ústřic	Popěvek	Druh lékaře	4. díl tajenky	Japonské sídlo
Mužské jméno						Akvarijní rybka					Dravci				
1. díl tajenky											Nehoda				
Domácky Ilona				Jednotka objemu				Zolův román				Orgány zraku			
				Skлады uhlí				Velká váha				Vzlet			
Nuže			Pokryvky				Tropický strom					Výpravny básník			
			Chyba ve hře				Japonská firma					Tisk (sloven.)			
Porada znalců						Rešeta					Noha šelmy				
						Navrchu					Duníc				
	Ode dne vydání	Značka lepenky			Končetina					Ocelový nástroj					Průplav
		Baklažán			Druh opice					Tupnout					
Mořský pták					Lahodný pokrm			Pán (v Asii)							
					Domácky Teodor			Arménský král							
Zvýšený tón					Čty			Druh nápoje					Obec u Komárna		
					10 x 10			SPZ Plzně					Smyčky		
Značka hliníku				Ruská vesnice				Papá (hovorově)					Bůh Germánů		
				Podpis anonyma				Evropan (sloven.)					Latinská spojka		
2. díl tajenky															Osobní zájmeno
Zasklený otvor						Letadla			Otec						Jil (sloven.)

Z ÚRADŮ PRÁCE

„Euromanažeri“ pomáhají radnicím Mají investiční pobídky smysl?

Třináct někdejších ostravských nezaměstnaných nastoupilo v průběhu dubna letošního roku na Magistrát města Ostravy a na dalších šest radnic městských obvodů jako Manažerů projektů financovaných ze strukturálních fondů Evropské unie. Jde o absolventy několikaletého rekvalifikačního kurzu zorganizovaného Úřadem práce v Ostravě a realizovaného RPIC-VIP, s. r. o., ve spolupráci s agenturou HRAT.



„Euromanažerů“, jak nyní pracovně označují skupinu lidí z úřadu práce, budou pracovat na projektech, pomocí nichž by mohly přijít do Ostravy na řešení nejrůznějších problémů nemalé finanční prostředky ze strukturálních fondů Evropské unie.

S nápadem připravit pro město odborníky schopné zpracovávat takovéto projekty přišel Úřad

práce v Ostravě loni v létě. Průzkum mezi starosty městských obvodů a na Magistrátu města Ostravy potvrdil značný zájem o takové zaměstnání tím spíše, že pracovní místa, která měla pro ně na radnicích vzniknout, úřad práce garantoval financovat z rozpočtu na aktivní politiku zaměstnanosti. Velký zájem byl o účast v kurzu také mezi nezaměstnanými.

Průběh řízení se jim nakonec zúčastnilo celkem 47. Do kurzu pak nastoupilo 10. ledna 17 uchazečů a 13 jich kurz 22. března závěrečnými zkouškami úspěšně ukončilo a získalo osvědčení s celostátní platností. Ti, kteří kurz nedokončili, si v jeho průběhu našli vhodné zaměstnání.

Podle dohod uzavřených s radnicemi hradí úřad práce v rámci veřejně prospěšných prací do konce března příštího roku těchto „euromanažerů“ celkové mzdy včetně zdravotního a sociálního pojištění. V budoucnu se předpokládá, že radnice najdou vlastní zdrojové prostředky, aby projektové manažery mohly nadále zaměstnávat samy. Ve výjimečných případech se těmto již zkušeným odborníkům na evropské projekty jistě podaří získat odpovídající kvalitní dlouhodobější zaměstnání.

Úřad práce v Ostravě zvažuje, po vyhodnocení ohlasů z praxe, opakování této rekvalifikace ve druhé polovině letošního roku. V takovém případě by se mohli kurzu zúčastnit také i uchazeči z okolních úřadů práce v Opavě, Karvině, Frýdku-Místku a v Novém Jičíně.

