



## OTÁZKY A ODPOVĚDI

**Nový zákoník práce a studentské brigády**

čtete na straně 3



## STATISTIKA

**Kolik dětí je v Česku týráno a zneužíváno?**

čtete na straně 4



## ČR V EU

**Za prací do Irska? EURES vám poradí**

čtete na straně 7

## Slovo ministra

### Co nejméně „dětí v krizi“

Pomáhat dětem v obtížných situacích je jednou z nejdůležitějších věcí vůbec. Především proto, že děti samy se neumějí ničemu zlému bránit a nemohou si samy nijak pomoci. Co nejlépe je ochraňovat by mělo patřit k povinnosti každého z nás. Všechny organizace, ať už státní či nestátní, které ohroženým dětem pomáhají, zaslouží veškerou naši pozornost a podporu.

Je třeba si také neustále uvědomovat, že děti, které zažijí něco špatného, si takové zážitky nesou celý život a některé se z nich úplně nevzpamatují nikdy. Problematika ohrožených dětí významně zasahuje do jednotlivých oblastí společnosti a zároveň ovlivňuje kvalitu společnosti jako celku, neboť ohrožené děti se často stávají ohroženými nebo ještě častěji ohrožujícími dospělými. Proto čím více dětí dokážeme před nejrůznějšími druhy ohrožení uchránit, tím lepší budoucí generaci budeme mít.

Situace, které mohou děti ohrožovat, jsou velmi proměnlivé a někdy může být obtížné na ně dostatečně rychle reagovat. V posledních letech tak například stoupá počet dětí, které se stávají prostředkem rozvodových sporů svých rodičů, a jejich základní práva tak ustupují do pozadí. Ještě složitější jsou potom případy, kdy jsou uplatňována práva rodičů nacházejícího se v zahraničí. Obecnou zásadou prolínající se všemi postupy práce s ohroženými dětmi tak musí být především nejlepší zájem a blaho dítěte, bez ohledu na to, jaká jsou práva jednoho či druhého rodiče.

Přestože je oblast pomoci ohroženým dětem zakotvena v rámci mezinárodních úmluv a jejich základní zásady jsou obsaženy v legislativě jednotlivých států, v praxi se ukazuje, že samotné toto zakotvení někdy není dostačující. Stejně důležitá je i jejich aplikace, tedy to, jak jsou práva dítěte, jeho nejlepší zájem a blaho zohledňovány v každodenní praxi. A tady nepochybně máme co dohánět.

Od 1. června platí novela zákona o sociálně-právní ochraně. Je v ní řada nových prvků, které, jak jsem pevně přesvědčen, také napomohou tomu, aby v naší zemi „dětí v krizi“ bylo čím dál tím méně.



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

## Vyšší minimální mzda má pozitivní dopad na životní podmínky i podnikání Jak od července vzroste minimální mzda

**Od 1. července 2006 vzroste minimální mzda o 5,1 %. Měsíčně tak budou lidé, kteří minimální mzdu pobírají, místo současných 7570 Kč dostávat 7955 Kč. Minimální hodinová mzda vzroste ze 44,70 Kč na 48,10 Kč.**

Tento krok společně s dalšími opatřeními v oblasti zaměstnanosti, daní a sociální politiky směřuje k zatraktivnění pracovních příjmů před příjmy ze sociálních dávek.

zboží a službách, které firmy nabízejí (stimulace vlivu na růst výroby a služeb).

### Co je minimální mzdou?

Minimální mzda je nejnižší peněžitě plnění, které je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci. Výši a podmínky pro její poskytování stanovuje vláda svým nařízením. Naposledy se zvýšila 1. ledna 2006. V podnikatelské sféře je možné dohodnout prostřednictvím kolektivní smlouvy minimální mzdu vyšší. Minimální mzda byla v České republice poprvé zavedena v roce 1991, a to v jednotné výši pro celé území republiky. Její výše tehdy činila 2000 Kč měsíčně.

Pokračování na straně 2



FOTO: DREAMSTIME.COM

## Příručka budoucího důchodce v roce 2006

Kdy mohu jít do důchodu? Kdy je předčasný starobní důchod krácený trvale? Kam a jaký starobní důchod se vyplácí v Evropské unii? Zajímají vás tyto otázky? Pak pro vás máme jeden dobrý tip. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) vydala Příručku budoucího důchodce a tam odpovědi na tyto a další podobné otázky najdete.

Jak řekl Luboš Vaněk, náměstek ústředního ředitele ČSSZ, při křtu této publikace: „Příručka má být pro občany pomocníkem, který jim co nejvíce usnadní vyřizování starobního důchodu. Je vlastně návodem, jak řešit různé situace týkající se nové životní etapy.“ Příručka obsahuje řadu názorných příkladů, tabulek a kontaktů, které se budou každému budoucímu důchodci určitě hodit.



Příručka byla novinářům představena na tiskové konferenci 23. května t. r. Tohoto úkolu se ujal (zleva) Mgr. Štěpánka Mikešová, ředitelka odboru komunikace a tisková mluvčí ČSSZ, náměstek ústředního ředitele ČSSZ Mgr. Luboš Vaněk a JUDr. Eliška Volfová, vrchní ředitelka úseku správy údajové základny a provádění důchodového pojištění ČSSZ.

Informace k nemocenským dávkám, platbě pojistného či elektronickým podáním (ale i k důchodům) obsahuje další publikace ČSSZ s názvem „Sociální zabezpečení v roce 2006“. Obě jsou zdarma k dispozici pro širokou veřejnost na všech pracovištích ČSSZ a úřadech práce v celé republice a v elektronické podobě si je můžete stáhnout z webových stránek ČSSZ – [http://www.cssz.cz/tisk/info\\_mat](http://www.cssz.cz/tisk/info_mat).



## Novela zákona umožňuje lépe chránit děti

Začátkem června t. r. vešla v účinnost novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Podoba zákona je výsledkem opakovaných diskusí s odborníky, zástupci státní správy, samosprávy i neziskového sektoru.

### Jak prohlubuje ochranu dětí

Nová právní úprava mimo jiné prohlubuje ochranu dětí, které jsou na základě žádosti rodičů opakovaně umístovány do kojeneckých ústavů, dětských domovů a dalších zařízení, a dětí ohrožených násilím mezi rodiči nebo jinými fyzickými osobami. Novela také posiluje práci s biologickou rodinou, a umožňuje tak dítěti zachování rodinného prostředí. Zákon zakotvuje možnost svěřit dítě na přechodnou dobu do péstounské péče, a to zejména v případech, kdy dítěti v rodině nejsou zajištěny potřebné podmínky. Mělo by jít o dobu, než rodiče vyřeší své problémy, a dítě se tak bude moci relativně brzy vrátit zpět do rodiny.

### Nutná spolupráce s rodiči

Novela pamatuje i na děti, které žijí v zařízení ústavní výchovy. Podle nové právní úpravy budou muset orgány sociálně-právní ochrany

pravidelně spolupracovat s rodiči těchto dětí i po jejich odebrání z rodiny. To by mělo především pomoci řešit sociální situaci rodiny, a umožnit tak dítěti jeho návrat domů. Návrh vychází ze zásady, že primárním zájmem dítěte je žít s vlastními rodiči, popř. blízkými osobami.

### Nová povinnost pro lékaře

Nová právní úprava zvyšuje ochranu dětí také tím, že lékařům, kteří budou mít podezření na týrání či zneužívání dítěte nebo zanedbávání péče o ně, stanoví povinnost zajistit záznam o vzniku úrazu, který provede osoba doprovázející dítě nebo přímo dítě samo. Pokud nebude charakter zranění odpovídat popisu úrazu uvedenému v záznamu, bude muset lékař zaslat záznam příslušnému orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Tím samozřejmě není dotčena oznamovací povinnost podle trestního zákona.

### Zvýšení odměny pro péstouny

Novela zefektivňuje přípravu žadatelů o náhradní rodinnou péči. Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s krajskými úřady, Českými i zahraničními odborníky připravuje aktualizaci metodického doporučení pro vedení těchto příprav.

Nová právní úprava významně zvyšuje odměnu péstouna. Dávka vzroste na dvojnásobek dosud vyplácené částky. Nově tak budou péstouni dostávat za každé dítě místo současných 1200 Kč měsíčně 2400 Kč. V případě péstounů, kteří vykonávají péstounskou péči v zařízeních pro výkon péstounské péče, a péstounů pečujících

alespoň o tři děti nebo alespoň o jedno dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, které vyžaduje mimořádnou péči, bude činit výše odměny péstouna 15 600 Kč. Tato částka může být v některých specifických případech ještě vyšší.

Pokračování na straně 4



FOTO: DREAMSTIME.COM

## Jak od července vzroste minimální mzda

Dokončení ze strany 1

„V roce 1998 byla úroveň čistě minimální mzdy o 30 % nižší než životní minimum samotné žijící osoby. Lidem, kteří tehdy minimální mzdu pobírali, se nevyplácelo pracovat. Bylo pro ně výhodnější pobírat sociální dávky nebo pracovat tzv. načerno a zneužívat sociální systém. Dnes je po postupném navýšování minimální mzdy od roku 1999 situace jiná. Ve 2. pololetí 2006 přesáhne minimální mzda v čistém vyjádření životní minimum o 52 %. A to je bezesporu pozitivní fakt,“ říká místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach.

### ZA STEJNÉ HODNOTY STEJNÁ ODMĚNA

Přes tento pozitivní vývoj ale minimální mzda ještě stále nezabývá nezbytný základní životní standard čtyřčlenné rodiny a nedosáhne obvyklých 50 % průměrné mzdy jako ve vyspělejších zemích EU. Po zvýšení minimální mzdy od 1. 7. 2006 by mohl v ČR podíl čistě minimální mzdy k předpokládané čistě průměrné mzdě v národním hospodářství dosáhnout téměř 44 %.

Cena práce je v ČR v porovnání s některými evropskými státy poměrně nízká. „Vzhledem k současnému i předpokládanému příznivému ekonomickému vývoji a k rostoucí výkonnosti české ekonomiky je právě nyní vhodná cena práce postupně navýšovat tak, abychom obstáli v konkurenci a postupně vytvořili podmínky pro přijetí eura,“ dodává ministr Škromach. Zaměstnanci by měli dostávat za práci stejné hodnoty stejného odměnu, a to nejen v rámci ČR, ale i v rámci EU.

