



## DĚTI

**Příspěvek na školní pomůcky**

čtěte na straně 2



## ZDRAVÍ

**Poskytování nápojů na pracovišti**

čtěte na straně 3



## KAMPAŇ

**O Týdnu proti násilí na seniorech**

čtěte na straně 6

## Slovo MINISTRA

### S létem přicházejí změny

Čas pokročil a opět tady máme léto. Školáci si užívají prázdnin a řada lidí zaslouženě dovolené. Léto nepřináší jen letní počasí, ale také několik změn v oblastech, které spadají do kompetence Ministerstva práce a sociálních věcí.



Od 1. července t. r. se zvýšila částka životního minima potřebná k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb při posuzování sociální potřebnosti lidí, kteří se musí dietně stravovat, a to o 850 až 2400 korun. Lidé včetně dětí, kteří musí dodržovat nákladné diety a nedostává se jim prostředků, se mohou obrátit na příslušné pověřené obecní úřady podle místa trvalého bydliště a tam požádat o 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.

Od začátku července také vzrostla minimální mzda (MM) o 5,1% na 7955 Kč. Minimální hodinová mzda činí nově 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. Minimální mzda je nejnižší peněžitá plnění, které je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci. Výši a podmínky pro její poskytování stanovuje vláda svým nařízením. 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. Odhadujeme, že po červencovém zvýšení MM dosáhne podíl čistě minimální mzdy k předpokládané čisté průměrné mzdě v národním hospodářství téměř 44 %. Minimální mzdu pobírají asi 2-3% zaměstnanců. Jedná se především o pracovníky s nízkou kvalifikací, kteří vykonávají jednoduché práce.

V souvislosti se zvýšením minimální mzdy vzrostly od 1. července 2006 i minimální mzdové tarify, a to o stejné procento. Sazba minimálního mzdového tarifu 1. tarifního stupně odpovídá minimální mzdě. Zároveň se nezměnil poměr sazeb minimálních mzdových tarifů nejvyššího a nejnižšího tarifního stupně, který je cca 2,25 : 1. Minimální mzdové tarify se uplatňují ve firmách, ve kterých neexistují podmínky pro sjednání mzdy v kolektivní smlouvě. Zaměstnanci v těchto podnicích tak nemohou využívat výhod ochrany, které poskytuje kolektivní vyjednávání.

O dalších změnách a novinkách, které by měly zefektivnit práci úřadů a institucí a ulehčit život nám – občanům (mám na mysli především novou dávku státní sociální podpory – příspěvek prvňáčkům na školní pomůcky a změny při podání žádosti o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné) se dočtete na jiném místě. Nebudu se tedy o nich detailněji rozepisovat.

Vzhledem k tomu, že prázdninové číslo našich novin je dvojnásobné a další vyjde až v září, dovolte mi, abych vám všem popřál krásné a slunečné léto.

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

Minulý rok došlo k 82 042 pracovním úrazům, z toho bylo 137 smrtelných...

## Nový zákon zajistí bezpečnost na pracovištích

Od 1. ledna 2007 vejde v účinnost nový zákon o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci v pracovněprávních vztazích a o zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při činnosti nebo poskytování služeb mimo pracovněprávní vztahy. Cílem nového zákona je především nastavit podmínky na pracovištích tak, aby byla zajištěna bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP).

### Kolik bylo PRACOVNÍCH ÚRAZŮ?

Zákon o dalších podmínkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (zkrácený název zákona) úzce souvisí s novým zákoníkem práce, který poslanci v opakovaném hlasování schválili 23. května 2006, když přehlasovali veto prezidenta. Podle údajů Českého statistického úřadu došlo v roce 2005 k 82 042 pracovním úrazům. Z toho 137 jich bylo smrtelných. Jeden smrtelný pracovní úraz stojí společnost přibližně 8 milionů korun. Celkové náklady na pracovní úrazy se pohybují ročně okolo 25 mld. Kč.

### INSTITUT KOORDINÁTORA BOZP NA STAVENIŠTÍCH

Jednou z cest, jak minimalizovat počet pracovních úrazů, je zavedení institutu koordinátora BOZP na staveništích. Praxe v zahraničí jednoznačně dokazuje, že existence koordinátora vede ke snížení úrazovosti v oblasti stavebnictví a k záchraně ohrožených lidských životů. V těch zemích EU, kde funkce koordinátora existuje, se počet smrtelných pracovních úrazů snížil o více než 25 %. Koordinátorem BOZP bude kvalifikovaná osoba, kterou určí zadavatel stavby (stavebník – investor). Jeho úkolem bude zajistit bezpečnost a ochranu zdraví při přípravě a realizaci stavby. Povinnost určit koordinátora bude mít zadavatel v případech, že na staveništi budou současně pracovat zaměstnanci více než jednoho zhotovitele.

Dokončení na straně 3



FOTO: DREAMSTIME.COM

## Call centrum služeb zaměstnanosti v provozu!

Od poloviny června t. r. už nemusí zájemci o informace z oblasti služeb zaměstnanosti osobně navštívit úřad práce. Získají je i po telefonu přímo z domova nebo z kanceláře. Mohou totiž využít Call centrum služeb zaměstnanosti.



Celkem 14 pracovníků call centra, kteří pracují ve dvousměrném provozu, je lidem k dispozici denně od pondělí do pátku od 8.00 do 20.00 hodin na telefonním čísle 844 844 803. Za hovor z pevné sítě

zaplatí volající 1,53 Kč/min. vč. DPH. Cena hovoru z mobilní sítě činí 4,50 Kč/min. vč. DPH. Zájemci mohou své dotazy posílat také elektronickou cestou na e-mail callcentrum@mps.cz.

Lidé se mohou na call centrum obracet v případech, že budou potřebovat radu při zprostředkování zaměstnání, o evidenci na úřadu práce, při vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikaci. K dispozici budou také informace z oblasti trhu práce či aktivní politiky zaměstnanosti. Zájemci získají podrobnosti také o cílečných programech vedoucích ke

snížení nezaměstnanosti či o trhu práce a zaměstnanosti v zemích Evropské unie. Lidé se mohou na call centrum obracet také v případech, že budou potřebovat speciální poradenství, např. služby psychologa či jiných odborníků.

Pokračování na straně 2



FOTO: DREAMSTIME.COM

## Aktuálně

### O zdravotním znevýhodnění rozhodují úřady práce

Od 1. července t. r. už o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné nerozhodují příslušné okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), ale úřady práce. Změna souvisí s novým zákonem o sociálních službách a jeho doprovodným zákonem, který mění některé další právní normy včetně zákona o zaměstnanosti.

Přestože zákon o sociálních službách vejde v účinnost až od 1. ledna 2007, některá ustanovení doprovodného zákona jsou účinná už od 1. července t. r.

Institut osoby zdravotně znevýhodněné (který nahradil dřívější změněnou pracovní schopnost) zajišťuje lidem se zdravotním postižením zvýšenou ochranu na trhu práce, např. právo na pracovní rehabilitaci.

Občané, kteří žádají o přiznání statusu osoby zdravotně znevýhodněné, musí žádost podat na příslušném úřadu práce. Ten posoudí na základě lékařského vyšetření jejich zdravotní stav a rozhodne, zda se jedná o osobu zdravotně znevýhodněnou či nikoli. O odvolání pak bude rozhodovat Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Současně s výše uvedenými změnami dochází k reorganizaci posudkové služby sociálního zabezpečení. Někteří posudkoví lékaři byli převedeni z okresních správ sociálního zabezpečení na úřady práce a vznikla lékařská posudková služba úřadů práce. Lékaři úřadů práce posuzují mimo jiné zdravotní stav i pro účely přiznání dávek státní sociální podpory a sociální péče, což bylo dosud v kompetenci OSSZ.

### Jak se cizincům hledá práce v České republice?

Najít si práci v České republice není snadné – to vám potvrdí téměř každý cizinec, který chce u nás zakotvit a vybudovat si tu svůj domov. Mnozí z nich jsou kvalifikovaní odborníci, kteří ale raději zapomenou na svou profesii a přijmou práci jakoukoliv.

Tuto situaci se alespoň částečně snaží řešit Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, jež v rámci pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ provozuje webovou stránku [www.praceprocizince.cz](http://www.praceprocizince.cz). Během července spustí MPSV na svém integrovaném portálu novou verzi této stránky; ta ještě více usnadní hledání práce kvalifikovaným zahraničním pracovníkům, které český trh práce potřebuje.

NÁVŠTĚVNOST  
[WWW.PRACEPROCIZINCE.CZ](http://WWW.PRACEPROCIZINCE.CZ)

Provoz webové stránky pro hledání zaměstnání v České republice [www.praceprocizince.cz](http://www.praceprocizince.cz), vytvořené v rámci pilotního projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků, byl zahájen 5. října 2004. „Zamýšleli jsme se nad tím, jak zvýšit počet účastníků pilotního projektu, a ukázalo se, že pro cizincův hledání práce v ČR pro ně dostupných,“ shrnuje důvody pro vznik stránky Martina Michalčová z odboru migrace a integrace cizinců MPSV ČR. „Proto jsme se snažili jim v tom pomoci.“

Pokračování na straně 4



# Call centrum služeb zaměstnanosti v provozu!

Dokončení ze strany 1

MPSV počítá s tím, že v budoucnu budou k dispozici také informace o volných pracovních místech či právní poradenství v rámci nového zákoníku práce. Roční náklady na provoz call centra budou činit 5 mil. 790 tis. Kč a budou plně hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu. Sídlo call centra se nachází v nové budově MPSV v Praze 9.

## INSTITUT TRHU PRÁCE

Spuštění provozu call centra úzce souvisí s projekty Institutu trhu práce – podpůrného systému služeb zaměstnanosti, realizovanými v rámci Operačního programu Rozvoje lidských zdrojů a Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavní město Praha.

Projekt s názvem Institut trhu práce (ITP) – podpůrný systém služeb zaměstnanosti spustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR společně

s Hospodářskou komorou ČR a Národním vzdělávacím fondem v pěti pilotních krajích – Ústeckém, Moravskoslezském, Pardubickém, Zlínském a kraji Vysočina. Cílem je modernizace veřejných služeb zaměstnanosti a zvýšení jejich kvality i dostupnosti pro jednotlivé skupiny klientů. Termín ukončení je 30. června 2008.

Realizace projektů přispěje k prevenci nezaměstnanosti a jejímu snižování. Zajistí také efektivnější spolupráci úřadů práce, zaměstnavatelů, vzdělávacích zařízení a dalších subjektů na místní i regionální úrovni.

„Evidenze nezaměstnaných na úřadech práce je dnes spíše administrativní záležitostí, není zde dostatečný prostor ani prostředky pro aktivnější přístup k vyhledávání zaměstnání pro lidi bez práce. Projekt ITP má všechny předpoklady toto změnit. Úřednický přístup bude nahrazen klientským, a to nejen vůči nezaměstnaným, ale také k zaměstnavatelům,“ říká prezident Hospodářské komo-



Provoz Call centra služeb zaměstnanosti slavnostně zahájili 15. června t. r. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach a prezident Hospodářské komory ČR Jaromír Drábek.

ry ČR Jaromír Drábek. Podle něho přispějí projekty ITP také k zajištění oborově kvalifikované pracovní síly: „Nedostatek kvalifikované pracovní síly je dnes reálný problém jak

významných zaměstnavatelů, tak i drobných živnostníků. Díky spolupráci s podnikateli budou prostřednictvím projektů definovány jejich požadavky na znalosti a dovednosti čer-

stých absolventů škol. Tato skupina patří mezi nezaměstnanými k nejhroženějším, jejich pružnější zařazení do pracovního procesu je proto vnímáno jako oboustranně potřebné.“

„K úspěšnému řešení nedostatku na trhu práce, k zajištění jeho rovnováhy a k naplnění cílů státní politiky zaměstnanosti, jejímž úkolem je ochrana proti nezaměstnanosti, je nezbytná spolupráce státní správy se sdruženými podnikateli. Projekty Institutu trhu práce, které společně připravilo MPSV a HK ČR, jsou výrazným krokem k jejímu rozšíření. Předpokládaný výsledek bude přínosem pro nezaměstnané i pro zaměstnavatele,“ dodává náměstkyně ministryně pro správu služeb zaměstnanosti Eva Šmejkalová.

