



NAŠE MINISTERSTVO NA INTERNETU

Průvodce Integrovaným informačním portálem MPSV

čtěte na straně 4



DÁVKY V NEZAMĚSTNANOSTI A EU

Jak je to s transferem dávek v nezaměstnanosti do zahraničí

čtěte na straně 3



DĚTI PATŘÍ DO RODINY

Výsledky výzkumu programu Daphne a náš názor na ně

čtěte na straně 6

Slovo ministra

Pravda o nemocenském pojištění

Vývoj příjmů a výdajů nemocenského pojištění za minulý rok ukázal, že opatření přijatá k regulaci nemocenského příspěvku k tomu, že se celý systém vrátil do přebytku, ve kterém byl až do roku 2000. V roce 1999 byla realizována opatření, která vedla ke zvýšení dávek nemocenského pojištění u osob s průměrným denním příjmem vyšším než 270 Kč. Po dvou letech vyrovnání hospodaření se systémem nemocenského dostal v letech 2002 a 2003 do deficitu zhruba 1 mld. Kč ročně.

Za léta 1993 až 2004 byl ovšem tento systém vysoce přebytkový, a to o více než 24 mld. Kč, neboť příjmy z pojistného činily 302 mld. Kč a výdaje činily jen 277 mld. Kč. V roce 2004 dosáhl systém nemocenského pojištění přebytku více než 6 mld. Kč a pro letošní rok se předpokládá již více než 8 mld. Kč přebytku. Uvažujeme, že roční příjmy představují kolem 38 mld. Kč, potom by přebytek v systému činil bezmála čtvrtinu ročních příjmů.

Domnívám se, že současný systém, kdy se přebytek pojistného v podstatě libovolně „rozpouští“ v rámci státního rozpočtu, rozhodně není správný. Prostředky na nemocenské pojištění jsou účelově vybírány jako takové by neměly být používány na jiné účely, než na které jsou vybírány. Jednoduše řečeno – nelze z nich hradit např. platy ve státní sféře nebo nákup techniky pro armádu. To je zásada, kterou bychom měli respektovat, chceme-li se dobrat pravdy o skutečném stavu veřejných financí. Pokud bychom totiž chtěli pokračovat v dosavadním směru, pak pojistné na nemocenské pojištění nazveme daněmi, především je do daní a potom bude jeho použití na libovolné účely plně opodstatněné. Nelze však prohlásit, že snižujeme daně, a současně k pokrytí rozpočtových výdajů používají zdroje získávané ke zcela jiným účelům. Zůstává proto k zodpovězení otázka, k čemu je vlastně pojistné na sociální pojištění, a v širším pojetí i to, co tvoří tzv. náklady práce.

Jak postupovat dál? Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo nový zákon o nemocenském pojištění, který již předložilo vládě. Zákon byl připraven tak, aby příjmy z pojistného na nemocenské pojištění plně hradily výdaje na všechny dávky nemocenského pojištění.

Nově by se měly na finančním zabezpečení zaměstnance v době trvání pracovní neschopnosti podílet i zaměstnavatelé. Tento způsob přenesení části zodpovědnosti za finanční stav systému je v zahraničí osvědčený – ve 20 státech EU se zaměstnavatelé podílejí na úhradě výdajů v prvních dnech nemoci. Navrhuje se, aby v období prvních 14 dnů pracovní neschopnosti náležela náhrada mzdy vyplácená za pracovní dny zaměstnavatelem podle zvláštního předpisu, která nahradí nemocenského náležející podle zákona o nemocenském pojištění. Sazba pojistného na nemocenské pojištění se sníží tak, aby vybrané pojistné postačovalo na úhradu nemocenských dávek od 15. dne pracovní neschopnosti, na ošetřovné, mateřskou a na vyrovnávací příspěvek. Navrhuje se snížení pojistné sazby pro zaměstnavatele (ze 3,3 % na 1,4 %), což znamená podstatné snížení nákladů práce pro zaměstnavatele, jehož zaměstnanci mají průměrnou nebo nižší než průměrnou nemocnost. Pro průměrného zaměstnavatele představuje částka, kterou neodvede na pojistném z důvodu nižší sazby, téměř dvojnásobek očekávaných výdajů na výplatu náhrady mzdy.

Pokračování na straně 3

APZ pomáhá zvyšovat zaměstnatelnost uchazečů z rizikových skupin a šetří peníze

Co se skrývá pod zkratkou APZ?

APZ je zkratka pro aktivní politiku zaměstnanosti. Přes omezené finanční prostředky je nadále považována za základní nástroj v boji s nezaměstnaností. Prostřednictvím APZ stát podporuje například firmy, které zaměstnávají uchazeče z problematických skupin, absolventy nebo vytvářejí pracovní místa v regionech s nejvyšší nezaměstnaností.

Jejím prostřednictvím mohou úřady práce pomoci uchazečům o zaměstnání při hledání nové práce. Do APZ patří především rekvalifikace, individuální přístupy k nezaměstnaným, projekty určené nejhůře zaměstnatelným skupinám uchazečů – rodičům po mateřské a rodičovské dovolené, lidem s nedokončeným vzděláním, lidem nad 50 let, lidem se zdravotním postižením, příslušníkům národnostních menšin apod.

Výhody

Kromě sociálně-psychologických efektů má APZ kladné ekono-

nomické dopady na státní rozpočet. Výdaje vynaložené na APZ snižují výdaje na pasivní politiku (především u mladých lidí) a na sociální dávky. V momentě, kdy uchazeč o zaměstnání nastoupí do nové práce, vrací se část prostředků vynaložených na APZ zpět do státního rozpočtu formou odvedených daní z mezd umístěných uchazečů. Zaměstnaný uchazeč také přináší úspory ve výdajích státu za zdravotní pojištění a není nadále závislý na sociálních dávkách.

Pokračování na straně 2



K rizikovým skupinám, kterým budou letos věnovat úřady práce zvýšenou pozornost, patří mladí lidé do 25 let věku. FOTO: EUROPA/INTELU

7. evropská regionální konference práce v Budapešti



*INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET M.



FOTO: ARCHIV MPSV



FOTO: ARCHIV MPSV

Hlavní město Maďarska se na pár dní stalo evropským centrem práce a sociální politiky. Ve dnech 14.–18. února zde proběhla 7. evropská regionální konference práce. Konferenci pořádá jednou za čtyři roky Mezinárodní organizace práce (ILO). Jedná se o setkání tripartitních delegací na vrcholné úrovni. Letos se jí zúčastnili asi 30 ministrů práce a sociálních věcí z přibližně 50 zemí Evropy a Střední Asie. Zasedání se zúčastnila také česká delegace vedená 1. místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí



Ing. Zdeněk Škromachem. Cílem konference bylo vyvolat diskusi zástupců vlád, zaměstnavatelů a pracovníků nad problematikou fungování evropské společnosti v podmínkách globalizace. Účastníci se zaměřili na čtyři témata: zaměstnanost mládeže, koncepce tzv. „flexicurty“ spojující požadavky na flexibilitu pracovních vztahů s potřebou jistoty pracovních míst pro pracovníky, účast starších pracovníků na trhu práce a problematika důchodů, migrace pracovníků.

(PODROBNĚJI O KONFERENCI NA STRANĚ 8)

PhDr. J. Šiklová: Pro život je důležitá vlastní sebereflexe



PhDr. Jiřina Šiklová, CSc.

V polovině šedesátých letech se zasloužila o obnovení katedry sociologie na Filozofické fakultě UK, po okupaci 1968 musela z vysokého školství odejít a pracovala jako sociální pracovníce na gerontologickém oddělení pražské nemoc-

nice v Krči, po listopadu 1989 založila Centrum pro Gender Studies a katedru sociální práce na FF UK, kam se znovu vrátila přednášet... To je jen pár minutů v životě PhDr. Jiřiny Šiklové, CSc. Před deseti lety jí bylo uděleno ocenění Žena Evropy. To patří ženám, které podle Bruselu výrazně přispěly k integraci Evropy.

Paní doktorko, jste spokojena s vývojem naší společnosti po listopadu 1989?

Člověk není nikdy spokojený. Má určité představy a ideály. Ale v zásadě si myslím, že se vyvíjíme jako standardní demokratická země se všemi nedostatky, které k tomu patří. Srovnáte-li nás s takovou demokracií, jako je ve Francii nebo Itálii, nejsem o moc horší.

Existuje typický nešvar české společnosti?

Zajisté. Lidé si především neuvě-

domují právní odpovědnost, a co považují za důležitější – právní odpovědnost státní správy a institucí. Vidím to jako největší nešvar, který tady je. Kdybych mohla něco rozhodnout, tak bych podporovala přísne uspořádání státní správy. Zákon o státní správě považuji za velmi potřebný.

Vidíte naopak něco, za co bychom se jako Češi mohli pochválit?

Jezdím často ven a musím říct, že z postkomunistických zemí jsme jedni z nejlepších a že se zbytečně podceňujeme. Samozřejmě situace v bývalém NDR je trochu jiná, tam po převratu mohli převzít a také převzali všechny právní předpisy.

Říkává se: „Zlaté české ruce!“, „Češi jsou pilní jako včelky.“

Je to pro nás pořád charakteristické?

Řekla bych spíš, že jsme schopni hodně velké improvizace, protože jsme se tomu museli naučit. To, co jině fungovalo, jsme se museli sami naučit nebo to nějak obejít, pomoci si v nouzi. Jestliže tuto naši schopnost improvizace či vyřešení něčeho nestandardním způsobem považujeme za „zlaté české ruce“, pak se můžeme jenom shodnout.