### Kdo pobírá minimální mzdu

Počet příjemců minimální mzdy je po celou dobu od jejího zavedení poměrně nízký. Podle Informačního systému MPSV o ceně práce, který zahrnoval ve 4. čtvrtletí 2005 odměňování cca 1,95 mil. zaměstnaných osob (tj. cca 48 % všech zaměstnan-

ců ČR), pobíralo platnou minimální mzdu pouze 0,59 % pracovníků. Přestože je odměňování minimální mzdou častější v menších podnicích, než zahrnuje uvedený systém, lze očekávat, že minimální mzdu budou i po jejím zvýšení pobírat pouze 2–3 % zaměstnanců. Jedná se především o pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří vykonávají jednoduché práce.

### Vliv na ZAMĚSTNANOST

Zvýšení minimální mzdy by nemělo mít podstatnější vliv na zaměstnanost obecně ani na zaměstnanost rizikových skupin. Vzhledem k příznivému ekono-

mickému vývoji by pro většinu zaměstnavatelů nemělo znamenat ani neúnosnou mzdovou nákladovou zátěž. Svědčí o tom zkušenosti z předcházejících let, kdy se zvýšila zaměstnanost především v řadách zaměstnanců (ve 4. čtvrtletí 2005 vzrostla oproti 1. čtvrtletí téměř o 100 tis. osob) a stoupl také příliv zahraničních investic.



FOTO: © PHOTOGRAPHER TAMAS KOONING LANSBERGEN / AGENCY DREAMSTIME.COM

## Ministr ocenil „Bezpečné podniky“

Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach předal 16. května t. r. na brněnském výstavišti zástupcům devíti firm certifikát „Bezpečný podnik“.



Veřejné ocenění firem, které dbají na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, se už stalo tradicí. Program „Bezpečný podnik“ vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR 12. prosince 1996. Jeho cílem je zvýšit úroveň bezpečnosti práce v podnicích, zavést efektivní systém podnikového řízení bezpečnosti (ochrany zdraví, životního prostředí a majetku) a pomoci podnikům v plnění požadavků směrnic EU a českého práva.

Program „Bezpečný podnik“ je jednou z cest, jak docílit systémovým přístupem k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci její vyšší úroveň. Splnění podmínek programu deklaruje ministerstvo práce a sociálních věcí udělením certifikátu „Bezpečný podnik“.

### Seznam držitelů certifikátu „Bezpečný podnik“

VOKD, a. s., Vesuvius Solar Crucible, s. r. o., MP Krásno, a. s., ČESKÁ RAFINERSKÁ, a. s., Pražská teplárenská, a. s., Energotrans, a. s., Biocel Paskov, a. s., SPOLANA, a. s., Plzeňská teplárenská, a. s.

Během slavnostního aktu vyzdvihl ministr Škromach přístup i příkladné jednání oceněných společností při zajišťování bezpečných pracovních podmínek neohrožujících život a zdraví. Zdůraznil, že: „Výrazem vysoké podnikatelské kultury je jediné soustavné péče a pozornost věnovaná oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Získání certifikátu je pro firmy začátkem nepřetržitého procesu. Procesu, ve kterém managementu podniku musí v rámci přijatých opatření a řídicích aktů vždy zohledňovat požadavky na zajištění bezpečnosti práce.“

Certifikát „Bezpečný podnik“ je nejen momentálním oceněním firem za snahu, kterou jejich vedení i zaměstnanci vynaložili k naplnění cíle programu, ale také závazkem do budoucna. Závazkem, který povede ke snižování pracovní úrazovosti, výskytu nemocí z povolání a celkově zvýší úroveň kultury práce a pracovní pohody.

## Další šance pro žadatele o azyl

Žadatelům o azyl a organizacím působícím v této oblasti se otevírá nová možnost, jak získat potřebné finance. Prostředky na tuto oblast ve výši 8,7 mil. Kč mohou zájemci získat od Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které vyhlásilo výzvu k podávání žádostí o poskytnutí finanční podpory z Programu Iniciativy Společnosti EQUAL (CIP EQUAL), jehož je řídicím orgánem. Výzva je specificky určena pro opatření 5.1 CIP EQUAL – Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce v oblasti Čile 1.

Pro opatření 5.1 – Pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce v oblasti Čile 1 – má Česká republika k dispozici celkem 8 700 000 Kč – 75 % financuje Evropský sociální fond a 25 % státní rozpočet ČR. Opatření je zaměřeno na pomoc cizím státním příslušníkům, kteří v České republice požádali o azyl. Předložené projekty musí být zaměřeny na hodnocení, šíření a prosazování dobrých zkušeností v oblasti zajištění poradenství žadatelům o azyl. Musí usnadňovat

jejich návrat do země původu a reintegraci zejména na pracovním trhu.

Program Iniciativy Společnosti EQUAL je jedním z nástrojů na dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti a je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Na CIP EQUAL je v České republice vyčleněno 43 973 880 EUR (1 363 190 000 Kč). V rámci CIP EQUAL mohou žadatelé získat příspěvek z evropských a národních veřejných zdrojů. Je určen na vývoj a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a nerovnosti na trhu práce. Vzhledem k tomu, že CIP EQUAL je zaměřen na podporu mezinárodní spolupráce, zapojené subjekty mají možnost získat a využít zkušenosti i v jiných zemích EU.

Více informací o Programu Iniciativy Společnosti EQUAL a výzvě k podávání žádostí o poskytnutí grantů v rámci opatření 5.2 CIP EQUAL je k dispozici na [www.equal.cz](http://www.equal.cz) nebo na adrese [regiony@mpsv.cz](mailto:regiony@mpsv.cz).

## Dalších 450 mil. Kč na aktivní politiku zaměstnanosti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) dostane dalších 450 milionů Kč na aktivní politiku zaměstnanosti (APZ). Rozhodla o tom vláda. 250 mil. Kč vláda uvolnila z prostředků určených na dávky sociální péče a zbývajících 200 milionů Kč pak z prostředků vyčleněných v kapitole Všeobecná pokladni správa na odstranění povodňových škod vzniklých v roce 2006 a na nová protipovodňová opatření.

MPSV dostalo letos na APZ ze státního rozpočtu 2 679 519 000 Kč, což je o 335 147 000 Kč méně než loni. Pokud by objem prostředků kabinet nenavýšil, hrozilo by reálné nebezpečí, že by se finančně poddimenzovaná, nedostatečně prováděná aktivní politika zaměstnanosti odrazila ve zvýšení nezaměstnanosti. Obzvlášť kritická by byla situace v oblasti veřejně prospěšných prací organizovaných obcemi.

Cílem aktivní politiky zaměstnanosti je snižování nezaměstnanosti. Mezi nástroje APZ patří například rekvalifikace, investiční pobídky, příspěvky pro zaměstnavatele, vytváření společenských účelných pracovních míst nebo financování veřejně



prospěšných prací. Poslední jmenovaný nástroj APZ se významně podílí na dalším snížení míry nezaměstnanosti. V dubnu 2006 činila 8,3 %. Úřady práce (ÚP) evidovaly 486 163 osob, což je nejméně od července 2002, kdy ÚP evidovaly 479 241 uchazečů o zaměstnání. Počet lidí zapojených do veřejně prospěšných prací se podařilo v dubnu zvýšit z původních 5383 na 9055.

## Žádáme prověření postupu soudů v případě dětí Krajníkových!

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) odeslalo Ministerstvu spravedlnosti ČR žádost o prověření postupu Okresního soudu v Litoměřicích a Krajského soudu v Ústí nad Labem v případě Sofie a Lucase Flordalší-Krajníkových.

MPSV považuje násilný převoz dětí Krajníkových do Argentiny za porušení dětských práv. Je zcela nepochybné, že děti byly tímto postupem vystaveny „psychické újmě a nesnesitelné situaci“. Podle názoru ministerstva soudy tentokrát pochybily při aplikaci haagské Úmluvy o občanskoprávních aspektech mezinárodních únosů dětí a nezhlednily ani ustanovení Úmluvy o právech dítěte a Listiny základních práv a svobod. MPSV zároveň požádalo Ministerstvo spravedlnosti ČR o podání podnětu k Nejvyššímu soudu, aby zaujal stanovisko, které by

sjednotilo rozhodování soudů v podobných případech.

Děti Krajníkovy pobývaly v České republice poslední 4 roky – holčička od dvou, chlapec od pěti let. Se svým otcem byly během té doby v kontaktu zřídka, převážně po telefonu. Děti hovořily pouze česky. Z hlediska dopadů na psychiku dětí považuje MPSV za naprosto nepřijatelné, aby děti po čtyřech letech pobytu s matkou v ČR byly bez jediného předchozího upozornění odvezeny za asistence policie a soudního vykonavatele do Argentiny. Podle MPSV



je zcela evidentní, že práva dětí a jejich práni nebyla naprosto nijak zohledněna.

Je velmi pravděpodobné, že následky traumatu způsobeného touto psychickou újmou

si děti ponosou celý život. Pokud příslušné orgány hájí základní práva dětí tak, jak je deklarováno ve všech mezinárodních úmluvách, měly skutečně upřednostnit zájem dětí, a nikoli jejich rodičů.

Mezi základní práva dětí patří samozřejmě i právo na styk s oběma rodiči. Ovšem z tohoto práva není možné činit povinnost. Vždy je nutné, aby příslušné orgány individuálně posoudily aktuální situaci dětí a teprve poté a ve spolupráci s odborníky a zejména pak s ohledem na práni dětí rozhodovaly o jejich budoucnosti. V případech, kdy mají děti navázat kontakt s rodičem, kterého dlouho neviděly a ze kterého mají z nějakého důvodu strach, je třeba postupovat

opatrně s ohledem na dětskou psychiku. Rodič by se měl s dítětem setkávat nejdříve například na půdě specializovaných center a pod dohledem profesionálů. Teprve po několika setkáních může dítě s rodičem odejít.

O odebrání dětí z péče rodiče rozhoduje soud. Na základě nařízení výkonu rozhodnutí pak tento úkon i realizuje. MPSV považuje za důležité zajistit, aby soudy při provádění mezinárodních úmluvy posuzovaly jednotlivé případy především s ohledem na nejlepší zájem dětí. Aby volily při realizaci výkonu rozhodnutí tykajících se dětí takový postup, který bude pokud možno co nejméně zasahovat do dětské psychiky.

## Od příštího roku máme nový zákoník práce

Poslanecká sněmovna přehlasovala veto prezidenta a schválila nový zákoník práce. Nová právní norma vejde v účinnost 1. ledna 2007. Nový zákoník práce ruší 58 právních předpisů a nahrazuje několik zákonů. Je tedy výrazně úspornější.

Spolu s novým zákonem o nemocenském pojištění, zákonem o úrazovém pojištění zaměstnanců a změnami v oblasti sociálních dávek přinese největší změnu celého systému od roku 1990.

