

ZE SVĚTA



Zajímá vás, jaký vliv má nemoc AIDS na svět práce?

čtěte na straně 8

PŘEDSTAVUJEME



Ústav sociální péče v Brně-Chrlicích pro zrakově postižené má bohatou historii

čtěte na straně 6

INSPIRATIVNÍ SKOTSKO



Skotsko řešilo podobný problém s nezaměstnaností jako dnešní severní Morava

čtěte na straně 7

Příjmy ze zaměstnání musí být atraktivnější než příjmy ze sociálních dávek

Jak se zvýšila minimální mzda



Od začátku roku se zvýšila minimální mzda, a to o 7,2 %. Lidé, kteří pobírají minimální mzdu, budou dostávat místo dosavadních 6700 Kč měsíčně 7185 Kč. Minimální hodinová mzda vzrostla z 39,60 Kč na 42,50 Kč. Počet příjemců minimální mzdy bude i po jejím zvýšení poměrně nízký, podle odhadů asi 2 % zaměstnanců.

Minimální mzda je nejnižší peněžité plnění, které je zaměstnavatel podle zákoníku práce povinen poskytnout zaměstnanci za vykonanou práci. Výši a podmínky pro poskytování minimální mzdy stanovuje vláda svým nařízením většinou od začátku roku. V podnikatelské sféře je možné dohodnout prostřednictvím kolektivní smlouvy minimální mzdu vyšší. Naposledy se minimální mzda zvýšila od 1. ledna 2004. Nařízení, jehož návrh předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV), vychází z Programového prohlášení vlády. Schválená úprava posiluje motivační funkci minimální mzdy. Ta by měla být tak vysoká, aby se lidem vyplatilo pracovat, aby příjmy ze zaměstnání byly atraktivnější než příjmy ze sociálních dávek.

Částka 7185 Kč je motivační pro jednotlivce, nikoli zatím pro rodiny. Česká republika by se měla jako členský stát EU postupně přibližovat situaci ve vyspělých státech západní Evropy, kde je obvyklé, že minimální mzda dosahuje přibližně poloviny průměrné mzdy, zabezpečuje nezbytný základní životní standard (životní minimum) čtyřčlenné rodiny a je přibližně dvakrát vyšší než životní minimum jednotlivce.

Zvýšení minimální mzdy si vyžadá, obdobně jako i v předchozích letech, určité prostředky na doplatky do minimální mzdy pro zaměstnance ve veřejných službách a správě, pokud platový tarif spolu s dalšími složkami platu poskytovanými těmto zaměstnancům nedosáhne úrovně minimální mzdy. Jedná se o zaměstnance, kteří jsou odměňováni podle nejnižších platových tarifů. Na druhou stranu bude zvýšení minimální mzdy znamenat vyšší příjmy v systémech sociálního a zdravotního pojištění a také při odvodu daní.

Počet příjemců minimální mzdy bude i po jejím zvýšení poměrně nízký. Podle Informačního systému MPSV o ceně práce, který zahrnoval ve 2. čtvrtletí 2004 odměňování cca 1,046 mil. zaměstnaných osob podnikatelské sféry (tj. cca 27 % všech zaměstnanců ČR), pobíralo platnou minimální mzdu pouze 0,5 % pracovníků a mzdu do úrovně 44 Kč/hod. (do 7436 Kč měsíčně) dostávalo 1,8 % zaměstnanců. MPSV odhaduje, že minimální mzdu budou v České republice nadále pobírat asi 2 % zaměstnanců.

Pokračování na straně 3

Slovo ministra

Jaký byl rok 2004?



A je to tady. Opět se rok s rokem sešel a my jsme 1. ledna vyměnili starý kalendář za nový. Na konci je vždy pěkné to, že něco nového začíná. Než ale začneme, možná stojí za to otočit se a na chvíli zavzpomínat. Jaký byl uplynulý rok s čtyřkou na konci? Především nabitý událostmi. Stali jsme se členy Evropské unie, skončila jedna vláda a přišla druhá. Zvolili jsme si nové senátory a zastupitele do krajů. Tolik globálně. Pokud jde

o resort práce a sociální politiky, udála se také řada změn. Nejdříve tedy ta nejdostupnější. Jak jsem už uvedl, 1. května 2004 vstoupila Česká republika do EU. Je to 8 měsíců, někomu se to může zdát jako krátká doba, ale už se projevuje jednoznačně pozitivní dopad pro Českou republiku. ČR získala přístup k evropským strukturálním fondům, naši občané mohou využívat výhod systému EURES (poradenské a informační síť, která usnadňuje a podporuje volný pohyb pracovníků v rámci Evropského hospodářského prostoru) v rozsahu, který umožní přechodná období jednotlivých členských zemí. Občané ČR, kteří pracují legálně v jiné členské zemi, mohou využívat stejných výhod jako tamní zaměstnanci apod. Také cestování je jednodušší. Troufám si říci, že vstupem do EU se v žádném případě nenaplnily katastrofické scénáře euroskeptiků a tento krok neznamená pro Čechy, Moravy ani Slezany žádnou hrozbu. V rámci podpory rodinné politiky jsme od května 2004 zvýšili rodičovský příspěvek z 2552 Kč na 3573 Kč, tedy o více než 1000 korun. Navíc si rodiče, kteří pobírají rodičovský příspěvek, mohou neomezeně přivydělávat. V průběhu měsíce června stát vyplatil kompenzace, které měly u sociálně slabších občanů zmírnit dopady přijatých změn v rámci zákona o DPH. Všichni důchodci dostali spolu s červenou penzí jednorázový příspěvek 1000 Kč. Rodičům, kterým za květen 2004 náležel příspěvek na dítě, byla pak vyplacena jednorázová dávka ve výši 2000 Kč na jedno dítě. Od 1. října 2004 platí nový zákon o zaměstnanosti. Nová právní úprava výrazně napomáhá snížit míru nezaměstnanosti. To se ostatně projevilo už v listopadových výsledcích – počet uchazečů o zaměstnání byl oproti stejnému období roku 2003 nižší o 3300 osob. Zákon dále upřesňuje a zpřisťňuje postupy a podmínky při zprostředkování zaměstnání úřady práce. Z evidence bude vyřazen člověk, který např. odmítá nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítá se podrobit vyšetření zdravotního stavu, řádně nespolupracuje s úřadem práce anebo neplní podmínky stanovené v individuálním akčním plánu. Důvodem všech těchto změn je především více motivovat uchazeče o zaměstnání, aby během doby, kdy jsou vedeni v evidenci, s úřadem práce více spolupracovali. To je však pouze první etapa změn. Druhá etapa bude spočívat v rekonstrukci životního minima, které bude mnohem spravedlivější. Počítáme se zavedením tzv. existenčního minima. Jsem velice rád, že se nám také podařilo prosadit zvýšení minimální mzdy o 7,2 % na 7185 Kč. Schválená úprava posiluje motivační funkci minimální mzdy. V současné době je ve fázi příprav nový zákon o nemocenském pojištění, který by měl změnit a zefektivnit celý systém. Počítáme s celou řadou změn. Tou hlavní je spravedlivější vyplácení dávek. Na vyšší nemocenské se projeví to, kolik dotyčný do systému odvádí. Chceme také zapojit zaměstnavatele a v neposlední řadě i samotné lékaře. Pracujeme na novém zákoníku práce, který bude postaven na zásadě „co není zakázáno, je dovoleno“. Bude tedy liberálnější a zaměstnavatelé i odbory budou mít v rámci kolektivního vyjednávání větší prostor. Takto bych mohl pokračovat ještě dlouho, ale protože i místo na novinovém papíře je omezené, nechám si výčet na jiný. Dovolte mi závěrem poděkovat mým spolupracovníkům za dobře odvedenou práci v loňském roce a popřát vám, čtenářům, hodně štěstí, zdraví a úspěchů v novém roce 2005.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH

1. MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

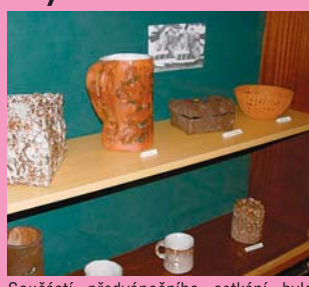
JEŠTĚ TROCHA LOŇSKÝCH VÁNOC...



I na Ministerstvu práce a sociálních věcí zavládá koncem minulého roku vánoční atmosféra. Při krátkém setkání se 23. prosince ve vestibulu budovy ministerstva zaměstnanci setkali s 1. místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí Zdeňkem Škromachem, který ve své úvodní řeči ocenil jejich práci v uplynulém roce a popřál hodně úspěchů a síly při řešení náročných úkolů v roce novém.



K Vánocům patří hlavně děti, jejich úsměvy a radost z dárek. Na ministerstvu byly zastoupeny dětským pěveckým sborem Rolníčka. Pod vedením sbormistra Karla Virglera zazpívaly směs vánočních písní a koled a rozepívaly leckterého úředníka.



Součástí předvánočního setkání bylo i slavnostní otevření výstavy výrobků klientů Jedličkova ústavu v Praze. Podle slov ředitelky personálního odboru Vlasty Váchovej by se budova ministerstva měla do budoucna stát stálým výstavním prostorem pro díla pacientů a klientů různých sociálních ústavů a zařízení.



Zpěvačka Lenka Kosinová je už tradičním hostem předvánočních setkání zaměstnanců našeho ministerstva. V posledním ročníku ankety Český slavík se umístila na 40. místě a podle předvedeného výkonu to určitě nebude nejvyšší příčka, které ve své rozbíhající se kariéře dosáhne.