Pracoviště ITP zřízená v rámci organizační struktury Hospodářské komory ČR v Praze, krajích a okresech reálně zvýší celkovou kapacitu služeb zaměstnanosti, umožní rozšíření služeb zaměstnanos-

ti vůči zaměstnavatelským subjektům a soustavně zjišťování potřeb těchto subjektů (zejména kvalifikační požadavky na pracovní sílu). Na zpracování analytických a metodických podkladů pro činnost ITP, na administrativním vedení projektů a jejich finančním řízení se bude výraznou měrou podílet Národní vzdělávací fond jako jeden z partnerů projektu. Zároveň s výrazným posílením personálního zajištění služeb zaměstnanosti dojde ke zkvalitnění technického a informačního zázemí.

Projekty jsou financovány ze 75% z prostředků Evropského sociálního fondu, zbývající část je kryta z rozpočtu resortu práce a sociálních věcí.

**Číslo měsíce  
844 844 803**

**Telefonní číslo  
do Call centra služeb  
zaměstnanosti**

## V čerpání prostředků z programu EQUAL jsme úspěšní

České republice se daří čerpat finance z Evropského sociálního fondu v rámci Programu Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL). Na začátku června bylo vyčerpáno celkem 83,4 mil. Kč. ČR tak nebude muset vrátit Evropské komisi žádné prostředky poskytnuté na rok 2004 pro CIP EQUAL, protože čerpání překročilo stanovenou hranici 76,9 mil. Kč.

ČR tak s předstihem splnila tzv. pravidlo n+2, tedy možnost čerpání vyčleněných prostředků na rok 2004 pouze do konce roku 2006. O pozitivním vývoji informoval náměstek ministra práce a sociálních věcí pro oblast Evropské unie a mezinárodních vztahů Čestmír Sajda na 5. zasedání Monitorovacího výboru Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Klíčovým bodem jednání Monitorovacího výboru, který je vrcholným orgánem

pro dohled nad realizací programu, bylo schválení Roční implementační zprávy za rok 2005. Tento krok je podmínkou pro poskytnutí financí ze strany Evropské komise.

Program Iniciativy Společenství EQUAL je jedním z nástrojů vedoucích k dosažení cílů Evropské strategie zaměstnanosti. Je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. ČR má v jeho rámci k dispozici 43 973 880 EUR (1 363 190 000 Kč). Žadatelé mohou získat příspěvek z evropských a národních veřejných zdrojů. Program 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 z jiných zemí EU.

Více informací o Programu Iniciativy Společenství EQUAL je k dispozici na stránkách [www.equalcr.cz](http://www.equalcr.cz).

## Investiční podporu dostanou i sousední regiony

Firmy, které sídlí v regionech patřících do tzv. spádové oblasti, budou moci také požádat o finanční podporu v rámci Programu na podporu tvorby nových pracovních míst v regionech nejvíce postižených nezaměstnaností. Rozhodla o tom vláda.

Do spádové oblasti patří okres, v němž má sídlo firma, která finanční dotaci získala, a také okresy, ze kterých cesta prostředkem hromadné dopravy do obce, kde dotyčná firma sídlí, nepřesáhne jednu hodinu. Novela vládního nařízení vejde v účinnost dnem vyhlášení ve Sbírce zákonů.

Program na podporu tvorby nových pracovních míst funguje od roku 2004. Regiony ČR s nejvyšší nezaměstnaností budou moci čerpat finanční podporu do roku 2007. Program společně připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR ve spolupráci s Agenturou pro podporu podnikání a investic CzechInvest a Svazem průmyslu a dopravy. Program se týká regionů, ve kterých je míra registrované nezaměstnanosti minimálně o 50% vyšší, než je republikový průměr. Jeho cílem je podpora tvorby nových pracovních míst v těchto oblastech, a to formou podpory projektů, na základě kterých vzniknou nová pracovní místa ve zpracovatelském průmyslu a ve specifických službách.

Podstata programu, který doplňuje systém investičních pobídek, spočívá v tom, že investor, který v daném časovém rozmezí vytvoří určitý počet pracovních míst v ohrožených okresech, může dostat od státu finanční podporu na vytvoření těchto míst a také na rekvalifikaci a školení zaměstnanců. Finanční podporu v maximální výši 200 tisíc Kč na jedno pracovní místo může získat investor při splnění určitých podmínek. Musí vytvořit minimál-

ně 10 nových pracovních míst, a to nejpozději do dvou let. Celková výše investice musí činit alespoň 10 mil. Kč. Investor musí minimálně 5 mil. Kč nebo nejméně 25% z celkové hodnoty podporované investice financovat sám. Investice a pracovní místa musí zachovat po dobu minimálně 3 let a jeho investiční záměr musí být šetrný k životnímu prostředí.

Firmy mohou v rámci programu dostat také příspěvky na rekvalifikaci a školení zaměstnanců. Výše podpory činí maximálně 30 000 Kč na jedno pracovní místo a 35% skutečně vynaložených uznatelných nákladů (např. služby a spotřeba materiálu, zboží, energie spotřebované na realizaci školení nebo rekvalifikace, cestovné školených a rekvalifikovaných zaměstnanců i těch, kteří tyto aktivity zajišťují).

Za dobu, kdy program běží, dostalo dotaci celkem 32 investorů. K 30. dubnu 2006 vytvořili a obsadili 1693 nových pracovních míst a vyškolili 829 pracovníků. Celkem bylo vyplaceno těmto firmám 363 mil. 400 tis. Kč. Z toho 338 mil. 600 tis. Kč na nová pracovní místa a 24 mil. 800 tis. Kč na školení a rekvalifikace zaměstnanců. V následujících měsících se uvedená čísla ještě zvýší na celkem 2010 nových pracovních míst a 987 vyškolovaných zaměstnanců. Realizací jednoho projektu vznikne v průměru 53 nových pracovních míst. Nejvíce projektů se rozběhlo v Jihomoravském kraji, kde investoři vytvořili zatím 858 míst. Za tímto faktem stojí především vysoké pracovní nasazení kanceláře vládního zmocněnce v tomto kraji.

MPSV předpokládá, že během let 2006 až 2007 bude ročně realizováno 20–25 projektů za přibližně 350 mil. Kč. Celkem by mohlo vzniknout každý rok asi 1750 nových pracovních míst.

## Příspěvek na školní pomůcky pro prvňáčky

Od července t. r. stát vyplácí novou dávku státní sociální podpory (SSP) – příspěvek na školní pomůcky ve výši 1000 Kč. Dávka je určena dětem nastupujícím do první třídy základní školy, a to od příštího školního roku. Příspěvek vyplácí, stejně jako ostatní dávky SSP, příslušné úřady práce (v Praze úřady městských částí).

Důvodem pro zavedení této dávky je skutečnost, že se na začátku školního roku kumulují u rodin s dětmi, které začínají plnit povinnou školní docházku, mimořádné výdaje. Příspěvek, který bude určen na nákup školních pomůcek a potřeb, umožní rodinám s dětmi se s takovou situací vyrovnat.

Podmínkou nároku na tuto dávku je zápis dítěte do první třídy základní školy a skutečnost, že do konce měsíce května v roce, ve kterém má

dítě nastoupit do školy, nedošlo k odložení povinné školní docházky. V případě, že dojde k odkladu nástupu do školy, přiznají úřady nárok na příspěvek až v roce, kdy dítě do školy nastoupí.

Nárok na dávku vzniká vždy 1. června příslušného roku a každé dítě může dostat tento příspěvek jen jednou. Příspěvek dostávají pouze ty děti, na které jejich rodiče pobírají příspěvek na dítě. Úřady berou v potaz to, zdali má žadatel



FOTO: © PHOTOGRAPHER JAIMIE DUPLASS / AGENCY DREAMSTIME.COM

nárok na příspěvek na dítě za měsíc květen v roce, ve kterém vznikne nárok na příspěvek na školní pomůcky.

Poprvé úřady posoudily nárok na tuto dávku k 1. červnu 2006 a dávku prvňáčkům vyplátí v červenci 2006. Obdobně

to bude i u žáků prvních tříd v dalších letech.

Ministerstvo práce a sociálních věcí odhaduje, že na vyplacení této dávky v letošním roce bude potřeba 78 mil Kč. Potřebné prostředky jsou zajištěny v rámci státního rozpočtu.

## REAKCE

### MPSV odmítá „reklamu“ na děti

Deník AHA! zveřejnil dne 7. června t. r. článek s názvem „Pavlinka (12): Chci s brášky k pěstounům“. Jeho autor popisuje osudy šesti dětí, z nichž tři žijí v zařízení Klokánek Fondu ohrožených dětí a tři v dětském domově. U každého z dětí bylo uvedeno křestní jméno, věk, stručná charakteristika a fotografie. Příběhy dětí a jejich vlastní vyjádření potom vypovídaly o touze vyrůstat v pěstounské rodině místo v ústavu. Článek byl zveřejněn bez jakéhokoli kontextu s určitým tématem nebo problematikou dětí, jednalo se pouze o „reklamu“ na šest dětí (zveřejněno na [http://www.ahaonline.cz/cz/aktualne/3759/pavlinka\(12\):-chci-s-brasky-k-pestounum/](http://www.ahaonline.cz/cz/aktualne/3759/pavlinka(12):-chci-s-brasky-k-pestounum/)).

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) s podobným způsobem zveřejňování informací o dětech a jejich osobních příbězích nesouhlasí. Takový postup MPSV považuje za hrubé porušení základních práv dětí, zejména práv na ochranu soukromí, která garantuje Úmluva o právech dítěte.

MPSV se domnívá, že podobné aktivity ohrožují nejen děti samotné, ale také jejich vztahy s okolím a důvěru k lidem, kteří o ně pečují. Děti umístěné do náhradní výchovy si s sebou často nesou trauma z minulosti a jsou velice citlivé na informace týkající se jejich soukromí. Zveřejnění jejich osobních údajů a fotografií v médiích může vést k tomu, že se stanou středem nežádoucí pozornosti, např. ze strany spolužáků ve škole nebo dětí z okolí. Vzhledem k věku dětí, kterým se autor článku věnoval, lze předpokládat, že právě vazba na kolektiv vrstevníků je pro ně zásadní. Její narušení může vést k dalšímu pocitu selhání, a poškodit tak ještě více jejich schopnost navazovat kontakty.

Článek obsahoval také tvrzení, že se v ústavech v České republice nachází 20 000 dětí, a to bez identifikace použitého zdroje a bez souvislosti s ostatním textem. MPSV považuje za důležité upozornit na to, že z celkového počtu dětí ročně umístěných do kojeneckých ústavů se přibližně polovina vrací do své původní rodiny a druhá polovina jde do rodiny náhradní. Jen naprosté minimum dětí přechází do dalších ústavů.

Autor článku zmiňuje také 11 000 dětí žijících v ústavech sociální péče. MPSV zdůrazňuje, že se zdaleka nejedná jen o opuštěné děti, ale i o děti, které v těchto ústavech tráví denní či týdenní pobyty, protože vyžadují speciální péči nebo jejich rodina nezvládá každodenní péči o ně, ale pravidelně je navštěvuje nebo si je bere na víkendy domů. Jedná se například o děti těžce zdravotně postižené.

O tom, že součástí článku budou také fotografie dotčených dětí, nevěděli podle informací MPSV ředitelé dětských domovů, v nichž děti bydlí, přestože je k takovému úkonu vždy nutné zajistit souhlas zákonného zástupce dítěte. MPSV případ prošetří a zaměří se především na to, zda v tomto případě nebyl porušen zákon.