Návrh nového zákoníku práce navazuje na současný občanský zákoník. Důvodem je skutečnost, že nová podoba občanského zákoníku je teprve ve fázi příprav a znamenala by oddělení účinnosti nového zákoníku práce až o několik let.

Současný zákoník práce, zákon č. 65/1965 Sb., patří k nejdelším platným právním předpisům – byl schválen v roce 1965 a nabyl účinnosti k 1. lednu 1966, tedy před čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla už mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována – k dnešnímu dni bylo přijato 51 novelizací.

### MINIMÁLNÍ SOCIÁLNÍ STANDARD

Nová úprava odráží potřeby tržního hospodářství a vytváří podmínky pro omezení zažitého rovnostářství mezi zaměstnanci.

Nebude-li porušen princip rovného zacházení, mohou se pracovní právní vztahy zaměstnanců téhož zaměstnavatele odlišovat. Zákaz diskriminace zaměstnanců zůstává zachován. Všichni zaměstnanci budou mít ze zákona právo na tzv. minimální sociální standard (například právo na základní výměru dovolené nebo na odpustné při rozvázání pracovního poměru ze strany zaměstnavatele).

### Princip nového zákoníku

Zatímco současná právní úprava je postavena na principu „co není dovoleno, je zakázáno“, hlavním principem nové úpravy pracovních vztahů, především nového zákoníku práce, má být zakotvení nové zásady „co není zakázáno, je dovoleno“. To umožní větší liberalizaci v pracovních vztazích a výrazně posílí princip smluvní volnosti účastníků těchto vztahů.

Nový zákoník práce upravuje jako základní pracovní právní vztah pracovní poměr. Poskytuje

zaměstnanci ochranu a záruku odpovídající pracovnímu postavení v pracovním poměru a v dohodách o pracích konaných mimo pracovní poměr. Vymezuje vzájemný vztah zákona, kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, popřípadě vnitřního předpisu a vytváří prostor pro smluvní ujednání. Vymezuje zákonná oprávnění odborových organizací působících u zaměstnavatelů.

Nová právní úprava umožní mimo jiné sjednat pro zaměstnance výhodnější úpravu v kolektivní smlouvě, přičemž pracovní smlouvou, nepojmenovanou smlouvou, popřípadě dohodami o pracích konaných mimo pracovní poměr bude možné tuto výhodnost z hlediska zákonných úprav a úprav v kolektivní smlouvě ještě rozšířit.

### Nový institut KONTA PRACOVNÍ DOBY

Návrh zákoníku práce zavádí nový institut konta pracovní doby, a umožňuje tak zaměstnavatelům pružně reagovat na měnící se potřebu práce v závislosti na odbytu jejich produkce. Zaměstnavatelé tak budou moci upravit stanovenou týdenní pracovní dobu svých zaměstnanců a zároveň jim vyplácet stálou mzdu. Budou také muset zároveň vést přesnou evidenci na účtu pracovní doby a také na účtu mzdy. Případně mzdové rozdíly, které vzniknou po skončení vyrovnávacího období nebo při skončení pracovního poměru, bude zaměstnavatel povinen vyrovnat.

Nový zákoník práce zachovává počet přesčasových hodin, které bude moci zaměstnavatel zaměstnanci nařídit – 150 hodin v kalendářním roce.

Kolektivní smlouvy budou o moci i nadále uzavírat odborové organizace za

všechny zaměstnance, tedy i za ty, kteří nejsou jejich členy.

### BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI

Nová právní norma obsahuje jen základní právní úpravu práv a povinností zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Technické aspekty pak upravuje zákon, kterým se upravují další požadavky bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v pracovních vztazích, a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovní vztahy.

Zákoník práce nově upravuje i oblasti, které dosud upravovaly samostatné zákony. Jeho součástí je odměňování v podnikatelské sféře, dosud upravené zákonem č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výděлку, ve znění pozdějších předpisů, úprava odměňování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejné rozpočty, dosud upravené zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, a úprava zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů.

Nový zákoník práce respektuje stejně jako dosavadní úprava závazky a předpisy Evropských společenství, které musí Česká republika plnit na základě mezinárodních smluv a členství v Evropské unii. Práva zástupců zaměstnanců (odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) zůstávají zachována.

Zákoník práce by měl mít přibližně stejný přímý dopad na podnikatelské prostředí v ČR a na státní rozpočet jako dosavadní právní úprava. Neměl by mít žádné negativní sociální dopady.

### Otázky a odpovědi

## Jak to bude se studentskými brigádami?

Protože se mnozí dotazy týkají se nového zákoníku práce a studentských brigád, rozhodli jsme se zodpovědět ty nejčastější. Věříme, že ozřejmí případné nejasnosti.



PHOTOGRAPHER GALINA BARSKAYA / AGENCY DREAMSTIME.COM

### Proč jsou lidé pod 18 let omezeni šestihodinovou pracovní dobou?

Oproti dosavadní úpravě § 83a odst. 2 písm. d) zákoníku práce se na základě revidované Evropské sociální charty (čl. 7 odst. 4) v novém zákoníku práce zvyšuje věková hranice mladistvého zaměstnance ze 16 na 18 let, což odpovídá pojmu mladistvého zaměstnance (§ 245 odst. 2). Podle čl. 8 směrnice rady 94/33/ES, o ochraně mladistvých, je třeba v případech, kdy je mladistvý zaměstnanec zaměstnán u více zaměstnavatelů, pracovní doby počítat. Proto platí princip, podle něhož délka týdenní pracovní doby nesmí překročit u zaměstnanců mladších 18 let 30 hodin týdně s tím, že délka směny v jednotlivých dnech nesmí přesáhnout 6 hodin. Směna v délce 6 hodin není nově stanovena, nový zákoník práce převzal stávající právní úpravu. Jedná se tedy o mezinárodní evropský standard, nikoli tuzemské opatření.

### Jak vysvětlíte rozpor mezi požadavkem na půlroční praxi a souběžně omezením denní pracovní doby?

Organizování práce tak, aby pracovní doba jednotlivce činila například 2, 4 či 6 hodin v jedné směně, není problém právní, ale problém organizace práce a řízení u zaměstnavatele, v jehož pravomoci je rozvrhování pracovní doby. Omezení rozsahu směny u mladistvého nejvýše na 6 hodin je motivováno zajištěním delšího odpočinku mezi směnami u těchto zaměstnanců. Tímto delším odpočinkem jsou vytvářeny podmínky pro jejich kvalitní fyzický a duševní vývoj. Existuje značné množství zaměstnanců, kteří pracují na tzv. zkrácený úvazek, a stejně tak i zaměstnanců, kteří mají na základě kolektivní smlouvy či vnitřního předpisu stanovenou pracovní dobu kratší. Není tudíž pravdou, že by pracovní doba byla stanovena na 40 hodin – to je jen maximum.

A pokud jde o požadavek na půlroční praxi – ten nemá s tímto nic společného. Půl roku lze u zaměstnavatele pracovat i při šestihodinové pracovní době.

### Jak vyvrátíte názor, že to zkomplikuje přístup mladých lidí k brigádám?

S přístupem mladých lidí k brigádám stanovené omezení v délce pracovní doby vůbec nesouvisí. Pokud zaměstnavatel orientuje své zaměstnance na konkrétní výsledky práce, a nikoli na čas, který mnohdy neproduktivně uplyne v rámci stanovené pracovní doby, je naopak kratší pracovní doba pro zaměstnavatele výhodnější, což dokazuje řada tzv. zkrácených úvazků.

### Poradna

## Mají NEZAMĚSTNANÍ DOVOLENOU?

Chtěla bych se zeptat, zda se skutečně zakládá na pravdě, že po celou dobu, kdy budu vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, nebudu mít nárok na dovolenou, ani nebudu moci navštívit dceru, která je prodávána v zahraničí, nebo jet do lázní na vlastní náklady. Zdá se mi to být nespravedlivé.

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), garantuje možnost volby zaměstnání fyzické osoby na základě jejího svobodného uvážení na území České republiky nebo v zahraničí a klade odpovědnost při hledání zaměstnání především na fyzickou osobu. Pokud si fyzická osoba neobstará zaměstnání sama, může se obrátit na úřad práce, který jí za podmínek tímto zákonem stanovených zaměstnání zprostředkovává.

Fyzická osoba se může zajímat o zprostředkování zaměstnání za pomoci úřadu práce buď jako zájemce o zaměstnání, což je v podstatě forma shodná s postavením fyzické osoby ve zprostředkovatelských pracích, nebo jako uchazeč o zaměstnání, kdy mu vznikají při splnění stanovených podmínek nároky na dávky podle tohoto zákona (nárok na podporu v nezaměstnanosti a podporu při rekvalifikaci), jakož i podle dalších právních předpisů. S vedením fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání jsou spojeny i další nezanedbatelné právní důsledky. Po celou dobu vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, bez ohledu na to, zda pobírá podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci či ne, je za tuto osobu plátcem zdravotního pojištění stát.

Fyzické osoby vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání jsou při splnění podmínek stanovených zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, účastny důchodového pojištění po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, a v rozsahu nejvýše tři let též po dobu, po



kterou jim tato podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáleží.

Hlavním účelem vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání je zprostředkování vhodného zaměstnání. Úřad práce je povinen poučit uchazeče o zaměstnání o jeho právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat úřadu práce potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny tohoto úřadu. Uchazeč o zaměstnání nemá nárok na dovolenou, protože dovolená na zotavenou je institut pracovního práva a náleží pouze zaměstnancům v pracovních vztazích a podmínek stanovených zákoníkem práce. Návštěvu rodinného příslušníka v cizině nelze považovat ani za jiný vážný důvod pro účely zákona o zaměstnanosti podle bodu 7 § 5 písm. c) zákona o zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti umožňuje, aby úřad práce ukončil vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání na základě její písemné žádosti o ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to dnem podání této písemné žádosti. Pokud fyzická osoba nemá zájem, aby jí úřad práce nadále (anebo po určitou dobu) zprostředkoval vhodné zaměstnání, úřad práce jí na základě její písemné žádosti vyhově, aniž by zkoumal důvody takového jednání. Fyzická osoba musí ovšem počítat s tím, že ztrácí veškeré právní výhody, které jsou s jejím vedením v evidenci uchazečů o zaměstnání spojeny.

Pokud např. po návratu z návštěvy u dcery v cizině nebo z lázní budete mít zájem, aby vám úřad práce dále zprostředkoval zaměstnání, budete úřadem práce zařazena do evidence uchazečů o zaměstnání dnem podání vaší písemné žádosti o zprostředkování zaměstnání.