Nedávno proběhl výzkum chudoby obyvatel, ve kterém se zjistilo, že Česká republika má nejmenší podíl chudých mezi zeměmi EU. Považujete to za úspěch?

To, že máme relativně nižší chudobu, to je určité náš úspěch. Taky nezapomínejme, že Česká republika – nebo lépe Československo – na tom bylo výdicky lépe než ostatní státy střední Evropy.

Pokračování na straně 2

Nejčastěji porušují pracovní právní předpisy firmy s méně než 25 zaměstnanci

Jaké předpisy firmy nejčastěji porušují?

Z výsledků kontrol, které provedly minulý rok úřady práce, vyplývá, že zaměstnavatelé nejčastěji porušují zákoník práce, zákon o mzde a zákon o zaměstnanosti. Pracovní právní předpisy pak nejvíce porušují menší firmy, které zaměstnávají méně než 25 zaměstnanců.

Dodržování pracovní právních předpisů patří mezi základní povinnosti zaměstnavatele. Ne všichni se tím však řídí. Kontrola dodržování těchto předpisů je nezbytnou součástí činnosti úřadů práce. Dodržování pracovní právních předpisů kontrolují úřady práce pravidelně, a to na základě plánu kontrolní činnosti a také na základě podnětů obč

nů. Podle současné právní úpravy může úřad práce uložit pokutu za porušení pracovní právních předpisů až do výše 2 milionů korun. Od ledna do prosince 2004 porušovali zaměstnavatelé nejčastěji zákoník práce. Nejvíce případů se týkala nedodržení povinnosti zaměstnavatele uzavřít pracovní smlouvu písemně. Druhým nejčastějším případem porušení

zákoníku práce bylo to, že zaměstnavatelé nevydali zaměstnancům potvrzení o zaměstnání nebo zaměstnanci nedostali na vlastní žádost posudek o pracovní činnosti. Mezi závažná porušení zákoníku práce patřilo také to, že zaměstnavatel nezajistil rovné zacházení všem zaměstnancům.

Při kontrole zjistily úřady práce celkem 1300 porušení zákona o zaměstnanosti, který platí do 30. září 2004, a 775 porušení zákona o zaměstnanosti, který platí od 1. října 2004. Zaměstnavatelé nejčastěji porušovali zákon tím, že zaměstnáva-

li cizince bez povolení k zaměstnání nebo povolení k pobytu.

Pokud jde o dodržování zákona o mzdě, porušili zaměstnavatelé svou povinnost v 7033 případech. Zákon nejčastěji obcházel ti zaměstnavatelé, u kterých není uzavřena kolektivní smlouva nebo v ní není sjednána mzda. Jejich zaměstnanci pak pobírají mzdu nižší, než činí příslušný minimální mzdový tarif stanovený nařízením vlády. Častým porušením také byly případy, kdy zaměstnavatelé nevypláceli stejnou mzdu zaměstnancům, kteří vykonávali stejnou činnost po stejnou dobu.

V druhé polovině roku se kontroly zaměřily na dodržování předpisů, které zakazují na pracovišti diskriminaci. Zaměstnavatelé se diskriminačního chování dopouštěli nejčastěji vůči ženám, a to v oblasti odměňování.

Více než 66 % kontrol provedly úřady práce u menších firem, které zaměstnávají maximálně 25 zaměstnanců. Z celkového počtu podniků, kterým kontroloři uložili pokutu, připadá 71 % právě na tyto zaměstnavatele. Úřady práce ukládají těmto firmám pokuty spíše nižší, protože jsou si vědomy toho, že by vyšší částka mohla být v těchto případech likvidační. Cílem je, aby sankce měly spíše motivační charakter, a nepřispěly tak ke zhoršení situace na trhu práce. Navíc malé firmy nemají na

rozdíly od větších zaměstnavatelů specializované odborníky, kteří by zabezpečovali personální agendu, dostatek informací a často ani dostatek prostředků k zabezpečení této agendy. Úřady práce se proto prostřednictvím kontrol snaží v první řadě zvýšit právní povědomí drobných podnikatelů.

Ještě pár čísel na závěr: V průběhu loňského roku provedly úřady práce celkem 9345 kontrol. Kontroloři uložili 1758 pokut v celkové výši 28 785 169 Kč, což je o 681 057 Kč více než v roce 2003. Z celkového počtu kontrol nejvíce úřady práce v 3674 případech žádné závady. Toto číslo je o 621 vyšší než v roce 2003 a to je pozitivní zjištění. O 30 méně bylo firem, kterým kontroloři uložili pokutu.

V čerpání prostředků z ESF jsme úspěšní

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) řídí Evropský sociální fond v ČR (ESF). Ten je jedním ze strukturálních fondů EU, jejichž účelem je snižovat rozdíly v rozvoji jednotlivých regionů Evropské unie. ESF je klíčovým finančním nástrojem pro realizaci Evropské strategie zaměstnanosti.

Jeho hlavním posláním je rozvíjet zaměstnanost, snižovat nezaměstnanost, podporovat sociální začleňování a rovné příležitosti se zaměřením na rozvoj trhu práce a lidských zdrojů. V rámci ESF mohou zájemci o finanční podporu žádat prostřednictvím Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ), Jednotného programového dokumentu pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hl. m. Praha (JPD 3), Iniciativy Společenství EQUAL a Společného regionálního operačního programu (SROP).

Ve II. kole Iniciativy Společenství EQUAL (CIP EQUAL) už MPSV vybralo úspěšné projekty, které nyní procházejí fází vytváření a upevnování trvalých a efektivních rozvojových partnerství a navázání mezinárodní spolupráce s rozvojovými partnerstvími z dalších členských států. Dále byla vyhlášena první kola výzev v rámci JPD 3. Žádosti pro oblast Sociální integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociálním vyloučením, Rozvoj počátečního vzdělávání, Rozvoj celoživotního vzdělávání a Rozvoj cestovního ruchu



MPSV přijímalo do 7. ledna 2005. O podporu se mohli ucházet všechny nestátní neziskové organizace, pražské městské části a jejich příspěvkové organizace, vysoké školy či podnikatelé, kteří splnili podmínky,

uvedené ve zmíněných výzvěch. Celkem bylo přijato 213 žádostí, které vysoko přesáhly možnosti finančních alokací určených pro toto kolo výzev. Uchazeč předložil žádosti za více než 800 milionů korun. V rámci OP RLZ vyhlásilo MPSV první kolo výzev k předkládání žádostí o prostředky u téměř všech oblastí podpory. Zbývajících 14 výzev bude vyhlášeno ještě v průběhu března, a to u opatření Rozvoj dalšího profesního vzdělávání a částí opatření oblasti Specifické vzdělávání.

Pro zajištění úspěšného čerpání prostředků z ESF pořádá MPSV ve spolupráci s partnery řadu seminářů určených pro žadatele. Na těchto seminářích se zájemci dozvědí podrobnosti o pravidlech čerpání prostředků, o vyplňování žádostí a obdrží materiály, které obsahují přehledné a ucelené informace pro podávání žádostí.

Co se skrývá pod zkratkou APZ?

Dokončení ze strany 1

Nová práce znamená i vyšší koupěschopnost těchto lidí, což má další kladný vliv na státní rozpočet.

Nové formy APZ

Priority státní politiky zaměstnanosti vycházejí z možnosti státního rozpočtu, z priorit hlavních směrů politiky zaměstnanosti EU a z doporučení OECD. Za základní dokument pro stanovení východisek a cílů aktivní politiky zaměstnanosti je považována Evropská strategie zaměstnanosti a Národní akční plán zaměstnanosti na léta 2004–2006.

Na začátku října loňského roku nabyl účinnosti zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. V této souvislosti je nutné upozornit na nové nástroje APZ. Zákon nově umožňuje například vytváření cílených programů, které povedou ke zvýšení zaměstnanosti především rizikových skupin uchazečů, a to jak na celostátní, tak i na regionální úrovni.

Letošní priority

Úřady práce budou v letošním roce věnovat zvýšenou péči především těmto skupinám nezaměstnaných:

- lidem do 25 let věku (na celkovém počtu uchazečů zařazených do programu APZ by se měli podílet minimálně 30 %),
- lidem nad 50 let věku (tato riziková skupina nezaměstnaných by měla být zastoupena v programech APZ minimálně 25 %),
- dlouhodobě nezaměstnaným (minimálně 15 % uchazečů zařazených do programu APZ spadá do této rizikové skupiny).

Úřady práce mají i nadále prostor realizovat jednotlivé nástroje APZ v návaznosti na situaci na trhu práce a s ohledem na konkrétní potřeby uchazečů, které do programu APZ zařazují, včetně vytváření pracovních příležitostí na veřejně prospěšné práce. Při zařazování uchazečů na tato pracovní místa by úřady práce měly preferovat uchazeče z rizikových skupin. V praxi to znamená, že úřady práce mohou použít až polovinu prostředků vyloučených na APZ na opatření pro tu skupinu uchazečů, kterou vyhodnotí jako nejrizikovější na příslušném regionálním trhu práce. Toto rozhodnutí je plně v kompetenci příslušného úřadu práce.

Z kabinetu se stal odbor

Na konci minulého roku došlo v organizační struktuře našeho ministerstva ke změně. Vznikl Odbor parlamentních, vládních a tiskových agend, podpory výzkumu a obrany.