Vynález Marcely Fejtové a jejího bratra přispěje ke zkvalitnění života handicapovaných Sourozenci Fejtovi: Naše zařízení bude cenově dostupné

Když jsme přemýšleli, koho z osobností představit na začátku nového roku, padla volba na sourozence Marcelu a Jana Fejtovy. Tito novátoři z pražského Českého vysokého učení technického vyvinuli přístroj, který umožňuje ovládat počítač pohybem očí. Jejich vynález – I4Control® – výrazně přispěje ke zlepšení životních podmínek handicapovaných a ke snazší diagnostice různých onemocnění. Práce sourozenců byla oceněna Zvláštní cenou Česká hlava 2004 a Marcela Fejtová je nominována na Vědce roku 2004 v prestižní anketě deníku Lidové noviny.



Ing. Marcela Fejtová

Jak jste přišli na nápad vytvořit přístroj, který umožní ovládat počítač pomocí očí?

Marcela: Kdysi jsem četla článek o tom, že u motoricky handicapovaných lidí jsou jako poslední postiženy svaly kolem očí. To byl pro nás první impuls zamyslet se nad tím, jak postiženým umožnit pomocí očních pohybů, které ještě zvládají, ovládat kurzor na počítači. Navíc pracujeme v Gerstnerově laboratoři ve skupině zabývající se bioky-

bernetikou, což je mezní obor mezi technikou a medicínou, takže naši práci je vymýšlet postupy, které by měly být užitečné pro diagnostiku, terapii či jako technická pomůcka.

Váš systém I4Control® je novou metodou sledování pohledu. V čem spočívá jeho výjimečnost?

Marcela: Systém měření pohybu očí je celá řada. Základní principy jsou známy už od poloviny minulého století. Byly využívány hlavně v dia-

gnostice, navíc reakce oka vypovídají o řadě životních funkcí, a proto se jeho pohyby hojně v medicíně zkoumají. Dřívější metody vyžadovaly fixaci hlavy, aby bylo možné zjistit, jakým směrem došlo k vychýlení oka. My jsme místo toho dali malou kamerku přímo na hlavu člověka, konkrétně jsme ji umístili na obrubu brýlí, které kopírují pohyb hlavy.

Jan: Každý systém měření pohybu očí je něčím unikátní. Přístroje jsou většinou vyráběny ve vyspělých zemích a stojí řádově 1,5 milionu korun, a to mluvíme o starších modelech se slevou. Výhodou našeho zařízení je, že by mělo být cenově dostupné pro lidi, kteří ho

opravdu potřebují. A nejen to. Na rozdíl od jiných přístrojů je snadno přemístitelné, nejsou problémy s jeho instalací a každý se ho naučí brzy používat.

Pokračování na straně 2



Ing. Jan Fejt

REAKCE

Česká republika má poměrně malý podíl lidí žijících v chudobě, a tak by to mělo zůstat

Musí nejdříve všichni „zchudnout“, aby později někteří zbohatli?

Se zájmem jsem si přečetl článek v nejmenovaných novinách o tom, jak je potřeba udělat reformy pod heslem: Čím dříve, tím lépe. Už sám název evokuje cosi, co jsme už v nedávné minulosti slyšeli na téma „Čím rychlejší a radikálnější reforma, tím rychleji se naše ekonomika uzdraví“. V mnoha směrech se česká ekonomika z této „léčby“ vzpamatovává dodnes.



Jiří Hofman

Je to však jen variace na to tak dobře známé – teď ještě pár kroků a pak už jsme ve vysněném ráji a bude nám všem dobře. Tentokrát se jen potřebujeme zbavit toho rozchazovacího sociálního státu a zbavit se těch, kteří ho zneužívají, a bude nám fajn. Kdybychom měli soudit jen z běžné, bylo by možné si po přečtení článku jen povzděchnout, jak mnoho se dá napsat na tak malém prostoru. Nemá snad ani cenu všechno vyvracet...

Můžeme se i pozastavit nad

tím, že zde zaznívají myšlenky, pro které není opora ani ve vládním prohlášení, a už vůbec ne v programu strany, která pana místopředsedu do vlády nominovala. Až dosud sociální demokracie školně zásadně odmítala, najednou se dozvídáme, že by to vlastně nic tak asociálního nebylo. Znamená to snad, že od příštího školního roku se ho už můžeme dočkat, anebo je to jen akademická diskuse a s ní i potvrzení toho, že tato vláda mluví pokaždé jinou řečí?

Hodně odvážné je např. tvrzení, že ten, kdo nechce pracovat, si na sociálních dávkách vydělá stejně jako ten, kdo pracuje. Takový fakt neprokazují žádné propočty. Naopak ze všech vychází, že kdo pracuje, je na tom vždy lépe než ten, kdo žije jen ze sociálních dávek. Možná to tak někdy nevyjde, ale lidé, kteří žijí jen ze sociálních dávek, si žijí lépe v případě, že mají ještě další dodatečný příjem. Bud' ilegální práci nebo jim vypomáhají rodiče či prarodiče. Případně dotyčný žije na úkor toho, že neudrží svůj byt, domek atd.

Budme proto seriózní a hledejme opravdu věcné argumenty, anebo uveďme takové propočty, které mohou taková tvrzení dokumentovat.

Nesporně zajímavá je i úvaha o tom, zda má být penzijní systém v režii státu. Ze by už nyní bylo rozhodnuto o tom, že tato vláda změní dosavadní systém státem garantovaného průběžného systému a že by už přešla na pozici privatizace penzijního systému? Má to snad být nové zadání pro práci expertní skupiny?

Také zamyšlení nad tím, že daně by měly být přiměřené kvalitě státem nabízeného sociálního systému, provokuje k dalším úvahám. Jistě to totiž platí i opačně – čím horší kvalita sociálního státu, tím nižší daně. To nepochybně v evropské praxi platí. Empirické studie OECD to prokazují velmi jednoznačně – čím jsou daně v dané zemi nižší (měřeno tzv. daňovou kvótou), tím má taková země větší podíl chudých lidí.

Zatím je to tak, že právě Česká republika má mezi zeměmi EU nejmenší podíl chudých – jen 8 %. Naopak Slovensko, které nám dává mnoho našich liberálních ekonomů za vzor, je v čele zemí EU s podílem lidí žijících v chudobě. V roce 2002 žil každý pátý tamní obyvatel v bídě. Myslí si ti, kteří tam vidí vzor pro české reformy, že za uplynulá dva roky



Je pro nás Slovensko správným příkladem?

FOTO: ARCHIV REDAKCE

tento podíl poklesl či vzrostl?

Nic proti úvahám na různá témata. Pokud však chceme některé věci navrhovat, snad by bylo dobré je také doložit a nepouštět se jen do obecných argumentů, které nakonec skončí tím nejobyčejším – čím dříve začneme s reformami, tím dříve se bude mít každý občan lépe. Pokud tu zbudou jen trosky sociálního státu navrhované v těchto úvahách, pak ani tato omšelá,

nic neříkající a tolik omílaná fráze platit nebude. Obecně platí, že není velký problém pod heslem radikálních reforem značně rozšířit počet lidí žijících na hranici biedy, ale pak je takřka nemožné ten stav napravit. Má smysl šetřit, ať to stojí, co to stojí, i za cenu narušení sociální soudržnosti se všemi důsledky, jako je růst netolerance a závisti až po narušení mezigenerační solidarit? Kdyby řešení o zadlužování

budoucích generací a plynutvém sociálním státu byla tak pravdivá, jak jsou mnohdy veřejnosti prezentována, musely by původní státy Evropského společenství vyhlásit státní bankrot. Česká republika má totiž jeden z nejmenších veřejných dluhů v EU. Deficity státního rozpočtu jsou dány jinými faktory než sociálními transfery.

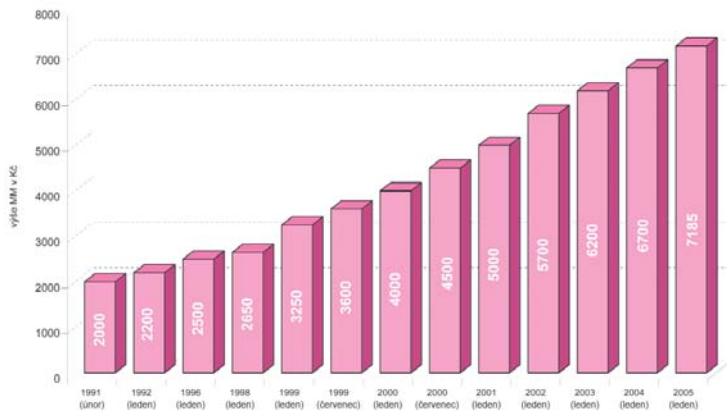
JIŘÍ HOFMAN

NÁMĚSTEK MINISTRA PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Jak se zvýšila minimální mzda - vývoj minimální mzdy

Dokončení ze strany 1

Zvýšení minimální mzdy by nemělo mít podstatnější vliv na zaměstnanost rizikových skupin občanů a nemělo by znamenat pro většinu zaměstnavatelů neúnosnou mzdovou nákladovou zátěž, neboť od roku 2003 se v rozhodujících odvětvích podnikatelského sektoru vyvíjí příznivě produktivita práce a její dynamika dostatečně převyšuje nárůst reálných mezd.