SVATAVA BAĐUROVÁ
ÚŘAD PRÁCE V OSTRAVĚ

Ve sdělovacích prostředcích se často objevuje diskuse o tom, zda investiční pobídky pro nové investory a podpora výstavby průmyslových zón jsou efektivní. Jejich odpůrci argumentují tím, že přes značné finanční prostředky takto vynakládaná míra nezaměstnanosti v ČR neklesá. Zapomínají ale na jednu podstatnou věc.



V ekonomice probíhají dva rozdílné procesy. Na jedné straně vznikají nová pracovní místa a podporou státu v průmyslových zónách, na druhé straně do EU pod tlakem zvyšování konkurenceschopnosti a zvyšování produktivity práce

dochází k rušení řady pracovních míst.

Podle EK ve státech EU denně vzniká a zaniká zhruba rovným dílem 5 až 15 tisíc pracovních míst. Zanikají hlavně pracovní místa s jednoduchou nebo obslužnou činností a nově vznikají pracovní místa s vysokými požadavky na kvalifikaci. Podle odborníků zanikají pracovní místa v zemědělství a zpracovatelském průmyslu a nově vznikají pracovní místa hlavně ve službách. Dosáhnout za těchto podmínek snížení míry nezaměstnanosti (v některých regionech ČR značného) lze považovat za úspěch naší ekonomiky a sousední Německo nám to určitě závidí.

Investiční pobídky navíc přivádějí do ČR kapitál, know-how, napojení na nadnárodní obdobyvé síť a novou firemní kulturu.

Horší naopak je, že úřady práce v ČR mají stále větší obtíže nalézt pro nová pracovní místa uchazeče s odpovídající kvalifikací. To je problém, který musí úřady práce řešit v rámci aktivní politiky zaměstnanosti a ve spolupráci s resortem školství.

PETR ZAHORÍK
ÚŘAD PRÁCE V LOUČNECH

LETÁKY MPSV

Důchody

Dávky důchodového pojištění mají zabezpečit všechny, kteří by se mohli dostat do dlouhodobě tíživé sociální situace z důvodu ztráty zdroje obživy a nejsou schopni si výdělek opatřit. Z důchodového pojištění se poskytují tyto důchody: starobní, plný invalidní, částečný invalidní, vdovský/vdovecký a sirotčí.

Starobní důchod

K základním podmínkám nároku na starobní důchod patří získání nejméně 25 let důchodového pojištění a dosažení důchodového věku. Nejsou-li tyto podmínky splněny, pak nejméně 15 let důchodového pojištění a dosažení alespoň 65 let věku.

Za dobu pojištění je zpravidla považována i doba, za kterou zaměstnavatel neodvedl pojistné, ačkoli tak byl povinen učinit.

Důchodový věk se počínaje rokem 1996 každoročně zvyšuje postupně o 2 měsíce u mužů a o 4 měsíce u žen tak, aby dosáhli muži a bezdětné ženy stejné věkové hranice 63 let. Důchodový věk ostatních žen je i nadále diferencovaný podle počtu vychovaných dětí, a to v rozmezí 59 až 62 let.

Předčasný starobní důchod - TRVALE KRÁCENÝ

Nárok na předčasný starobní důchod má pojištěnec, jestliže získal nejméně 25 let pojištění a chybí mu nejvýše 3 roky do dosažení důchodového věku. Takový důchod je trvale krácený, tzn. že příznávník tohoto typu předčasného starobního důchodu vylučuje nárok na starobní důchod při dosažení důchodového věku.

Do 31. prosince 2006 může vzniknout pojištěnci nárok na předčasný důchod dočasně krácený.

Výše starobního důchodu

Skládá se ze základní výměry a procentní výměry. Základní výměra je pevná částka stejná pro všechny důchodce a od ledna 2005 se zvýšila na 1400 Kč měsíčně. Procentní výměra závisí na délce doby pojištění a výši vyměřovacích základů dosažených v rozhodném období.