Ing. Tomáš Kroutil

FOTO: ARCHIV MPSV

Nedošlo k žádnému navýšení počtu úředníků, jak by se možná mohlo zdát. Útvar pod číselným označením 10 zastřešující čtyři současná oddělení odboru 10 byl součástí i předešlé organizační struktury ministerstva a nazýval se Kabinet ministra. Tento útvar však nebyl řízen samostatným pracovníkem - ředitelem, ale byl pod přímou působností vrchního ředitele Kanceláře ministra. „Osobně jsem přesvědčen o účelnosti takového kroku z pohledu řízení úseku 1 – Kanceláře ministra jako celku. Do té doby jsem působil ve funkci vedoucího oddělení parlamentní a vládní agendy a došlo s touto židli včetně systémizovaného místa jsem se k 1. prosinci 2004 přesunul do funkce ředitele odboru. Posledně zmíněný údaj konstatuji ve snaze podtrhnout skutečnost, že touto organizační změnou nedošlo k navýšení počtu systémizovaných míst,“ řekl našim novinářům

ředitel tohoto odboru Ing. Tomáš Kroutil.

Agendou parlamentní a vládní se zabývá již ve svém předchozím zaměstnání na Ministerstvu zdravotnictví ČR. Ostatní činnosti měl podle svých slov možnost poznat v rámci zastupující funkce, zejména v průběhu několika loňských měsíců, kdy byl panem ministrem pověřen zastupováním funkce vrchního ředitele Kanceláře ministra.

A jak si pan ředitel představuje své další působení na našem ministerstvu? „Navkl jsem si jít životem systémem kratších a pomalejších krůčků. Zřejmě to bude znít jako fráze, ale mým hlavním současným pracovním cílem na MPSV je dělat svou práci tak, aby byla prospěšná mým nadřízeným i všem ostatním spolupracovníkům. A možná trochu s přeháněním ambicemi – rád bych napomohl ke zvýšení prestiže státního úředníka obecně.“

(TR)

PhDr. J. Šiklová: Pro život je důležitá vlastní sebereflexe

Dokončení ze strany 1

Z tohoto hlediska se tím nemá dnes chlubit. Jestliže jsme dneska asi na 34. místě, tak je to sice dobré ve srovnání s jinými postkomunistickými zeměmi, ale v relaci k tomu, kde bychom bývali mohli být, kdyby nás nesrazila dolů socialismus a Sovětský svaz s jeho tzv. „pomocí“, je to daleko horší. Pokud bychom to vzali v absolutních číslech, tak Československo bylo socialismem ožebračeno daleko víc než jiné postkomunistické státy. Tam se toho tolik zničit nedalo.

Co říkáte na to, že stále více lidí říká: „Za komunistů bylo líp.“ nebo „Dřív bylo líp.“?

To je běžná věc, když někdo říká, že dřív to bylo lepší. Zapomíná totiž, že dřív měl mladší kosti, měl život přebledně. Já jsem zase kdysi slyšela: „Jo, za Rakouska, to houska stála tolik a tolik, to bylo za nic, to jsi za kraj-

car koupila... atd.“ To je první věc. Za druhé to má na svědomí nesmysl, kterému lidé říkají tzv. „sociální jistoty“. To byla v podstatě neměnnost. Nemusel jste se o nic starat, a tedy ani usilovat. Všichni měli zhruba stejně. Po stránce osobní motivace vás to nikam nepudilo a lidé si vzájemně nekonkurovali.

Už v roce 1986 jste napsala knihu „Deník staré pani“.

Před druhým vydáním v roce 2003 prošla kniha revizí. Proč byly nutné změny?

Předně jsem knihu psala pod jiným jménem (Nina Matulová, pozn. red.), pak jsem tam změnila realitu: babička nejede na zájezd ROH na Karlštejn, ale s cestovní kanceláří do příhraniční oblasti, decra není v emigraci, protože už sem může přijet, babička telefonuje mobilně a takové ty věci... Jinak jsem po obsahové stránce nic neměnila. Víte, ono stáří se



FOTO: ARCHIV J. ŠIKLOVÉ

zase tak rychle nevyvíjí, a to jak po stránce povahové, tak se ani příliš nemění problémy, které jsou pro tuto fázi života typické.

Co je typické pro dnešního českého seniora? Vytká byste mu něco?

Například se senior dnešní české společnosti domnívá, že jedním on je na tom špatně a že stáří má povinnost mu pomoci. To nás ale naučil socialismus. Zatímco mladí lidé už vědí, jak hodně záleží na nich, tak starší generace si neuvědomuje, že to, jak prožije stáří, není jen záležitost společnosti kolem nich, ale že je to především jejich osobní věc, odpovědnost za svůj život. Nikdo je nenaučil, jaké jsou možnosti stáří a jak a kdy se na něj připravit. Nejen po stránce finanční, ale hlavně psychologické – využívat možnosti, uspořádat si život. Čtěla bych také podotknout, že si lidé mnohdy neuvědomují, že nelze vyžadovat účtu ke stáří a zároveň se sebe dělat chudáky.

Jste zakladatelkou Centra pro Gender Studies. Jaká je podle vás ideální představa rovného

přístupu k mužům a ženám? Lze takového stavu vůbec docílit?

Předně – rovné příležitosti neznamenají, že lidé budou všichni stejní. Ale každý by měl mít možnost, má-li k tomu schopnosti, věk atd., dosáhnout stejné startovní čáry. To je tedy rovnost příležitosti. Člověk by neměl být handicapován, nebo aby mu bylo něco znevýhodněno, protože je odlišný od toho, co se ve společnosti považuje za vhodné.

Neexistují tedy typicky mužská a typicky ženská povolání?

Určitě povolání jsou chápána jako typicky mužská a typicky ženská, protože jsme si na to zvyklí, že to tak má být. A o tom jsou Gender Studies. Gender je interpretace problému z hlediska mužů a žen. Jestli jsme si zvyklí, že určité povolání je vhodné pro muže nebo ženy, tak to má vliv nejen na výkon povolání, ale člověk si už a priori

řekne: „Vždyť to přeci není pro mě. Já se tam nehodím.“ Odborně se tomu říká „skleněný strop“. To není skutečný strop, ale pocit, že na to člověk nedosáhne. Je vytvořený z našich předsudků a stereotypů.

Naše tradiční otázka na závěr. Co je podle vás, pani doktoro, nejdůležitější, aby byl člověk v životě úspěšný? Je nějaká vlastnost, kterou by si měl hýčkat?

Myslím, že nejdůležitější je dostatek reflexe vlastních schopností. Říci si, na co stáším a co mě bude bavit. Kdybychom se alespoň trochu tu sebe reflexi naučili ve škole, tak by naše úspěšnost a spokojenost byla daleko větší.

(Rozhovor nebyl i přes nabídku autorizován. Pani doktorka svolila i tak k jeho otištění a my děkujeme za důvěru.)

TOMÁŠ REZEK

Slovo ministra

Dokončení ze strany 1

Vyšší výdaje na výplatu náhrady mzdy, než je úspora ze snížení pojistného, budou u zaměstnavatelů s výrazně vyšší četností nových případů pracovní neschopnosti, než je celostátní průměr. Tato skutečnost by měla zaměstnavatele motivovat ke zvýšení zájmu o důvody vzniku pracovní neschopnosti, k důkladnější kontrole její opodstatněnosti a k přijetí opatření, která by omezovala její vznik způsobený nevhodnými pracovními podmínkami.

U všech nemocenských dávek bude posílena vazba mezi zaplaceným pojistným a výší dávek a zajištěno jejich zvyšování v souladu s mzdovým vývojem. Toho bude dosaženo novou konstrukcí dávek, kdy se místo současných dvou hranic (480 Kč a 690 Kč) pro redukci denního vyměřovacího základu nově zavádějí tři redukční hranice, jejichž výše se odvozuje od průměrné mzdy. Nové hranice ve výši jedné třetiny Inšoboku, 1,5násobku a 3násobku průměrné mzdy se budou každoročně zvyšovat v souladu s meziročním vývojem mezd.

Vláda mi dala za úkol připravit nový zákon o nemocenském pojištění, který omezi zneužívání nemocenského. Jsem přesvědčen, že předložený návrh obsahuje řadu potřebných opatření týkajících se jak zaměstnanců, tak lékařů, zaměstnavatelů i nositelů nemocenského pojištění. I proto očekávám, že dojde k dalšímu snížení pracovní neschopnosti. Z toho důvodu bylo možno navrhnout snížení sazby pojistného na nemocenském pojištění téměř o dva procentní body. Předložený návrh by tak měl zajistit přiměřené zabezpečení nemocným pojištěncům a zabránit čerpání prostředků nemocenského pojištění těmi, kteří systém dosud zneužívají.

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

Maximální doba transferu dávek v nezaměstnanosti do ciziny jsou tři měsíce

Export dávek v nezaměstnanosti

Podstata transferu dávek v nezaměstnanosti (někdy označováno jako export či vývoz dávek v nezaměstnanosti) spočívá v možnosti nezaměstnané osoby odejít hledat práci do jiného členského státu EU, zároveň si zachovat postavení uchazeče o zaměstnání a pobírat zde dávky v nezaměstnanosti, které mu byly přiznány státem posledního zaměstnání (či státem bydliště).

Účelem je tedy zachovat migrantovi finanční zabezpečení v nezaměstnanosti i v případě, že se rozhodne hledat si zaměstnání v jiném členském státě, než ve kterém mu byly přiznány dávky. Pokud si tedy český uchazeč o zaměstnání chce hledat práci ve Velké Británii, může mu být po určitou dobu britským úřadem práce vyplacena podpora v nezaměstnanosti přiznaná původně českým úřadem práce (a to v původní výši přepočtené dle aktuálního kurzu).