Jiný výklad by byl v rozporu s účelem vedení fyzické osoby v evidenci uchazečů o zaměstnání, kterým je zprostředkování vhodného zaměstnání uchazeči o zaměstnání úřadem práce.

## FOTOREPORTÁŽ

# Tisíce lidí slavily Mezinárodní den rodiny v Zoo

Téměř 6600 lidí přišlo oslavit v neděli 14. května t. r. Mezinárodní den rodiny do pražské zoologické zahrady. Už druhý ročník Dne rodiny v Zoo připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi a Zoo Praha. Jejím cílem bylo zdůraznit smysl rodiny a dobrých vztahů mezi jejími členy. O týden později se podobná akce se stejným cílem konala i v Zoo Lešná ve Zlíně a akce to byla neméně úspěšná. Bavit se přišlo přes 4400 návštěvníků.

## ZOO PRAHA



Hlavním bodem akce v pražské zoo byl křest čtyř mládřů vzácné želvy pardálie. Počáteční písmena jmen kmořenců – Matylda, Pampeliška, Skřítek a Věčerníček – dávají dohromady zkratku MPSV.



V rámci kulturního bloku vystoupili Heidi Janků, Magda „Majda“ Rejřová (na foto) nebo Václav Upír Krejčí. O zábavu se postaralo i klaunské divadlo Mimo a Inka Rybářová a její veselá rodina.



S velkým zájmem návštěvníků se setbaly aktivity, které nabízely u svých stánků nestátní neziskové organizace, jako například Komunitní centrum Motýlek nebo Hnutí Fokolare. Cenné informace a rady nabízelo u svého stánku Infocentrum sociální pomoci KONTAKT Městského centra sociálních služeb a prevence.

## ZOO LEŠNÁ



Dagmar „Dáda“ Patrasová byla v Zoologické zahradě Lešná určitě vítaným hostem. Kromě jejího vystoupení potěšili rodiče s dětmi i Standa Hložek, Maxim Turbulenc a další.



Cílem akce Den rodiny v zoo bylo zapojit rodiny do společné činnosti a potěšit malé i velké. To se podařilo a tato fotografie je důkazem.



Co by to bylo za Den rodiny v zoo bez řady správných her... Na obou akcích byli vítězové i méně úspěšní účastníci odměněni cenami.

## Novela zákona umožňuje lépe chránit děti

Dokončení ze strany 1

### Důležitá je odbornost a PRAXE

Další změny se týkají pověřených osob, které mohou poskytovat sociálně-právní ochranu. Praktické zkušenosti ukázaly, že lidé, kteří přicházejí do přímého kontaktu s dětmi, kterým sociálně-právní ochrana náleží, tedy především s dětmi zanedbávanými, týranými či zneužívanými, musí být schopni posoudit nebezpečí, které dítěti hrozí, a včas mu zajistit potřebnou odbornou pomoc.

Proto je nezbytné, aby tyto osoby měly příslušné odborné vzdělání a praxi.

Novela zákona nadále počítá s tím, že pověřené subjekty budou mít oprávnění vyhledávat vhodné děti pro náhradní rodinnou péči a vhodné zájemce, kteří se chtějí stát pěstouny či osvojiteli. Informace o těchto dětech a zájemcích pak budou oznamovat obecním úřadům obcí s rozšířenou působností. Zejména u dětí, které jsou obtížně umisťitelné do náhradní rodinné péče, se taková praxe v minulosti osvědčila. Nestátní organizace jsou vta-

ny partnery státu při vyhledávání dětí vhodných pro osvojení nebo pěstounskou péči, stejně jako vhodných náhradních rodičů. Mohou poskytovat poradenství a provázet tyto rodiny. V kompetenci státu jako garanta hájení dětských práv tak zůstává pouze výsledný úkon samotného přiřazení konkrétního dítěte ke konkrétním rodičům.

### DAŘÍ ZLEPŠENÍ FINANČNÍCH PODMÍNEK

Nová právní úprava zavádí státní příspěvek pro zřizovate-

le zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc. Ten náleží za každé dítě, které je do takového zařízení svěřeno na základě rozhodnutí soudu či na doporučení orgánu sociálně-právní ochrany dětí. Průměrná výše tohoto příspěvku bude činit měsíčně 14 700 Kč na jedno dítě. Novela umožní vyplácení příspěvku za každý den zvlášť, což dosud zákon neznal, a dává zařízením možnost použít ho i na jiné náklady než stravu a ošacení dítěte. V praxi to tedy bude znamenat zlepšení finančních podmínek pro tato zařízení.

### ODMĚNA PĚSTOUNA od 1. června 2006

V případě výkonu pěstounské péče mimo zařízení (v rodině)			
1 dítě			2400 Kč
2 děti			4800 Kč
3 děti			15 600 Kč
4 děti			17 040 Kč
1 těžce ZP dítě			15 600 Kč
1 těžce ZP dítě a 1 zdravé dítě			17 040 Kč
1 těžce ZP dítě a 3 zdravé děti			19 920 Kč
V případě výkonu pěstounské péče v zařízení			
1 až 3 děti			15 600 Kč
4 děti			17 040 Kč
1 těžce ZP dítě			16 320 Kč
1 těžce ZP dítě a 1 zdravé dítě			16 320 Kč
1 těžce ZP dítě a 3 zdravé děti			17 760 Kč

### STATISTIKA

## Kolik dětí je u nás týráno a zneužíváno?

Rok	Tělesné, psychické týrání a sexuální zneužívání dětí											
	Tělesné týrání				Psychické týrání				Sexuální zneužívání dětí			
	Z toho:				Z toho:				Z toho:			
Počet	Rodičem	Členy rodiny	Jinou osobou	Počet	Rodičem	Členy rodiny	Jinou osobou	Počet	Rodičem	Členy rodiny	Jinou osobou	
1994	159	112	xxx	xxx	49	43	xxx	xxx	312	63	xxx	xxx
1995	176	126	xxx	xxx	54	44	xxx	xxx	328	76	xxx	xxx
1996	575	392	172	11	173	131	37	5	558	162	137	xxx
1997	600	437	127	36	169	106	37	26	520	122	127	271
1998	641	441	161	39	192	162	26	4	593	125	130	338
1999	662	455	154	53	224	155	49	20	638	131	140	367
2000	530	361	132	33	213	165	40	8	614	98	111	405
2001	648	444	148	56	236	188	35	13	522	92	128	302
2002	527	374	137	16	171	121	42	8	537	101	123	311
2003	689	505	145	37	261	187	51	23	665	124	117	424
2004	598	408	159	34	424	196	176	52	698	101	133	464
2005	697	494	160	43	622	484	123	15	664	109	158	347
celkem	6167	4549	1495	358	2685	1982	616	174	6009	1304	1304	3229

Vzestupná tendence čísel svědčí jednak o stoupajícím počtu případů, jednak o stoupajícím počtu hlášení takových případů, protože se daří nejrůznějšími kampaněmi na

tento problém stále více upozorňovat. Tím se více otevírá prostor pro pomoc těmto dětem, takže sociální pracovníci orgánů sociálně-právní ochrany dětí mohou ve spolupráci

s odborníky (lékaři, psychologové atp.), policií a neziskovými nestátními organizacemi včas zasahovat, zabránit dalšímu poškození dítěte a hledat nejlepší cestu jak pomoci.

ZDROJ: STATISTICKÝ VÝKAZ MPSV



FOTO: OREAMSTINE.COM

■ Tip

## Průvodce náročnými pracovními vztahy

V současné době, kdy přicházejí nové technologie, firmy se slučují či krachují, kdy slyšíme o skandálech v podnicích a globální konkurence se neustále zostřuje, je život na pracovištích zvláště obtížný. Často vře na nějakém pracovišti spor pod povrchem. Z napětí, které mezi lidmi panuje, je zřejmé, že je přítomen. Takovéto spory však bývají přehlíženy ve snaze udržet klid. Používají se metody jako tiché ponižování, nepřímé urážky nebo pasivně agresivní taktika. Člověk například souhlasí s tím, že se bude podílet na nějakém úkolu se svým soupeřem, a svou práci pak nedělá pořádně, až nakonec špatně vypadá ten druhý. Když takovéto tajné útoky pokračují, ten druhý si to samozřejmě nenechá líbit a snaží se přikofit oplátit, opět nějakými tajnými akcemi. Vyřešit takovéto spory může být velmi obtížné, protože se musíte vypořádat se skrytým a nepřímým chováním. Jestliže negativní vztah na pracovišti přetrvává, může se nepřijemná atmosféra rozšířit i na ostatní, kteří s původním sporem neměli nic společného.

Občas je nevhodnější přímý rozhovor. Zeptáte se dané osoby, zda jste se jí něčím dotkli nebo jestli jste udělali něco, co jí urazilo, v klidu si vše vyřídíte a konflikt se tím uklidní. Pokud se však váš protivník snaží chovat nenápadně, je lepší spor řešit přes někoho třetího, nejlépe toho, kdo vás zná oba. Vztah můžete pročitit tím, že celý spor vynesete na světlo a vysvětlíte si různá nedorozumění. Každý je jinak citlivý na různé poznámky a je naladěný na odlišnou vlnovou délku. Co jednomu připadá jako vtipná nevinná poznámka, může jiný považovat za hrubou urážku.

Pokud se vám někdo v práci svěří s osobními věcmi a vy naopak jemu, může to být velmi nebezpečné. Možná vás baví vědět o všem, co



se ve firmě děje, a určitě vám lichts, pokud se vám někdo svěří. Můžete také mít pocit určité moci, privilegia nebo dojem, že jste nad svými kolegy, když se s vámi někdo baví o druhých, protože vám tím jakoby říká, že jste pro něj lepší než ostatní. Nebezpečí

ovšem tkví v tom, že vy můžete být další na řadě. Takové riziko je obzvláště velké, pokud vám někdo líčí své problémy týkající se komunikace s lidmi a stěžuje si na ně. Pokud se vám bude svěřovat dlouho, snadno nakonec skončíte jako ti, na které si vám stě-

žoval. A co když už jste svá tajemství někomu prozradili, pohádali se s ním a nyní máte obavy, aby se vaše problémy nedostaly na veřejnost? V takové chvíli to hrozí poměrně hodně. Nejlepší je asi si o všem promluvit, pokusit se usmířit a navrhnout dohodu, že to, co jste si navzájem řekli, zůstane i nadále jen mezi vámi. Hlavně při takovém pohovoru nevyhrožujte, že když o vás ten druhý něco řekne, vy na něj také něco povíte. To vede ke stupňování výhrůžek a spor se může obrátit ve válku, v níž byste si dělali naschvály. Raději zkuste diplomaticky hrát na city dané osoby. Pokud by se nezdařila vaše strategie „budme na sebe hodní“, protiútok můžete zahájit vždycky.