Při souběhu starobního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti je podmínkou pro nárok na výplatu starobního důchodu sjednání pracovního vztahu na dobu určitou, nejdele však na dobu jednoho roku.

Vdovský a vdovecký důchod

Vdova (vdovec) má nárok na vdovský (vdovecký) důchod po manželovi (manželce), který byl požívatelem starobního, plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu nebo ke dni smrti splnil podmínku potřebné doby pojištění pro vznik nároku na plný invalidní důchod nebo podmínky nároku na důchod starobní, anebo zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Vdovský (vdovecký) důchod náleží po dobu jednoho roku od smrti manžela (manželky). Poté pouze v případě, že manžel (manželka) je nezaopatřený dítě; pečující o nezletilé, dlouhodobě těžce zdravotně postižené dítě nebo o zletilé dítě, které je převážně nebo úplně bezmocné; pečující o převážně nebo úplně bezmocného svého rodiče nebo rodiče manžela (manželky), který s ním žije v jedné domácnosti, nebo o částečně bezmocného rodiče staršího 80 let; je plně invalidní nebo dosáhla věku 55 let (resp. 58 let u vdovce) nebo důchodového věku, je-li důchodový věk nižší.

Nárok na vdovský (vdovecký) důchod vznikne znovu, splní-li se některá z těchto podmínek do pěti roků od zániku dřívějšího nároku na tento důchod.

Nárok na důchod zaniká uzavřením nového manželství. V takovém případě náleží vdově (vdovci) jednorázové částka ve výši 12 měsíčních splátek důchodu, na který byl nárok ke dni zániku nároku.

Výše vdovského a vdoveckého důchodu

Výše základní výměry vdovského (vdoveckého) důchodu se od ledna 2005 zvýšila na 1400 Kč měsíčně. Výše procentní výměry vdovského (vdoveckého) důchodu je 50 % procentní výměry starobního nebo plného invalidního důchodu, na který měl nebo by měl nárok zemřelý ke dni své smrti, nebo 50 % procentní výměry částečného invalidního důchodu zemřelého požívatele takového důchodu, který ke dni své smrti nesplňoval podmínky nároku na plný invalidní nebo starobní důchod.

Mají-li vdova (vdovec) kromě pozůstalostního důchodu zároveň nárok na starobní, plný invalidní nebo částečný invalidní důchod, vyplácí se výše z důchodů v plné výši (základní i procentní výměry) a z nižšího důchodu pouze polovina procentní výměry.

Sirotčí důchod

Na sirotčí důchod má nárok nezaopatřené dítě, zemřelo-li mu rodič (osvojitel) nebo osoba, která jej převzala do náhradní rodinné péče a dítě na ni bylo v době její

smrti převážně odkázáno výživou, kterou nemohli ze závažných důvodů zajistit jeho rodiče. Oboustranně osiřelé dítě má nárok na sirotčí důchod po každém z rodičů.

Abý vznikl nárok na sirotčí důchod, musí být zemřelý požívatelem starobního, plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu; nebo ke dni smrti splnil podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní důchod nebo podmínky pro nárok na starobní důchod; nebo zemřel následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Nárok na sirotčí důchod nevzniká po pěstounovi nebo jeho manželovi. Nárok na sirotčí důchod zaniká osvojením. Pokud oboustranně osiřelé dítě osvojí jen jedna osoba, zaniká nárok na sirotčí důchod po tom z rodičů, kterého osvojitel nahradil.

Výše sirotčího důchodu

Základní výměra se od ledna 2005 zvýšila na 1400 Kč měsíčně. Procentní výměra je 40 % procentní výměry starobního nebo plného invalidního důchodu, na který měl nebo by měl zemřelý nárok v době smrti, nebo 40 % procentní výměry částečného invalidního důchodu po požívatele tohoto důchodu, který ke dni smrti nesplňoval podmínky potřebné doby pojištění pro nárok na plný invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod.