Vývoz dávek v nezaměstnanosti je nicméně možný pouze v omezeném rozsahu. Maximální doba, po kterou je možno dávky exportovat, je tři měsíce od doby, kdy dotyčná osoba přestala být k dispozici úřadu práce státu, který opustila (ovšem za předpokladu, že celková doba pobírání dávek nepřekročí podpůrnou dobu dle právních předpisů

sú tohoto státu). Navíc pokud nezaměstnaná osoba vyčerpá celou tuto tříměsíční lhůtu a vrátí se do státu, kde jí byla dávka přiznána, až po jejím uplynutí, ztrácí všechny další nároky na dávky v nezaměstnanosti podle předpisů tohoto státu. (V ČR je standardní podpůrná doba 6 měsíců. Pokud tedy má uchazeč již 4 měsíce vyčerpány, mohou mu být dávky exportovány maximálně dva měsíce. Pokud naopak transfer proběhne hned na začátku podpůrné doby a je vyčerpána celá tříměsíční lhůta, pak uchazeč ztratí nárok na zbytek podpůrné doby). Ve výjimečných případech však může členský stát vyprávnit tříměsíční lhůtu prominout a nárok na zbytek podpůrné doby v takovém případě zůstane migrantovi zachován.

Další podmínkou exportu je, aby byl uchazeč o zaměstnání



FOTO: EUROPA-INT/ETU

k dispozici úřadu práce, kde žádá o dávky, nejméně čtyři týdny poté, co se stal nezaměstnaným. To znamená, že transfer je možný nejdříve čtyři týdny po registraci na úřadu práce (tato lhůta však může být rozhodnutím úřadu práce zkrácena).

Samotná realizace transferu spočívá ve vystavení formuláře E303 a jeho akceptaci ve státě, kde si uchazeč chce hledat zaměstnání. V sedmidenní lhůtě po odejdu je uchazeč povinen se zaregistrovat na úřadu práce

tohoto státu a podrobit se kontrolním procedurám, které zde existují (tj. zpravidla aktivní hledání zaměstnání a součinnost s místním úřadem práce). Export končí uplynutím podpůrné doby, jakmile si osoba najde zaměstnání nebo nastane-li některá ze skutečností, která vede dle právních předpisů státu o přiznání dávek k vyrazení z evidence. Dávky uchazeči vyplácí na vlastní účet instituce státu, kam si odjel hledat práci. Náklady na takto exportované

dávky si pak jednotlivé členské státy navzájem refundují.

Vývoz dávek v nezaměstnanosti je však v současné době omezen uplatňováním přechodných období v oblasti volného pohybu osob ze strany větviny patnácti „starých“ států EU. Transfer je tedy možný toliko do nově přistoupičských členských států a států, které se vzdaly zavedení přechodných období (tj. Velká Británie, Irsko a Švédsko). MPSV ČR s tímto omezením sociálních práv nesouhlasí (přechodná období se vztahují na přístup na trh práce, nikoli na oblast sociálního zabezpečení) a vede jednání, jehož cílem je dosavadní přístup starých členských států zvrátit. Ostatní nově přistoupičské státy sdílejí stanovisko ČR.

Transfer dávek v nezaměstnanosti upravuje čl. 69 a 70 Nařízení 1408/71, o aplikaci soustav sociálního zabezpečení. Čl. 69 stanoví podmínky nároku na transfer, zatímco čl. 70 upravuje refundaci vyplacených dávek vzájemně mezi členskými státy. Podrobnosti k provádění čl. 69 Nař. 1408/71 (např. náležitosti formulářů atd.) stanoví čl. 83 Nařízení 574/72, které je prováděcí Nařízením k 1408/71.

Mgr. VÍT HULBOEC

ODDĚLENÍ ZAHRANIČNÍ ZAMĚSTNANOSTI
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

Program Správná praxe – cesta k dokonalejší prevenci pracovních rizik

Letošní motto: „HLUKU STOP!“

Koncem února byl 1. místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí Ing. Zdeněkem Škromachem vyhlášen program Evropské unie „Správná praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v roce 2005“ v České republice.

Na rozdíl od předchozích ročníků nejsou Evropský týden BOZP a program Správná praxe v roce 2005 zaměřeny na určité pracovní odvětví, ale zabývají se konkrétním nebezpečím, které s sebou přináší civilizace a rozvoj průmyslu a dopravy. Tímto rizikem je hluk a hlučnost prostředí. Základním mottem letošního Evropského týdne bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je tedy „HLUKU STOP!“.

Program Správná praxe je soutěží pro podnikatelské i nepodnikatelské subjekty, které mají zájem přispět tvůrčím způsobem ke zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek v oblasti ochrany sluchu na pracovišti například tím, že přijmou také technické opatření, které omezi hladinu hluku na pracovišti. Zúčastnit se může kterýkoli subjekt, který je ochoten se o nabytí znalostí a zkušenosti

podělit ku prospěchu široké odborné veřejnosti a který má zájem popularizovat svoji firmu. Hlavní cíle programu letošního ročníku programu Správná praxe jsou následující:

- informovat veřejnost a odborníky z oblasti BOZP o tom, jaké nebezpečí představuje hluk na pracovišti,
- informovat, jaká řešení volí zaměstnavatelé v rámci tzv. Správné praxe a jakým způsobem je možné prevenci a řízení rizik dále zdokonalovat,
- popularizovat úspěšné praktické přístupy metody Správné praxe při zavádění efektivnějších řešení, která zvýší úroveň bezpečnosti práce na podnikové úrovni,
- propagovat vhodné nástroje aktivity účastníků programu Správná praxe a šířit jejich zkušenosti otevřeně v každodenní praxi.



Program Správná praxe Evropské agentury pro BOZP má v zemích unie několikaletou

tradiční. Každý rok se do programu přihlásí mnoho firem a předloží do soutěže projekt zaměřený na téma daného roku. Vítězné národních kol poté postupují do celoevropského kola a nejlepší projekty obdrží ocenění Evropské agentury pro BOZP. Letošní ceremoniál proběhne v listopadu v Bilbau za účasti předních představitelů Evropské unie, předsedy vlády Španělska a dalších významných hostů. V loňském roce postupil český projekt, který řešil bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve stavebnictví, do nejužšího kola. Žadatelé se tak mezi nejlepší evropské projekty.

Přihlášky do soutěže jsou k dispozici na inspektorátové bezpečnosti práce a na webové stránce národního informačního centra BOZP Ministerstva práce a sociálních věcí (<http://osha.mpsv.cz/>).

Poradna

Návrh na konkurz

Zajímalo by mě, jakým způsobem se dozvím, že můj zaměstnavatel je v návrhu na konkurz, jaký je další postup v tomto případě a kdo může podat návrh?

Návrh na prohlášení konkurzu na majetek zaměstnavatele je oprávněn podat dlužník nebo kterýkoliv z jeho věřitelů. O podaném návrhu na prohlášení konkurzu soud neprodleně vyrozumí úřad práce, v jehož obvodu je sídlo nebo bydliště dlužníka (§ 4 odst. 6 zákona č. 328/1991 Sb., o konkurzu a vyrovnání). Ust. § 4 odst. 4 zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, ukládá místně příslušným úřadům práce vyvěsit na úřední desce nejpozději do 5 dnů od sdělení soudu o podání návrhu na prohlášení konkurzu informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce, a současně informuje o lhůtě, do které mohou zaměstnanci tyto nároky uplatnit.

Tyto informace rovněž sdělí ve stejné lhůtě Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV), které je zveřejní na své internetové stránce nejpozději následující pracovní den po jejich obdržení a současně je oznámí ve stejné lhůtě všem úřadům práce. Úřady práce tyto informace vyvěsí na své úřední desce nebo oznámí jiným rovnocenným způsobem nejpozději následující den po jejich obdržení od MPSV.

Snížení dávek sociální péče

Čtěl bych se zeptat, zda je možné, aby mi byla sebrána část dávek, když jsem obdržel přelepatk za topení.

Ano, tento postup je možný. Část dávek sociální péče je poskytována v průběhu roku zálohově (nikoliv dle skutečné potřeby). V případě vrácení přelepatku za topení nejde o příjem ve smyslu zákona o životním minimu, ale jedná se o majetek v peněžní podobě. Podle zákona č. 482/1991 Sb., o sociální potřebnosti, ve znění pozdějších předpisů, se při rozhodování o výši příspěvku přihlíží mimo jiné i majetku. V tomto případě je za majetek považován i přelepatk snížený o 1000 Kč. Tuto částku nelze podle Občanského soudního řádu považovat za majetek, který lze využít ke zvýšení příjmu občana pobírajícího dávku sociální péče z hlediska sociální potřebnosti. Proto správní orgán může o částku převyšující 1000 Kč snížit vyplácenou dávku sociální péče.

Cesta do zahraničí a dávka v nezaměstnanosti

Žiji ve Velké Británii. Moje maminka je v současné době nezaměstnaná a registrovaná na úřadu práce v České republice. Chtěla by se za mnou přijet podívat. Dochází na úřad práce jeden měsíc. Má otázku tedy je: Jak by to bylo s dávkami v nezaměstnanosti, kdyby ne přijela navštívit například na dobu 1 měsíce? Jestli podle zákona může odjet do zahraničí a zůstat na nějakou dobu s mou rodinou, když je hlášena na úřadu práce?