Co byste udělali, kdyby vás někdo, komu jste svěřili tajné informace, podrazil a použil tyto skutečnosti ke svému kariérenímu postupu? Nebo s vámi dotyčný zkoušel soutěžit? Když si myslíte, že vás někdo podvedl, například tím, že použil nějakou vaši práci, aniž by to s vámi projednal nebo vám za to zaplatil, udělejte nejlépe, pokud se pokusíte zachránit, co se dá. Možná nebudete mít zcela spolehlivé důkazy a dotyčný vám podá nevinné vysvětlení. Pokud však máte i nadále silný pocit, že jsou to pouze výmluvy, které mají zakrýt špatné úmysly, je možné, že se nemýlíte. Naše intuice často funguje jako mechanismus, který nám má pomoci přežít a který nás informuje o tom, že něco není v pořádku. Jestliže ztratíte v někomu důvěru, snažte se vztah diplomaticky, ale trvale ukončit. Není zapotřebí zradu dokazovat nebo vnášet do sporu právníky, o těch můžete uvažovat až jako o poslední možnosti. Mimulost má své místo „ve zpětném zrcátku“, vašim úkolem je ale dívat se dopředu a jet dál.

UKÁZKA Z KNIHY PRŮVODCE NÁROČNÝMI PRACOVNÍMI VZTAHY (PORTÁL, 2006)



V současnosti jediný profesní časopis sociálních pracovníků

Právě vychází číslo 1/2006 na téma:

Sociálně právní ochrana dětí

[www.socialniprace.cz](http://www.socialniprace.cz)

Sociální práce | Joštova 10 | Brno | 602 00

Tel.: +420 549 496 428

[socprace@fss.muni.cz](mailto:socprace@fss.muni.cz)

## POHLEDNICE KONTA BARIÉRY

s populárním krtečkem celý rok na všech poštách

**konta bariéry**  
**77**  
17 111 444 72400

- vaše přání k narozeninám či svátku
- ozdoba vašich bytů a kanceláří
- vaš pozdrav přátelům a známým
- vaše pomoc zdravotně postiženým dětem

sponzor: výzkum podnikání | sponzor: inkubátor podnikání

## OCENĚNÍ

## Evropskou cenu kvality získal český projekt

Česká republika slavila na začátku května velký úspěch v programu Leonardo da Vinci. V druhém ročníku soutěže projektu mobility o Evropskou cenu kvality byl oceněn český projekt. Byl jím projekt Vysší zdravotnické školy z Prahy 5, jenž zvítězil v kategorii stáží studentů středních a vyšších odborných škol.

Jedná se o projekt **Kli-  
nická zkušenost v trans-  
kulturálním ošetřovatelsví**. Vysší zdravotnická škola v Praze 5 ve spolupráci s Vysší zdravotnickou školou v Příbrami vyslala celkem 15 studentů na zahraniční stáže do Velké Británie a do Německa. Stáže v délce 4–6 týdnů probíhaly v nemocnicích, centrech komunitní péče nebo v ošetřovatelských zařízeních. Studenti praktikovali na odděleních gerontologie, psychiatrie, gynekologie, gastroenterologie, neonatologie, neurologie. Stážisté získali osvědčení o absolvování odborné praxe a speciální certifikáty z profesně zaměřených kurzů

absolvovaných na pracovištích v průběhu stáží. Zkušenosti a odborné materiály získané studenty v průběhu realizace projektu byly použity k vypracování nového výukového modulu. Dalším produktem projektu byl slovník nejběžnějších komunikačních frází a slov, který byl vydán na nosiči CD. Průběh realizace projektu byl přímo sledován Ministerstvem zdravotnictví ČR, projekt přispěl ke změně koncepce vzdělávání sester a porodních asistentek v České republice. Odborné materiály a zkušenosti získané díky projektu byly využity při vypracování kurikulů nových vysokých školských oborů.

Rakouská národní agentura Leonardo da Vinci pořádala dne 10. května 2006 v Grazu slavnostní ceremonii vyhlášení a předávání Evropské ceny nejlepším projektům mobility. Ceremoniálu se zúčastnilo na 300 účastníků zahrnujících evropské experty, zástupce Evropské komise, národních agentur a ministerstev. Soutěžilo celkem 155 projektů (31 zemí) vyslalo do soutěže po pěti projektech), z nichž po hodnocení experty mezinárodní jury nominovala 24 projektů na Evropskou cenu. Na slavnostním ceremoniálu obdrželo cenu pět projektů, vždy jeden v příslušné kategorii (stáže studentů středních škol; stáže studentů vysokých škol; stáže mladých pracovníků; výměny zkušeností vzdělavatelů; kategorie malý a střední podnik). Bylo

zde také vyhlášeno 21 nejúspěšnějších stážistů. Českou republiku reprezentoval mladý automechanik Petr Novotný z Dušníků, který obdržel diplom za svou stáž ve Francii.

Tento úspěch České republiky v soutěži je významný také proto, že v prvním ročníku Evropské ceny v roce 2005 zvítězil ve stejné kategorii též český projekt, a to projekt stáží žáků Středního odborného učiliště a učiliště z Horek nad Jizerou.

Svou podporou mobility mladých lidí poskytuje program Leonardo da Vinci unikátní příležitost k získání pracovních zkušeností v zahraničí. Od roku 2000 do 2006 jej využilo 245 000 Evropanů, většinou mladých lidí. Z České republiky vyjelo během deseti let s Leonardem téměř 13 000 účastníků.

## Mladí tvůrci překračují bariéry

Už třetí ročník mezinárodního festivalu Sblížení 2006 se uskutečnil 6. a 7. června v Českém Těšíně. Smyslem festivalu bylo umožnit na jednom pódiu prezentaci školských skupin zdravých dětí a dětí s handicapem.

„Naším cílem je naučit školní mládež překračovat bariéry lidských handicapů. Není tak podstatné, zda člověk slyší nebo ne, když se na obou stranách – děti s handicapem a bez – rodí vůle vzájemně si porozumět a navíc vytvořit společné dílo. V tu chvíli se i jinak omezení handicapem mohou stát obohacujícími a inspiroujícími prvky,“ představuje myšlenku propustující atmosféru festivalu tisková mluvčí Slezské diakonie Klára Brzobohatá.

Právě tato nezisková organizace stojí společně s Domem dětí a mládeže Český Těšín a zahraničním partnerem z Polska organizací Feniks (Polskie



Towarzystwo Stwardniemia Rozsiengo, Skoczów) za uspořádáním celé akce.

Festivalu Sblížení 2006 se zúčastnili mladí tvůrci s handicapem i bez ze dvou zemí – České republiky a Polska. Příležitost ke společné tvorbě měly během festivalu nejen děti přisamatých vystoupeních v divadle, ale i jejich rodiče či pedagogové při různých workshopech.

Festival byl spolufinancován Evropskou unií. Projekt Sblížení 2006 uspěl v grantovém řízení fondu Interreg IIIA.

## ESF

## Projekt, který pomáhá umělcům

Vysší odborná škola herecká, s. r. o., (VOŠH) se jako partner organizace Na Thalia, o. p. s., zapojila do projektu JPD3 financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu, prostředků státního rozpočtu a dotace poskytnuté hl. m. Prahou „LOUTKÁŘSKÉ UMĚNÍ“.

Projekt je časově rozvržen do devatenácti měsíců – od ledna 2006 do července 2007. V jednotlivých aktivitách pracují zejména pedagogové a studenti VOŠH, některé specifické činnosti zabezpečují externisté. V průměru půjde o cca 90 osob v pozicích poskytovatelů (ověřovatelů) a klientů (respondentů).

Projekt má celou řadu výstupů. Základním cílem je prohloubit kvalitu výchovy nových umělců se zaměřením na oblast loutkářského umění. To by se mělo mj. promítnout do konečných návrhů na úpravu osnov studijních plánů zejména v oblasti loutkářství, ale též některých disciplín oboru dramatického umění a moderování. To proto, že určité disciplíny mají prakticky stejný význam jak pro loutkaře, tak pro činohrce. V současné době činnosti probíhají ve čtyřech pracovních sekcích. Jsou to: sekce hlasové výchovy, sekce hudební výchovy, sekce pohybové výchovy a

sekce herecké výchovy. Významnými výstupy pro širší veřejnost budou nové loutkové inscenace, výstava o projektu, loutkářský festival a konference s mezinárodní účastí. I tyto akce budou probíhat postupně až do léta 2007.

Prvním veřejně předváděným výstupem byla akce „POULIČNÍ DIVADLO“. Na konci května (přesněji 29. 5. t. r.) byl pod tímto názvem realizován v ulicích Prahy 4 kombinovaný pořad sestávající se z jednotlivých dramatických vystoupení a zastavení, pochodu masek, pěveckého a zábavního programu. Jak říká ředitelka VOŠH a vedoucí realizačního týmu projektu „Loutkářské umění – JPD3“ Věra Kmochová: „Jedním z cílů projektu je lépe připravit začínající umělce na to, aby obstáli na trhu práce. Tím, že mladí loutkoherci budou schopni provozovat pouliční divadlo, se jejich pracovní možnosti rozšíří.“



Pouliční divadlo – akce realizovaná 29. května t. r. v ulicích Prahy 4 byla prvním veřejně předváděným výstupem projektu. Zhlédlo ji asi 400 diváků.

## Křížovka

Naše ministerstvo koordinuje vnitrostátní politiku týkající se postavení žen ve společnosti. Hlavním cílem je prosazovat ústavní zásadu rovnosti mužů a žen. Jak říká místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach: „Přes pokrok, kterého se podařilo dosáhnout v legislativě, není princip rovnosti...“

Vyhlášenou tajenku zaslajte na adresu redakce novin do konce června. Jeden z vás obdrží publikaci Průvodce náročnými pracovními vztahy z nakladatelství Portál. Vztahy, které máme na pracovišti, ovlivňují nejen to, jak se cítíme v průběhu pracovního dne, ale také jak jsme schopni zvládat svou práci a rozvíjet se ve své profesi. Kniha nabízí interaktivní formou reálné strategie pro jednání s těmi nejobtížnějšími spolupracovníky, ukazuje možné scénáře řešení konfliktů a poskytuje orientaci pro jednání s různými typy osobností. Pokrývá tak témata od otázek, kdy a jak s druhými mluvit, až po podněty, jak zvládat obtížné konfrontace.



Tajenka z minulého čísla: „... by měla být prioritou každé vlády.“

Twist sadu od společnosti T-MOBILE CZ, a. s., získává L. Kubíčková z Liberce. Gratulujeme.