Má-li oboustranně osiřelé dítě nárok na dva sirotčí důchody, vyplácí se výše z důchodů v plné výši (základní i procentní výměry) a nižší z důchodů se vyplácí pouze ve výši procentní výměry.

Invalidní důchod

Plnou invaliditu a částečnou invaliditu posuzují svými lékaři okresní správy sociálního zabezpečení příslušné podle místa trvalého pobytu posuzovaného občana.

Plný invalidní důchod

Pojištěnec má nárok na plný invalidní důchod, jestliže se stal plně invalidním a získal potřebnou dobu pojištění, za předpokladu, že ke dni vzniku plné invalidity nesplnil podmínky nároku na starobní důchod, nebo pokud již nedosažil důchodového věku, jde-li o pojištěnce, kterému byl přiznán trvale krácený předčasný starobní důchod; anebo stali-li se plně invalidním následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Pojištěnec je plně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu

- poklesla jeho schopnost soustavně výdělečné činnosti nejméně o 66 %,
- je schopen pro zdravotní postižení soustavně výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek.

Částečný invalidní důchod

Pojištěnec má nárok na částečný invalidní důchod, jestliže se stal částečně invalidním a získal potřebnou dobu pojištění, anebo jestliže se stal částečně invalidním následkem pracovního úrazu nebo nemoci z povolání.

Pojištěnec je částečně invalidní, jestliže z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu poklesla jeho schopnost soustavně výdělečné činnosti nejméně o 33 %, anebo pokud mu dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav značně ztěžuje obecné životní podmínky. Okruh zdravotních postižení znamená ztěžujících obecné životní podmínky stanoví vyhláška MPSV č. 284/1995 Sb.

Doba pojištění

Potřebná doba pojištění pro nárok na plný a částečný invalidní důchod činí u pojištěnce ve věku:

- do 20 let méně než jeden rok,
- od 20 let do 22 let jeden rok,
- od 22 let do 24 let dva roky,
- od 24 let do 26 let tři roky,
- od 26 let do 28 let čtyři roky,
- nad 28 let pět roků.

Výše invalidních důchodů

Výše základní výměry plného i částečného invalidního důchodu se od ledna 2005 zvýšila na 1400 Kč měsíčně. Výše procentní výměry plného invalidního důchodu činí 1,5 % výpočtového základu. Výše procentní výměry částečného invalidního důchodu činí 0,75 % výpočtového základu.

Za dobu pojištění se pro tento účel považuje i doba od vzniku nároku na plný invalidní nebo částečný invalidní důchod do dosažení důchodového věku, tzv. dopočetná doba.

Minimální procentní výměry plného invalidního důchodu činí nejméně 770 Kč měsíčně.

Minimální procentní výměra částečného invalidního důchodu činí nejméně 385 Kč měsíčně.

NA ZÁVĚR

Více naleznete v informačních letáčkách MPSV, které jsou (i v anglické verzi) k dispozici v Informační kanceláři MPSV, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2 a na úřadech práce.

Odbornou pomoc ve věcech důchodového pojištění jsou také povinny poskytovat občanům a organizacím okresní správy sociálního zabezpečení, v Praze pak Právní správa sociálního zabezpečení a její územní pracoviště.