Z daného dotazu je zřejmé, že vaše matka se chystá vycestovat do Velké Británie nikoli za účelem najít si tam práci, ale navštívit rodinu. To neodpovídá smyslu institutu transferu dávek a v daném případě by tedy neměl být využit. Účelem transferu dávek je umožnit uchazeči, aby si aktivně hledal zaměstnání i v jiných členských státech EU, než kde mu byla přiznána dávka. Je to nástroj ve prospěch migrujících pracovníků, který má podpořit využití svobody volného pohybu pracovníků a je tedy přímo vázán na podmínku skutečného a aktivního hledání zaměstnání. Uchazeče by navíc musela splnit povinnosti spojené s exportem dávek, tj. ve stanovené sedmidenní lhůtě se registrovat na místním britském Jobcentru a podrobit se kontrolním procedurám, které stanoví britské právní předpisy (tj. každých čtrnáct dní chodit na Jobcentro, poskytovat součinnost, pohovory se zaměstnavateli atd.).

Stejně tak ovšem není takto dlouhý pobyt v zahraničí slučitelný s postavením a povinnostmi uchazeče o zaměstnání dle zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Úřad práce by v této souvislosti mohl rozhodnutím vyřadit uchazeče z evidence pro marnou součinnost s úřadem práce (viz § 30 odst. 2 písm. e) a § 31 písm. b) d) a f) zák. č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti - neprojednání doporučeného zaměstnání, nedostavení se na úřad práce, zmaření nástupu do zaměstnání).

Pokud má tedy vaše matka zájem do Velké Británie cestovat, měla by písemnou žádost ukončit vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání /na základě § 29 písm. b) zák. č. 435/2004 Sb./ a po návratu se opět na českém úřadu práce zaregistrovat a dočerpávat zbytek podpůrné doby. Dlužno dodat, že by jí tím vznikla povinnost platit si po dobu mimo evidenci sama zdravotní pojištění.

Závodní stravování

Pokud zákoník práce předpokládá, že při přechodu práv a povinností z pracovních vztahů přecházejí na nabyvatele pracovní právní nároky včetně nároků vyplývajících z kolektivních smluv, máme za to, že přejímající zaměstnavatel je povinen podle uzavřené kolektivní smlouvy zajistit „převzatým“ zaměstnancům i závodní stravování včetně poskytování příspěvku v původní výši. Naš nový zaměstnavatel však toto odmítá s poukazem na to, že nejde o pracovní právní nárok.

Je nepochybné, že podle ustanovení § 140 zákoníku práce jsou zaměstnavatelé povinni umožnit zaměstnancům ve všech směrech stravování, přičemž v kolektivní smlouvě lze sjednat nebo ve vnitřním předpisu stanoví bližší vymezení okruhu zaměstnanců (bývalých zaměstnanců), kterým se stravování poskytuje, organizaci tohoto stravování, způsob jeho provádění a financování zaměstnavatelem, pokud nejsou tyto otázky upraveny obecně nebo pro určitý okruh zaměstnavatelů zvláštním předpisem. Tím nejsou dotčeny daňové předpisy. Zákoník práce konkrétně odkazuje na ustanovení § 24 odst. 2 písm. j) bod 4 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Zaměstnanec tudíž obecně máj podle zákoníku práce nárok pouze na to, aby jim zaměstnavatel umožnil, nikoliv přímo zajistil během výkonu pracovní směny stravování. Vymezení okruhu zaměstnanců, jimž se stravování poskytuje, organizace závodního stravování a způsob provádění a financování stravování zaměstnavatelem je ponecháno na kolektivních smlouvách nebo na vnitřním předpisu, jde-li o zaměstnavatele, u něhož nepůsobí odborová organizace, a to navíc za předpokladu, že tuto problematiku neřeší zvláštní předpisy. Z dílce zákona vyplývá, že zabezpečení stravování a jeho financování není pracovní právním nárokem, a to ani tehdy, jestliže kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis upraví způsob provádění a financování stravování. Pracovní právní nárok z kolektivní smlouvy, popřípadě z vnitřního předpisu může vyplývat pouze tehdy, vyplývá-li jeho základ (podstata) z pracovních právních předpisů, které tento nárok zakládají. Například nárok na vyšší odstupné, než stanoví zákon, popřípadě na odstupné poskytnuté v případě skončení pracovního poměru z důvodu § 46 odst. 1 písm. d) zákoníku práce vyplývá z toho, že zákon přímo stanoví, že „v kolektivní smlouvě lze sjednat, popřípadě ve vnitřním předpisu stanoví, že zaměstnanci náleží...“. Pokud však zákon odkazuje pouze na možnou úpravu způsobu organizování a financování v kolektivní smlouvě, popřípadě ve vnitřním předpisu, nezakládá tím přímo pracovní právní nárok zaměstnancům.

Na Integrovaném informačním portálu MPSV si v lednu návštěvníci prohlédli 1 milion stránek

Průvodce Integrovaným informačním portálem MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí ve snaze co nejvíce přiblížit své služby občanům v loňském roce velmi zintenzivnilo práce na Integrovaném informačním portálu MPSV. Tento Integrovaný informační portál (dále portál) získal v prosinci novou, graficky příjemnější podobu, a to v oblastech týkajících se problematiky zaměstnanosti, evropských služeb zaměstnanosti EURES a oblastí státní sociální podpory, která byla v loňském roce přičleněna k úřadům práce.



V lednu pak byla provedena kompletní revize informací poskytovaných ve výše uvedených sekcích a informace byly utříděny tak, aby občané byli schopni lépe a rychleji nalézt potřebné informace a aby byla zaručena jejich aktualnost.

Kde portál najdete?

Portál je možné nalézt dvěma způsoby, a to buď přímo zadáním elektronické adresy <http://portal.mpsv.cz>, nebo je možné použít jednodušší adresu www.mpsv.cz a odsud pak např. přes výše uvedený odkaz nebo přes odkaz EURES či Služby zaměstnanosti. Kromě klasického způsobu připojení k internetu je možné také využít samoobslužné systémy, nově instalované na úřadech práce. Jenom pro přenosť uvedeme, že samoobslužné systémy na úřadech práce jsou občanům k dispozici bezplatně. Jedná se o dva druhy těchto zařízení - o samoobslužné počítače a o informační kiosky. Oba tyto systémy mají jako vstupní obrazovku nastaven Integrovaný informační portál MPSV a jejich instalace na úřadech práce koncem loňského roku přinesla výrazný nárůst zájmu o informace uvedené na portálu. Výsledkem tohoto zájmu byl pak 1 milion zhlédnutých stránek v lednu 2005.

JAKÉ INFORMACE JE ZDE MOŽNÉ NALÉZT?

V současnosti je portál členěn do následujících základních sekcí:

- Informace týkající se celého MPSV v sekci MPSV
- Problematika zaměstnanosti v sekci Zaměstnanost
- Informace o sociálních dávkách v sekci Státní sociální podpora
- Informace o možnostech zaměstnání v EU a EHP v sekci EURES
- Informace o sociálním zabezpečení občanů v sekci Česká správa sociálního zabezpečení
- Přístup do informací z celé státní správy v sekci Portál veřejné správy České republiky
- Informace o všech adresách osob i firem v sekci Ověřování adres v registru UIR-ADR

Protože rozsah informací, které je možné nalézt na portálu, při jeho prezentaci zaskočil i mnohé zaměstnance MPSV, je dobré si alespoň v krátkosti popsat jednotlivé sekce portálu.

ZAMĚSTNANOST

Pomíame velké množství základních informací, které se týkají obecných a kontaktních informací, informací o politice

zaměstnanosti, a věnujeme se oblastem, které občané a firmy zajímají nejvíce:

Volná místa – Jedná se o bezkonkurenčně nejnavštěvovanější stránky portálu. Občan si zde může nalézt informace o jakémkoliv volném místě, které nabízejí úřady práce v České republice. Pro rychlejší vyhledávání je zde k dispozici volba **Jednoduché vyhledávání**, pro zdatnější uživatele výpočetní techniky a lidi hledající specifické typy profesí je k dispozici **Rozšířené vyhledávání**. Obě volby jsou k dispozici jak pro přihlášené, tak nepřihlášené uživatele. Přihlášení uživatelé je velmi jednoduché, nevyžaduje zadávání osobních údajů a pro nového uživatele netrvá déle než cca 30 vteřin. Přihlášení uživatelé pak získávají významné výhody. Jedná se především o možnost zadat a uložit výběrová kritéria požadovaných volných míst. Na základě těchto kritérií potom portál na přání uživatele automaticky zaslá nová volná místa e-mailem nebo na mobilní telefon ve formě SMS zpráv. Tato služba je stejně jako ostatní služby na portálu bezplatná.

Inzerce zájemců o práci – Pro uživatele, který nenalezl hned při prvním hledání zajímavé zaměstnání, může být zajímavá možnost zadat svůj životopis do sekce **Inzerce zájemců o práci**. Opakem této aplikace je aplikace určená zaměstnavatelům, kde zaměstnavatel může podle výběrových podmínek vyhledávat vhodné zaměstnance dle údajů uvedených v jejich životopisech. Tato aplikace je nová a zadávání inzerátů se teprve rozvíhá. V průběhu dvou měsíců bude upraven ještě vyhledávací mechanismus tak, aby vyhledávání bylo v obou směrech jednoduché a komfortní. Opět zde platí výhoda pro přihlášené uživatele jak na straně zájemců o práci, tak i zaměstnavatelů (automatické zasílání vhodných nabídek přes e-mail, SMS ...).

Školy – Máte dítě, které končí docházku na základní nebo střední škole či učilišti, a nevíte, co s ním? Pomohou vám aplikace v sekci **Školy**. Pomocí **Vyhledávání škol a oborů** můžete získat podrobné informace o školách a oborech v ČR. Druhá aplikace se stává nočním můrou mnoha ředitelů škol a učilišť. Získáte v ní totiž informace, jak jsou absolventi libovolné školy či oboru schopni uplatnit se na trhu práce. Zjistíte-li tedy, že z oboru, o kterém uvažujete, končí většina absolventů v registru úřadů práce, bude asi dobré směr svého uvažování trochu poupravit.

