



## KARIÉRA NEBO RODINA

O slučitelnosti profesní a rodičovské role

čtěte na straně 2



## EVROPSKÁ PODNIKOVÁ RADA

Zdroj informací pro zaměstnance nadnárodních koncernů

čtěte na straně 3



## NIZOZEMSKO

Kdy Nizozemské království otevře svůj pracovní trh

čtěte na straně 4

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

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

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

### Dodržování kolektivních smluv

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

### Kontrolní působnost úřadů práce

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

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

### Odpovědnost za přestupky

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

### Orgány inspekce práce

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



FOTO: EUROPA/EU/IT

stavované Státním úřadem inspekce práce a krajskými inspektoráty práce.

Pokračování na straně 2

## Slovo ministra

### ROVNÉ ŠANCE ŽEN A MUŽŮ

Rovnost žen a mužů vyplývá z ústavy a je zakotvena v našem právním řádu. V praxi však k jejímu naplnění často nedochází. Převládající genderové stereotypy ve veřejném mínění o vrozených dispozicích žen a mužů totiž brání efektivnějšímu prosazování politiky rovných příležitostí. Bourání předstředků a stereotypů je proces velmi pomalý. Z výzkumu veřejného mínění vyplynulo, že ačkoliv má česká společnost pozitivní postoj k rovnosti mužů a žen v obecné rovině, v konkrétních situacích neprojevuje příliš ochoty ke změně ustálených stereotypů, a to zejména v zaměstnání a na trhu práce. Ženy mají stále menší možnost postupu do vyšších funkcí nebo i na kvalifikovanější a zodpovědnější pozice. Mají také omezenější přístup k lépe placené práci. Mzdy žen dosahují v ČR jen 75 % mezd mužů. Mezi dlouhodobě nezaměstnanými je o 20 % více žen než mužů. Ženy obtížněji hledají práci i kvůli mateřským povinnostem, což se ale odvíjí také od rodinných stereotypů.

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

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

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

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

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH  
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



## Den rodiny v ZOO

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

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



Kulturní program dopoledne slavnostně zahájila náměstkyňka ministra práce a sociálních věcí Ing. Ludmila Mülle-rová a dětský psycholog Prof. PhDr. Zdeněk Matějček, CSc. V programu vystoupily zpěvačky Heidi Janků a Eva Henychová, herečky Bára Štěpánová a Veronika Žilková, děti velice zaujalo vystoupení Inky Rybářové a klauna Dendyho Rybky. Kulturním programem v divadélku Archa celý den provázel moderátor TV Prima Petr Zajíček. Přes nepřehledný počasí se Mezinárodního dne rodiny v ZOO Praha zúčastnilo více než 3800 návštěvníků.

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

Pokračování na straně 2

## Prof. Matějček: Rodina je systém se sebeobranými mechanismy

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



**Pane profesore, jak se díváte na podobné akce, jako byl Den rodiny v ZOO, kde se setkávají děti zdravotně handicapovanými?**  
Z psychologického hlediska rozhodně tato setkání propagujeme. Důležité je, aby se děti setkávaly s postiženými už od předškolního věku. Nejvhodnější vývojový čas, kdy děti přijímají jiné děti s jakýmkoliv zvláštností bez vel-

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

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

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

přijetí dítěte s nějakým handicapem.

**Jaký vidíte v současnosti největší problém české rodiny?**

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

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

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

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

Pokračování na straně 2

# Opatření pro lepší slučitelnost rodičovské a profesní role

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

## Faktory ovlivňující demograficko-ekonomické paradoxon

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

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

## Rámcové podmínky pro lepší slučitelnost rodinného a profesního života

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

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

## Základní pohledy na možnosti sloučit profesní a rodičovskou roli

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

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

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

### ských povinností ve formě zařízení pro trávení volného času dětí.

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

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

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

### 2. Nabídka flexibilní pracovní doby a dalších proro-

rodinných opatření v podnicích. V zemích západní Evropy je ve srovnání se situací v České republice větší nabídka flexibilní pracovní doby i flexibilních pracovních míst.