Informační kancelář se osvědčila

Za čtyři měsíce roku 2004 se Informační kancelář MPSV (IK) stala místem, na které se občané často obražili. Od začátku září, kdy byl zaveden k zkušebnímu provozu, do konce minulého roku osobně využilo služeb IK celkem 175 občanů a zástupců institucí. Pracovník IK vyřídil přibližně 500 telefonických a 113 písemných dotazů.

Od 1. října 2004 zajišťuje informační kancelář tzv. konzultační dny. Rok 2004 se vyznačoval vysokým zájmem ze strany veřejnosti. Celkově v tyto dny navštívilo MPSV 823 občanů (od 1. 10. do 31. 12. 2004 – 254). Nejvíce dotazů se týkalo pracovní právní problematiky (34 %), důchodů

(21 %) a dále pak sociální politiky (19 %), mzdové problematiky (7,9 %), sociálního pojištění (5,22 %), úřadů práce (4,67 %), posudkové služby (4,17 %) a rodinné problematiky (2,37 %).

V roce 2005 budou konzultační dny probíhat stejně jako v roce 2004 – každou středu od 14.00 do 16.30 hodin.

Informační kancelář také navázala velmi dobrou spolupráci s několika nestátními neziskovými organizacemi, jako je např. sdružení Proszak či Informační centrum sociální pomoci KONTAKT. Společně s těmito subjekty se MPSV snaží poskytovat kvalitnější a komplexnější služby občanům.

Poradna

Souhlas s PRACOVNÍ CESTOU



Měl bych dotaz, jak si vysvětlit formulaci v zákoníku práce, že pracovník má souhlasit s vysláním na pracovní (služební) cestu. Zaměstnavatelé to řeší tím, že formulaci o souhlasu s pracovní cestou dají do pracovní smlouvy, a pak, až vás někde pošlou, argumentují tím, že jste předem souhlasil (jinak by vás do zaměstnání ani nepřijali). Mysleli zákonodárci, že s každou cestou se má žádat souhlas zvlášť? Co když mi vysláním na služební cestu vznikne škoda (nevyužití vstupenky; neúčast na kurzu, který si platím sám, apod.)?

Podle ustanovení § 38 odst. 1) zákoníku práce se rozumí pracovní cestou časově omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu, je-li tato podmínka dohodnuta v pracovní smlouvě. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal. Vyslání zaměstnance na pracovní cestu je tedy vázáno na jeho souhlas zakotvený v pracovní smlouvě. Pokud by tomu tak nebylo, šlo by o nucení zaměstnance k práci, ke které se – z hlediska místa výkonu práce – nenabídl.

Jakým způsobem bude tento souhlas zaměstnancem udělen, respektive jakým způsobem bude dohoda o vyslání zaměstnance na pracovní cestu uzavřena, je věcí smluvních stran - účastníků pracovní smlouvy. Souhlas může být dán buď univerzálně, nebo s určitým

tým omezením, například jen na určité dny v týdnu či na vyslání v rámci určitého kraje či v rámci České republiky. Souhlas může být rovněž podmíněn dalším souhlasem s každou konkrétní pracovní cestou, podle situace zaměstnance a možností zaměstnavatele.

Rozsah uděleného souhlasu zaměstnance (tzv. možnost univerzálního využití zaměstnance) by se měl promítnout i do mzdového ohodnocení tohoto zaměstnance, na což mnozí zaměstnavatelé zapomínají. Existují zaměstnání a profese, kde vyslání zaměstnanců na pracovní cesty je běžnou součástí výkonu jejich práce, a naopak zaměstnání, kde jde o ojedinělé výjimky.

Argument, že pokud by zaměstnanec nesouhlasil s vysláním na pracovní cestu, nebude přijat do pracovního poměru, neobstojí, neboť každý má právo na svobodnou volbu zaměstnání a povolání. Náhradu škody – např. cenu propadlých vstupenek na kulturní představení, neúčast na školním vyučování apod. – není zaměstnavatel v případě vyslání zaměstnance na pracovní cestu povinen zaměstnanci hradit. V obdobných případech jde o zcela běžné riziko neúčasti, které může být zapříčiněno i soukromými důvody.

Invalidní důchod a možnost příjvůdku

Jsem poživatel plného invalidního důchodu. Za jakých okolností si mohu přivýdělat (výše příjvůdku, četnost apod.), aby mi nebyl invalidní důchod odebrán, a jak mi budou vyměřeny odvody na sociální pojištění? Jak bude tato situace vypadat, když budu mít živnostenský list?

U plného invalidního důchodu se výdělečná činnost poživatele tohoto důchodu nepředpokládá. Souběžného nároku na výplatu plného invalidního důchodu s příjmem z výdělečné činnosti však je možný, neboť zákon o důchodovém pojištění tento souběž nezáklazuje ani nijak specificky neupravuje. Obecně lze říci, že poživatel plného invalidního důchodu je schopen výdělečné činnosti v rozsahu zbylé schopnosti výdělečné činnosti určené mírou poklesu této schopnosti.

Osoba, která je zaměstnancem, to znamená, že je účastna nemocenského pojištění podle zákona o nemocenském pojištění zaměstnanců, musí platit pojistné na sociální pojištění ze zápočítatelných příjmů. Pro poživatele důchodu neplatí žádná výjimka z podmínek účasti na nemocenském pojištění a ani z podmínek placení pojistného na sociální zabezpečení. Znamená to, že je nerozhodné pro tyto účely, zda zaměstnanec je, či není důchodcem.

Ani v účasti na nemocenském pojištění OSVČ a v placení pojistného na nemocenském pojištění není rozdíl, zda OSVČ je či není

důchodcem. Nemocenské pojištění OSVČ je však dobrovolné, vzniká na základě přihlášky k tomuto pojištění. Poživatelé důchodu se zpravidla k nemocenskému pojištění OSVČ nepřihlašují.

Náležitosti výpovědi

Mám na vás skromný dotaz. K 31. srpnu bych chtěl ukončit se svým zaměstnavatelem pracovní poměr výpovědí. Kdy bych mu ji měl asi tak předat a jaké náležitosti by tento dokument měl mít, aby byl platný?

Pracovní poměr je možno ukončit ve vašem případě buď dohodou, či výpovědí (§ 42 zákoníku práce – dále jen ZP). V případě dohody (§ 43 ZP) se zaměstnanec dohodne se zaměstnavatelem a pracovní poměr skončí k určitému dni. Dohoda se uzavírá písemně.

Výpověď (§ 44 ZP) musí být písemná a doručena druhému účastníku, jinak je neplatná. V tomto případě činí výpovědní doba (§ 45 ZP) dva měsíce od následujícího měsíce (např. výpověď byla doručena 15. 1. 2005, výpovědní doba poběží od 1. 2. 2005 do 31. 3. 2005).

Příplatek k důchodu pro politické vězně

Byl jsem politický vězeň v letech 1948-1954. V tisku jsem se dočetl, že politickým vězňům by měl být vyplácen příspěvek k důchodům. Chtěl bych vědět, zda je to pravda, a pokud ano, tak vás prosím o bližší informace.

Ano, vláda tuto skutečnost projednala a vydala nařízení č. 622/2004, Sb. ze dne 24. listopadu 2004 o poskytování příplatku k důchodu ke zmírnění některých křivd způsobených komunistickým režimem v oblasti sociální. Lidé odsouzení v období komunistického režimu mají od Nového roku nárok na příplatek k důchodu. Za každý započatý měsíc věznění dostanou 50 Kč, vdovy a vdovci po těchto lidech pak 25 Kč.

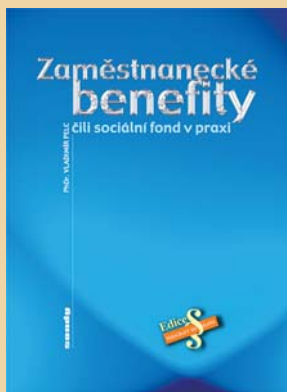
Příplatek 50 Kč k důchodu náleží občanům České republiky, kteří byli v období komunistického režimu z politických důvodů odsouzeni k trestu odnětí svobody. Trest alespoň zčásti vykonali, později byli rehabilitováni a nyní z českého důchodového pojištění pobírají starobní nebo plný invalidní důchod. Nárok na příplatek 25 Kč mají i vdovy či vdovci, kteří po vězněných osobách pobírají z českého důchodového pojištění vdovský či vdovecký důchod. Příplatek bude pravidelně valorizován.

O příplatek je třeba požádat písemně. Podrobnější informace získáte na webových stránkách ČSSZ na adrese www.cssz.cz/duchodove/pripl_pol_vezn.asp.

Kaleidoskop

ZAMĚSTNANECKÉ BENEFITY

Sociální fond je významný institut s pracovní právními, daňovými a odvodovými souvislostmi, jenž se v podnikatelské sféře stále více používá. Právě z něho plynou pro zaměstnance nejrůznější plnění, jež se někdy označují jako benefity. Exkluzivní publikace Zaměstnanec benefity čili sociální fond v praxi autora Vladimíra Pelce, jediná na českém trhu, řeší praktické otázky tvorby sociálního fondu v podnikatelské sféře včetně výhodných daňových a odvodových režimů. Objednat si ji můžete na adrese: Nakladatelství SONDY, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3 nebo telefonicky na čísle 234462319, popř. faxem na 234462313 či e-mailem na sondy-odbyt@cmkos.cz.