## Nový zákon zajistí bezpečnost na pracovištích

Dokončení ze strany 1

Povinnost určit koordinátora se nevztahuje na stavby, na které není nutné vystavit stavební povolení či ohlášení, a na stavby, které stavebník provádí svépomocí. Náplní práce koordinátora bude mimo jiné upozorňovat zadavatele stavby na případné nedostatky, doporučovat způsoby jejich odstranění a de facto jej chránit před problémy, které mu hrozí v případě, že vlivem nedodržení bezpečnosti práce dojde na jeho stavbě k pracovnímu úrazu.

### Další novinky

Nový zákon o dalších podmínkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci stanoví také požadavky na BOZP nejen v oblasti pracovněprávních vztahů, jako je tomu dosud, ale také při



FOTO: DREAMSTIME.COM

činnostech nebo poskytování služeb mimo oblast těchto právních vztahů. Do okruhu osob, na které se vztahují ustanovení o BOZP, nově zahrnuje i ty osoby, které nemají se zaměst-

navatelem uzavřen pracovněprávní vztah, ale určitým způsobem se na činnosti podílejí (např. osoby samostatně výdělečně činné nebo zaměstnavatel, který je fyzickou osobou a sám

těž pracuje, fyzické nebo právnické osoby, které jsou zadavatelem stavby (stavebník) nebo jejím zhotovitelem, popřípadě se na zhotovení stavby podílí).

Nová právní norma také určuje požadavky na odbornou způsobilost osob při plnění úkolů v oblasti hodnocení a prevence rizik a na zvláštní odbornou způsobilost, pokud jde o technická zařízení, která představují zvýšenou míru ohrožení života a zdraví.

Nový zákon o dalších podmínkách bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je harmonizační normou, která zahrnuje nejen ustanovení příslušných směrnic Evropských společenství, která už český právní řád obsahuje, ale také nové požadavky Směrnice Rady 92/57/EHS, týkající se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na staveniš-  
tích.

## Poskytování nápojů na pracovišti

Podle zákoníku práce je zaměstnavatel povinen zajistit na pracovištích takové pracovní podmínky, které umožňují bezpečný výkon práce, odstraňovat rizikové a namáhavé práce a zřizovat, udržovat a zlepšovat zařízení pro zaměstnance, včetně vzhledu a úpravy pracovišť. Mezi tyto povinnosti patří i poskytování nápojů na pracovišti.



FOTO: © PHOTOGRAPHER SUPRIYONO SUHARJOTO / AGENCY DREAMSTIME.COM

Je třeba rozlišit, zda se jedná o poskytování nápojů v rámci zajištění pitného režimu pro zaměstnance, nebo o povinnost zajištění ochranných nápojů.

### Zajištění pitného režimu pro zaměstnance

Zajištění vhodného pitného režimu na pracovištích a poskytování nápojů právní předpisy konkrétně neupravují. Vychází se ze všeobecně známé skutečnosti, že nedostatek vody v organismu působí problémy, které vedou k celkovému poklesu duševní i fyzické výkonnosti člověka.

Povinnost poskytnout pitnou vodu na pracovišti upravuje nařízení vlády č. 178/2001 Sb. Na jeho základě je zaměstnavatel povinen zajistit pitnou vodu nejen pro účely dodržování pitného režimu, ale také pro případy, kdy se zaměstnanec zraní a je třeba poskytnout první pomoc (např. v případě poleptání). Nařízení vlády neřeší množství dodávané pitné vody nebo způsob její distribuce na pracovištích. Obecně se dá říci, že na jednoho zaměstnance a jednu směnu v trvání 8 hodin je nutné počítat minimálně s jedním litrem pitné vody.

### OCHRANNÉ NÁPOJE

Na pracovištích, na kterých není technicky možné odstranit tepelnou zátěž (např. u řidičů veřejné hromadné dopravy), musí zaměstnavatel zajistit dodržování přírodních mikroklimatických podmínek a přijmout taková opatření, která minimalizují nepříznivé dopady vysokých teplot na pracovníky. Jedním z takových opatření je poskytnutí vhodných ochranných nápojů, a to bezplatně a podle vlastního seznamu.

Seznam ochranných nápojů vypracuje zaměstnavatel po dohodě s lékařem, který pro něj zajišťuje závodní preventivní péči. Seznam musí vycházet z vyhodnocení rizik, konkrétních podmínek práce a znalosti zdravotního stavu konkrétních zaměstnanců. Jedná se zejména o volbu vhodných ochranných nápojů u lidí, u kterých by mohlo dojít vlivem výkonu práce v nepříznivých pracovních podmínkách ke zhoršení zdravotního stavu.

### KAM SE OBRÁTIT O POMOC?

Oblast mikroklimatických podmínek, tepelné zátěže a s tím souvisejících ochranných nápojů má v kompetenci především ministerstvo zdravotnictví. S případným požadavkem na řešení konkrétního problému z oblasti pracovních podmínek a hygieny práce je možné obrátit se na příslušnou hygienickou stanici, případně oblastní inspektorát práce. Podrobnější informace k povinnosti zaměstnavatelů poskytovat nápoje na pracovištích jsou k dispozici na: [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz), v sekci „Práce a právo“.

### KAMPAŇ

## Evropský týden BOZP je věnován mladým

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) vyhlásila 20. června t. r. další ročník kampaň Evropský týden BOZP. Ten letošní je věnován mladým lidem a probíhá pod patronátem evropského komisaře Vladimíra Špidly.



Pracovní úrazy představují pro 58 milionů mladých lidí v EU vážnou hrozbu. Podle údajů evropského statistického úřadu Eurostat je riziko pracovního úrazu mezi mladými lidmi ve věku od 18 do 24 let minimálně o 50% vyšší než v jiné věkové kategorii. Právě proto se Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci rozhodla věnovat 7. ročník kampaně této skupině pracovníků.

### BOZP NA START!

Cílem akce, ke které se připojuje i Česká republika, je rozšířit povědomí o existujících rizicích a jejich předcházení v podnicích, ve školách i v celé Evropě. V jejím rámci proběhne řada aktivit, které mají především zvýšit informovanost mladých lidí o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Hlavní mottem letošní kampaně v České republice je „BOZP na start!“. Záměrem je pak informovat nejen mladé pracovníky o možném riziku na pracovišti, ale i ty, kteří se do práce teprve chystají nebo jsou ještě školou povinni.

Hlavními pilíři kampaně jsou program „Správná praxe“ a soutěž „Mladý evropský filmař roku“.

### SPRÁVNÁ PRAXE

Správná praxe je soutěží pro podnikatelské i nepodnikatelské subjekty včetně různých stupňů škol a poskytovatelů odborné přípravy, které mají zájem přispět tvůrčím způsobem ke zlepšení pracovního prostředí, a zajistit tak mladým lidem bezpečný start do pracovního života. Jedná se především o fungující opatření na podporu efektivního řízení BOZP mladých lidí na pracovišti a preventivní opatření vedoucí ke snížení výskytu úrazů a poškození zdraví mezi mladými pracov-

níky. Všechny příspěvky by měly být ukázkou správného řízení, zejména účinného využívání hodnocení rizik a jeho poznatků, a měly by být zaměřeny na úspěšnou prevenci rizik pro mladé lidi. Zúčastnit se může kterýkoliv subjekt, který je ochoten podělit se o nabyté znalosti a zkušenosti ku prospěchu široké odborné veřejnosti.

### Mladý evropský filmař roku

Do soutěže Mladý evropský filmař roku se mohou přihlásit školy a mladí lidé do 19 let, a to jak jednotlivci, tak i celé týmy. Úkolem účastníků je natočit krátký dokumentární film, příběh, televizní reklamu, reportáž, hudební nebo animovaný snímek o pracovišti, lidech při práci a některých z potenciálních nebezpečí, rizik a hrozeb vyplývajících z pracovní náplně. Vítězové národních soutěží se zúčastní evropského kola, jehož výsledky budou vyhlášeny na oficiálním zakončení kampaně v březnu 2007 ve španělském městě Bilbao.

Mezi další soutěže, které jsou zaměřeny na děti a mladistvé, patří „Národní fotografická soutěž“ a soutěž „Nakresli svůj plakát“.



### PORADNA

## Souběh pobírání renty a podpory v nezaměstnanosti

Prosím vás o sdělení, z jaké částky mzdy se vypočítává podpora v nezaměstnanosti v případě, že se člověk stane nezaměstnaným z důvodu zrušení místa a má nárok na vyplácení renty od zaměstnavatele. Jedná se mi hlavně o to, jestli se provádí výpočet z hrubého, nebo čistého příjmu posledního zaměstnání, nebo zda se z těchto částek odečítá poskytovaná renta. Samozřejmě, že hovořím pouze o dávkách v nezaměstnanosti poskytovaných jen zákonem danou dobu. Prosím sdělte mi, kde bych se o tom dočetla.

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o zaměstnanosti“, nárok na podporu v nezaměstnanosti nemá uchazeč o zaměstnání, kterému vznikl nárok na výsluhový příspěvek podle zvláštních právních předpisů (např. § 131 a násl. zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích z povolání, ve znění pozdějších předpisů), nebo příspěvek za službu podle zvláštních právních předpisů (§ 116 až 119 zákona č. 186/1992 Sb., o služebním poměru příslušníků Policie České republiky, ve znění pozdějších předpisů, § 119 až 123 zákona č. 154/1994 Sb., o Bezpečnostní informační službě, ve znění zákona č. 160/1995 Sb., § 12 odst. 3 zákona č. 13/1993 Sb., celní zákon, ve znění zákona č. 113/1997 Sb. a § 10 zákona č. 238/2000 Sb., o Hasičském záchranném sboru a o změně některých zákonů), a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by uchazeči o zaměstnání náležela, pokud by neměl nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu (§ 39 odst. 2 zákona o zaměstnanosti).

U uchazeče o zaměstnání, který má nárok na výsluhový příspěvek nebo příspěvek za službu a současně mu vznikne nárok na podporu v nezaměstnanosti, se výše podpory v ne-

zaměstnanosti stanoví jako rozdíl mezi podporou v nezaměstnanosti a výsluhovým příspěvkem nebo příspěvkem za službu (§ 50 odst. 7 zákona o zaměstnanosti).

Výše podpory v nezaměstnanosti se stanoví procentní sazbou, tj. 45% a 50% z průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovněprávních předpisů (§ 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění zákona č. 74/1994 Sb. a § 275 zákoníku práce). Pokud se u něho tyto pracovněprávní předpisy neuplatňovaly vzhledem k úpravě stanovené zvláštními právními předpisy pro právní vztah, ve kterém vykonával své poslední ukončené zaměstnání, zjistí se pro účely podpory v nezaměstnanosti průměrný měsíční čistý výdělek obdobně podle pracovněprávních předpisů (§ 50 odst. 1 zákona o zaměstnanosti).

Z výše uvedeného vyplývá, že výpočet podpory v nezaměstnanosti se provádí z částky čistého příjmu uchazeče o zaměstnání dosaženého v jeho posledním zaměstnání, od kterého se neodčítá poskytovaná renta. Průměrný měsíční čistý výdělek se zjišťuje z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením zálohy na daň z příjmů fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění, vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se tento výdělek zjišťuje.

K poskytované náhradě za ztrátu na výděleku z důvodu pracovního úrazu nebo nemoci z povolání se při posuzování vzniku nároku na podporu v nezaměstnanosti nepřihlíží.

(BIC)



FOTO: DREAMSTIME.COM

Mladí lidé by měli vědět, že některé ochranné pomůcky jsou při práci nezbytné.



## Pilotní projekt pro zahraniční pracovníky vstoupil do druhé poloviny

Pětiletá pilotní fáze projektu Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků se přehoupala na jaře letošního roku do druhé poloviny a první skupině účastníků a jejich rodinným příslušníkům již bylo vydáno doporučení pro žádost o trvalý pobyt v České republice. Vláda rovněž rozhodla o otevření projektu pro občany Bosny a Hercegoviny, Makedonie a Ruska od 1. července a o dalších významných změnách od ledna 2007. Nastal tedy vhodný čas ke shrnutí dosavadního vývoje, od kterého se odvíjejí současné i budoucí kroky.