	PYŠNÝ NADUTEC	ZNAČKA HOŘČICE	HLUK	DOKONCE	CHŮTOVÁ PŘÍSDA	PŘÍSTAV NA JADRANU	ČISTIČ SKLA	RIVAL	SNAD	HÝČKAT	ČLOVĚK (latinsky)	DRUH PEPŘE	POPĚVEK	CHUŤ (zastar.)	VÝZTUŽNÉ PRKNO	
AFRICKÝ TRNITÝ KEŘ					LISTOVÉ AGAVOVÉ VLÁKNO						ČESKÝ BÁSNÍK CITOSL SVIŠTĚNÍ					
2. DÍL TAJENKY					3. DÍL TAJENKY KONEC (expres.)											
ŠVÉDSKÁ KLADINA			PODBRADEK					OBNOS					SPZ ILAVY			
			KLÁST (knižně)					AMBALÁŽ					ARABSKÝ CHALÍFA			
OREL (sloven.)				ZNAČKA MINUTY SIT (anglicky)			ZASKLENÝ OTVOR TRNOVNÍK						BABIČKA (německy) ZVYKOVÉ PRAVO			
ČLEN ANGLICKÉ SLECHTY						DESKA SLOUPLU BÁJNY LETEC					ZUŘIVOST VÝSTELKA					
	ČESKÝ BÁSNÍK	PESTRÝ PAPOUŠEK	1. DÍL TAJENKY ŽIDOVSKÝ SVÁTEK			OBARVENÁ LÁTKA PARMA ZLATA					DOMÁCKÝ EDUARD SCEDIT			TKVÍT (řec)	PAPOUŠEK	
DUSIT					VELKÉ OKO (nářecné) OTEČ (knižně)					PRAŽSKÝ KLUB BAALOVA DRUŽKA						
MON-GOLSKÝ ROLNÍK					KAZIT ZNAČKA PRO SINUS			SLITINA Fe + Al STOVKY					ZNAČKA KRYPTOMU ENTITA			
VILA Z POHÁDEK			HERECKÁ HŘEŽDA ŘÍMSKÝCH 11				MIT SEN ZNAČKA KREMIKU					PRAMĚTI SPOJKA				
4. DÍL TAJENKY																
ITALIK						5. DÍL TAJENKY					LUPEN					POMŮCKA: HAMPL, NET, OMA, TKVĚT

## ■ DOBRÁ ZPRÁVA

# Když dieta ze zdravotních důvodů leze do peněz...

Od 1. července t. r. se zlepšil finanční situace sociálně potřebných občanů, kteří musí ze zdravotních důvodů dodržovat dietní stravování. Vyplyvá to z vyhlášky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, kterou 30. května t. r. podepsal místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach. Nová právní úprava tak novelizuje dosavadní vyhlášku č. 308/2003 Sb.

Při posuzování sociální potřebnosti lidí, kteří se musí dietně stravovat, se zvyšuje částka životního minima potřebná k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb občana (2400 Kč pro dospělého jednotlivce) následovně:

- u diety nízkobílkovinné o 850 Kč,
- u diety při dialýze o 850 Kč,
- u diety pankreatické o 900 Kč,
- u diety nízkocholesterolové při hypercholesterolemii

- nebo hyperlipoproteinemii o 900 Kč,
- u diety diabetické o 1000 Kč,
- u diety při onemocnění fenylketonurií o 2000 Kč,
- u diety při onemocnění celiakií o 2400 Kč.

V dosavadní právní úpravě se u diety při onemocnění celiakií a fenylketonurii výše uvedené částka zvyšovala shodně (naposledy o 1800 Kč měsíčně). Na základě výsledků studie bylo prokázáno, že lidé s diagnózou celiakií spruše mají v porovnání s ostatními osoba-

mi trpícími nemocemi, které také vyžadují nákladné dietní stravování, nejvyšší náklady na svou výživu. Ceny speciálních bezlepkových potravin jsou několikanásobně vyšší než ceny obdobných potravin pro běžnou nebo racionální stravu. Výzkumy prokázaly, že náklady na stravování při tomto druhu onemocnění jsou přibližně o 2400 Kč vyšší než náklady na racionální (běžnou) stravu. Lidé včetně dětí, kteří uveřejněnými nemocemi trpí a nemají dostatek prostředků k úhradě nákladné diety, se mohou obrátit na příslušné pověřené obecní úřady podle místa trvalého bydliště a tam požadují dávku sociální péče. K žádosti musí doložit doporučení příslušného odborného lékaře. Zároveň

musí doložit údaje o výši příjmu a výdajích. Správní orgán poté posoudí v rámci řízení o přiznání uvedené dávky celkové sociální a majetkové poměry žadatele, popř. společně posuzovaných osob.

Do 30. 9. 2003 poskytoval stát na vybrané potraviny potřebné k dodržování bezlepkové diety plošné dotace – v průměru 2500 Kč ročně. Dne 1. 10. 2003 vešla v účinnost novela zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů, a celý systém změnila. Od tohoto data jsou příspěvky na potraviny nutné k dodržování bezlepkové diety poskytovány adresně, a to prostřednictvím dávků sociální péče vázané na sociální potřebnost občana.

## ■ Z ÚŘADU PRÁCE

# Pomoc mladým při vstupu na trh práce

Úřad práce v Jablonci nad Nisou využívá pro zvýšení uplatnění uchazečů a dalších osob na trhu práce vedle nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti rovněž projektů financovaných z prostředků Evropské unie. V roce 2005 se stal úspěšným žadatelem o přidělení finančních prostředků na realizaci 3 projektů v rámci programu Phare 2003 a Leonardo da Vinci. Jednu z těchto realizovaných aktivit je projekt **Vzdělání mladí lidé** financovaný v rámci programu Phare 2003 Evropskou unií a státním rozpočtem České republiky.

Projekt probíhá od listopadu roku 2005 a je zaměřen na žáky, kteří celou dobu studia absolvovali bez potíží a koncem předposledního ročníku nebo na počátku posledního ročníku začali vykazovat studijní problémy. Do projektu je zařazeno celkem 11 škol a učňovských zařízení okresu Jablonec nad Nisou zajišťujících střední odborné vzdělání. Celkem bylo ve školách vybráno 70 žáků, u kterých probíhá doučování v 11 předmětech, do něhož jsou žáci zapojeni podle svých potřeb.

Cílem projektu je zaměřit a posílit poradenskou činnost a výuku v posledním ročníku středních odborných škol a středních odborných učilišť tak, aby bylo docíleno minimálního počtu žáků, kteří by nedokončili úspěšně tuto školská zařízení. Tato skupina je na trhu práce umísťována s velkými problémy. Tito lidé vstupují na trh práce se základním vzděláním a stávají se z nich dlouhodobí uchazeči o zaměstnání bez základních pracovních návyků.

Partnerem v projektu je Krajský úřad Libereckého kraje, který hraje roli metodického dozoru, jako zvyklo převážně částí škol, kde je projekt realizován. Druhým partnerem, Centrem vzdělanosti Libereckého kraje, působí rovněž jako metodický partner, zajišťuje pro odborné pracovníky v projektu sepsání dohod pro výchovné poradenství, pedagogy, psychologů, na základě kterých bude probíhat financování jejich činnosti.

Bc. Z. STANKOVSKÁ, Mgr. M. HOLÝ  
ÚŘAD PRÁCE V JABLONCI NAD NISOU

## ■ ČSSZ INFORMUJE

# Více než 1200 lidí přišlo o nemocenskou

Celkem 64 514 kontrol dodržování léčebného režimu v pracovní neschopnosti provedli zaměstnanci České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) v prvním čtvrtletí tohoto roku. Na základě výsledků kontrol vydala pracoviště ČSSZ celkem 1212 postihů za porušení léčebného režimu. V praxi to znamená, že 1,8 % kontrolovaných bylo sníženo nebo odebráno nemocenskou.

Kromě snížení či odebrání nemocenské, v případě, že z lékařského hlediska není důvod pro další trvání pracovní neschopnosti, může ČSSZ občanovi pracovní neschopnost ukončit. V prvním čtvrtletí 2006 tak pracovníci ČSSZ ukončili celkem 507 pracovních neschopností.

Lidé, kteří čerpají nemocenskou dávku, musí umožnit kontrolu dodržování léčebného režimu, například opatřit svůj byt zvonek a jmenovkou či uvést platnou adresu pobytu ošetřujícímu lékaři. Pověření pracovníci okresní správy sociálního zabezpečení, v Praze Pražské správy sociálního zabezpečení a v Brně Městské správy sociálního zabezpečení Brno (OSSZ/PSSZ/MSSZ) se prokazují oprávněním ke kontrole, pracovníci občané jsou povinni jim předložit doklad o pracovní neschopnosti. Do něj pracovníci dozor zaznamenávají a čas kontroly a svůj podpis.

Výmluvy kontrolovaných lidí bývají někdy kuriózní: „Spal jsem tak tvrdě, že mě nic neprobudilo... Neslyšel jsem zvonek, protože jsem si vzal více utišujících léků... Poslouchal jsem hudbu se sluchátky na uších... Dival jsem se na televizi... Sprchoval jsem se... Byl jsem nakoupen... Byl jsem ve sklepě, v sudárně, na půdě... Zvonek zvonil slabě, musel jsem ještě zaklepat na okna... Dám Vám číslo mobilu a prozvoňte mě...“

Kontrolu provádějí pověřeni pracovníci OSSZ, v Praze PSSZ pravidelně během celého týdne, případně i o víkendy. Kontrolují se buď namátkou vybraní lidé, nebo ti, k jejichž kontrole dá podnět praktický lékař, úřad práce či posudkový lékař ČSSZ. Podnět ke kontrole může dát také zaměstnavatel, který má podezření, že jeho zaměstnanec zneužívá nemocenskou dávku a přitom vykonává jinou činnost.

## Kontroly dodržování léčebného režimu k 31. 3. 2006

Kraj	Rok 2006	
	Provedených kontrol	Postihů
Hl. m. Praha	8699	128
Středočeský	6973	124
Jihočeský	4551	29
Píseňský	4463	116
Karlovarský	3403	25
Ústecký	5676	102
Liberecký	2250	70
Královéhradecký	3013	73
Pardubický	3031	33
Vysočina	1640	29
Jihomoravský	3591	65
MSSZ Brno	750	73
Olomoucký	6311	93
Moravskoslezský	8310	201
Zlínský	1853	51
<b>CELKEM ČR</b>	<b>64 514</b>	<b>1212</b>

## ■ ČR v EU

# „Co musíte vědět před cestou“ do Irska

Chystáte se za práci do Irska? FÁS – irská vládní organizace pro zaměstnanost a rekvalifikaci zahájila v České republice kampaň „Co musíte vědět před cestou“ („Know Before You Go“). Ta se snaží migrující pracovníky seznámit s životními a pracovními podmínkami v Irsku.