NEJVÍCE NÁS ZAJÍMÁ PRÁCE V ZAHRANIČÍ

Na občanské poradny se už déle než rok můžeme obracet s otázkami týkajícími se života v Evropské unii. Podle Asociace občanských poraden se dotazy nejčastěji týkají pracovní právní oblasti (práce v zahraničí, odvody pojištění, nároky na dávky). Na internetových stránkách www.obcanske-poradny.cz je speciální sekce věnovaná Evropské unii, ve které jejich návštěvníci naleznou základní informace o právu v EU, o volném pohybu osob, odkazy na další zajímavé internetové stránky věnující se problematice EU a v nejbližší době by měla být zprovozněna i sekce „Sociální dávky v EU“.

NEMÁTE JEŠTĚ DIÁŘ NA NOVÝ ROK?



Pokud jste si ještě nestihli pořídit kalendář na nový rok, kupte si diář vydaný občanským sdružením Máme otevřeno, které pomáhá lidem s postižením. Pomůžete dobré věci, a navíc se můžete dočíst o tom, jak je to doopravdy s mýty a realitou, které obklopují svět lidí s postižením. Diář je doplněn uměleckými fotografiemi Petra Králíka. Cena diáře je 169 Kč (+ 56 Kč dobírka). Diář si můžete objednat na www.mameotevreno.cz nebo koupit osobně na adrese občanského sdružení: Chodská 21, Praha 2 nebo v kavárně Vesmírna, Ve Smečkách 5, Praha 1.

SE ZAMĚSTNÁNÍM JSME VĚŠINOU SPOKOJENI

Před nedávnem byl proveden Centrem pro výzkum veřejného mínění průzkum, jak jsme spokojeni se svým zaměstnáním. Bylo dotázáno více než tisíc občanů starších 15 let a z výsledku vyplývá, že celkem 81 % Čechů a Moravanů je se svým zaměstnáním spokojeno. Spokojenost se svým zaměstnáním vyjadřovali častěji lidé s dobrou životní úrovní, dotázaní s vysokoškolským vzděláním (s prací je spokojeno dokonce 93 % z nich) a osoby samostatně výdělečně činné. S využitím svých odborných znalostí jsou spokojeny tři čtvrtiny respondentů, stejný počet hodnotí svoji práci jako zajímavou.

Proces ověřování nároků na tzv. rodinné dávky v EU a nejčastější chyby

Co jsou to E-formuláře a k čemu slouží

Vstupem do EU začala v České republice platit nařízení Evropského společenství, která jsou základními právními předpisy Evropské unie a jsou přímo aplikovatelná v každém členském státě. V oblasti dávkových systémů sociální ochrany (v ČR především systém státní sociální podpory) se jedná o Nařízení č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství (dále jen „Nařízení“) a některé další právní předpisy.

Na základě těchto právních předpisů může každá osoba pracující jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná v jiném členském státě, než je stát jejího trvalého bydliště, požádat v tomto státě o tzv. rodinné dávky.

Pro ověřování plnění podmínek nároku na příznání dávek dle Nařízení se kromě tiskopisů, které požadují národní právní řády, používají tzv. E-formuláře. E-formuláře jsou tištěny ve všech jazykových členských státech EU a každá oblast sociálního zabezpečení má svou vlastní číselnou řadu. Pro rodinné dávky je určena řada E-400. V zájmu co možná největší srozumitelnosti a jednoduchosti jsou formuláře unifikované, ve všech jazykových mutacích identické. Při koordinaci rodinných dávek jsou nejčastěji používány následující E-formuláře:

- **Formulář E-401** – Potvrzení týkající se skladby rodinných příslušníků pro účely příznání rodinných dávek.
- **Formulář E-411** – Žádost o informace o nároku na rodinné dávky v členských státech, kde rodinní příslušníci bydlí.

Oba formuláře mají část A (žádost o potvrzení), kterou vyplňuje kompetentní instituce

odpovědná za vyplnění rodinných dávek v členském státě, v němž žadatel pracuje, a která si přeje zjistit potřebné informace. Po vyplnění části A formuláře zašle zahraniční úřad formulář příslušné instituci podle místa bydliště žadatele a jeho rodinných příslušníků, a to přímo nebo prostřednictvím státního orgánu určeného v Nařízení. Tato instituce pak vyplní a potvrdí část B příslušného formuláře (potvrzení). Potud je postup při vyplňování obou formulářů stejný. Rozdílné jsou však instituce kompetentní k ověřování jednotlivých formulářů.

Formulář E-411 ověřují v ČR úřady práce, resp. jejich pracoviště státní sociální podpory, v Praze úřady městských částí. Pokud zahraniční úřad žádající o informace nezná svůj protějšek v ČR, zašle formulář E-411 státnímu orgánu, kterým je Ministerstvo práce a sociálních věcí. To pak předá tiskopis příslušnému úřadu práce.

Nejčastější chybou, která se u tohoto formuláře vyskytuje, je skutečnost, že u žadatele a jeho rodinných příslušníků (v bodě 1 a 2 části A) nejsou uvedeny adresy bydliště těchto osob v České republice. Z tohoto důvodu nelze zjistit příslušný úřad práce, který má formulář potvrdit, a tiskopis se



zasílá zpět zahraničnímu úřadu k doplnění údajů. Dalším častým nedostatkem je zaslání formuláře pouze v jediném originále. Pokyny k vyplnění tiskopisu jasně stanoví povinnost zaslat dvě kopie. Méně frekventovaným pochybením je neuvedení názvu a adresy zahraničního úřadu, který o informace českou stranu žádá, a neověření formuláře formou otisku razítka a podpisem příslušného pracovníka zahraničního úřadu (bod 5 části A formuláře).

Formulář E-401 potvrzuje přímo Ministerstvo práce a sociálních věcí, odbor sociální politiky. Protože formulář nelze kvůli složitosti procesu ověřování uváděných údajů potvrdit na počkání, doporučujeme zaslat formulář doporučeně na adresu našeho ministerstva a v adrese uvést i zmiňovaný odbor sociální politiky. I u tohoto typu formuláře se často setkáváme s nedostatky, které znemožňují jeho brzké potvrzení. Nejčastěji opakovanou chybou je neuvedení názvu

a adresy zahraničního úřadu, který o potvrzení údajů žádá (bod 5 části A formuláře). U tohoto formuláře – jako snad u jediného E-formuláře vůbec – chybí v bodě 5 části A požadavek na ověření formuláře formou otisku razítka dotazujícího se zahraničního úřadu. Odbor sociální politiky MPSV však bez otisku razítka nemůže formulář potvrdit a zasílá jej zpět k doplnění. Dalším opakujícím se nedostatkem je neuvádění adresy místa bydliště žadatele a jeho rodinných příslušníků v ČR (bod 1 a 2). V bodě 3 se uvádějí pouze osoby (kromě manžela a dětí), které žijí se žadatelem ve společné domácnosti, např. druh/družka, rodiče žadatele apod. V bodě 4 se pak vypisují rodinní příslušníci, pro které je o dávky žádáno (dětí žadatele).

Závěrem je třeba podotknout, že uvedené formuláře budou v 1. čtvrtletí 2005 změněny a způsobem požadavků nových členských států Evropské unie.

Mgr. MONIKA MALÍKOVÁ

ODDĚLENÍ METODIKY DÁVKOVÝCH SYSTÉMŮ

Skončil twinningový projekt zapojování České republiky do systému EURES

Němci nám pomáhali s EURESem

Po přistoupení ČR k Evropské unii mohou i naši občané využívat výhod systému EURES v rozsahu, který umožňují přechodná období pro přístup českých pracovníků na trh práce jednotlivých členských zemí EU/EHP. Při zapojování ČR do sítě EURES pomáhali praktickými radami a zkušenostmi partneři z Německa, a to v rámci twinningového projektu PHARE.

V polovině prosince proběhla závěrečná konference v hotelu Novotel Praha City, na které zástupci z české i německé strany

zhodnotili úspěšnost projektu. Náměstek ministra práce a sociálních věcí Čestmír Sajda zdůraznil, že hlavním výsledkem projektu



Na závěrečné konferenci Twinning EURES se představili všichni čeští EURES poradci

FOTO: TOMÁŠ REZEK



Česká EURES manažerka Věra Kolmerová

FOTO: TOMÁŠ REZEK

jsou především získané zkušenosti a navázaná osobní přátelství. My jsme se tak stali první zemí z nových členských států, která byla technicky připojena do celoevropské poradenské a informační sítě EURES napomáhající volnému pohybu pracovníků v rámci Evropského hospodářského prostoru.

V rámci projektu bylo vyškolen 15 EURES poradců, 2 specialisté na informační technologie, kteří by se měli starat hlavně o informační portál na webových stránkách www.portal.mpsv.cz/eures, sepsány 4 manuály a 2 příručky. Při studijních cestách a na seminářích se mohli čeští manažeři a poradci systému EURES seznámit s fungováním podobného systému v Německu a ve Švédsku.

Českou EURES manažerkou je paní Věra Kolmerová. Podle jejích slov je díky twinningovému projektu dnes na každém úřadu práce tzv. kontaktní osoba, která zájemcům vysvětlí alespoň základní informace o systému EURES. V každém kraji je pak vždy jeden EURES poradce, který by měl zodpovědět složitější otázky a poradit podle konkrétní situace. Během následujících tří let bude probíhat zkušební provoz, během něhož se ukáže, zda stávající počet kontaktních osob a poradců je dostačující.

Předplatné jen za cenu poštovního a balného!