### První ze zemí střední a východní Evropy

Když odbor integrace a migrace cizinců MPSV začal v červenci roku 2003 realizovat na základě usnesení vlády zkušební projekt s cílem přivést k nám kvalifikované cizince, narážel na v té době ještě zažitý stereotyp, že takoví lidé budou ohrožovat český trh práce a že je nepotřebujeme. Dnes je z médií, odborných publikací, diskusí se zaměstnavateli a veřejností zřejmé, že došlo k významnému posunu. Skutečnost, že vzdělání cizinců, kteří se v ČR rozhodnou pracovat a žít, jsou pro ekonomiku přínosem, je až na výjimky všeobecně akceptována. Naopak – realizátoři projektu ze zmíněného odboru MPSV a jejich partneři se opakovaně setkávají s otázkami, proč není účastníků projektu větší počet a proč Česká republika v celosvětové soutěži o nejlepší odborníky nenabízí více. ČR byla přitom první ze zemí střední a východní Evropy, která s podobným projektem přišla. Jako vzor posloužil model kanadský, ale od počátku bylo zřejmé, že v našich podmínkách jej bude třeba značně upravit – tak, aby po pilotní fázi mohl sloužit jako základ české aktivní imigrační politiky.

### Změna v postoji k imigrantům

Dnes – nejen v rámci OSN, EU, OECD nebo ILO – stále více zaznívají hlasy expertů,

že vyspělé ekonomiky pracující imigranty potřebují. V okolních zemích se dokonce připravují projekty podobné tomu českému. Z dubnové zprávy OSN o migraci vyplývá, že bohaté země v posledních letech změnilý postoj k imigrantům a nyní přijímají nebo mění zákony, které umožňují kvalifikovaným lidem splnit požadavky na pracovní místa. Výrazně klesl počet zemí, které chtějí snížit migraci: z šedesáti v roce 1996 jich bylo loni jen dvanáct. Mezi migranty se zvýšil počet specializovaných pracovníků a celkově zpráva hodnotí vliv migrantů na přijímající země jako pozitivní. Negativní vliv přílivu migrantů na mzdy domácího obyvatelstva nebo na nezaměstnanost byl velmi omezený. Podobně hovoří čísla zveřejněná na základě výzkumů Evropskou komisí. Populace v EU stárne a v roce 2030 bude v EU-25 chybět při současném přílivu přistěhovalců až 20 milionů pracovníků.

### Jaká je situace u nás?

Český pilotní projekt reagoval na data Výzkumného ústavu MPSV. Podle jeho analýzy demografické situace provedené na počátku nového tisíciletí bude na českém trhu práce v roce 2030 chybět přes 420 000 lidí. Realizátoři projektu a další odborníci si od počátku uvědomovali, že projekt a imigrace sama o sobě potíže demografického poklesu nevyřeší. Ale po nastavení správných pravidel na základě zkušeností z pilotní fáze může

migrace napomoci rozložit deficit ekonomicky aktivní populace na delší časové období.

Obecně se ukazuje, že Česká republika je pro pracovníky z jiných zemí atraktivní. V ČR žije dlouhodobě více než 270 000 cizinců (v roce 2003 o 30 tisíc méně), což je více než ve Slovensku, v Polsku a Maďarsku dohromady. Zároveň ze statistik vyplývá, že imigranti, kteří tvoří 2,7 procenta populace, zastávají čtyři procenta pracovní síly (například v Praze a dalších regionech až deset procent). V zemích EU přitom žije v průměru osm procent cizinců, a je tedy zákonitě, že i u nás jich bude přibývat. Je proto třeba nastavit systém oboustranně tak, aby z toho profitovala česká společnost i cizinci a nedocházelo v budoucnu k možným problémům s integrací.

### Podmínky a výhody projektu

Pilotní projekt, který má takto systém pomoci nastavit, byl v prvním roce otevřen občanům tří zemí – Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu. Postupně byl zpřístupněn i pro občany Běloruska, Kanady, Moldavska, Ukrajiny, Srbska a Černé Hory. Nejnověji se mohou přihlásit i občané Bosny a Hercegoviny, Makedonie a Ruské federace. Občané všech těchto zemí tak budou moci společně získat po splnění potřebných podmínek trvalý pobyt v ČR ve zkrácené lhůtě 2,5 roku. Standardní lhůta byla přitom dříve deset

let, od ledna letošního roku je to pět let. Stejnou možnost mají zahraniční absolventi českých vysokých a středních škol.

Výběr do projektu probíhá na základě počítačové procedury, ve které musí zájemci získat z maximálně možných 66 bodů nejméně 25. Vstup do pilotního projektu je od 1. ledna 2006 možný pouze elektronicky prostřednictvím systému on-line na internetové stránce projektu [www.imigracecz.org](http://www.imigracecz.org).

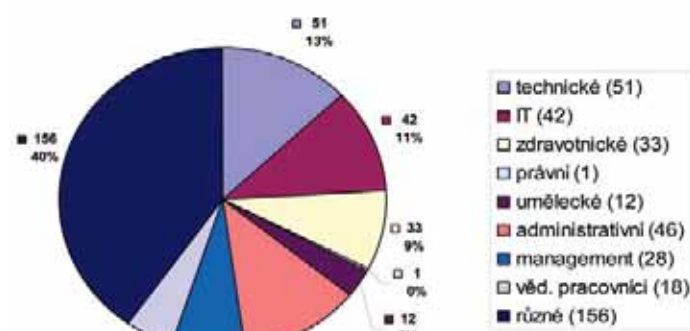
Oproti jiným zahraničním pracovníkům mají účastníci projektu třicetidenní ochrannou lhůtu při ztrátě zaměstnání nikoli z vlastní viny, po kterou nepřijdou o vízum a pobyt v ČR se jim nepřerušuje.

### Změny a novinky

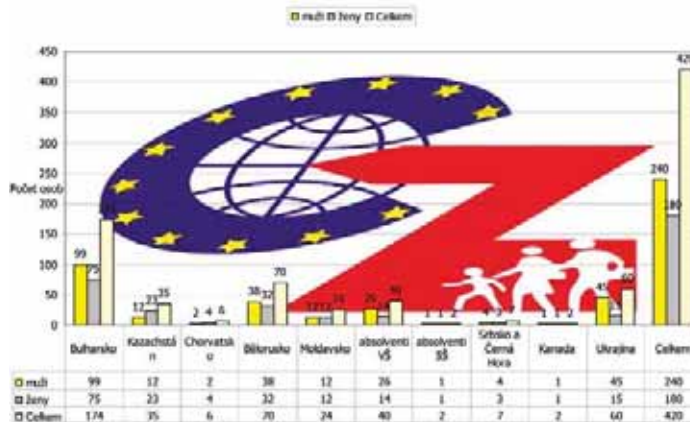
V rámci přijímání zájemců do projektu dochází k několika inovacím. Od července t. r. se změnil požadavek na nejnižší potřebné vzdělání k přijetí do projektu. Namísto středního vzdělání s výučním listem musí mít zájemci střední vzdělání s maturitou. Dále se od 1. ledna 2007 zvýší bodové hodnocení ve vazbě na vykonávanou profesi. Účastníci projektu se také budou moci přihlásit do dobrovolných příspěvkových kurzů českého jazyka.

Dále bude od příštího roku zavedena nová kategorie vysoko kvalifikovaných účastníků pilotního projektu. Počet zájemců zařazených do této kategorie se bude odvíjet od nedostatku pracovníků v konkrétních profesích na českém trhu práce a bude vymezen kvótami stanovovanými vždy na jeden rok pro cizince s vysokoškolským vzděláním. Tito účastníci budou muset splňovat podmínku, že jejich zaměstnání bude odpovídat jejich odborné kvalifikaci.

### Profesní struktura – stav k 30. 6. 2006



### Počet uchazečů – stav k 30. 6. 2006



### Pár čísel na závěr

MPSV dosud zařadilo do projektu během 23 výběrových procedur 420 osob. Z nich je 172 z Bulharska, 72 z Běloruska, 60 z Ukrajiny, 35 z Kazachstánu, 24 z Moldavska, sedm ze Srbska a Černé Hory, šest z Chorvatska a dva z Kanady. Do projektu vstoupilo také 40 zahraničních absolventů českých vysokých škol a dva zahraniční absolventi českých středních škol, kteří pocházejí z Arménie, Běloruska, Bulharska, Ekvádoru, Íránu, Jemenu, Jordánska, Makedonie, Mongolska, Pákistánu, Palestiny, Ruska, Srbska a Černé hory, Sýrie, Ukrajiny USA a Vietnamu.

Na jaře letošního roku splnila první skupina 49 osob 2,5leté období, a budou tak účastníky projektu podány první žádosti o trvalý pobyt. Jedná se o 36 občanů původem z Bulharska, deset z Kazachstánu a tři z Chorvatska. Protože o trvalý pobyt mohou požádat i jejich nejbližší rodinní příslušníci (manželé, manželky a děti), bude celkové množství lidí, kteří získají trvalý pobyt a budou u nás moci plnohodnotně žít, více než dvojnásobné. Lhůtu 2,5 roku budou postupně splňovat další skupiny účastníků projektu. Věřme, že budou při získání trvalého pobytu úspěšní.

ZDROJ: JAN SCHROTH (IOM), MPSV

## Jak se hledá práce cizincům v České republice?

Dokončení ze strany 1

Od okamžiku zahájení do konce června 2006, tedy za 21 měsíců existence, stránku navštívilo 137 284 zájemců o informace (viz graf 1), o práci či o zaměstnance. Denní průměr návštěvnosti kolísá v jednotlivých měsících mezi 138 a 450 návštěvami a celkově dosahuje 213 návštěv za den.

Graf 1: Návštěvnost [www.praceprocizince.cz](http://www.praceprocizince.cz)



K tomu, aby své soukromé údaje a životopis mohl zahraniční zájemce o práci dát k dispozici potenciálním zaměstnavatelům, musí se na stránce zaregistrovat. Se svou registrací může pochopitelně volně manipulovat, tzn. že ji může kdykoliv zrušit a své údaje upravit. K 28. červnu 2006 bylo na stránce aktivně zaregistrováno 4483 zájemců, z toho 1114 žen. Nejvyšší počet zaregistrovaných se zřejmě týká ne o kvalifikované pozice pochází ze Srbska a Černé Hory (1850), dále z Běloruska (1034) a z Bulharska (520). Zajímavé je, že přestože je pilotní projekt „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ otevřen od 1. ledna 2006 také pro občany Ukrajiny a očekával se jejich velký zájem, na stránku [www.praceprocizince.cz](http://www.praceprocizince.cz) se zaregistrovalo pouze 147 Ukrajinců.

Důležitým faktorem při hledání zaměstnání je bezesporu dosažené vzdělání. Nadpoloviční většina zaregistrovaných cizinců má vysoko-

školský diplom (2672), navíc ještě téměř další stovka dosáhla doktorského titulu (viz graf 2). To svědčí o faktu, že o práci v České republice s možností následného vstupu do pilotního projektu usilují skutečně kvalifikovaní lidé vykonávající profese s vysokou odborností.

Graf 2: Dosažené vzdělání zaregistrovaných zájemců

Nejvyšší vzdělání: (4483)	
Vysoká škola:	(2672)
Nezadáno:	(233)
Vyšší odborná škola:	(384)
Jiné vyšší vzdělání:	(212)
Střední škola s maturitou:	(458)
Střední odborná škola:	(431)
Doktorandské studium:	(93)

### Řešení v podobě integrovaného portálu

Předpokládáme-li, že výše uvedená čísla dokládají zájem cizinců pracovat v ČR, a můžeme-li si vybrat ze vzdělaných, kvalifikovaných uchazečů, co tedy zapříčiňuje skutečnost, že cizinci jsou na českém trhu práce značně opomíjeni i v případech, kdy zaměstnavatel nemůže na volnou pozici najít kandidáta z řad Čechů či občanů EU?