Údržba volných míst – Dnes již není nutné, aby zaměstnavatel osobně hlásil volná místa na úřadě práce. Kromě zavedení telefonického kontaktu se nyní nabízí zaměstnavatelům možnost zadávat, upravovat a rušit volná místa v libovolnou denní i noční dobu prostřednictvím internetu. Zaměstnavatel takto získává 100% kontrolu nad tím, jaká volná místa a s jakou specifikací jsou prostřednictvím úřadů práce nabízena. Přístupové heslo do systému získá zaměstnavatel na místně příslušném úřadu práce. V plánu rozvoje portálu v prvním pololetí tohoto roku je vytvoření softwarového propojení mezi databází životopisů a volných míst. Po dokončení této aplikace bude velmi jednoduché vyhledat vhodné adepty na nabízená volná místa.

Statistiky – Byť pořad platí, že statistiky jsou suchou řečí čísel, můžeme na portálu získat v této sekci mnoho zajímavých a užitečných informací. Zajímá vás, kolik nezaměstnaných je ve vaší nebo sousední obci? Jak se vyvíjela nezaměstnanost od roku 1995? Kolik lidí v loňském roce ve vašem okrese hledalo práci a kolik měly úřady práce k dispozici volných míst? Jaké procento nezaměstnaných tvořili absolventi a občané se zdravotním postižením? Žádný problém - sekce **Statistiky** všechny tyto informace nabízí. Pravděpodobně se nejedná o typ informací, které běžný občan vyhledává každý den, ale například pro podnikatele, starosty obcí, vědce, novináře nebo studenty mohou mít tyto informace velkou hodnotu. Navíc jsou poskytovány jak v „suché“ tabulkové formě, tak ve formě zajímavých grafických prezentací.

Státní sociální podpora (SSP)

Informace pro občany – Kromě aktuálních novinek je tu upozornění na hlasový informační systém (zelená linka), který MPSV uvedlo do provozu, a dále základní informace o jednotlivých druzích dávek státní sociální podpory (přídatek na dítě, sociální příplatek, příspěvek na bydlení, rodičovský příspěvek, zaopatřovací příspěvek, dávky péstounské péče, porodné, pohřebné) a v neposlední řadě i informace o životním minimu.

Elektronické formuláře SSP – Jde o internetovou aplikaci sloužící k usnadnění komunikace klientů s orgány ministerstva v oblasti státní sociální podpory. Jednotlivé formuláře žádosti si lze buď pouze vytisknout a následně ručně vyplnit, nebo s radou nápověd a kontrol vyplnit na obrazovce a následně vyplněné vytisk-



nout anebo konečně i vyplněné a podepsané zaručeným elektronickým podpisem přímo elektronicky odeslat. Kromě formulářů žádosti o dávky si lze vytisknout řadu dalších potvrzení, dokladů a prohlášení pro dávky státní sociální podpory.

Dávky státní sociální podpory – Na úvodní stránce je opět řada aktuálních informací a dále mají uživatelé možnost si přímo na obrazovce vypočítat podle své aktuální situace výši životního minima, přídatku na dítě, sociálního příplatku a příspěvku na bydlení.

Evidované informace – Uživatelé mají možnost si ověřit, které údaje o jejich osobě a o jim vyplacených dávkách jsou shromážděny v centrálních databázích

zůstaly, může si klient snadno vyhledat kontakt na nejbližšího EURES poradce nebo EURES kontaktní osobu. Kontakty jsou uvedeny jak ve formě telefonních čísel, tak elektronických adres.

Tato část portálu se trochu liší od části **Zaměstnanost** v tom, že zájem o obecné a základní informace je v poměru k zájmu o informace o aktuálních volných místech poměrně velký. Přesto i zde zájem o vyhledávání volných míst jednoznačně dominuje. Volná místa v zahraničí je možné nalézt dvěma způsoby.

Volná místa, která jsou v rámci sítě EURES hlášena zaměstnavateli do ČR se zvláštním zájmem o naše občany, jsou umístěna v sekci **Pro zájemce o práci v EU/EHP**, v části **Nabídka vol-**

formulářů programu pro vyhledávání zadat i jen část příslušné adresy, jejíž existenci chce ověřit nebo jejíž atributy chce zjistit, a systém následně zobrazí jednu či více adres vyhovujících zadaným podmínkám a doplněných o všechny územní identifikace. V každém řádku tabulky vyhledávaných adres je umístěn obrázek se symbolem zeměkoule. Po kliknutí levým tlačítkem myši na tento symbol se zobrazí okno s mapou, na které je poloha příslušné adresy vyznačena spendlíkem.

Česká správa sociálního zabezpečení

– Odkaz na stránky této instituce, obsahující základní informace o ČSSZ a o její činnosti



MPSV. Pro přihlášení mají možnost zvolit některý ze tří nabízených způsobů: zaregistrovat si uživatelské jméno a heslo, použít identifikátor klienta MPSV (nebo rodné číslo uživatele) a heslo a konečně využít certifikát s identifikátorem klienta MPSV.

Výběr úřadu SSP – Zde uživatel získá podrobné informace o svém příslušném úřadu (adresa, telefonní a další spojení, úřední hodiny a podobně).

EURES

Tato část portálu je určena těm klientům, kteří při hledání zaměstnání neomezují svůj zájem pouze na ČR, ale rozhlížejí se v celém prostoru EHP. Pro ně jsou připraveny informace o jednotlivých zemích EHP a o Světarsku. Informace mají pro všechny země jednotnou strukturu a měly by umožnit odpověď na otázku: „Je pro mě výhodné v této zemi pracovat a co všechno musím splnit, abych zde byl zaměstnáván legálně a mohl používat všech výhod, které mi jsou jako občanovi členské země nabízeny?“ Pokud se ani tato sada informací nejeví jako dostatečná, může klient použít sekci **Často kladené informace**. Informace o tom, jak by měly vypadat životopisy zasláné zaměstnavatelům do jednotlivých zemí Evropy, jsou pak uvedeny v části **Životopisy**. Pokud nějaké otázky ještě

nežádáte, může si klient snadno vyhledat kontakt na nejbližšího EURES poradce nebo EURES kontaktní osobu. Kontakty jsou uvedeny jak ve formě telefonních čísel, tak elektronických adres.

Pokud tato nabídka volných míst neodpovídá svým požadavkům klienta, může zvolit vyhledávání v sekci **Evropský portál pracovní mobility EURES**. Zde jsou k dispozici tisíce míst z celé Evropy.

Obdobně jako náš klient v části EURES najde informace o životních a pracovních podmínkách a o podmínkách zaměstnávání v EU, naleznou zde informace i občané z jiných zemí EU/EHP o ČR.

Ověřování adres v registru UIR-ADR

Adresní registr UIR-ADR vyvinulo MPSV v rámci informačního systému SSP pro zabezpečení komunikace se svými klienty. Obsahuje adresy všech objektů, které mají číslo popisné nebo evidenční. Uživatel zde může ve

(zejména o pojistném na sociální zabezpečení, důchodovém pojištění, nemocenském pojištění, informace pro osoby samostatně výdělečně činné, informace z Evropské unie a řadu dalších údajů a kontaktů).

Portál veřejné správy ČR

– Odkaz na příslušné stránky Ministerstva informatiky ČR. Tento portál je základní vstupní branou k informacím z celé veřejné správy ČR. Obsahuje zejména adresář orgánů veřejné správy, informace o zákonech, informace k řešení životních situací, umožňuje elektronické podávání některých žádostí a informuje i o dění v Evropské unii.

Myslíme, že z výše uvedeného je patrné, že na Integrovaném informačním portálu MPSV je možné nalézt množství zajímavých a užitečných informací. V letošním roce se pak připravuje další podstatné vylepšení jak grafické, tak obsahové stránky včetně sjednocení vzhledu základní vstupní stránky MPSV. Zdá se, že 1 milion zhlédnutých stránek za jeden měsíc nemusí být konečné číslo.

Mgr. KAREL LIX
ODDĚLENÍ KONCEPCIE INFORMATIKY A ARCHIVU
ODBOR INFORMATIKY MPSV

Ing. PETR HORTLIK
ODDĚLENÍ STATISTIKY, ANALÝZ A PROGNOZ
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI



Přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

Moudrosti lidových léčitelů - staré dobré recepty na problémy s kůží ...strana 8

Přírodní lékař

Džus pro děti? Raději ne

10 Kč

BŘEZEN 2005 ROČNÍK 3 ■ MĚSÍČNÍK

Slovo vydavatele

První číslo přírodního lékaře přichází s novými recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.

Houbičky indiánské šamanky

...moudré a staré recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.



Ilona Csáková: Nejraději držím tomatovou dietu

Z...moudré a staré recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.



Předplatné jen za cenu poštovního a balného!

Práce & sociální politika

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:

Příjmení a jméno:

Ulice a č. p.:

PSČ, obec:

Telefon: E-mail:

Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:

Číslo účtu:

Podpis, příp. razítko

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

Krátce

...moudré a staré recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.

Naděje pro diabetiky

...moudré a staré recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.

Makulováno viny

...moudré a staré recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.