Práce & sociální politika

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednáváme předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:

Příjmení a jméno:

Ulice a č. p.:

PSČ, obec:

Telefon: E-mail:

Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Podpis, příp. razítko

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

Časopis Národní pojištění nepostradatelný pomocník ve vaší práci

Odborný měsíčník Národní pojištění vydává Česká správa sociálního zabezpečení. Přináší aktuální informace z problematiky pracovního práva, důchodového, nemocenského a zdravotního pojištění, lékařské posudkové činnosti, dávek státní sociální podpory a sociální péče. Přibližuje nové zákony, vyhlášky či nařízení vlády. Poskytuje také důležité statistické údaje, závěry z kontrolní činnosti, stejně jako informace o mezistátních smlouvách o sociálním zabezpečení či o programech Evropské unie. Nedílnou součástí každého čísla jsou oblíbené konzultace, ve kterých na dotazy čtenářů odpovídají přední odborníci z dané oblasti. Přehled o práve vydaném čísle, text nejdůležitějších článků a objednávací lístek

získáte také na webových stránkách www.cssz.cz.

Předplatné pro rok 2005 činí 606 Kč.

Blíže informace o předplatném: Redakce časopisu Národní pojištění Česká správa sociálního zabezpečení Křížová 25, 225 08 Praha 5 tel./fax: 257 062 884, e-mail: nar.pojisteni@cssz.cz, www.cssz.cz

BMSS-START, s. r. o., Starodubečská 43/9, 107 00 Praha 10-Dubeč, tel./fax: 271736695, e-mail: info@bmss.cz

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Národní pojištění

ODBOBNÝ MĚSÍČNÍK

Důchodové systémy v Evropě

Přehled o příjmech a výdajích OSVČ

Telematika sociálního zabezpečení v EU

2005

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

objednávky předplatného na bezplatné telefonní lince: 800 10 44 10
nebo žádejte u svých trafikantů!

Lidovou moudrostí proti nemocem

přírodní lékař

• PROSINEC 2004 • Ročník 2 • Měsíčník

Zdraví z přírody:
Malárie, varovná hrozba
pro cestovatele

Muži roku žijí zdravě



Zdraví z přírody

Co o vánocích (už) nevíme...

Téma:

**Jak si zpříjemnit svátky
a posílit zdraví**



Petra Špindlerová

Rodinná pouta

Kojením proti
leukémii



Práce & sociální politika

Předplatné

jen za cenu
poštovního a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince

800 10 44 10

Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně

pokrytí 70 % území ČR

distribuce přímo do schránek

nejlevnější inzerce

Info telefon: 224 816 821, mobil: 777 206 610



member of

FD FINANCIAL DYNAMICS
BUSINESS COMMUNICATIONS

netk@fe internet

@ www
@ wifi
@ email

Na Poříčí 8 - ve dvoře

PŘEDSTAVUJEME

Cílem pobytu v ústavu je usnadnit klientům návrat k duševní i tělesné výkonnosti

V Chrlicích pomáhali nevidomým už za první republiky



K zařízením, jejichž zřizovatelem je naše ministerstvo, patří Ústav sociální péče v Brně-Chrlicích. Je určen pro denní, přechodný nebo celoroční pobyt zrakově postižených lidí starších 18 let. Klienti zde mohou využívat služeb rehabilitačního a rekvalifikačního centra, základní sociální rehabilitace, oddělení přímé péče a pracovní terapie.

Z HISTORIE



Na konci první světové války koupil Spolek péče o slepé v zemi Moravskoslezské zanedbaný lovecký zámek brněnského arcibiskupa v Chrlicích a zbudoval v něm pracovní ústav slepých. Od samého počátku byla péče zaměřena na pracovní výchovu, v té době na košíkářské a kartáčnícké výrobky. V roce 1946 přešel ústav pod správu státu, postupně se změnil charakter pracovního ústavu na podobu domova důchodců a problematika péče o nevi-

domé postupně ustoupila do pozadí. Po rozpadu federace bylo nutno v České republice nahradit ztrátu obdobného zařízení s celostátní působností, které bylo v Levoči. Ministerstvo práce a sociálních věcí se rozhodlo pro celkovou rekonstrukci a dostavbu ústavu v Chrlicích a v letech 1996 až 2002 proběhla náročná přestavba za plného provozu. Zařízení má v současné době 120 lůžek. K dispozici jsou moderně vybavené jednolůžkové a dvojlůžkové pokoje se sociálním zařízením.

Zdravotní služby

Zdravotní péče je poskytována všem klientům podle jejich potřeby. Při vstupních prohlídkách je stanoven krátkodobý i dlouhodobý léčebný a rehabilitační plán v souladu s potřebami a aktuálním zdravotním stavem klienta. Činnost zdravotního úseku je zaměřena nejen na provádění výkonů a ošetření, průběžnou léčbu nebo komplexní rehabilitaci, ale nedílnou součástí je i prevence dalších možných somatických onemocnění nebo psychických poruch.

Zdravotní rehabilitace

Ústav má nové zdravotně rehabilitační oddělení. Jeho moderní vybavení poskytuje zrakově postiženým možnost nejen kvalitní poučovací rehabilitace,

ale např. i kondiční cvičení pod odborným dohledem. Postiženým s kombinovanými chronickými či akutními vadami pomáhá tyto bolesti odstranit magnetoterapie, ultrazvuk či laser. Další neméně důležitou součástí rehabilitace je solux, solárium, lavatherm a horské slunce. K hojně užívaným procedurám mimo jiné patří vířivka, subakvální masáž, perličková a uhlíčitá koupel.

Rekvalifikace



ní výkonnosti, a tak jim umožnit, aby se stali platnými členy společnosti. Systematické předávání zkušeností a návčiv speciálních dovedností probíhá v sociálně rehabilitačních kurzech, o jejichž nabídce jsou klienti ústavu průběžně informováni. Jedná se většinou o dlouhodobé kurzy, které probíhají půl roku až rok. Tato nabídka kurzů se týká nejen klientů zrakově postižených, ale i dalších klientů, kteří v zařízení našli domov, tj. klientů sluchově postižených, hluchoslepých, klientů s mentálním postižením a multihandicapovaných klientů.

Asistenční služby klientům

Asistenční služby poskytují terapeutky na úseku Přímé péče klientům formou individuálních a skupinových terapií. Pracovnice tohoto úseku mají péči o klienty rozdělenou tak, že každá je klíčovou terapeutkou jednoho oddělení. Jejich činnost vyplývá z potřeb a zájmů klientů, míry jejich samostatnosti a zdravotního stavu. Přístup terapeutek je komplexní, zasahuje do všech složek jejich osobnosti - biologické, sociální, psychické i duchovní.

Další terapie a jiné aktivity

Ergoterapie je libovolná, pro klienta vhodně zvolená tělesná nebo duševní činnost, která je vykonávána pod lékařskou supervizí. Má léčebnou hodnotu, napomáhá návratu nebo náhradě ztracených funkcí, zabraňuje zhoršení a umož-

ňuje zlepšení celkového stavu klienta. Ergoterapie využívá nejen práci v užším smyslu slova, ale také jakoukoliv pro klienta smysluplnou činnost, přičemž působí jako prvek léčebný a zároveň jako prvek resocializační. Při správném vedení je i vhodnou formou psychoterapie. V pracovní terapii mají klienti možnost osvojit si různé praktické i teoretické dovednosti v rámci 4 ergoterapeutických dílen - keramické, textilní, kartonážní a košíkářské.



Od července loňského roku mají klienti ústavu k dispozici dva vodičí psy a jednoho dalšího psiho mazlíčka.

Ústav také vydává svůj vlastní časopis s názvem Zornička, a to i ve zvětšené a zvukové podobě. Přispěvky jsou většinou prací klientů ústavu.

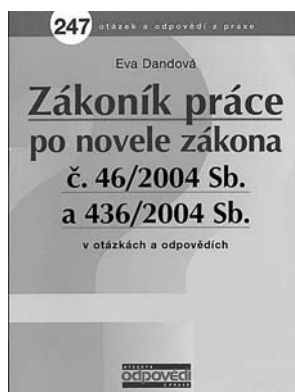
Neměli bychom zapomenout ani na zdejší pěvecký sbor, který pohostinsky vystupuje v dalších ústavech, penzionech a domovech důchodců.

KONTAKT: ÚSTAV SOCIÁLNÍ PÉČE PRO ZRAKOVĚ POSTIŽENÉ V BRNĚ - CHRILICÍCH, CHRILICKÉ NÁMĚSTÍ 2, 643 00 BRNO, TEL.: 545 558 127, 545 558 166, WWW.USPCHRILICE.CZ

Křížovka

Současná koaliční vláda si plně uvědomuje, že deficitní směrování státního rozpočtu je nutné omezit. Svými reformami se snaží rozumnou cestou uzdravit veřejné finance tak, aby nedocházelo ke zbytečnému plýtvání penězi, ale aby zároveň nedošlo ke zhoršení sociální situace těch, kteří jsou z objektivních důvodů na sociálních dávkách závislí. 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk ŠKROMACH k tomu říká: (viz tajenka)

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu vydavatelství našich novin do konce ledna. Pro jednoho z luštitelů se správnou tajenkou je připravena výhra: publikace Zákoník práce po novele zákona č. 46/2004 Sb. a 436/2004 Sb. v otázkách a odpovědích autorky Evy Dandové. Knihu vydalo nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o., v edici Otázky & odpovědi z praxe. Jak už název i zařazení do edice napovídá, kniha má formu otázek a odpovědí. Ty jsou zaměřeny tak, aby se co nejvíce dotýkaly nejčastějších problémů při výkladu zákoníku práce a při jeho aplikaci v praxi a srozumitelně je objasnily.