Důchodový věk (roky + měsíce)						
rok narození	muži	ženy (podle počtu vychovaných dětí)				
		bezdětná	1 dítě	2 děti	3-4 děti	5 a více dětí
před r. 36	60	57	56	55	54	53
1936	60 + 2	57	56	55	54	53
1937	60 + 4	57	56	55	54	53
1938	60 + 6	57	56	55	54	53
1939	60 + 8	57 + 4	56	55	54	53
1940	60 + 10	57 + 8	56 + 4	55	54	53
1941	61	58	56 + 8	55 + 4	54	53
1942	61 + 2	58 + 4	57	55 + 8	54 + 4	53
1943	61 + 4	58 + 8	57 + 4	56	54 + 8	53 + 4
1944	61 + 6	59	57 + 8	56 + 4	55	53 + 8
1945	61 + 8	59 + 4	58	56 + 8	55 + 4	54
1946	61 + 10	59 + 8	58 + 4	57	55 + 8	54 + 4
1947	62	60	58 + 8	57 + 4	56	54 + 8
1948	62 + 2	60 + 4	59	57 + 8	56 + 4	55
1949	62 + 4	60 + 8	59 + 4	58	56 + 8	55 + 4
1950	62 + 6	61	59 + 8	58 + 4	57	55 + 8
1951	62 + 8	61 + 4	60	58 + 8	57 + 4	56
1952	62 + 10	61 + 8	60 + 4	59	57 + 8	56 + 4
1953	63	62	60 + 8	59 + 4	58	56 + 8
1954	63	62 + 4	61	59 + 8	58 + 4	57
1955	63	62 + 8	61 + 4	60	58 + 8	57 + 4
1956	63	63	61 + 8	60 + 4	59	57 + 8
1957	63	63	62	60 + 8	59 + 4	58
1958	63	63	62	61	59 + 8	58 + 4
1959	63	63	62	61	60	58 + 8
po r. 1959	63	63	62	61	60	59

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

Porovnejte si úroveň svého platu

Pokud je vůbec něco jisté, pak je to skutečnost, že jen málo lidí se cítí být přepláceno za svou práci. Mnozí z nás se však obávají, že by mohli vydělávat méně než soused. Údaje o platech jsou ale ve většině případů nevěrečné. Nyní však tuto situaci mění nová on-line služba „Indikátor mezd“.

V některých zemích a u některých zaměstnaneckých skupin zajišťuje určitý stupeň transparentnosti a spravedlnosti v odměňování kolektivní vyjednávání, i když skutečnost se může výrazně lišit od toho, co bylo formálně vyjednáno. V některých částech světa je však kolektivní vyjednávání slabé.

V takové situaci se zdá být ekonomický princip, který tvrdí, že úroveň mezd najde svůj rovnovážný stav v důsledku vzájemného působení nabídky a poptávky na trhu práce, příliš vzdálen reálnému světu. Jednotlivci vyjednávající výši svého platu jsou pravděpodobně méně informováni o současných úrovních plátů než jejich zaměstnavatelé.

Odpovědí na tento stav může být svépomocné kolektivní zveřejňování informací na internetu. Příjemnějším je na této logice postaven „Indikátor mezd“, projekt, který vznikl původně v Nizozemsku a který je v současné době realizován v dalších osmi evropských zemích a může být brzy rozšířen celosvětově.

Vychází z jednoduché myšlenky: jednotlivci si na webové stránce www.wageindicator.org prohledáním databáze zjistí, na jaké úrovni jsou placeni ostatní, kteří dělají stejnou práci. A nejen to, jsou vyzváni, aby také oni sami přidali informaci o svém platu do databáze, protože čím více lidí se na její tvorbě bude podílet, tím přesnější data bude poskytovat.

Koncept „Indikátoru mezd“ má své kořeny v roce 1999, kdy se v Nizozemsku sešly 3 ženy, aby diskutovaly o tom, co by se dalo udělat pro to, aby pracující ženy mohly získat přesné informace o úrovni mezd.

Přišly s myšlenkou „Indikátoru

mezd žen“, která byla uskutečněna v roce 2000 a na její realizaci se podílela největší nizozemská odborová federace FNV, amsterdamská univerzita a jeden známý časopis pro ženy. Do května 2001, kdy byly služby rozšířeny o muže a došlo i ke změně názvu na „Indikátor mezd“, do něj údajem o své mzdě přispělo přes 15 tisíc žen.

Standardní on-line přehled mezd zahrnuje 1700 skupin zaměstnání a profesí. Protože úroveň mezd nezáleží pouze na profesi, ale i na řadě dalších faktorů, je součástí dotazníku řada dalších otázek, které něž patří

například předchozí pracovní historie, věk, oblast, ve které tazatel žije, rozsah jeho vzdělání a profesního výcviku.