Ukázalo se, že webová stránka [www.praceprocizince.cz](http://www.praceprocizince.cz) je využívána poněkud jednostranně – tedy převážně právě z řad cizinců – a že se ani přes informační kampaň cílenou na zaměstnavatele nestala zdrojem pracovní síly na pozice neobsaditelné Čechy a občany EU, přestože všechny služby jsou poskytovány bezplatně. Na téměř čtyři a půl tisíce aktivně registrovaných zájemců připadá necelých sto zaměstnavatelů nabízejících celkem cca tři sta pozic. „I nadále bude nutné podnikat další kroky k oboustrannému využití stránky se zaměstnavateli zejména na zaměstnavatele a jejich informovanost o její existenci a výhodách jejího využití,“ podotýká Michalcová.

Příčinou daného stavu není jen opomíjení stránky domácími zaměstnavateli, ale vedle restriktivního režimu získávání pracovního povolení v ČR také skutečnost, že pokud jde o poptávku po pracovní síle, současný systém zachycuje potřebu zaměstnavatelů pouze ve formě volných pracovních míst ohlášených úřadům práce.

Vzhledem k nedokonalosti dosavadního řešení spustilo MPSV modernější verzi struktury aplikace a převedlo stránku na svůj integrovaný portál, který funguje od loňského roku (<http://portal.mpsv.cz>). Největším přínosem tohoto propojení je ucelenost nabídky volných pracovních míst a informací o podmínkách a možnostech zaměstnávání v ČR a dále zjednodušení a zlepšení uživatelských vlastností jak ve vztahu k registrovaným cizincům, tak k českým zaměstnavatelům.

### DATABÁZE ÚŘADŮ PRÁCE – KLÍČ K ÚSPĚCHU?

Nové řešení si klade ambiciózní cíl: několikrát zvýšit počet inzerovaných volných míst pro cizince mj. tím, že jim je nabídnuto užspůsobené hledání v databázi volných míst registrovaných úřady práce, aby aplikace nebyla závislá pouze na nabídce zaměstnavatelů. Databáze využívá informace ze všech úřadů práce v ČR. Kromě vyhledávání podle profese, okresu, vzdělání atd. lze vyfiltrovat pouze ta volná místa, u kterých je zaměstnavatel ochoten zaměstnat cizince, popř. již získal na tato pracovní místa povolení k získávání zahraničních zaměstnanců.

Cizinci si na webové stránce mohou také sestavit strukturovaný životopis a řídit způsob jeho zveřejňování – zadávat nabídky práce – inzeráty, číst odpovědi na své nabídky nebo si je nechat zasílat e-mailem, časově omezovat své nabídky nebo je podle potřeby zakrývat a znovu zpřístupňovat a vyhledávat v databázi volná místa vhodná pro své nabídky práce a ta-

to volná místa si nechat automaticky zasílat na uvedenou e-mailovou adresu. Zaměstnavatelé mohou zadávat, upravovat a rušit volná místa pro cizince obdobným způsobem jako v případě volných míst určených pro české občany a občany EU.

V souvislosti s těmito změnami má stránka [www.praceprocizince.cz](http://www.praceprocizince.cz) širší využití než jen pro účely pilotního projektu, a to z hlediska obecného řešení hledání vhodných míst pro cizince ze třetích zemí na českém trhu práce, ale i pro cizince již v ČR žijící.

ZDROJ: MPSV ČR, IOM PRAHA



FOTO: © PHOTOGRAPHER GRAČA VICTORIA / AGENCY DREAMSTIME.COM



## Tip

## Když NÁS ŠEF STRESUJE

Vedoucí pracovníci dnes rozhodně nemají snadné postavení. Na jedné straně se musí snažit, aby splnili cíle stanovené vedením podniku, a na straně druhé často nemohou výrazněji ovlivnit něco, co by rádi změnili. Vedoucí pracovníci se musí vypořádat se dvěma typy problémů: operativní řízení a vedení zaměstnanců. Druhá oblast často přichází zkrátka. Mnoho šéfů věnuje pouhých 15 procent svého času vedení lidí. Zbytek času prosedí na jednáních a zabývají se operativním a koncepčním každodenním řízením podniku. Jenže bez motivovaných zaměstnanců dosáhne vedoucí pracovník svých vlastních cílů jen za cenu nadměrného tlaku na své podřízené a jejich výkony. Protože však i sami vedoucí pracovníci bývají přetěžováni, přenášejí zátěž a stres automaticky dále, na své podřízené.

Velkou výzvou je pro řídicí pracovníky také různost mentality a charakteru u jednotlivých podřízených. Musí se přece přizpůsobovat individuálně každému z nich, jeho potřebám a přáním. Jeden je „podnikavec“, který toho hodně zvládne, realizuje cíle a táhne s sebou i ostatní. S tím má vedoucí pracovník nejméně problémů nebo vůbec žádných. Jestliže je úkol smysluplný a oba mají jasně stanovené kompetence, je všechno bez problémů. Jiný je zase „plánovač“. Je nadměrně svědomitý a spolehlivý, aby se však mohl pustit do nějakého úkolu, musí znát kdejaký detail. Když je od něj požadováno, aby reagoval pružně a rychle se rozhodl, často se ze strachu z možné chyby zablokuje. Takové cho-

# Spokojeně v zaměstnání

vání může šéfa snadno svést k tomu, aby na tohoto zaměstnance při příštím rozdělování úkolů bral méně ohledů, jelikož obvykle chybí čas na podrobné vysvětlování. Když ale není k dispozici nikdo jiný, musí se vyvíjet tlak i na „plánovače“. Zaměstnanci, kteří spadají do kategorie „kreativních“, se snadno pro nějaký úkol nadchnou a často kývnou, aniž si to předem pořádně rozmysleli. Vedoucí pracovník s nimi má ten problém, že jsou většínou chaotičtí a ztrácejí přehled o mnoha úkolech, na kterých zároveň pracují. I tady musí šéf mnohdy vyvíjet tlak a připomínat, aby úkoly byly včas vyřízeny. Potom existují ještě „pečlivky“. Jsou klidní, pečliví a zpracovávají jeden úkol za druhým. Ostatní v týmu je označují za sice milé, ale také pomalé, líné a neflexibilní. Jsou to takzvané týmové brzdy. Příliš se nehodí na vyřízení důležitých úkolů, které vyžadují rychlost a spontánnost. Šéf by jim měl přidělovat přehledné úkoly, na něž budou mít dostatek času, aby se s nimi mohli seznámit a potom v klidu pracovat. Tyto zaměstnanci mají vedoucí pracovník nejméně problémů nebo vůbec žádných. Jestliže je úkol smysluplný a oba mají jasně stanovené kompetence, je všechno bez problémů. Jiný je zase „plánovač“. Je nadměrně svědomitý a spolehlivý, aby se však mohl pustit do nějakého úkolu, musí znát kdejaký detail. Když je od něj požadováno, aby reagoval pružně a rychle se rozhodl, často se ze strachu z možné chyby zablokuje. Takové cho-

Dokud nedochází k žádným velkým změnám a požadavky nestoupají, systém funguje. To se však může rázem změnit, když vedení podniku rozhodne o změnách, které s sebou



FOTO DREAMSTIME.COM

přinesou zvýšené požadavky. Vedoucímu pracovníkovi tak často nezbude nic jiného než zvýšit tlak na své schopné a výkonné pracovníky. Práce se musí udělat, a to s těmi lidmi, kteří jsou k dispozici. To obvykle vede k tomu, že se

i vysoce motivovaní zaměstnanci zablokují, protože se cítí přetíženi a jsou pochopitelně frustrováni, že je na ně nakládáno stále více. A tehdy přestáváme mít pochopení pro kolegy, kteří se práci vyhýbají nebo se „hážou marod“.

Motivovaní zaměstnanci jsou vždy připraveni naučit se něco nového, dále se vzdělávat, ale i jim někdy začnou docházet síly. Když musí pořád přihlížet tomu, jak někdo vším proplová a přitom nic nedělá, nakonec pro něj mají už jen neporozumění a zlost.

## Jak se chovat, když NA VÁS ŠEF VYVÍJÍ TLAK – tipy

- Vyjasněte si, proč právě na vás šéf vyvíjí tlak.
- Zkoumejte celkovou situaci a ptejte se, jestli by se mohla časem změnit k lepšímu (více lidí, odpadnou některé úkoly apod.).
- Neodmítněte úkol okamžitě, aniž byste znali jeho rozsah. Objasněte si, v čem bude úkol spočívat, kdo bude za co odpovědný a kdy to má být hotovo.
- Chovejte se diplomaticky, hledejte výhody daného úkolu, ptejte se na detaily.
- Mějte pochopení pro to, že ani šéf se nemůže vždy chovat dokonale. Máte-li pocit, že se k vám chová špatně, řekněte mu to. Poskytnete mu tak zpětnou vazbu.
- Hledejte podporu u kolegů. Možná byste si daný úkol mohli mezi sebou rozdělit.
- Zjistěte, zda je to trvalý stav, nebo se tlak zvýšil jen na přechodnou dobu. Když vidíme začátek a konec, můžeme se se situací vyrovnat. Jestli je to ovšem trvalý stav, je nutno jednat.
- Naučte se vyjednávat – o úkolech, projektech, termínech, kompetencích, pomůckách a podpoře.

Když je člověk pod tlakem, má tendenci zanedbávat ostatní oblasti svého života. Dbejte na to, abyste si i v takových krizových dobách našli v každém případě dostatek času na důležité věci ve svém osobním životě.

- Využijte možnosti zvýšení kvalifikace, které vám nabízí zaměstnavatel nebo které jsou pro vás dostupné jiným způsobem. Kdo svou práci dobře ovládá, má méně problémů s vysokými požadavky. Zlepšíte také své „soft-skills“ (osobní, sociální a mentální dovednosti).
- Vyžadujte od svého nadřízeného, aby se zaměřil na nemotivované a líné kolegy a našel společně s nimi nějaké řešení. Jestliže na vás jejich chování dopadá a vy se ocitáte pod tlakem, neakceptujte takovou situaci – vyřešit ji je úkolem nadřízeného.
- Uvědomte si, že i vy sami si často zbytečně způsobujete stres tím, že ne důležitým věcem připsujete příliš velký význam.

Mějte na paměti, že změny potřebují čas. Jestliže váš nadřízený až doposud věnoval vedení lidí nanejvýš 15 procent svého času, jistě se to nezmění ze dne na den. Je ale také vaší odpovědností, abyste sami byli aktivní. Pod tlakem se většinou nenachází jen jednotlivci, ale celý tým. A aby bylo tlaku a stresu méně, musí se všichni společně snažit najít řešení. Nestyďte se tedy přijít s návrhy, jak by bylo možné zredukovat stres vás, ale zároveň i celého týmu.

UKÁZKA Z KNIHY SPOKOJENĚ V ZAMĚSTNÁNÍ (PORTÁL, 2006, WWW.PORTAL.CZ)

## POHLEDNICE KONTA BARIÉRY

s populárním krtečkem celý rok na všech poštách



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



sponzor výroby pohlednic | sponzor reklamní kampaně pohlednic



## KAMPAŇ

## Týden proti násilí na seniorech

Občanské sdružení ŽIVOT 90 se jako vůbec první v ČR připojilo k mezinárodní kampani „Týden proti násilí na seniorech“. Ta proběhla 8. až 15. června t. r. a jejím cílem bylo zvýšit povědomí o týrání, zneužívání a zanedbávání seniorů v České republice.

„Týrání a tolerance k němu se vzájemně vylučují,“ říká Jan Lorman, ředitel o. s. ŽIVOT 90. Podle aktuálních průzkumů zhruba 13 % seniorů žijících v rezidenčních zařízeních bylo svědky či přímo obětmi násilí. Nejvyšší procento výskytu násilí na seniorech, asi 20 %, bylo zjištěno přímo v rodinách (studie Jihočeské univerzity z r. 2005).

Násilný akt má dvě polohy: fyzické týrání nebo psychické zastrasování či vydírání. „Stalo se dokonce, že děti zavřely svého tátu na záchod, nedaly mu jídlo ani pít a nechaly ho tam několik dní bez jakékoliv péče. Dehydrovaný a podvyživený po převozu do nemocnice po několika dnech zemřel,“ uvádí Jan Lorman jeden z případů.