Tajenka z minulého čísla: „...mají živnostenský list na vedlejší činnost.“ Studentský slovník „Cambridge Learner's Dictionary“ a CD „Anglické poslechy efektivně - 1. díl“ získává pan Petr Sýkora z Prahy 9. Gratulujeme.

Pomůcka: Aton, it, malpa	Štápota	Seřizovat	Anglické zájmeno	Knedlíček	Vymřelý kočovník	Popěvek	Ďělovská kyselka	Stepní hlodavec	Název tinktury	Rybnářská síť	Svršková useň	Zvuk trubky	Údaj na dopise	Básník (zastar.)	Vozidla
Výměšek žiáz					Ústí řeky					Stupeň vývoje					
1. díl tajenky					Ženské jméno					Lehké vanutí					
Předložka			Kiplingův had			Brazílský Indán						Pysk			
Bavlněná tkanina			Velký ořeš	Čapkovo drama		SPZ Rokycan	Egyptský bůh				Vytčený cíl				
Část molekuly				Leník	365 dní		Část rostliny	Rímských 499			Cíp kabátu			Alrický čáp	Jižní plod
	Chemický prvek	Srbská čepice			Nástraha			Citost. úlevy		SPZ Olomouce		Barva na vejce			
Alrická dřevina		Předpis				Pryč				Druhá tráva		Lovčiny ústí			
Štáva				Karetní hra		Druh opice			Obilnina			Belgické lázně		Andizem (zkratka)	Útok
				Pobídka					Lyže (zastar.)						
SPZ Třebíče			Korálový útes				Smyčky				Vládece pekla				
			Značka Indie				Otec (nřizně)				SPZ Olomouce				
Zeyerův hrdina					2. díl tajenky									Plášť beduína	
Indický rejsek					Francouzský komik				Zlý skřítek					Oddělená část	

Leonardo da Vinci pomáhá najít nová řešení problematiky nezaměstnanosti

Inspirující zkušenosti ze Skotska

V povědomí státních institucí včetně úřadů práce je zatím málo rozšířena zkušenost s využíváním programu Leonardo da Vinci jakožto iniciativy podporující vzdělávání širokého spektra cílových skupin, počínaje studenty a mladými absolventy škol bez praxe až po manažery institucí, poradce, lektory či učitele. Díky programu Leonardo da Vinci měla skupina osmi odborných pracovníků Úřadu práce ve Frýdku-Místku možnost navštívit v září loňského roku Skotsko.

Problémy s nezaměstnaností, které jsou v současnosti na severu Moravy velmi palčivé, byly před několika lety podobně aktuální právě ve Skotsku, a místní organizace mají tudíž řadu zkušeností s jejich překonáváním, a to včetně využívání finanční pomoci Evropské unie.

Stěžejní část realizace projektu, tedy pracovní pobyt určených specialistů úřadů práce ve Skotsku, byla postavena na získání zkušeností, poznatků, informací a inspirujících příkladů skotských institucí působících v oblasti severního Lanarkshiru.

Našími partnerskými organizacemi byly North Lanarkshire Council, Job Centre Plus, Scottish Enterprise Lanarkshire, Careers Scotland, Motherwell College a Routes to Work Ltd. Všechny instituce poskytují služby jak klientům, kteří hledají práci nebo potřebují poradenskou péči, tak i firmám a zaměstnavatelům.

Nejširší spektrum služeb nabízí North Lanarkshire Council (NLC), jehož působnost a roz-

sah činností se dá přirovnat k našim krajským úřadům. V NLC bylo možno se inspirovat především dlouholetými zkušenostmi s realizací speciálních výcvikových programů pro znevýhodněné osoby na trhu práce a specifickými modely podpory zaměstnanosti osob se zdravotním postižením. Řada projektů a programů je postavena na partnerství s ostatními organizacemi v oblasti Lanarkshire.

Významnou spolupracující institucí byl pro nás bezesporu Job Centre Plus (JCP), což je obdoba našeho úřadu práce. Tato instituce vznikla teprve nedávno z původního Job Centra (poskytuje klasické služby zaměstnanosti, tj. především zprostředkování zaměstnání a poradenství) sloučením s institucí, která vyplácí sociální dávky (proto je v novém názvu „Plus“). V JCP jsme mohli porovnat způsob práce a nabízených služeb nezaměstnaným klientům a zaměstnavatelům s námi poskytovanými

službami. Zásadní rozdíl je v tom, že naše úřady práce nabízejí daleko širší spektrum služeb včetně poradenství všeho druhu, na což naopak existují ve Skotsku další specializované instituce, a JCP se tak zabývá převážně zprostředkováním práce a vyplácením dávek.

Scottish Enterprise Lanarkshire (SEL) je vládní agenturou pro ekonomický a regionální rozvoj, přičemž v severním Lanarkshiru je jedna z 12 poboček, které jsou rozmístěny po celém Skotsku. Instituce pracuje na principu partnerské spolupráce nejen se soukromými organizacemi, ale i se státními (vládními) organizacemi včetně Job Centre Plus, lokálních institucí a místních komunit. Tato instituce financuje mimo jiné také řadu vzdělávacích projektů a programů a finančně se podílí na přípravě nezaměstnaných osob, které potřebují zvýšit či doplnit svou kvalifikaci nebo jsou zařazovány do motivačních kurzů.

Careers Scotland je částí Scottish Enterprise Lanarkshire a jeho hlavním cílem je poskytování širokého rámce poradenských služeb v oblasti vzdělávání. Početně nejvýznamnější cílovou skupinou jsou mladí lidé do 18 let, kteří buď ukončili studium a potřebují poradit jak dále,

anebo z nejrůznějších důvodů vzdělávací systém předčasně opustili, a nemají tudíž žádnou kvalifikaci.

Motherwell College je čtvrtou největší institucí dalšího vzdělávání ve Skotsku a vůbec největší v Lanarkshiru. Škola nabízí různé druhy kurzů, odborná školení, přípravu na povolání a další vzdělávání pro všechny věkové kategorie, studenty, pracující i seniory, přičemž skupinám znevýhodněným na trhu práce a zdravotně handicapovaným je věnována systematická odborná péče a podpora.

Partnerství několika institucí s názvem „The North Lanarkshire Partnership“ vytvořilo v r. 2002 organizaci s názvem „Routes to Work Ltd.“. Jde o soukromou organizaci s charitativním statutem a přímou finanční návazností na státní rozpočet. Jejím hlavním posláním je realizace speciálního programu, jenž nabízí bezplatnou poradenskou pomoc nezaměstnaným či lidem hledajícím novou práci a také těm, kteří by chtěli doplnit nebo obnovit své dovednosti a znalosti. Informační servis a nabídka vzdělávacích aktivit pro obyvatele oblasti severního Lanarkshire je jen částí služeb poskytovaných tímto progra-



mem, zajímavou aktivitou je individuální doprovod poradce, který se svým klientem postupuje krok za krokem až k dosažení naplánovaného cíle, např. nalezení vhodného zaměstnání.

Mohli jsme vidět, že myšlenky lze v projektech realizovat především díky úzké spolupráci několika institucí v partnerstvích, která se společně podílejí na řešení problémů, sdílejí informace a společnými silami se snaží dosahovat vytyčených cílů. Jak jsme však byli poučeni, efektivní projektová partnerství nevznikla ze dne na den, ale byla vytvářena v období mnoha let a teprve postupně získala svou tvůrčí sílu.

Aby se nezaměstnaná osoba mohla co nejvíce soustředit na vlastní vzdělávání a rekvalifikaci, je jí poskytován široký okruh podpory jako například poradenské služby, péče o dítě v předškolním věku, u zdravotně zne-

výhodněných osob doprava apod.

Navštívené instituce byly dobře technicky, finančně a hlavně kompetenčně vybaveny, samozřejmostí jsou interaktivní webové stránky a také informační telefonní linka dostupná i mimo pracovní dobu.

Zástupci partnerských institucí nám ochotně předávali své know-how, sdíleli s námi své zkušenosti, podělili se o zajímavé náměty a ukázali realizované projekty. Na závěr našeho pobytu jsme diskutovali o budoucí spolupráci, která by mohla být oboustranně přínosná, a zdá se, že skotské instituce mají o další kooperaci zájem.

Ing. MARKÉTA UHROVÁ

ÚŘAD PRÁCE VE FRÝDKU-MÍSTKU

(ZKRÁCENÁ VERZE, CELÝ ČLÁNEK NALEZNETE

V INTERNETOVÉ PODOBĚ NAŠICH NOVIN NA

WWW.NOVINY-MPSV.CZ

NEZAMĚŠTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - XI.

Kraj Vysočina

V prosinci 1997 schválil Senát Parlamentu České republiky ústavní zákon č. 347/1997 Sb., o zřízení vyšších územně samosprávných celků. Jako jeden ze čtrnácti nových krajů byl vytvořen i kraj Jihlavský, o jehož zřízení se vedla pravděpodobně největší polemika. Tvoří jej území okresů Havlíčkův Brod, Jihlava, Pelhřimov, Třebíč a Žďár nad Sázavou. Od 31. května 2001 nabyl platnost ústavní zákon č. 176/2001 Sb., podle kterého se mění název Jihlavského kraje a oficiálním názvem je „Vysočina“.