V roce 2004 se on-line porovnávání mezd dále rozšířilo, když se „Indikátor mezd“ stal mezinárodním. Díky tříleté finanční pomoci Evropské unie vznikla síť sesterských webových stránek v Belgii, Dánsku, Finsku, Německu, Itálii, Polsku, Španělsku a ve Velké Británii. Připravují se plány na podobné služby v USA, Jižní Africe, Indii, Koreji, Brazílii a Mexiku.

V době, kdy jak práce, tak pracovníci stále častěji migrují přes národní hranice, je možnost, že zájemci budou brzy moci získat okamžité mezinárodní srovnání údajů o mzdách, určitě inspirující.

ZDROJ: CHECKING YOUR PAY ONLINE. FEELING UNDERPAID? CHECK „WAGE INDICATOR“ ON-LINE. WORLD OF WORK ONLINE



© International Labour Organization/Crozet M.

Potřeba přesnější definice pracovního poměru

Tradiční pojem „pracovní poměr“ je společný pro všechny právní systémy, které definují práva a nároky vyplývající z právních předpisů nebo kolektivních smluv. Vzhledem ke změnám ve struktuře práce a její organizaci se však mění vztahy mezi zaměstnavateli a pracovníky a v některých situacích přestává být jasné, zda je pracovník zaměstnán, nebo jde o samostatně výdělečně činnou osobu.



International Labour Organization/Maillard J.

Tuto problematiku souhrnně posoudila pracovní skupina expertů, jejíž zprávu přijala správní rada ILO a na pořad 95. zasedání konference, které se bude konat v r. 2006, zařadila bod o přijetí mezinárodního instrumentu a vysvětlení toho, jaké typy uspořádání vztahů mezi pracovníkem a zaměstnavatelem lze podřadit pod pojem „pracovní poměr“.

Národní politika

Navrhuje se zejména, aby se členské státy při určení existence pracovního poměru řídily zjištěnými skutečnostmi bez ohledu na smluvní uspořádání mezi stranami. Národní politika by proto měla dát zaměstnavatelům i pracovníkům jasné najevo, jak se bude určovat existence pracovního poměru, a měla by potírat ty případy, kdy se jedná o skrytý pracovní poměr. Měl by také existovat mechanismus rychlého řešení sporů a časné reakce na případné změny na trhu práce. Za tím účelem je třeba posílit spolupráci mezi úřady práce, finančními úřady a orgány sociálního zabezpečení a efektivně využít zdroje a dat, jejichž pomocí bude možné potírat pokusy o zneužití uspořádání, jejichž účelem je zakrýt existující pracovní poměr.

URČENÍ EXISTENCE PRACOVNÍHO POMĚRU

Národní právní předpisy by měly jasně stanovit, že pracovní poměr vytváří právní vztah mezi osobou vykonávající práci a osobou, v jejíž prospěch je práce vykonávána za odměnu. Existence pracovního poměru by tedy měla být určena na základě takových zjištěných faktorů, jako je podřízenost, soustavná práce ve prospěch jiné osoby, práce na

základě instrukcí. K určení existence pracovního poměru by se měly používat ukazatele, podle nichž lze určit, kdo je osoba určující pracovní podmínky, zda se odměna vyplácí periodicky nebo představuje významnou část příjmu pracovníka, zda pracovník používá nástroje, materiály a zařízení jiné osoby, zda pracovník pracuje hlavně pro jednu osobu, do jaké míry je integrován do uspořádání firmy atp. Pokud budou takovéto skutečnosti zjištěny, mělo by se bez ohledu na formální uspořádání vztahu mezi osobou, která vykonává práci, a osobou, v jejíž prospěch je práce vykonávána, předpokládat, že se ve skutečnosti jedná o pracovní poměr. Na druhé straně by se neměly omezovat možnosti navazování obchodních vztahů nebo smluvních uspořádání mezi nezávislými stranami.