Časopis Národní pojištění nepostradatelný pomocník ve vaší práci

Obdobný měsíčník Národní pojištění vydává Česká správa sociálního zabezpečení. Přináší aktuální informace o problematice pracovního práva, důchodového, nemocenského a zdravotního pojištění, lékařské posudkové služby, dávek státní sociální podpory a sociální péče. Přibližuje nové zákony, vyhlášky či nařízení vlády. Poskytuje také důležité statistické údaje, zprávy z kontrolní činnosti, stejně jako informace o mezinárodních smlouvách o sociálním zabezpečení či o programech Evropské unie. Nejdříve se zaměřuje na každého čísla jsou obilné konference, ve kterých na dotazy představitelů přední odborníků z dané oblasti. Přehled o předání vydání čísla, text nejčtenějších článků a odborníci listy.

Získáte také na webových stránkách www.csz.cz.

Předplatné pro rok 2005 činí 606 Kč.

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

BMS-START, s. r. o., Starodubčeská 43/9, 107 00 Praha 10-Dubčák, tel./fax: 271 736065, e-mail: info@bms.cz

www.ceskydomov.cz

Zdraví pro celou rodinu

Režim nebo zachránit život? Zuby plně paradoxu

zdraví Trampoty se srdcem

Březen 2005 Ročník 1 číslo 2

Na kardiovaskulární choroby umírá spousta lidí a i mezi slavnými různě zručná a mozkové přírody nejsou výjimkou. Parťákům jim nedávno zveřejnila hercečka Míla Myslíková, Lydie De Funes, Dana Medřická, Olga Schuchlingová, Louis, Satelmash Armstrong, J. V. Stalina, N. Charukov, K. Gettovald. Se srdčím má problémy i slavná Julia Roberts, u nás pak Antonie Hegerlíková, Karel Svoboda nebo Pavol Landovský.

...moudré a staré recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.

Schober Direktmarketing, a.s. Vám nabízí:

KUPON NA SLEVOU 20% na vybrané výrobky SONY pro všechny kdo vyplní a losování o ceny za 100.000Kč

Ceny věnovala společnost

SONY

1x TV KV-29XL70K za 21.990,-Kč
2x kamera CCD-TRV238E za 10.990,-Kč 3x domácí kino DAV-SB100 za 9.990,-Kč
4x dig. fotoaparát DSC-P41 za 5.990,-Kč 5x walkman WM-FX280 za 1.490,-Kč

- Máte zájem o koupi výrobků SONY za zvýhodněnou cenu? Ano Ne
- Máte doma počítač? Ano Ne
- Máte doma internet? Ano Ne
- Nakupujete pomocí zásilkových obchodů? Ano Ne
- Máte děti? Ano Ne
- Rok narození dětí? Ano Ne
- Rok Vašeho narození? Ano Ne
- Jaké máte domácí zvíře? Pes Kočka Akv. ryby Kůň Jiné
- Odhadovaný čistý příjem Vaší domácnosti? do 15.000 do 25.000 do 45.000 více než 45.000

Vyplněním, podepsáním a odesláním vyplňují svůj souhlas se smlouvou zákona č. 101/2000 Sb. o ochraně osobních údajů a tím, že odeslané osobní údaje poskytnou dobrovolně správci údajů společnosti Schober Direktmarketing, a.s., Praha 3, Domalčická 3, PSČ 130 90, IČ: 430040088, zapsané OR MS Praha, oddíl B, číslo 1052. Schober Direktmarketing, a.s. může údaje zpracovat (a využít i pro zpracování) v databázi osob, které si přijme dodávati reklamní zprávy dle svých preferencí (za účelem nabídnout obchodu nebo služeb). Schober Direktmarketing, a.s. může údaje poskytovat třetím osobám, právníkům, nebo fyzickým, aby je využily k zaslání reklamních zprávek respondentům (za účelem nabídnout obchodu nebo služeb). Souhlas je poskytnut dle odvolání. Souhlas může být kdykoliv bezplatně odvolán.

Vyplňte tiskacími písmeny, vložte do obálky nebo nalepte na korespondenční lístek a zašlete na níže uvedenou adresu.

Jméno: Příjmení:

Ulice: Číslo popisné:

Obec: PSČ:

Podpis: Tel. číslo:

Zasílací adresa: SCHOBER DIREKTMARKETING, A.S., P.O. BOX 85, 225 85 PRAHA 025

Účast v soutěži je podmíněna vyplněním, podepsáním a odesláním tohoto kuponu. Kupon může být výtěžný a vloženy do obálky, nebo nalepeny na korespondenční lístek a zaslány na adresu Schober do konce kalendářního měsíce. Po vyplnění, podepsání a odeslání této ankety získáváte možnost zúčastnit se losování o vybrané ceny. Každý respondent obdrží v průběhu roku 2005 kupon na slevu na vybrané výrobky SONY ve výši 20%. Slevu lze využít jen u vybraných modelů. SONY si vyhrazuje právo zaměřit model výrobků nabízeného do losování za výrobek stejného nebo vyšší modelové řady. Výherci budou písemně vyznamenáni.

Pítí kávy léčí rakovinu

Smrt příjmem

Poslanci vrátili protikaučkový zákon

Po 20 letech opět mlví

...moudré a staré recepty, které vám pomohou s vašimi zdravotními problémy. V tomto čísle najdete recepty na léčbu kůže, ale také recepty na léčbu dětí. Pokud máte nějaké zdravotní problémy, neváhejte a zkuste je. Možná vám pomohou. Přírodní lékař je určen pro všechny, kteří chtějí žít zdravě a šťastně.

REAKCE

Údaje ve výzkumu programu Daphne jsou v mnoha ohledech neporovnatelné

Víme, že nejlepší pro dítě je rodina

Spolu s International Foster Care Organization jsme zorganizovali prezentaci mezinárodního srovnávacího výzkumu „Zjišťování počtu a charakteristiky ohrožených dětí mladších tří let v ústavech v Evropě“. Podle tohoto výzkumu, který proběhl v rámci programu Daphne, žije v České republice v ústavech nejvyšší počet dětí do tří let, což je nejvíce ze 32 sledovaných evropských zemí.

Výsledky výzkumu jsou opakovaně citovány v českých médiích, ale také ve Zprávě o plnění Úmluvy o právech dítěte. Pro Českou republiku jsou tedy velice závažné. Chceme upozornit na to, že žádný odborník z ČR se projektu přímo nezúčastnil, protože Česká republika v té době na programu Daphne nespolupracovala. Výše uvedená studie je prvním mezinárodním srovnáním svého druhu, nicméně údaje, které mají vypovídat o situaci ve 32 sledovaných zemích, jsou v mnoha ohledech neporovnatelné.

Kada nesrovnalostí se objevuje také v souvislosti s Českou republikou – například:

Česká republika vede velice přesnou statistiku, pokud jde o celková čísla. Ve zprávě je ale uvedeno, že 11 (tedy třetina) ze zkoumaných 32 zemí „nebylo schopno dodat spolehlivé údaje o počtu malých dětí v ústavní péči bez pečovatele trvajících déle než tři měsíce“.

U nás jsou ústavy pro děti do tří let vedeny jako zdravotnická

zařízení. To znamená, že v nich jsou také děti postižené jak zdravotně, tak mentálně. V řadě dalších zemí se ale takto postižené děti do statistik opuštených dětí nezapočítávají.

Co se týká kvalitativního výzkumu ústavů, ten byl proveden jen v několika zemích, ale nikoli v České republice – jejich kvalita přitom také hraje významnou roli. Samotná studie uvádí, že „nízká míra institucionalizace nutně neznamená, že by nebylo proč se znepokojovat“.

Tabulka popisující „důvody institucionalizace dětí mladších tří let“ je u České republiky neúplná.

Údaje z České republiky jsou uvedeny jen v prvních třech tabulkách, v ostatních chybí.

Naše ministerstvo se proto bude snažit společně s Ministerstvem zdravotnictví ČR vyjasnit metodiku tak, aby napříště byly údaje porovnatelné a měly skutečné vypovídací hodnotu. Je nepochybné, že oblast náhradní péče o děti je třeba neustále zlepšovat. Společným zájmem



FOTO: EUROPA/INT.EU

MPSV, ostatních resortů, nestátních organizací a také odborné i široké veřejnosti je, aby co nejvíce opuštených a ohrožených dětí vyrůstalo v rodinách, nikoli v ústavech.

Proto se také Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spolupodílelo na organizaci semináře v rámci zahájení diskuse s odbornou i širokou veřejností, která by měla mj. identifikovat překážky bránící co nejrychlejšímu svěřování dětí do rodinné péče a fak-

tory ovlivňující dlouhodobý pobyt dětí v ústavní péči. V rámci této diskuse zorganizuje MPSV sérii kulatých stolů, z nichž první, věnovaný zejména lhůtám v oblasti náhradní péče, se bude konat dne 15. března. Seminář a následná diskuse by měly pomoci alespoň některé z těchto nesrovnalostí vysvětlit. Zároveň lze očekávat, že se odborníci z ČR zapojí do dalších fází tohoto projektu, který by měl pokračovat i v dalších letech.