Rozlohou 6924,8 km², tedy 8,78 % rozlohy ČR, se řadí kraj Vysočina na 5. místo v ČR. Celkem 33 obcí má status města. Kraj má patnáct obvodů obcí s rozšířenou působností. Nejhládnatějším a největším obvodem je obvod krajského města, který má 96 325 obyvatel a 922 km².

V rámci střední Evropy, resp. Evropy je poloha kraje Vysočina poměrně exponovaná. Území kraje je součástí hlavní středoevropské urbanizované osy (Berlín - Praha - Vídeň/Bratislava - Budapešť), která je v širším kontextu součástí hlavní komunikační spojnice severní Evropy a Skandinávie s jihovýchodní Evropou a západní Asii.

Vzhledem k hlavním koncentracím obyvatelstva, výroby a služeb v rámci státu je však poloha kraje jen průměrná až podprůměrná. Územně je poměrně vzdálený od všech jedenácti hlavních sídelních aglomerací ČR. Nejbližší z nich je brněnská, která jako taková oživuje východní část regionu.

ZAMĚŠTNANOST

Ke konci pololetí roku 2004 bylo v kraji podchyceno ve statistickém Registru ekonomických subjektů, kde jsou evidována všechna vydaná identifikační čísla organizací, 95 009 subjektů. V rámci ČR se tak umístil před Karlovarským krajem na předposledním místě. Na všech českých ekonomických subjektech se podílel 4,1 %. Z pohledu odvětví převažující činnosti se nejvíce podnikatelských subjektů zabývalo obchodem (25,2 %). Z pohledu počtu pracovníků se mezi největší zaměstnavatele řadí firmy z oboru strojírenství.

Podíváme-li se na vývoj celkových počtů pracovníků u firem do 25 pracovníků, s 25 a více zaměstnanci a na počty samostatně výdělečně činných osob, zjišťujeme, že od vzniku kraje v roce

2000, kdy zde pracovalo cca 221 tisíc osob, se celková zaměstnanost zvýšila ke konci roku 2003 o 10 tisíc na zhruba 231 tisíc pracovníků.

Nejméně pracovních příležitostí evidují úřady práce pro pomocné a nekvalifikované pracovní síly, s tím, že řešení tohoto problému se jeví jako velice obtížný běh na dlouhou trať.

NEZAMĚŠTNANOST

Nezaměstnanost v roce 2004 měla stejné sezónní, pravidelné se opakující výkyvy jako v letech předchozích. V tomto roce ovšem se specifickou výjimkou a tou byla evidence nových absolventů škol. Těch v roce 2004 oproti minulým rokem ztelně ubylo. Jednou z příčin je obecný úbytek mladších ročníků obyvatelstva v České republice, a tím i úbytek absolventů škol. A další příčinou je uplatnění nového zákona o zaměstnanosti, který tím, že absolventům škol bez praxe nepřiznává nárok na podporu v nezaměstnanosti, přinutil mnohé z nich nastoupit do zaměstnání.

Celkové počty volných pracovních míst v kraji Vysočina mají od roku 2000 stále klesající trend. V přepočtu nezaměstnaných na jedno volné pracovní místo bylo kritický konec roku 2003, kdy na toto jedno volné pracovní místo připadalo více než 18 nezaměstnaných. V polovině roku 2004 se tento počet díky poklesu počtů nezaměstnaných osob snížil na 17, přesto však nabídka

okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	z toho umístění uchazeči	počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezam. v %	přírůstek neumístěných uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS				ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci			
Havlíčkův Brod	3604	198	458	515	482	284	199	150	49	24	7	5,8
Jihlava	4639	283	425	627	640	357	218	56	-64	82,8	7,5	6,5
Pelhřimov	2211	242	190	365	467	225	133	490	63	4,5	5,6	12,3
Třebíč	8374	574	828	944	1038	464	345	358	-41	23,4	13,8	7,4
Žďár nad Sázavou	5703	312	680	1084	667	355	225	219	-31	26	8,9	5,8
Kraj Vysočina	24 531	1609	2581	3535	3294	1685	1120	1273	-24	19,3	8,8	7

ÚDAJE PLATNÉ K 1. 1. 2005

1300 pracovních příležitostí byla v této době nejnižší.

Průměrná míra nezaměstnanosti se v kraji Vysočina pohybovala v roce 2004 vždy asi o 1 % níže než průměrná míra nezaměstnanosti v celé České republice. Ovšem v samotném kraji jsou rozdíly daleko výraznější. Například míra nezaměstnanosti se v listopadu 2004 pohybovala v okrese Pelhřimov ve výši 4,9 % a naopak na Třebíčsku dosáhla výše 12,7 %.

STRUKTURA NEZAMĚŠTNANOSTI

Rozebereme-li si evidované uchazeče o zaměstnání podle jednotlivých ukazatelů, zjistíme, že nejvíce nezaměstnaností ohrožené skupiny uchazečů jsou ve věku 20 až 24 let, se základním vzděláním a vyučením, absolventi škol a mladiství, uchazeči se změněnou pracovní schopností nebo s nejrůznějším zdravotním omezením nižšího stupně, ženy s malými dětmi a stále rostoucí skupina uchazečů nad 50 let věku. Dlouhodobou nezaměstnaností jsou dále ohroženy skupiny uchazečů, kteří jsou špatně adaptabilní, kteří bydlí v oblastech bez pracovních možností a s neodpovídajícím dopravním spojením a uchazeči, jejichž vzdělání a kvalifikace neodpovídá požadavkům zaměstnavatelů.

Aktivní politika ZAMĚŠTNANOSTI

Jednotlivé nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou uplatňovány především pro ty skupiny uchazečů, které jsou ohroženy nezaměstnaností nejvíce. V současné době klademe důraz na pomoc absolventům škol, kterým chybí potřebná praxe, a na pomoc při zřizování společensky účelných pracovních míst

u zaměstnavatelů. Významnou formou pomoci nezaměstnaným uchazečům je vzdělávání formou rekvalifikací. S rozvojem techniky a pronikáním informačních technologií téměř do všech oborů lidské činnosti totiž zákonitě ubývá volných pracovních míst pro občany s nízkým stup-

u v srpnu s příchodem absolventů škol do evidencí úřadů práce zastavil a do konce roku k němu již nedošlo.

Další vývoj nezaměstnanosti bude v kraji Vysočina jako každoročně ovlivňován sezonností a příchodem absolventů škol do evidencí úřadů práce.



FOTO: ÚP V JIHLAVĚ

něm dosažení kvalifikace nebo se mění profesní struktura volných pracovních míst. Proto jsou v podstatě rekvalifikace jednou ze základních možností, jak pomoci lidem, aby si našli své místo na současném trhu práce.

Výhled

Současná situace na trhu práce v kraji Vysočina nedává zatím příliš optimistický výhled do budoucnosti. Proti roku 2003 je průměrná míra nezaměstnanosti asi o 0,5 % vyšší, a přestože v průběhu I. pololetí neustále klesala, na stav roku 2003 se nesnížila. Navíc se tento pokles

Jako pozitivum do budoucna se pro zvyšování zaměstnanosti vyvíjí situace ve strojírenství, kde stále progresivněji rostou také objemy výrob v klíčových firmách tohoto odvětví. Naopak negativně působí situace v textilním a nábytkářském průmyslu.

Závěrem můžeme konstatovat, že nezaměstnanost v kraji Vysočina by neměla být poznamenána dramatickým hromadným propouštěním, ale zároveň by průměrná míra nezaměstnanosti neměla klesnout na hranici roku 2003. I přesto by se ale měla pohybovat v hodnotách pod průměrem České republiky.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE V JIHLAVĚ

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Jak HIV/AIDS ovlivňuje svět práce



FOTO: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/DELICHE P.

Podle odhadů obsažených ve zprávě Mezinárodní organizace práce (ILO) je 36,5 milionu lidí v produktivním věku nakaženo virem HIV, a od vzniku epidemie do konce roku 2004 tak celosvětově došlo ke ztrátě 28 milionů pracovníků.

Nezlepšili se přístup k jejich léčbě, zvýší se do roku 2010 ztráta na světovém trhu práce na 48 a do roku 2015 až na 74 milionů osob. Tím se HIV/AIDS stane jednou z hlavních příčin úmrtnosti. Tato čísla znamenají, že z povrchu planety zmizí populace jedné velké země. Odhadovaný vývoj bude mít negativní vliv na lidské zdroje a vážný dopad na růst HDP. HIV/AIDS ohrožuje lidstvo nejen po zdravotní stránce, znamená i ohrožení trvale udržitelného globálního sociálního a ekonomického rozvoje. Ztráty na životech a oslabení rodiny a společnosti snižují schopnost země dosahovat cílů rozvoje a snižovat chudobu. Postihnou jak chudé, tak i bohaté země.

K hlavním zjištěním patří následující skutečnosti:

Z 35,7 milionu osob ve věku 15 až 49 let, které jsou podle odhadů programu OSN UNAIDS nakaženy virem HIV, je 26 milionů pracovníků. Připočteme-li lidi do 64 let a další v neformálním zaměstnání, odhadovaný počet infikovaných pracujících se zvýší na 36,5 milionu.

Přímý vliv HIV/AIDS na pracovníky je dvojnásobný. Mnozí již zemřeli, další ze zdra-

voťných důvodů opouštějí pracovní trh. V r. 2005 dosáhne počet lidí neschopných z tohoto důvodu pracovat 2 milionů a do r. 2015 jejich počet stoupne na 4 miliony (v r. 1995 jich bylo 500 000).