V Irsku tvoří pracovníci cizí národnosti asi 8 % pracovní síly. Od května 2004, kdy jsme se stali řádnými členy Evropské unie, přišlo do Irska za práci skoro 10 tisíc našich pracovníků. Irsko se tedy stalo díky vstřícné zaměstnanecké politice vůči novým členům EU oblíbeným cílem migrujících pracovníků.

Nejeden jediný situacím, kdy migrující pracovníci přicestují do Irska a ocitnou se v bezprizorním stavu bez prostředků, s jazykovými problémy, bez kontaktů, ubytování nebo řádných dokladů, se snaží předjet FÁS. Zahájila kampaň, jejímž cílem je poskytnout informace lidem ještě předtím, než opustí svůj domov, a má jim pomoci učinit informované rozhodnutí ohledně hledání práce v Irsku.

Kampaň „Co musíte vědět před cestou“ („Know Before You Go“) je založena na tištěných materiálech nabízejících základní praktické rady a kontakty, na DVD se stejnými informacemi a na plakátech oznamujících dostupnost těchto informací před odjezdem do Irska.

Pro České zájemce o práci v Irsku jsou tyto informační materiály k dispozici v rámci Evropské služby zaměstnanosti – EURES, která je dostupná prostřednictvím všech úřadů práce v České republice.



## Začínají intenzivní přípravy na zákon o sociálních službách

# Projekt „Vzdělávání inspektorů kvality sociálních služeb“

Odbor sociálních služeb MPSV vyhlásil na konci minulého roku ve smyslu zákona č. 40/2004 Sb., o veřejných zakázkách, ve znění pozdějších předpisů, veřejnou zakázku „Vzdělávání inspektorů kvality sociálních služeb“.

V březnu 2006 byla podepsána smlouva s vybraným realizátorem zakázky – firmou Euro-Profis, s. r. o. Důvodem vyhlášení tohoto projektu je potřeba vytvoření jednotného systému pro oblast kontroly kvality v zařízeních sociálních služeb podle zákona o sociálních službách, který byl schválen dne 15. března 2006 Poslaneckou sněmovnou Parlamentu ČR a byl prezidentem republiky podepsán 24. března

2006. Účinnost zákona je od 1. ledna 2007. Zákon zavádí nový systém kontrol sociálních služeb prostřednictvím tzv. inspekce sociálních služeb. Předmětem inspekce sociálních služeb je kontrola registračních podmínek poskytovatele, plnění povinností poskytovatele a kvality sociálních služeb. Kvalita sociálních služeb se při výkonu inspekce ověřuje pomocí Standardů kvality sociálních služeb. Inspekce sociálních služeb se řídí zákonem o státní kontrole.

Projekt „Vzdělávání inspektorů kvality sociálních služeb“ bude realizován v letech 2006 – 2007. V rámci projektu budou vzdělávání

inspektorů sociálních služeb, tak i specializovaní odborníci, kteří budou tvořit inspekční týmy tak, aby byli připraveni dostatečný počet pracovníků pro tuto kontrolu.

Nedílnou součástí projektu je vytvoření metodik pro výkon činnosti pracovníků pro inspekci sociálních služeb a dále pak metodik, které budou doplňovat a vyjasňovat kompetence jednotlivých akterů, způsob zajištění přípravy inspekci, plánování inspekci včetně procesu inspekce. Projekt bude realizován formou konzultačního procesu, důraz bude kladen na zapojení co největšího počtu relevantních akterů.

Mgr. MARKÉTA KATEŘINA HOLOČKOVÁ,  
ODDĚLENÍ KONCEPCE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

# Kde a jak nás najdete na internetu

Integrovaný portál MPSV spustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na začátku minulého roku. Portál poskytuje především ucelené informace z oblasti zaměstnanosti a státní sociální podpory.

Nabízí také informace o možnostech zaměstnání v Evropské unii a Evropském hospodářském prostoru. Žádející zde naleznou mimo jiné také údaje o sociálním zabezpečení občanů v sekci Česká správa sociálního zabezpečení a další informace z resortu práce a sociálních věcí.

## Portál je možné nalézt třemi způsoby:

- zadáním elektronické adresy <http://portal.mpsv.cz>,
- přes adresu [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz) a odsud pak např. přes výše uvedené odkaz nebo přes odkaz EURES či Služby zaměstnanosti,
- zájemci mohou využít také adresy elektronické verze

našich – resortních – novin Práce a sociální politika [www.noviny.mpsv.cz](http://www.noviny.mpsv.cz) a přes sekci „Vyberte“ se mohou dostat na stránky portálu.

MPSV myslelo i na ty, kteří nemají stabilně přístup k internetu – na všech úřadech práce a také přímo na ministerstvu jsou zdarma k dispozici samoobslužné počítače a informační kiosky.

Portál je členěn z důvodu snadné orientace do několika sekcí. To nejnavštěvovanější je „Zaměstnanost“. Zájemce zde může nalézt informace o jakémkoli volném místě, které nabízí úřady práce v České republice. Přihlášení uživatele je velmi jed-

noduché, nevyžaduje zadávání osobních údajů a pro nového uživatele netrvá déle než cca 30 vteřin. Pokud se člověk přihlásí, může zadat a uložit výběrová kritéria požadovaných volných míst. Na základě těchto kritérií potom automaticky dostává informace o nových pracovních místech e-mailem nebo na mobilní telefon ve formě SMS zpráv. Ti, kteří nenašli vhodné zaměstnání, mohou zadat svůj životopis do sekce „Inzerce zájemců o práci“, kde pak mohou zaměstnavatelé hledat vhodné pracovníky.

Na své si na portálu přijdou i rodiče a děti, které se rozhodují, na kterou školu se př-

hlásit. Pomocí „Vyhledávání škol a oborů“ mohou získat podrobné informace o školách a oborech v ČR a také údaje o tom, jaké uplatnění na trhu práce mají absolventi libovolné školy či oboru. Na portálu jsou mimo jiné uvedené například statistiky volných pracovních míst nebo míry nezaměstnanosti v jednotlivých okresech.

Velmi důležitou součástí portálu je sekce „Státní sociální podpora“ (SSP). Kromě základních informací o jednotlivých dávkách SSP jsou zde uvedeny i aktuální novinky z této oblasti a také upozornění na hlasový informační systém (zelená linka). Zájem-



ci zde naleznou i potřebné elektronické formuláře. Jak už bylo uvedeno výše, informace naleznou na portálu i ti, kteří hledají práci v Evropské unii či Evropském hospodářském prostoru (EU/EHP), a to v sekci „EURES“. Součástí jsou i kontakty na nejbližší EURES poradce nebo EURES kontaktní osobu. Stránka je určena jak občanům ČR, kteří chtějí vycestovat, tak i občanům z jiných zemí EU/EHP. Další důležité informace, které jsou na portálu uvedeny, patří do sekce „Česká

správa sociálního zabezpečení“. Odkaz na stránky této instituce obsahuje základní informace o ČSSZ a o její činnosti (zejména o pojistném na sociální zabezpečení, důchodovém pojistění, nemocenském pojistění, informace pro osoby samostatně výdělečně činné, informace z Evropské unie a řadu dalších údajů a kontaktů).

Abyste návštěvníci portálu MPSV získali skutečně kompletní údaje, je součástí těchto webových stránek i odkaz na „Portál veřejné správy České republiky“. Ten je základní vstupní branou k informacím z celé veřejné správy ČR. Obsahuje zejména adresář orgánů veřejné správy, informace o zákonech, informace k řešení životních situací, umožňuje elektronické podávání některých žádostí a informuje o dění v Evropské unii.

## Jaké jsou trendy globální zaměstnanosti

Zpráva ILO<sup>1</sup> načrtla chmurný obraz nejen růstu nezaměstnanosti a chudoby, ale i významného deficitu důstojných pracovních příležitostí pro mladé lidi. Přes nadešlý celosvětový ekonomický růst v r. 2005 nenabídl globální ekonomika dost nových pracovních míst.

V r. 2005 se světový HDP zvýšil o 4,3 %, a dosáhl tak 2,5 bilionu USD. Práci však stále hledá víc lidí, než jsou trhy práce schopny nabídnout. V příští dekádě by bylo zapotřebí vytvořit každý rok asi 40 milionů nových pracovních míst, aby bylo možné držet krok s počty lidí, kteří budou nově hledat práci.

### Alarmující počty chudých

Z celkového počtu asi 500 milionů chudých pracujících se v r. 2005 pouze 14,5 milionu vymanoilo z extrémní chudoby a dostalo se nad hranici příjmu 1 dolar denně. Z více než 2,8 miliardy pracovníků ve světě se 1,4 miliardy stále svými výděly nedostalo nad hranici chudoby stanovenou částkou 2 dolary denně. Znamená to, že situace se ve srovnání se stavem před deseti lety nijak nezlepšila. Generální ředitel ILO Juan Somavia ilustroval tuto situaci na Světovém ekonomickém fóru jako bezprecedentní globální krizi zaměstnanosti dosahující mamutích rozměrů. Vedle nedostatku pracovních míst se také prohlubuje deficit důstojné práce. Lidé v chudých i bohatých zemích stále naléhavěji požadují od politických představitelů reálnou šanci na nalezení a udržení pracovních míst a práci v důstojných podmínkách.

### Základní charakteristika globální krize

- Celou polovinu světových pracovníků (asi 1,4 miliardy) tvoří pracovníci klasifikováni jako chudí pracující, tj. takoví, kdy na ně samotná a na nimi vyživované osoby připadají denní výdělek nižší než 2 US dolary. Tito lidé většinou pracují v tzv. neformálním sektoru, ať již v městském či venkovském prostředí.
- Nezaměstnanost se dostala na dosud nejvyšší úroveň a pokračuje ve vzestupu. V posledních deseti letech se úředně registrovaná nezaměstnanost zvýšila o více než 25 % a celosvětově činí 192 milionů, tj. asi 6 % globálních pracovních sil.



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/VALERIE J.

- Z těchto nezaměstnaných je podle odhadů ILO téměř 86 milionů mladých lidí ve věku 15–24 let.
- Když lidé nemohou najít práci doma, ve svých komunitách a společnostech, zkoušejí to jinde. V současných podmínkách migrace za prací přerůstá snadno v nebezpečné napětí (ponecháme stranou krajní případy, jako je organizování nelegální migrace a obchod lidmi).