Zneužívání (týrání, abusus) seniorů je celosvětově závažným problémem. Jeho zjišťování a pomoc obětem domácího násilí jsou velmi komplikované. Vyrovnat se s tím, že blízké osoby (děti, vnuci) nebo pečovatelé jsou pachatelé trestného činu, je psychicky náročné. Existují překážky znemožňující přiblížit se k obětem, a poskytnout jim tak náležitou podporu a pomoc. Tendenci obětí je svůj problém tajit. Převládá strach z potrestání, stud, pocitu bezradnosti či izolace.



Senior telefon 800 157 157  
Bezplatná nonstop krizová linka

To vše jsou důvody k mlčenlivosti, zatajování příznaků a následků ubližování. I pro zkušené odborné pracovníky je někdy téměř nemožné proniknout zcela do soukromého, až intimního života jejich klienta a odhalit včas příznaky zneužívání. Ne vždy lze také jednoznačně rozpoznat projevy domácího násilí, vždyť např. pády a následná poranění nejsou ve stáří ničím výjimečným.

Informační kampaň měla vést ke zvýšení povědomí o násilí na starých lidech v ČR: zprostředkovat výsledky výzkumů, otevřít veřejnou debatu a v neposlední řadě informovat oběti či potenciální oběti o tom, kde lze vyhledat pomoc a jakým způsobem vzniklou situaci řešit. Občanské sdružení Život 90 v rámci kampaně vydalo informační leták a publikaci s názvem „Stop násilí na seniorech“, které jsou dostupné na internetových stránkách www.zivot90.cz.

Kampaň vyvrcholila 15. června t. r. v pražském Divadle U Valšů veřejným čtením autentických příběhů týraných seniorů v podání Jany Štěpánkové, Tani Fischerové a Jana Hartla.

ZDROJ: ŽIVOT 90

## Co je to ABSO?

ABSO neboli abusus starších osob.

Pojem abusus pochází z latiny a původně vyjadřoval nadměrné, v mnohých případech návykové konzumování různých látek jako např. alkoholu, léků nebo drog. V současnosti se význam pojmu rozšířil na oblast nekvalitní sociální mezilidské

komunikace, při které dochází k případům týrání, zneužívání či omezování jedince nejružnějšími způsoby jinou osobou. Takovým chováním zároveň dochází k omezování osobních práv takového jedince, vůči kterému je užíváno sociální dominance.

## Vzdělávání pro streetwork a nízkoprahová zařízení

V první polovině roku úspěšně proběhla první fáze vzdělávacích kurzů pro začínající a pokročilé pracovníky i vzdělávání a výcvik supervizorů v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež z celé České republiky.

Jak tyto kurzy pomáhají, uvedla na příkladu lektorka volného času z Nízkoprahového klubu Pacifik – Komunitní centrum Motýlek Simona Vittová. „Asi před dvěma lety začal do klubu chodit romský čtrnáctiletý chlapec, který byl agresivní. Byl samotář, každému ubližoval a nechtěl se s ním kamarádit ani ti nejvíce problémoví kluci. Přesto pravidelně docházel do klubu, ale byl velice uzavřený. Díky kurzu se mi s ním podařilo navázat kontakt a on začal spolupracovat. Spolu s ostatními klienty jsme s ním probírali jeho chování. Pomocí systému motivace, například odměn v podobě výletů, jsme zaznamenali velký pokrok. Chlapec se začlenil do kolektivu, nemá problémy s vrstevníky a patří mezi bezproblémové klienty našeho klubu.“ A Simona Vittová dodává: „Myslím si, že tento kurz nepřímo pomáhá zachraňovat problémové děti, aby neskončily špatně.“

Dvouletý projekt „Profesní vzdělávání pracovníků a odborníků v nízkoprahových zařízeních pro děti a mládež (NZDM) a streetwork (SW) sdružených v České asociaci streetwork (ČAS)“ byl zahájen již 1. října 2005 Centrem pro kvalitu a standardy v sociálních službách při Národním vzdělávacím fondu, o. p. s., (NVF-CEKAS) a Českou asociaci streetwork (ČAS). Hlavním cílem projektu je uvést do běžné praxe ucelený systém kontinuálního profesního vzdělávání poskytovatelů sociálních služeb typu streetwork a nízkoprahových zařízení pro děti a mládež za účelem posílení jejich schopností a dovedností poskytovat sociální služby, které zajišťují integraci uživatelů těchto služeb do běžného života ve společnosti, a tím následně zvyšují šance na jejich umístění na trhu práce.

Projekt byl jako jeden z prvních podpořen z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci programů JPD3 pro hl. m. Prahu (Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS 2 Hlavní město Praha) a OP RLZ (Operační program Rozvoj lidských zdrojů).

V kurzech pro začínající pracovníky 30 frekventantů absolvovalo tři bloky. Připravují se zde například na nezvyklé situace. Většina z nich pracuje jako kontaktní nebo sociální pracovníci v nízkoprahovém klubu, někteří z nich jsou pověřeni koordinací činnosti klubu. Většina má



vyšší či vysokoškolské vzdělání a jejich praxe v oboru je většinou kratší než 1 rok.

Kurzů pro pokročilé (zkušené) pracovníky se účastní celkem 28 lidí. Většina z nich pracuje jako kontaktní nebo sociální pracovníci v nízkoprahovém klubu, někteří z nich jako vedoucí klubu. Jejich praxe v oboru se pohybuje v rozmezí 2–6 let. Ve sledovaném období se uskutečnily dva bloky kurzu pro pokročilé pracovníky:

V rámci vzdělávání a výcviku supervizorů proběhl seminář vedoucích skupin supervizí kurzů. Ve dnech 16.–18. února t. r. se uskutečnil první blok kurzu pro supervizory, kterého se zúčastnilo všech 11 přihlášených frekventantů.

Nízkoprahové služby jsou preventivní sociální služby určené pro ty, kteří nemohou, nechtějí nebo se vyhýbají běžným formám sociální péče. Základní formou jsou terénní kontaktní práce (streetwork), terénní programy pro uživatele drog, kontaktní centra a nízkoprahová zařízení pro děti a mládež. Nízkoprahovost je stěžejním principem těchto služeb, na jehož základě jsou vytvářeny podmínky, které umožňují jejich maximální dostupnost. To znamená odstranění časových, prostorových, psychologických a finančních bariér, které brání cílové skupině vyhledat a využít nabídky poskytovaných služeb. V roce 1997 byla založena Česká asociace streetwork s cílem vytvořit profesionální základy pro tento mladý obor.

ZDROJ: NVF

## KŘÍŽOVKA

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci byly hlavním tématem letošní Mezinárodní konference práce, vrcholného orgánu Mezinárodní organizace práce (MOP). Konala se od 30. května do 16. června t. r. v Ženevě a předsedal jí náměstek ministra práce a sociálních věcí pro oblast EU a mezinárodních vztahů JUDr. Čestmír Sajda MBA. Jak říká: „MOP svými úmluvami mimo jiné hlídá, aby nedocházelo ke znevýhodňování firem, které dbají o bezpečnost svých zaměstnanců, oproti těm, které.... (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 15. srpna. Jeden z vás obdrží publikaci *Spokojeně v zaměstnání* od Hannelore Fritze z produkce nakladatelství Portál. Autorka nabízí čtenářům vodítka, jak včas rozpoznat faktory pracovní nespokojenosti, a předkládá řadu praxí prověřených možností, cvičení a podnětů, jak tuto problematiku řešit. Knihu uvítají nejen ti, kteří zažívají nespokojenost ve svém zaměstnání, ale také ti, kteří chtějí pracovat na svých pracovních vztazích a kariéře.



Tajenka z minulého čísla: „... žena a mužů prosazování v praxi dostatečně.“

Publikaci Průvodce náročnými pracovními vztahy z nakladatelství Portál získává E. Keřková z Mariánských Lázní. Gratulujeme.

POMŮCKA: ANON, EDI	KLADNÁ ELEKTRODA	SRAŽKA Z CENY	ZNAČKA KOSMETIKY	SEKNUTÍ	ZPĚVOHRA	ČÁST CELKU	TŘEBAS	ZÁCI NÁSTROJ	LISTNÁČ	BOK	SVIT	ZNAČKA AMERICIA	2. DÍL TAJENKY	SPOJKA
MON-GOLSKÝ ROLNÍK				STŘEDOVÁ ČÁRA			ZPĚVNÝ PTÁK				ZENSKÉ JMÉNO			
1. DÍL TAJENKY							ZNAČKA NOBELIA				KONEC ŘÍMSKÝCH 499			
PŘEDLOŽKA			SOKOLSKÝ SRAZ				EGYPTSKÝ BŮH				HIJA			
PREZENT			RANNÍ VLÁHA	MUŽSKÉ JMÉNO			DRUH LEMURA	STUPEŇ KAMBRIA			SPZ OLOMOUCI			LIKÉRNÍK
ČÁST MOLEKULY				CÍLOVÁ ČÁRA		BAALOVA DRUŽKA		STARŠÍ ZAJIMENO			ÚŘAD (zastar.)			
	VÉZENÍ	ČÁST UTKÁNÍ			ÚTOK			INDICKÝ REJSEK			POHODNÝ			
		PODNOŽNÍK			MODRÁ BARVA			DVOŘÁKOVÁ OPERA			KOVOVÝ PRVEK			
TĚLOVĚDEC						ROZPOUŠTĚDLO					ZNAČKA ASTATU		EVROPAN (sloven.)	
						LŮNO (knížně)					SNÍŽENÝ TÓN		PŘEDLOŽKA	
ZNAČKA RADIA			ZUŘIVOST				JINAK ZVANÝ (z latiny)					POZDRAV		SPOJKA
			JMÉNO SKLADAT. KREJČIHO				SOUHLAS					ZNAM		
INDONÉSKÝ VODOPÁD				ČESKÝ LITERÁT				NÁZEV PÍSMENE				SETNINA		
				NÁZEV SYKAVKY				0,01 ha (sloven.)				RUSKÝ SOUHLAS		
3. DÍL TAJENKY													ZNAČKA HLINÍKU	
TRAT						IBSENOVO DRAMA			NĚMEC				PŘEDLOŽKA	



## KONFERENCE

## Kariéra bez překážek – Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením



FOTO: DREAMSTIME.COM

Ve dnech 12. a 13. června t. r. se konala v brněnském hotelu Continental již třetí mezinárodní konference Česko-rakouské akademie expertů, která se věnovala tématu „Kariéra bez překážek – Rovné příležitosti pro osoby se zdravotním postižením“. Konference měla za cíl přeshraniční aktivitou podpořit dosažení otevřené bezbariérové společnosti s rovnými šancemi. Rakouští a čeští odborníci zde prezentovali rámcové podmínky a možnosti k plné integraci osob se zdravotním postižením do společnosti a světa práce. Zástupci úřadů práce, zaměstnavatelé, nositelé projektů, svazy sdružující osoby se zdravotním postižením, sociální partneři, vzdělávací zařízení a další instituce a osoby diskutovali o praktických změnách v poradenství, zprostředkování, vzdělávání a používání moderních informačních a komunikačních technologií.

Pro českou stranu je velmi

inspirujícím rakouský spolkový zákon o rovnosti postavení osob s postižením, který nabyl platnosti 1. ledna 2006. První zkušenosti jsou velmi pozitivní. Dosud bylo evidováno na 70 smírčích řízení, z toho polovina se týkala diskriminace v pracovní právní oblasti. Zákon byl velmi dobře přijat v hospodářské oblasti, pomohl zvýšit úsilí při odstraňování bariér v nejbližším smyslu slova včetně zapojení co největšího počtu dotčených osob.

Překážkou pro širší zaměstnávání osob se zdravotním postižením by neměla být přílišná byrokracie, na kterou poukazovali někteří zástupci zaměstnavatelů. Smutné je, že existují firmy, které nechťejí odebírat výrobky od zaměstnavatelů zaměstnávajících převážně osoby zdravotně postižené proto, že považují jejich výrobky za méně kvalitní.