Ekonomicky aktivní pracovníci budou muset převzít jejich pracovní úkoly. Dospělí v rodinách s výskytem HIV/AIDS budou navíc zatíženi péčí o nemocné. K zmíněným 2 milionům lidí neschopných pracovat tak přibudou další přibližně 2 miliony dospělých zatížených povinností pečovat o postižené. Nepřímý účinek péče může zdvojnásobit přímý účinek nemoci, protože v nejvíce postižených zemích dopadá břemeno péče na domácnosti a rodiny.

Epidemie HIV/AIDS je nejen příčinou onemocnění a úmrtí, způsobuje i ztrátu lidského kapitálu, což znamená i přímé ohrožení plnění cíle snižovat chudobu vyhlášeného OSN. Nejvíce postižených HIV/AIDS je v Africe, kde regionální průměr výskytu HIV dosahuje 7,7 %.

Jak situaci řešit

Výzvou pro politiky je soustředit se na

tyto problémy a zajistit v potřebném rozsahu příslušné veřejné služby. Je třeba přijmout dostatečně účinná opatření proti epidemii, zlepšit právní rámec, posílit kapacity v oblasti školství a zaměstnání a zaměřit se na plnění cíle snižovat chudobu.

Již v r. 2001 začal působit program ILO HIV/AIDS. Byl také vypracován kodex doporučené praxe s cílem pomáhat členským státům při zvládnutí epidemie a jejich účinků na pracovištích.

V několika zemích již byly přijaty nové právní předpisy zaměřené na zmírnění účinků HIV/AIDS a na ochranu nakažených. V řadě dalších zemí se provádějí opatření zaměřená na prevenci i léčbu. Cílem je podpořit prevenci, změnu chování a informovanost. Mnohé podniky dokonce zahájily programy léčby na pracovištích, což považují za nejméně nákladný způsob zajištění podnikatelských činností. Souběžně probíhají programy usilující o odstranění stigma a diskriminace postižených lidí.

I když autoři zprávy upozorňují na dramatický účinek epidemie na pracovní síly a ekonomiku, zdůrazňují, že i pracoviště je místo, kde je třeba hledat řešení existujících problémů. Na pracovištích je možné efektivně rozšiřovat informace a poučení a posilovat prevenci. Tato opatření mohou být velmi produktivní.

Pracovní doba v průmyslově vyspělých zemích se liší

Přes 20 % pracovníků ve Spojených státech, Japonsku, Austrálii a na Novém Zélandě pracuje více než 50 hodin týdně, zatímco ve většině evropských zemí je takových pracovníků méně než 10 %. Existují také značné rozdíly v počtu hodin, které lidé skutečně odpracují, a pracovní dobou, kterou by si přáli. Vyplývá to ze studie ILO.

Na konci 90. let se ve Spojených státech a Austrálii zvýšilo procento lidí pracujících déle než 50 hodin týdně z 15 % na 20 %. Z dalších zemí měly jen Japonsko (28,1 %) a Nový Zéland (21,3 %) více pracovníků s tak dlouhou pracovní dobou. V protikladu k tomu pracovalo ve většině evropských zemí (před prodloužením pracovní doby v r. 2004) déle než 50 hodin týdně relativně málo pracovníků (od 1,4 % v Nizozemsku do 6,2 % v Řecku a Irsku). Jedinou výjimkou byla Velká Británie s 15,5 procenty.

Tyto rozdíly jsou dány tím, že země, kde se často vyskytuje nadměrný počet odpracovaných hodin, nemají účinnou regulaci pracovní doby. Značný počet pracovníků s touto dlouhou pracovní dobou by dal přednost jejímu zkrácení.

Na druhé straně má mnoho pracovníků potíže sehnat práci s dostatečně dlouhou pracovní dobou. Souvisí to s rozšiřováním nedobrovolné práce na částečný úvazek včetně příležitostné práce s velmi špatnými podmínkami zaměstnání, často bez sociálního zabezpečení. Mnozí z těchto pracovníků by dali přednost práci na plný úvazek, kterou však nemohou najít. Ve Spojených státech by polovina všech pracovníků dala přednost kratší pracovní době a jen 17 % by chtělo pracovat déle. V EU by si 46 % procent těch, kteří pracují do 20 hodin týdně, přálo pracovat déle, a 81 % těch, kteří odpracují týdně přes 50 hodin, by dalo přednost kratší pracovní době.

Studie ústí v závěr, že nalezení rovnováhy mezi potřebami podniků a potřebami pracovníků vyžaduje, aby se přihlíželo k těmto požadavkům: prosazovat bezpečnost a ochranu zdraví při práci, pomáhat pracovníkům sladit pracovní povinnosti s povinnostmi k rodině, podporovat rovnost mezi ženami a muži, zvyšovat produktivitu a dát pracovní-



FOTO: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MAILLARD J.

kům možnost uplatnit vliv na délku individuální pracovní doby.

Studie obsahuje podrobné údaje o délce pracovní doby a informace o právních předpisech týkajících se pracovní doby z více než 100 zemí. Obsahuje také informace o předpisech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a předpisech přispívajících k rovnováze mezi pracovním a rodinným životem. Od začátku roku je databáze k dispozici na webové stránce ILO (www.ilo.org).

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2005)

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (ŽM měsíčně) od 1. 1. 2005	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby...	děti do 6 let věku 1720 Kč, 6-10 let 1920 Kč, 10-15 let 2270 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2490 Kč, ostatní občané 2360 Kč	
	částka na domácnost:	jednotlivec 1940 Kč, 2 osoby 2530 Kč, 3-4 osoby 3140 Kč, 5 a více osob 3520 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA * od 1. 1. 2005	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	7185 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 42,50 Kč/hod.	
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2005	1. tarifní stupeň:	42,50 Kč/hod.	7185 Kč/měs.
	2. tarifní stupeň:	44,30 Kč/hod.	7480 Kč/měs.
	3. tarifní stupeň:	46,20 Kč/hod.	7810 Kč/měs.
	4. tarifní stupeň:	48,80 Kč/hod.	8240 Kč/měs.
	5. tarifní stupeň:	51,90 Kč/hod.	8770 Kč/měs.
	6. tarifní stupeň:	55,70 Kč/hod.	9420 Kč/měs.
	7. tarifní stupeň:	60,10 Kč/hod.	10 160 Kč/měs.
	8. tarifní stupeň:	65,20 Kč/hod.	11 020 Kč/měs.
	9. tarifní stupeň:	70,90 Kč/hod.	11 980 Kč/měs.
	10. tarifní stupeň:	77,80 Kč/hod.	13 150 Kč/měs.
	11. tarifní stupeň:	86,10 Kč/hod.	14 550 Kč/měs.
	12. tarifní stupeň:	95,60 Kč/hod.	16 160 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2005	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: jednoosobá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč	
	průměrné ceny PH:	Benzin 910 Special 27,10 Kč; benzin 910 Normal 27,50 Kč; Benzin 950 Super 27,40 Kč; benzin 980 Super plus 31,00 Kč; motorová nafta 26,60 Kč	

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	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)	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
	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 (dobrovolně)
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTNÍ *	u osob dobrovolně účastných DP:	28 % na DP
	OSVČ:	13,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnanci: zaměstnavatel:	4,5 % z vyměřovacího základu 9 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	rodičovský příspěvek:	1,54násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	zaopatřovací příspěvek:	0,67násobek částky ŽM na osobní potřeby oprávněné osoby
	porodné:	1 dítě – 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti – 6násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí – 10násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby
	pohřebné:	5000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 6,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, prosinec 2004: 9,5 % (nová metodika) 10,3 % (původní metodika)		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 12. 2004	celkem: 541 675		
	z toho: 276 254 žen		
	74 672 občanů se změněnou pracovní schopností		
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 12. 2004	celkem za ČR: 51 203		
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2004: 10,6		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ¹⁾	prosinec 2004: 7280 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2004)	počet nemocí z povolání nové zjištěných:	473	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	14 407	
	smrtelné úrazy:	81	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2004: 40 352		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJISTNÍ **** výdaje v 1. pol. 2004 v tis. Kč	celkem: 16 009 329		
	v tom: nemocenské: 13 631 020		
	podpora při ošetřování člena rodiny: 430 063		
	vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství: 3033		
peněžitá pomoc v mateřství: 1 945 213			
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***	2002: celkem v národním hospodářství 15 866 Kč, PS 16 017 Kč, NS 15 342 Kč 2003: celkem v národním hospodářství 16 920 Kč, PS 16 955 Kč, NS 16 800 Kč 1.-3. čtvrtletí 2004 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 17 418 Kč, PS 17 599 Kč, NS 16 808 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1.-3. čtvrtletí 2004 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	42 194	5,5
	rozvody	25 119	3,3
	živé narození	74 471	9,7
	zemřeli	78 798	10,3
	celkový přírůstek střední stav obyvatel:	4120	0,5
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem	3. čtvrtletí 2003: 4 015 756 2. čtvrtletí 2004: 4 015 767 3. čtvrtletí 2004: 4 040 451	
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2003: 998 959	
		2. čtvrtletí 2004: 965 182	
		3. čtvrtletí 2004: 960 130	
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	3. čtvrtletí 2003: 649 825	
		2. čtvrtletí 2004: 741 485	
3. čtvrtletí 2004: 757 089			

TABULKA PŘIPRAVILA IRENA DLESKOVÁ

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

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

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

2) předběžné údaje