ŘEŠENÍ SPORŮ

Vzhledem k tomu, že v praxi dochází k mnoha pokusům nahradit formální pracovní poměr jiným, v mnohých případech fingovaným uspořádáním s cílem vyhnout se povinnostem vyplývajícím z pracovního poměru, je možné předpokládat, že nebude snadné vymýtit praxi skrytých pracovních poměrů. Z toho vyplývá nutnost fungujících pracovních soudů nebo jiných vhodných arbitrážních nebo administrativních postupů, jejichž pomocí by se existence pracovního poměru jednoznačně určila a které by příměly zúčastněné strany k dodržování zákona.

(REDAKČNĚ ZKRACENO, CELÝ TEXT NALEZNETE V INTERNETOVÉ PODOBĚ NOVIN WWW.NOVIN.MPSV.CZ) PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2005)

ZIVOTNI MINIMUM* (ZM měsíčně) od 1. 1. 2005	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby: částka na domácnost	děti do 6 let věku 1720 Kč, 5-10 let 1920 Kč, 10-15 let 2270 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2490 Kč, ostatní občane 2360 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA* od 1. 1. 2005	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	7185 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 42,50 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2005	1. tarifní stupeň: 2. tarifní stupeň: 3. tarifní stupeň: 4. tarifní stupeň: 5. tarifní stupeň: 6. tarifní stupeň: 7. tarifní stupeň: 8. tarifní stupeň: 9. tarifní stupeň: 10. tarifní stupeň: 11. tarifní stupeň: 12. tarifní stupeň:	42,50 Kč/hod. 44,30 Kč/hod. 45,20 Kč/hod. 48,80 Kč/hod. 51,90 Kč/hod. 55,70 Kč/hod. 80,10 Kč/hod. 85,20 Kč/hod. 70,90 Kč/hod. 77,80 Kč/hod. 85,10 Kč/hod. 95,60 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2005	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty: náhrada za použití vlastního vozidla: průměrné ceny PH:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 89-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč společně PH + sazba za 1 km jazy: jednotnost vozidla a třítkový 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,89 Kč Benzin 910 Special 27,10 Kč; benzin 910 Normal 27,50 Kč; Benzin 950 Super 27,40 Kč; benzin 980 Super plus 31,00 Kč; motorová nafta 26,60 Kč

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

MIRA NEZAMĚSTANOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 8,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, duben 2005: 9,9 % (nová metoda), 9,8 % (původní metoda)
NEZAMĚSTANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 4. 2005	celkem: 512 557 z toho: 264 106 žen 75 000 osob se zdravotním postižením 37 411 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 4. 2005	celkem za ČR: 54 078
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2005: 9,5
PŘUMĚRNA VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem**	březen 2005: 7708 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2004)	počet nemoží z původní nově zjištěných: 916 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 27 555 smrtelné úrazy: 168
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v roce 2004: 79 166
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** výdaje v roce 2004	celkem: 226 883 065 v tom: starobní 163 025 907 přijetí invalidní 32 719 307 časově omezené 9 630 852 vdovský 17 408 485 vdovecký 1 531 549 sazby 2 566 898
PŘUMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2002: celkem v národním hospodářství 15 866 Kč, PS 16 017 Kč, NS 15 342 Kč podnikatelská sfera (PS) 2003: celkem v národním hospodářství 16 920 Kč, PS 16 955 Kč, NS 16 800 Kč 2004: celkem v národním hospodářství 18 035 Kč, PS 18 116 Kč, NS 17 761 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v roce 2004 ²⁾	absolutní údaje relativní údaje sňatky 51 447 5 rozvody 33 960 3,2 živě narození 97 664 9,6 zemřelí 107 177 10,5 celkový přírůstek 9122 0,9 střední stav obyvat. 10 206 923 x
PŘUMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojistění

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