Z diskusí též vyplynulo, že kromě osob evidovaných na úřadech práce nejsou ostatní

osoby se zdravotním postižením dostatečně informovány, což by mohl být úkol pro organizace zastřešující tyto osoby. Účastníci se shodli, že máme určité rezervy ve využívání všech nástrojů a možností, které jsou k dispozici. Týká se to nejen úřadů práce, ale celé společnosti.

Česko-rakouská akademie expertů je projektem realizovaným v rámci programu INTERREG IIIA a v posledních letech se etablovala jako přední diskusní fórum pro otázky politiky trhu práce v českých a rakouských příhraničních regionech, přispívá ke vzájemné spolupráci, odstraňování bariér a k ekonomicko-sociálnímu rozvoji v česko-rakouském příhraničí. Hlavními partnery projektu jsou AMS Dolní Rakousy, L&R Sozialforschung Vídeň, OSB Consulting Vídeň, EC Employment Consulting, s. r. o., Brno a Úřad práce Brno-venkov.

Ing. PAVEL OCÁSEK  
ÚŘAD PRÁCE BRNO-VENKOV

## Příprava na změny v sociálních službách

Jak probíhá proces zavádění standardů kvality sociálních služeb v praxi ve vlastních domovech důchodců, azylových domech a rodinných poradnách ve Středočeském kraji – to bylo hlavním tématem kulatého stolu Příprava zařízení sociálních služeb ve Středočeském kraji na změny v sociálních službách od 1. 1. 2007.

Ten se uskutečnil 20. června v prostorách Centra pro ekonomický výzkum a postgraduální vzdělávání (CERGE-EI) a zúčastnili se ho prezidentka Asociace manželských a rodinných poradců Marcela Škábová, vedoucí Centra pro kvalitu a standardy v sociálních službách při Národním vzdělávacím fondu, o. p. s., Irena Tomešová, manželský poradce Petr Šmolka a vedoucí pracovníci z domovů důchodců, azylových domů a rodinných poraden ze Středočeského kraje, kteří se účastní projektu CEKAS (NVF o. p. s.) a Středočeského kraje.

### Projekt Středočeského kraje a CEKAS-NVF

Středočeský kraj realizuje v partnerství s CEKAS-NVF projekt „Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji“ financovaný z Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů, opatření 2.1. Úkolem tohoto projektu je zajistit ve Středočeském kraji poskytování kvalitních sociálních služeb uživateli v 38 domovech důchodců, 3 azylových domech a 9 rodinných poradnách v souladu se standardy kvality. CEKAS zvolil pro vzdělávání v oblasti standardů kvality ve Středočeském kraji metodu podpory a provázení poskytovatelů, která vede k co nejpřirozenějšímu přijetí nových přístupů a pravidel.

Doposud proběhlo 15 workshopů po 6 hodinách (celkem cca 90 hodin) a ve vzdělávací podpoře přímo v jednotlivých zařízeních bylo na „objednávku“ jednotlivých ředitelů prostřednictvím lektorů a konzultantů CEKAS poskytnuto cca 145 expertních hodin přímo v jednotlivých zařízeních podle speciální vzdělávací nabídky CEKAS a vzdělávacích potřeb poskytovatelů.

### Zákon o sociálních službách

Od 1. ledna 2007 má vejít v platnost nový zákon o sociálních službách. Tento zákon zásadním způsobem změní dosavadní praxi v sociální oblasti. Základním cílem zákona je zajistit lidem v nepříznivé sociální situaci podporu prostřednictvím sociálních služeb a také stanovit pravidla pro poskytování těchto služeb. Lidé budou moci zvolit sociální služ-

by, které jim umožní zůstat v jejich přirozeném prostředí, velký důraz bude také kladen na dodržování lidských práv uživatelů. K tomu, aby se uživatelé dostali do sociálních služeb v náležité kvalitě, pomohou standardy kvality sociálních služeb. Standardy formulují ověřitelná kritéria kvality, která musejí poskytovatelé sociálních služeb splňovat. Zajištění standardů kvality v praxi je dlouhodobý proces, který probíhá na několika úrovních (státní, krajská, obecní, profesní asociace). V ČR zatím probíhají ze strany státu pilotní projekty – inspekce sociálních služeb a postupně se dotvářejí tzv. národní standardy. Tento proces je potřeba sledovat a podporovat v souladu s národními standardy tak, aby krajští poskytovatelé sociálních služeb byli co nejlépe připraveni na novou situaci, která v souvislosti s působením nového zákona nastane.

### Co jsou to standardy?

Standardy říkají uživatelům služeb a jejich rodinám, co mohou očekávat; poskytovatelům říkají, jak mají poskytovat dobré služby; zřizovatelům dávají konkrétní informace o úrovni sociálních služeb a dalších potřebách jejich rozvoje a zkvalitňování. Národní standardy obsahují tyto důležité principy (nebo – můžeme říci – jsou založeny na těchto principech):

- **princip dodržování práv uživatelů** – uživatelé jsou v nevhodném postavení vůči zařízení a jeho pracovníkům, zařízení proto usiluje o vytváření podmínek, v nichž uživatelé služeb mohou svá práva naplňovat,
- **princip respektování volby uživatelů** – zařízení vytváří podmínky, v nichž se uživatelé služeb mohou cítit důstojně, rozhodovat se s porozuměním důsledků svého rozhodnutí,
- **princip individualizace podpory** – služby jsou individuálně přizpůsobené jednotlivým uživatelům,
- **princip zaměření na celek** – na situaci uživatele služeb se pohlíží v souvislostech, nikoli jen v dílčích aspektech,
- **princip flexibility** – služby se pružně přizpůsobují potřebám uživatelů, nikoli uživatelé potřebám pracovníků, zaběhaným způsobům práce a režimu zařízení.

ZDROJ: NVF

## SERIÁL

S nabytím účinnosti zákona č. 251/2005 Sb. vznikla k 1. červenci 2005 úplně nová instituce – Státní úřad inspekce práce se sídlem v Opavě. Tímto aktem také skončila činnost Českého úřadu bezpečnosti práce a inspektorátů bezpečnosti práce a vzniklo osm nových oblastních inspektorátů práce v sídlech původní působnosti inspektorátů bezpečnosti práce. V tomto čísle novin vám představíme činnost Státního úřadu inspekce práce. V každém následujícím pak přineseme informace vždy o jednom oblastním inspektorátu práce.

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) převzal veškeré kompetence Českého úřadu bezpečnosti práce v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) a rovněž kontrolní činnost při dodržování pracovních předpisů od úřadů práce.



FOTO: DREAMSTIME.COM  
Zaměstnavatelé jsou povinni umožnit inspektorům inspekce práce vstup na pracoviště.

# Státní úřad inspekce práce

Kdo stojí v jeho čele? Koncem měsíce března t. r. byl jmenován generálním inspektorem SÚIP Mgr. Ing. Rudolf Hahn, který působil dlouhodobě ve funkci ředitele Úřadu práce v Opavě.

### Základní principy

Státní úřad inspekce práce a jeho oblastní inspektoráty jsou správními úřady. Koncepce právní úpravy inspekce práce vychází z následujících předpokladů a v kontextu s mezinárodními úmluvami z těchto principů:

- inspekce práce je veřejným zájmem a veřejnou službou,
- cílem inspekce práce je ochrana práce a pracovních podmínek u co největšího spektra zaměstnanců v podnikatelské i nepodnikatelské sféře,
- inspekce práce se zaměřuje především na prevenci,
- neustálé systematické zlepšování stavu a úrovně pracovního prostředí a pracovních podmínek,
- poskytování základního poradenství týkajícího se ochrany pracovních vztahů a podmínek.

Při posuzování úlohy inspektorátů práce je potřeba si uvědomit, že inspektoráty práce se zabývají jen procedurálními otázkami kolem porušování pracovních vztahů v pracovním poměru. Pracovní právní spory mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem o nároky vyplývající z pracovního vztahu řeší soudy a také o nich rozhodují (např. různá peněžitá plnění nebo potvrzení o zaměstnání).

### Úřady práce vs. inspektoráty práce

Před účinností zákona č. 251/2005 Sb. příslušela kontrolní činnost v dodržování povinností vyplývajících z pracovních předpisů úřadům práce. Dnes se kompetence člení:

Úřady práce se zabývají vztahy, které předcházejí pracovnímu poměru, nelegálním zaměstnáním a také zprostředkováním zaměstnání a insolvenční zaměstnavatele. Oblastní inspektoráty práce se zabývají porušováním předpisů v oblasti uzavírání, změn a ukončení pracovního poměru, nároků na dovolenou, dobami odpočinku mezi směny, překážkami v práci, náhradami mzdy nebo

platu, cestovními náhradami, zaměstnáváním žen a mladistvých, povolováním činností dětí a dodržováním zákazu dětské práce. Rovněž jim přísluší kontrolovat některé právní úkony, jakož i vnitřní předpisy, které vydává zaměstnavatel. Jedná se o případy, kdy kolektivní smlouva (resp. její část) upravuje individuální pracovní právní nároky zaměstnanců. Totéž se pak týká vnitřních předpisů zaměstnavatele vydaných podle § 21 zákoníku práce, podle zákona o mzdě, zákona o platu a zákona o cestovních náhradách ve znění pozdějších předpisů. Nadále v jejich předmětu činnosti zůstává dodržování předpisů o bezpečnosti práce a provozu vyhrazených technických zařízení.

### Kontrolní činnost a pokuty

Orgány inspekce práce vykonávají kontrolní činnost na základě plánu kontrolní činnosti nebo na základě podnětů občanů. Za porušení pracovních předpisů může orgán inspekce práce uložit pokutu až do výše 2 milionů korun. Okruh subjektů, které se mohou setkat s kontrolními inspekty, je v zákoně taxativně stanoven. Oproti dřívějšímu vymezení kontrolní činnosti, kterou prováděly úřady práce, se kontrola rozšiřuje i na spolupracujícího manžela, kterého zaměstnává fyzická osoba, nebo dítě fyzické osoby, která je zaměstnavatelem, a na právnické osoby, které vykonávají činnost školy nebo školského zařízení nebo u nichž se uskutečňuje praktické vyučování žáků. Kontrola rovněž bude uskutečňována u právnických a fyzických osob, u kterých budou děti do 15 let vykonávat uměleckou, kulturní, sportovní a reklamní činnost.

Podle zákona č. 251/2005 Sb. jsou nově vymezeny i skutkové podstaty přestupků u fyzických osob a správních deliktů pro právnické osoby na úseku:

- součinnosti zaměstnavatelů a orgánů jednajících za zaměstnavatele (např. odbory, rady zaměstnanců),
- rovného zacházení,
- pracovního poměru a dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr,
- odměňování zaměstnanců,
- náhrad (např. náhrada mzdy, popř. platu nebo náhrada výdajů spojených s výkonem práce),

- pracovních podmínek (např. pracovní doba, doba odpočinku, dovolená na zotavenou, bezpečnost práce, zvláštní pracovní podmínky některých zaměstnanců, bezpečnost technických zařízení se zvýšenou mírou ohrožení života a zdraví a bezpečnost vyhrazených technických zařízení).

### Jaké mají inspektoři pravomoci?

V novém zákoně se výrazně zvýšily postihy za porušení stanovených povinností právnických nebo fyzických osob při dodržování pracovních předpisů.

Významná je pravomoc inspektorů inspekce práce. Ti mohou například vydat rozhodnutí o zákazu práce přesčas, práce v noci, práce zaměstnankyň a mladistvých zaměstnanců, je-li vykonávána v rozporu se zákoníkem práce, případně dalšími předpisy. Zákaz platí až do doby odstranění závady. Inspektor, který bude kontrolu provádět, je oprávněn vstupovat na pracoviště a do objektů, požadovat na kontrolovaných osobách poskytnutí pravdivých a úplných informací o zjišťovaných skutečnostech. Může požadovat předložení potřebných dokladů, informací a vysvětlení ve lhůtách k tomu určených a za nespolupráci může rovněž ukládat pořádkové pokuty.