Ve dnech různých, i v České republice známých forem flexibilní pracovní doby, je pozornost věnována i distanční práci (teleworking). Užívají ji velké i malé firmy a je jim kladně hodnocena. Zvláštní skupinou nástrojů managementu proro-

rodních opatření jsou: (podporující zavádění proro-

### I. Audit rodiny a zaměstnání

Stát je udeľuje podnikům jako výsledek úspěšného procesu, v němž jsou v konkrétním podniku zavedena proro-

### II. Soutěž „podnik příznivý rodině“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(zkrácena, celý příspěvek naleznete v internetové podobě novin na [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz))

Mgr. Ing. MARIE OULEZSKÁ  
NÁRODNÍ CENTRUM PRO RODINU

## MEZINÁRODNÍ DEN RODINY V ZOOLOGICKÉ ZAHRADĚ



Ostravské sdružení Telepace zamotalo hlavu dětem i jejich tatínkům svými důmyslnými hlovalami.



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



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



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

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

Dokončení ze strany 1

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

### Polný

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

schválí Parlament ČR. Rozdíl mezi platnou úpravou a novým návrhem je také v tom, že platná úprava sice obsahuje menší pokuty, ale pouze obecný popis přestupků. To znamená, že i za malý přestupek může zaměstnavatel dostat vysokou pokutu.

V návrhu zákona je počítáno s vyššími pokutami, ale přestupky jsou přesně definovány. Například:

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

Pokuta až 400 tisíc - Nerovně zacházení, diskriminace z jakéhokoliv důvodu. Např. snaha zaměstnavatele zneprájemnit pracovní život lidem vyššího věku, a to i tak, aby dobrovolně ze zaměstnání odešli.

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

## Prof. Matějček: Rodina je systém se sebeobranými mechanismy

Dokončení ze strany 1

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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



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

(19)





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

## Otevře Nizozemsko pracovní trh už příští rok?



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

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

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

„První květen tohoto roku je skutečně historickým dnem. Velmi nás těší váš vstup do Evropské unie a doufáme, že budeme dále spolupracovat v těch oblastech, ve kterých už spolupracujeme. Je to velmi důležité, protože bohatství charakteristické dlouhou dobu pro země západní Evropy je nyní ohroženo. Nacházíme se v globalizovaném světě a do světové konkurence se zapojují i další kontinenty jako např. Asie. Je to také důležité i z toho důvodu, že u občanů celé Evropy je určité očekávání z dalšího vývoje. Musíme říci, že státní správa jednotlivých členských zemí i správa EU není vždy schopna tato očekávání splnit.“

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

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

Podmínky pro zaměstnávání lidí ze zemí, které právě přistupují do EU, jsou pro toto přechodné období stanoveny tak, že musí proběhnout individuální prověrka toho kterého pracovního místa a pracovníka, aby se zjistilo, zda by v nizozemském pracovním trhu není jiný člověk, který je lepší než ten, který byl zastáván. Je to procedura, která běžně trvá až 13 týdnů.

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

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

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

- řidičů v mezinárodní dopravě,
- námořníků a kormidelníků ve vnitrozemské vodní dopravě,
- specializované obory ve zdravotnictví,
- v masném průmyslu pak řezníci a vykostovači.

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

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

## Jak získat práci v Nizozemském království

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

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

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

### Povolení k pobytu

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

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

### Uznávání pracovních kvalifikací

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

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

### Databáze pracovních míst EURES

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

### EURES Nizozemsko

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

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

### Některé užitečné odkazy

#### Základní kontakty

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

Pracovní agentury pro holandsky nemluvíci uchazeče:

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

#### Job servery

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

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

VICE INFORMACI NA [WWW.PORTAL.MPSV.CZ](http://WWW.PORTAL.MPSV.CZ)

**Objednávka předplatného jen za cenu poštovního a balného!**

**Práce & sociální politika**

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace: .....

Příjmení a jméno: .....

Ulice a č. p.: .....

PSČ, obec: .....

Telefon: ..... E-mail: .....

Počet kusů .....

Údaje pro fakturaci: IČ: ..... DIČ: .....

Číslo účtu: .....

Podpis, příp. razítko

Cena předplatného na 1 rok je 107 Kč (88 Kč bez DPH).

Vyplnění kupón zašlete na adresu vydavatelství.

Předplatné je možné si objednat i prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese [www.noviny-mpsv.cz](http://www.noviny-mpsv.cz).