### REGIONÁLNÍ TRENDY

Největší přírůstek nezaměstnanosti byl zaznamenán v Latinské Americe, kde počet nezaměstnaných vzrostl od roku 2004 do r. 2005 o téměř 3,1 milionu a míra nezaměstnanosti se zvýšila o 0,3% na průměrných 7,7%. K zemiřinomu zvýšení nezaměstnanosti došlo také v regionu východní Evropy a SNS (mimo EU) z 9,5% v r. 2004 na 9,7% v r. 2005. V rozvinutých ekonomikách a Evropské unii se průměrná míra nezaměstnanosti snížila z 7,1% v r. 2004 na 6,7% v r. 2005. Primát nejnižší míry nezaměstnanosti si udržuje východní Asie, v r. 2005 to bylo 3,8%. Odpovídající údaje za jižní Asii a jihovýchodní Asii a Pacifickou oblast činí 4,7%, resp. 6,1%. Naopak nejvyšší míru nezaměstnanosti v r. 2005 vykazovala oblast Středního východu a severní Afriky – 13,2%. Registrovaná nezaměstnanost v Africe na jih od Sahary činila 9,7% a tato oblast vykazovala také nejvyšší míru chudoby při práci.

Ukazatel udávající podíl zaměstnanosti na počtu obyvatel v produktivním věku byl v jednotlivých regionech velmi rozdílný. Tradičně nejvyšší byl v r. 2005 ve východní Asii (71,1% v r. 2005), ale v průběhu posledních 10 let zde poklesl o 3,5 procentního bodu. Tento ukazatel byl nejnižší v regionu Střední východ a severní Afrika – 46,4%.

Zpráva ILO konstatuje, že v převážné většině ekonomik se nedaří nasměrovat růst HDP do tvorby pracovních míst ani do růstu průměrných mezd. To spolu se zvýšeným výskytem přírodních katastrof a pokračujícím růstem cen energií významně postihlo chudší pracovníky ve všech částech světa.

### NÁVRHY ILO

- Změnit ekonomické a sociální politiky tak, aby se ústředním cílem stala důstojná práce. Národní i mezinárodní úsilí by mělo vytvořit rovnováhu mezi ekonomickou a sociální politikou s důrazem na makroekonomickou stabilitu, přizpůsobivost a bezpečnost.
- V globálním i místním rozvoji prosazovat trvalý ekonomický růst s vysokým podílem rostoucího počtu důstojných pracovních míst.
- Ve všech zemích vytvářet příznivé politické a regulační prostředí posilující konkurenční schopnost. Podporovat podnikání, inovace a produktivitu a zdůraznit roli malých podniků v tvorbě pracovních míst.
- Rozšiřovat odborný výcvik, celoživotní učení a další prostředky pro posílení výkonnosti lidí, zejména mladých.
- Prosazovat účinnější mezinárodní vrcholové řízení, které by integrovalo a usměrnilo úsilí vlád, vedení podniků, odborů a dalších organizací občanské společnosti s cílem snížit chudobu a vytvářet pracovní místa.

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES  
Global Employment Trends Brief, leden 2006.

## Nezaměstnanost mladých lidí: globální cíl – národní výzva

Poslední údaje ILO ukazují, že téměř polovina z celkového počtu nezaměstnaných ve světě jsou mladí lidé ve věku 15–24 let. V některých ekonomikách je u mladých lidí v porovnání s ostatními uchazečů dokonce třikrát pravděpodobnější, že nenajdou práci.



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/VALERIE J.

dých, nezaměstnaných a podzaměstnaných mladých lidí než kdykoliv dříve. Asi 106 milionů mladých lidí žije v domácnostech, jejichž příjem činí ekvivalent 1 USD denně. Miliony mladých lidí se ocitají v pastí dočasných pracovních úvazků, přiležitostné práce a nedobrovolně krátké pracovní doby, které poskytují nízký příjem a prakticky žádné vyhlídky pro rozvoj kariéry. Přitom mladí lidé přinášejí pro ekonomiky energií, talent a tvůrčí schopnosti, kterými by se nemělo plynout. Dnesní mladí lidé budou mít v budoucnu vliv na další vývoj světa.

Tvorba pracovních míst neodpovídá poptávce mladých lidí jak v průmyslově vyspělých, tak v rozvojových zemích. Situace, kdy mladí lidé nemohou najít zaměstnání, přispívá ke snížení standardu existujících pracovních míst. Nezaměstnanost mladých tak představuje nejen ekonomickou výzvu, ale i riziko vzniku sociálních konfliktů a ohrožení celkové bezpečnosti.

V současné době je více chudých lidí v budoucnu vliv na další vývoj světa. Globální registrovaná nezaměstnanost mladých lidí se zvýšila z 70,8 milionu v r. 1994 na 85,7 milionu v r. 2004 a představuje 45 % celkové nezaměstnanosti. Mladí lidé se podílejí asi 20 procenty na odhadované celosvětové počtu chudých pracujících (535 milionů).

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES

## Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 2006)

ZVOTNÍ MINIMUM * (2M měsíčně) od 1. 1. 2006	částka na vyživ. a ostatní rodinní osobní potřeby	děti do 6 let věku 1750 Kč, 6-10 let 1950 Kč, 10-15 let 2310 Kč, nezapařené dítě 15-26 let 2530 Kč, ostatní občane 2400 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA v roce 2006 *	částka na zaměstnavatele	jednotlivec 2020 Kč, 2 osoby 2630 Kč, 3-4 osoby 3290 Kč, 5 a více osob 3650 Kč.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2006	pro zaměstnavatele odměňované měsíční mezdou:	od 1. 1. 2006: 7570 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 44,70 Kč/hod. od 1. 7. 2006: 7955 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2006	pro zaměstnavatele odměňované měsíční mezdou:	1. tarifní stupeň: 44,70 Kč/hod. 7570 Kč/měs. 2. tarifní stupeň: 46,50 Kč/hod. 7880 Kč/měs. 3. tarifní stupeň: 48,60 Kč/hod. 8250 Kč/měs. 4. tarifní stupeň: 51,10 Kč/hod. 8650 Kč/měs. 5. tarifní stupeň: 54,80 Kč/hod. 9040 Kč/měs. 6. tarifní stupeň: 58,60 Kč/hod. 9510 Kč/měs. 7. tarifní stupeň: 63,20 Kč/hod. 10 710 Kč/měs. 8. tarifní stupeň: 68,60 Kč/hod. 11 620 Kč/měs. 9. tarifní stupeň: 74,90 Kč/hod. 12 630 Kč/měs. 10. tarifní stupeň: 81,90 Kč/hod. 13 860 Kč/měs. 11. tarifní stupeň: 90,80 Kč/hod. 15 540 Kč/měs. 12. tarifní stupeň: 100,60 Kč/hod. 17 030 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2006	pro zaměstnavatele odměňované měsíční mezdou:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 68-106 Kč, nad 18 hod. 138-185 Kč. spotřebiče PH + sazba za 1 km jízdy, jednorázová vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč. benzín 91* Special 30,10 Kč, benzín 91* Normal 29,50 Kč, benzín 90* Super 30,40 Kč, benzín 98* Super plus 34,40 Kč, motorová nafta 23,50 Kč.
NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)	pro zaměstnavatele odměňované měsíční mezdou:	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 510 Kč počítá 80 %, z částky 510-730 Kč 80 %, a částka vyšší se nepřepočítá. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 510 Kč počítá v plné výši, z částky 510-730 Kč se počítá 60 %, a částka vyšší se nepřepočítá.
NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)	pro zaměstnavatele odměňované měsíční mezdou:	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 510 Kč počítá 80 %, z částky 510-730 Kč 80 %, a částka vyšší se nepřepočítá. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 510 Kč počítá v plné výši, z částky 510-730 Kč se počítá 60 %, a částka vyšší se nepřepočítá.
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)	pro zaměstnavatele odměňované měsíční mezdou:	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:	u organizace a malé organizace: 26 % z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ z zaměstnanců: 8 % z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně) u osob dobrovolně účastnících DP: 28 % na DP
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTNÍ *	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 8 % z vyměřovacího základu	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	rodčovský příspěvek: 1,5 násobek částky ZM na vyživ. a ostatní základní osobní potřeby rodiče 1 dítě – 10 násobek částky ZM na osobní potřeby dítěte, 2 a více dětí – 15 násobek součtu částek ZM na osobní potřeby těchto dětí poobdobí: 5000 Kč poobdobí: 5000 Kč	

MÍRA NEZAMĚSTANOSTI **	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 % (nová metodika) ; 2005: 9,0 % (nová metodika) 2006: duben - 8,3 % (nová metodika) květen - 7,9 % (nová metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 5. 2006	celkem: 483 042 z toho: 243 833 žen 73 986 osob se zdravotním postižením 28 928 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 5. 2006	celkem za ČR: 80 902
UCHAZEČÍ NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2006: 5,7
PŘEMĚRNA VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem <sup>1)</sup>	březen 2006: 6150 Kč
ZDRAVOTNÍ A OCHRANA PRÁCE PŘI PRÁCI *** (v roce 2005)	počet nemocí z povolání nové onemocnění: 884 počet prac. úrazů bez následků prac. neschop...: 28 997 smrtelné úrazy: 137
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem) v roce 2005: 79 673	celkem: 243 647 897 v tom: starobní 175 668 780 příjmy invalidní 35 027 501 částky invalidní 10 575 070 vdovský 18 041 537 sročí 2 683 649 vdovský 1 651 360
ZÁKLADNÍ ÚDAJE PRÁČÍ *** výdaje v roce 2005 (v tis. Kč)	
PŘEMĚRNA MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2004 <sup>1)</sup> celkem v národním hospodářství 18 035 Kč, PS 18 117 Kč, NS 17 761 Kč 2005 <sup>2)</sup> celkem v národním hospodářství 19 030 Kč, PS 19 053 Kč, NS 18 954 Kč 2006 <sup>2)</sup> celkem v národním hospodářství 18 903 Kč, PS 19 051 Kč, NS 18 390 Kč
ZÁKLADNÍ ÚDAJE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v roce 2005 <sup>2)</sup>	absolutní údaje relativní údaje občané 51 629 rozptyly 31 288 živé narození 102 211 zemřelí 107 938 celkový přírůstek střední stav obyvatel... 10 234 082 zaměstnanost celkem 1. čtvrtletí 2005 4 133 813 4. čtvrtletí 2006 4 124 958 1. čtvrtletí 2005 4 134 203 4. čtvrtletí 2006 924 210 OSVČ vykonávající činnost 1. čtvrtletí 2006 916 261 1. čtvrtletí 2005 898 794 1. čtvrtletí 2006 743 416 4. čtvrtletí 2005 734 532 1. čtvrtletí 2006 712 811

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