Kontrolované osoby jsou povinny umožnit provedení kontroly a poskytnout inspektorům potřebnou součinnost, případně materiální a technické zabezpečení pro výkon kontroly.

Není tedy možné, aby zaměstnavatel odmítl vstup na své pracoviště inspektorům, případně aby zakázal svým zaměstnancům podávat informace o jeho činnosti. Musí se ovšem jednat jen o dokumenty a doklady, které souvisejí s dodržováním pracovních předpisů.

### Poradenská činnost

Nejen postihy, ale i poradenství přinesl zákon č. 251/2005 Sb. S působností tohoto zákona do činnosti inspektorátů přibýlo rovněž poskytování bezúplatných základních informací a poradenství zaměstnavatelům a zaměstnancům ohledně ochrany pracovních vztahů a pracovních podmínek. Tato poradenská činnost v pracovních předpisech podle nového zákona „předchází“ z úřadů práce na inspektoráty.

ZDROJ: SÚIP



WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

# Jak mezinárodní integrace výrobků a služeb ovlivňuje trhy práce v rozvinutém světě?

## Přesouvání výroby a ztráty pracovních míst

V současné době je stále více výrobků a služeb tvořeno z částí pocházejících z celého světa. To by mohlo symbolizovat, že pracovní trhy na celém světě mají z globalizace zisk. Globalizaci, internacionalizaci a přesouvání výroby do jiných zemí jsou však přičítány ztráty pracovních míst a zhoršování pracovních podmínek v průmyslově vyspělých zemích. Je to pravda?

V publikaci Offshoring and the Internationalization of Employment – A challenge for a fair globalization? (Přesouvání výroby a internacionalizace zaměstnanosti – výzva pro spravedlivou globalizaci?) vydané ILO jsou analyzovány trendy a vzorce internacionalizace zaměstnanosti. Její autoři zdůrazňují, že i když z dlouhodobého hlediska počet těch, kteří získali, převyšuje počet těch, kteří ztratili, je velmi důležité uskutěčňovat politiku zaměřenou na podporu těch, kteří práci ztratili, aby dopady globalizace nebyly nespravedlivé. Na toto téma probíhal také rozhovor s analytikem zaměstnanosti ILO Peterem Auerem.

**Globalizace je většinou chápána jako ohrožení zaměstnanosti. K jakému závěru o tomto předpokladu vaše studie došla?**

Když byla tato otázka položena při výzkumu veřejného mínění v květnu 2005, 73 % respondentů dotazovaných ve Francii odpovědělo, že chápou globalizaci jako ohrožení práce. Také během kampaně před referendem o Evropské ústavě hrála otázka přesouvání výroby do zahraničí významnou roli. Zdá se, že téměř ve všech průmyslově vyspělých zemích je globalizace chápána spíše jako ohrožení zaměstnanosti než jako příležitost. Fakta však ukazují něco jiného. Podle posledních výzkumů je přesouvání výroby ve Francii i jinde v Evropě důvodem jen velmi malého procenta ztrát pra-

covních míst – podle odhadů tvořily ztráty pracovních míst v průmyslu v důsledku těchto přesunů ve Francii v období 1995–2001 nanejvýše 2,4 %, tj. 13 500 pracovních míst, což je velice málo.

**Lze říci, že se jedná o fenomén omezeného rozsahu, nafouknutý médií?**

V kapitole Pracovní místa ve službách v pohybu je doloženo, že jen méně než 5 % ztrát pracovních míst v průmyslu a ve službách lze přičíst rozhodnutí podniku přesunout výrobní aktivity. Jinými slovy, z 50 000 průměrně měsíčně ztracených pracovních míst v 18 sledovaných zemích Evropské unie jich lze připsat na účet přesouvání výroby méně než 3000. Autoři také zjistili, že přesouvání výroby v posledních letech neurychlilo úbytek pracovních míst. Poslední studie provedená sociálními partnery v Dánsku ukázala, že firmy, které přesouvají část své výroby nebo služeb do zahraničí, vytvářejí doma více pracovních míst než firmy, které se na globální ekonomice podílejí méně. Je však třeba si uvědomit, že stále více přesouvání pracovních míst je určeno pro odborníky a že nárůst přesouvání podnikání do zemí východní Evropy byl významný. A je třeba si přiznat, že tento fenomén ještě nebyl zcela změřen. Statistiky často berou do úvahy jen velké podniky a nejsou v nich zahrnuty údaje za služby a malé a středně velké podniky, kde se trend přesouvání činnosti zrychlil.

**Jak daleko došla internacionalizace zaměstnanosti?**

Dost daleko. V kapitole Globalizace a zaměstnanost užívá Daniel Cohen jako příklad panenku Barbie. Surový materiál pochází z Tchaj-wanu a z Japonska, výroba je realizována na Filipínách, v Indonésii a Číně a návrh a konečná povrchová vrstva jsou z USA. Toto přesně ilustruje to, co ekonomové nazývají vertikální dezintegrací výrobního procesu. Tento příklad – a existují mnohé další – ukazuje, jak jsou výrobky a stále častěji i služby realizovány na bázi komponentů z různých zdrojů na světě. A také ukazuje, jak návrh a marketing výrobků, které stále reprezentují většinu jejich hodnoty, v současné době zůstávají v průmyslově vyspělých zemích.

**Mohou pracovníci propuštění v určitém oboru najít novou práci v dynamických sektorech ekonomiky?**

Jak je patrné z příspěvku Raymonda Torrese, jak v USA, tak v Evropě najde více než polovina těch, kteří ztratili práci ve výrobě, znovu práci ve stejném sektoru, a to i přesto, že trend zaměstnanosti ve výrobě ve většině zemí klesá. Většina ostatních pracovníků se přesouvá do služeb, například do maloobchodu, kde jsou požadavky na kvalifikaci nízké a jen všeobecné. Je však třeba poznamenat, že pokud pracovníci zůstanou ve stejném sektoru, jejich mzdy v novém zaměstnání vycházejí ve srovnání se starým zaměstnáním příznivěji, zejména v USA.



Výroba konstrukčních dílů do jízdních kol v indickém městě Haryana

Podíl pracovníků, kteří oznámili pokles mzdy přesahující 30 %, je v Evropě nižší než v USA, což ukazuje, že rozdíl v plátech mezi starým a novým zaměstnáním je v Evropě menší. Zatímco v Evropě tolik nedochází k poklesu mezd, pracovníci v USA snáze nalazí nové zaměstnání.

**Jak může politika zaměstnanosti zvýšit pozitivitu globalizace?**

Bernhard Gazier ukazuje, že efektivní politika zaměstnanosti znamená, že lze pomoci těm, kteří byli propuštěni v důsledku globalizace, a současně umožnit větší mobilitu směrem k novým oblastem růstu. Opatření zaměřená zvláště na ty, kteří byli postiženi liberalizací trhu, mohou být za určitých okolností užitečná, zvláště tam, kde jsou ztráty pracovních míst koncentrovány v ob-

lastech v útlumu, nebo jestliže je postižen celý sektor. Zato však mají opatření své limity a někdy ve skutečnosti přizpůsobování brzdí. To je důvod, proč jsou potřebné efektivní veřejné služby zaměstnanosti, dostatečně dlouhé lhůty pro oznámení o nadbytečnosti a odpovídající úroveň dávek v nezaměstnanosti. Ve skandinávských zemích, v Nizozemsku, Irsku a ve Velké Británii je kladen velký důraz na politiku aktivizace lidí bez práce.

**Jak můžeme dosáhnout přiměřené práce pro všechny?**

Tim, že přiměřená práce je dynamický koncept, který přesahuje samo zaměstnání a obsahuje skutečné sociální doprovázení nebo restrukturalizační činnosti. K tomu, abychom pracovníky dlouhodobě reintegrovali, musíme podporovat odpoví-

dající politiku zaměstnanosti a vytvořit trvalé instituce k řízení přizpůsobování na místní, národní i mezinárodní úrovni. Z politického hlediska by bylo rozumné zaměřit se zvláště na problémy těch, kteří přišli o místo v důsledku obchodu a přesouvání výroby, protože takový přístup by mohl zmírnit odpor proti globalizaci a přizpůsobování. Jak nám ukázali autoři této publikace, standardy ILO jsou stále důležitější pro stanovení sociálních základů globalizace a umožnění spravedlivé výměny mezi jednotlivými zeměmi, jak to požaduje zpráva Komise pro sociální dimenzi globalizace.

Publikace byla zveřejněna v březnu 2006 a je k dispozici na adrese [www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/annex06.pdf](http://www.ilo.org/public/english/bureau/inst/download/annex06.pdf).

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABES

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

ŽIVOTNÍ MINIMUM* (ZM měsíčně) od 1. 1. 2006	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:	děti do 6 let věku 1750 Kč, 6-10 let 1950 Kč, 10-15 let 2310 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2530 Kč, ostatní občané 2400 Kč
	částka na domácnost:	jednotlivec 2020 Kč, 2 osoby 2630 Kč, 3-4 osoby 3260 Kč, 5 a více osob 3660 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA v roce 2006*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	od 1. 7. 2006: 7955 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 7. 2006	1. tarifní stupeň:	48,10 Kč/hod.
	2. tarifní stupeň:	50,10 Kč/hod.
	3. tarifní stupeň:	52,30 Kč/hod.
	4. tarifní stupeň:	55,00 Kč/hod.
	5. tarifní stupeň:	58,70 Kč/hod.
	6. tarifní stupeň:	63,10 Kč/hod.
	7. tarifní stupeň:	68,10 Kč/hod.
	8. tarifní stupeň:	73,90 Kč/hod.
	9. tarifní stupeň:	80,30 Kč/hod.
	10. tarifní stupeň:	88,10 Kč/hod.
	11. tarifní stupeň:	97,50 Kč/hod.
	12. tarifní stupeň:	108,30 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2006	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 91° Special 30,10 Kč; benzín 91° Normal 29,50 Kč; benzín 95° Super 30,40 Kč; benzín 98° Super plus 34,40 Kč; motorová nafta 29,50 Kč

NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu <i>Denní vyměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 510 Kč počítá 90 %, z částky 510-730 Kč 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 510 Kč počítá v plné výši, z částky 510-730 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží.</i>
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i> u organizace a malé organizace: 26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ u zaměstnanců: 8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ u OSVČ: 29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolné) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ*	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	rodičovský příspěvek: 1,54násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče porodné: 1 dítě – 10násobek částky ZM na osobní potřeby dítěte, 2 a více dětí – 15násobek součtu částek ZM na osobní potřeby těchto dětí pohřebné: 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: květen - 7,9 % (nová metodika) červen - 7,7 % (nová metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 6. 2006	celkem: 451 106 243 668 z toho: 72 852 osob se zdravotním postižením 24 924 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 6. 2006	celkem za ČR: 85 945
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2006: 5,2
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem <sup>1)</sup>	červen 2006: 8175 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2005)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 884 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop...: 28 997 smrtelné úrazy: 137
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v roce 2005: 79 673
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** výdaje v roce 2005 (v tis. Kč)	celkem: 243 647 897 starobní: 175 668 780 plný invalidní: 35 027 501 částečný invalidní: 10 575 070 vdovský: 18 041 537 sirotčí: 2 683 649 vdovecký: 1 651 360
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2004 <sup>2)</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 1. čtvrtletí 2006 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 18 903 Kč, PS 19 051 Kč, NS 18 390 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. čtvrtletí 2006 <sup>2)</sup>	absolutní údaje snálky: 4660 rozvody: 8343 živé narození: 24 708 zeměli: 26 254 celkový přírůstek: 7938 střední stav obyvatel: 10 254 350 relativní údaje 1. čtvrtletí 2005: 4 033 613 4. čtvrtletí 2005: 4 124 955 1. čtvrtletí 2006: 4 134 203 1. čtvrtletí 2005: 924 210 4. čtvrtletí 2005: 916 261 1. čtvrtletí 2006: 898 794 1. čtvrtletí 2005: 743 415 4. čtvrtletí 2005: 734 532 1. čtvrtletí 2006: 712 811
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

\*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ; \*\*\*\* pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)  
2) předběžné údaje