### Kaleidoskop

#### Nizkoprahová zařízení pro děti a mládež

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

#### Strakonická OSSZ v novém

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

#### Operační program Rozvoj lidských zdrojů slavnostně vyhlášen

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

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

#### XV. sportovní hry pro mentálně postižené



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









WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Vymýtí nucenou práci v zemích třetího světa

V Brazílii postihuje podle oficiálních odhadů nucená práce 30 000 až 40 000 mužů, žen a dětí. Přesné údaje není možné zjistit, protože se vyskytuje v odlehklých místech a je tajena. Může mít mnoho forem, trvat jen sezoně nebo i několik let. Nový brazilský prezident Lula da Silva otevřeně pojmenoval nucenou práci a formálně se zavázal, že tyto nekalé praktiky vymytí. Bula zahájena iniciativna nazvaná „Plano nacional para erradicar o do trabalho escravo“.

Cílené zadlužování obětí nucené práce

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

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

Větší část jejich mzdy se sráží jako splátky na dluh, ale vše je zařizováno tak, že stále nemohou dluh splatit. Na odlehklých místech provozují majitelé malé obchody, kde prodávají jídlo, pití a další běžné věci za přemrštěné ceny. Dělníkům reknu, že se o ceny nemusejí starat a že se vše řádně vyúčtuje. Když je jejich - často sezonní - práce skončena, při vyúčtování zjistí, že jim nic nezbývá. Nezbývá pochopitelně nic ani pro jejich rodiny, které dále žijí v bídě. Mista, kde pracují, jsou většinou v Amazonské oblasti, na „dalekém západě“, jak v Brazílii říkají okrají džungle. Brazilští inspektori ličili, že v jednom případě cestoval lodí a pak pěšky dva týdny, aby se dostal do místa, kde títo lidé pracují, a i pak většinu z nich nemohl najít.

Tito Brazilští nucení pracovníci jsou příkladem skrytého globálního jevu, který postihuje miliony lidí zejména v rozvojových zemích. Vyskytuje se však i ve vyspělých zemích. Jde o problém, s nímž se s podporou mezinárodní společnosti potýkají vlády i organizace občanské společnosti.

Plán na vymýcení nucené práce

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

Vláda ukládá majitelům podniků používajících tuto práci vysoké pokuty a organizátorům hrozí vysoké tresty. Nové právní předpisy umožňují konfiškaci podniků a zařízení, kde se nucená práce používá. Takto získané prostředky se využívají k vyplacení náhrad nuceným pracovníkům a částečně k úhradě výdajů spojených s inspekční činností.

Důležitou součástí úsilí o vymýcení nucené práce je také zvýšení informovanosti lidí, zejména potenciálních obětí této praxe.

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

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES

Azbest vyvolává choroby z povolání

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

Hebdon Bridge, malé městečko v pahorkatité severní Anglii, je dnes cílem turistů. Dříve však bylo střediskem průmyslové revoluce a závodů na výrobu vlněných a bavlněných látek. Býval zde i velký podnik na výrobě z azbestu. I když byl už před mnoha lety zavřen, pozůstatky jsou stále patrné - uzavřené skládky odpadu a zdravotní potíže mnoha lidí, kteří zde žijí. Místní noviny stále přináší zprávy o úmrtí bývalých zaměstnanců na nemoci vyvolané azbestovým prachem, včetně rakoviny.

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

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

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

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

Velký problém tvoří také platební neschopnost firem. Obavy z ní přiměly postižené z Jižní Afriky

k přijetí mimosoudního vyrovnání ve sporu s firmou s ústředím ve Velké Británii. V Nizozemsku byl z iniciativy vlády, zaměstnavatelů a pojišťoven zřízen institut pro oběti azbestu, který působí jako zprostředkovatel sporů mezi zaměstnavateli a pracovníky na bázi dohodnutých částek odškodnění. Podobné řešení navrhla i největší firma v Austrálii, objevily se však námítky, že navržený objem fondu nepokryje všechny náklady na odškodnění.

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

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

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES



International Labour Organization/ Marcel Crozet



Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 2004)

Table with 2 columns: Category (e.g., ŽIVOTNÍ MINIMUM, MINIMÁLNÍ MZDA) and Data (values in Kč for various years and conditions).

Table with 2 columns: Category (e.g., NEMOCENSKÉ DÁVKY, PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY) and Data (values and percentages).

Table with 2 columns: Category (e.g., MÍRA NEZAMĚSTANOSTI, NEZAMĚSTANÍ EVIDOVANI, VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA) and Data (values, percentages, and trends).

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