Děti do 3 let nemají být v ústavech

Ve velkém sále pražského paláce YMCA se 18. února konala přednáška profesora Kevin Browneho, poradce pro ochranu práv dětí pro Světovou zdravotnickou organizaci (WHO). Týkala se výsledků mezinárodního výzkumu „Zjišťování počtu a charakteristiky ohrožených dětí mladších tří let v ústavech v Evropě“. Otitiskujeme část závěrečné zprávy tohoto projektu:

„Tento projekt zjišťoval počet a charakteristiku dětí do tří let umístěných do ústavní péče bez rodiče na dobu delší než tři měsíce. Výzkum v 33 evropských státech byl doplněn hodnocením kvality ústavní péče v devíti partnerských státech: Dánsku, Francii, Maďarsku, Polsku, Rumunsku, Slovensku, Řecku, Turecku a Velké Británii. Bylo odhadnuto, že přibližně 23 099 dětí do tří let je institucionalizovaných (11 dětí na 10 000). Mezi státy byly výrazné rozdíly v podílu (od 0 do 60 na 10 000) a důvodech ústavní péče. Existovaly také obrovské rozdíly v dostupnosti alternativních způsobů péče o dítě od neexistence péčovatelství až po výlučné užívání těchto postupů u znevýhodněných dětí. Je tomu tak i přesto, že se prokázalo, že ústavní péče stojí 1,5krát až 3krát více než náhradní rodinná péče. Množství mezinárodních adoptí, které některé státy používají jako řešení institucionalizace, by mělo – spíše než rozvoj náhradní rodinné péče v jednotlivých státech – vyvolávat obavy jak u států původu, tak u přijímajících států. Hodnocení partnerů doložilo velké rozdíly mezi ústaví v počtu zaměstnanců, fyzickém prostředí, přeplněnosti, čistotě a hygieně, kvalitě sociálních zařízení, možnostech her a odpočinku a v pracovním nasazení a uspokojení pečovateli. Existovala ale výrazná pozitivní korelace mezi vysokými hodnotami těchto ukazatelů a úrovní stimulace a individualizace péče o dítě. Projekt zvyšuje informovanost o podmínkách a důsledcích deprivace dětí v raném věku včetně dětí postižených od narození a dětí z národnostních menšin. Jako obecná zásada péče o dítě a jeho ochrany se doporučuje, aby žádné děti mladší tří let nebyly umístovány do ústavů trvalé péče bez rodiče/primárního pečovatele. Užívají-li se v případě nutnosti vysoce kvalitní ústavy, doporučuje se, aby délka pobytu dětí ve věku do tří let nebyla větší než 3 měsíce.“



Prof. Kevin Browne

FOTO: T. REZEK



FOTO: NSZM ČR

Zdravá města na ministerstvu

Na pútdě našeho ministerstva a pod záštitou 1. místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí Ing. Zdeňka Škromacha se 23. února uskutečnil seminář Národní sítě Zdravých měst ČR. Seminář se zúčastnilo celkem 50 zástupců měst, obcí a regionů, zastoupených převážně pracovníky odborů sociálních věcí. Vybraní zástupci prezentovali svoje zkušenosti s procesem komunitního plánování sociálních služeb s důrazem na spolupráci s nevládním sektorem. Na téma Přehled dotačních programů a možnosti financování komunitního plánování z evropských zdrojů vystoupila také Mgr. Monika Zavadilová z odboru sociálních služeb MPSV ČR. V rámci závěrečné diskuse spojené se stručným zhodnocením akce se účastníci vyjádřili k semináři jako k přínosné akci přispívající k výměně zkušeností, kontaktů a inspiraci mezi jednotlivými municipalitami.

ZDRAJ NSZM ČR

Křížovka

Navrhovaná novelizace zákona o životním minimu znamená jeho rekonstrukci, nejedná se o jeho snížení, jak je často v médiích tato úprava prezentována. Všechny navazující výše dávek budou upraveny tak, aby nedošlo k jejich poklesu. Potvrzuje to i výrok 1. místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí Ing. Zdeňka Škromacha: „Cílem nebylo ušetřit na sociálně nepotřebnějších, ale systém (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do konce března. Jeden z vás obdrží publikaci Důchodové pojištění a související problematika autora Jana Příby na nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o. Kniha vyšla v edici Otázky & odpovědi v praxi. Zabývá se základními problémy důchodového pojištění – u každého druhu důchodu popisuje podmínky nároku, výši důchodu a podmínky pro výplatu důchodu při výdělečné činnosti. Popsáno je i penzijní připojištění se státním příspěvkem, zejména pokud jde o úlohu zaměstnavatelů. Výklad je doplněn názornými příklady, tabulkami a vzorci.



Tajenka z minulého čísla: „... je úspěšnější než v okolních zemích.“ Publikaci S počítáním do Evropy získává paní Pavla Šlechtová z Mědně. Gratulujeme.

Pomůcka: Aara, Anat. Ito, Ša	Jez	Koně (básnický)	Značka neonu	Domácky Eduard	Trupy	Druh keře	SPZ Litoměřic	A sice	Srbská čapice	Značka	Maniok	Předložka	Potomek	Hudební nástroj	Hliníková fólie
Znělka					Skládací cylinder	Český malíř			Zpěvný pták					Typ Fordu	
1. díl tajenky									Pokladna					Noční podnik	
Iniciály herce Oliviera			Asijský sokolík				Opasek (zastar.)				Potom				
Druh pepře			Baalova družka	Pratec			Stepní hodavec	Snížený tón						Plavecké ostrovy	Nevolník
Žila (anatom.)				Švýcarská feka				Úbytek váty		Směnečný ručitel					Značka radia
					Lihovina z rýže					Horský celek					Ibsenovo drama
	Italský přístav	Rýnský člun	Ruské lázně		Sémův syn						Trhovina				
Prešovský klub					Tumáte		Asijský sokolík				Právě vylihlé ryby				
Název písmene				Ben Málik			Soubor				Čidlo zraku			Mravouk	Druh koření
				Krtek (knižně)				Postava			Spory			Kus	
Říční koryš				Útok				Japonský státník						Díčí údaje	
				Plošná míra				Anglické zájmeno						Čínský kmen	
2. díl tajenky															Evropan
Značka vozidel						Jednání				Madříský klub					SPZ Karviné

Malý jazykový kurz - IV.

Životopis a motivační dopis – tentokrát v němčině

Je už takřka pravidlem, že si před samotným pohovorem zaměstnavatel žádá, aby dostal strukturovaný životopis a motivační dopis uchazeče, ve kterém zdůvodňuje, proč se o danou pozici uchází a proč by byl/a zrovna on/a hodným kandidátem. Nabízíme vám vhodný návod, jak takové CV a dopis vytvořit. V mnohých firmách, kde jsou majoritní vlastníci ze zahraničí, se vede českého jazyka používá i mateřská řeč investora. V prosincovém čísle novin jsme vám nabídli anglickou mutaci životopisu a průvodního dopisu. Nyní jsme vám společně s jazykovou školou ENTER-CENTRUM CIZÍCH JAZYKŮ připravili variantu v němčině.

Průvodní dopis

Vážená paní Šikulová, předčel jsem si inzerát vaší společnosti, že hledáte vhodného kandidáta na pozici Asistent prodávající a rád bych se zúčastnil výběrového řízení.

Mám dlouholeté zkušenosti s prací na podobné pozici a v případě úspěchu v konkurzu bych rád své znalosti ve vaší firmě zúročil. Zároveň vidím i příležitost, jak se dál profesně rozvíjet.

Požadavky, které na kandidátech vyžadujete, splňuji. Příkladem referencí bývalých zaměstnavatelů, abych tak doložil své profesní kvality.

Pokud budu pro vás vhodným kandidátem, paní Šikulová, budu rád, pokud se mi ozvete nejlépe na telefonní číslo 999 777 888.

Děkuji za čas, který věnujete mému dopisu a životopisu.

S pozdravem
Karel Novák

Bewerbungsbrief

Sehr geehrte Frau Šikulová, ich habe die Anzeige Ihrer Firma gelesen, in der Sie einen geeigneten Kandidaten für die Stelle des Verkaufsassistenten suchen, und ich möchte an der Ausschreibung teilnehmen.

Ich habe jahrelange Erfahrungen mit der Arbeit an einer ähnlichen Stelle und falls die Ausschreibung erfolgreich für mich ausseht, möchte ich meine Kenntnisse in Ihrer Firma verwerten. Gleichzeitig sehe ich auch eine Gelegenheit für meine weitere berufliche Entwicklung.

Die Anforderungen, die Sie von den Kandidaten verlangen, erfülle ich. Die Empfehlungsschreiben meiner früheren Arbeitgeber füge ich diesem Brief bei, um meine beruflichen Qualitäten nachzuweisen. Sollte ich ein geeigneter Kandidat für Sie sein, Frau Šikulová, dann würde ich mich freuen, wenn Sie mich kontaktieren. Am besten erreichen Sie mich unter der Telefonnummer 999 777 888.

Ich danke Ihnen für die Zeit, die Sie sich für meinen Bewerbungsbrief und Lebenslauf genommen haben.

Mit freundlichen Grüßen
Karel Novák

Lebenslauf
CURRICULUM VITAE

Jméno, příjmení / Vorname, Nachname: Karel Novák
Adresa / Anschrift: Šchánivá 15, 755 55 Plošnice
Telefon: / Telefon: 999 777 888
Datum narození / Geburtsdatum: 21. 3. 1952

Profesní cíl: Pracovat pro stabilní společnost, která si váží svých zaměstnanců a dává jim prostor pro jejich profesní rozvoj
Berufliche Ziele: für eine stabile Firma, die Ihre Arbeitnehmer schätzt und ihnen die Möglichkeit für ihre berufliche Weiterentwicklung lässt, zu arbeiten.

Pracovní zkušenosti / Berufserfahrungen:
07/2002-08/2004 – Asistent prodávající, společnost Nářadí, s. r. o., Litvínov, CZ – prodej a zajišťování poprodátního servisu, vyřizování osobních reklamací
07/2002-08/2004 – Verkaufsassistent, Firma Nářadí, s. r. o., Litvínov, CZ – Verkauf und Arbeit im Kundendienst, Bearbeitung von Kundenreklamationen
03/1995-06/2002 – Zástupce zákaznického servisu, společnost Bota, a. s., Most – osobní, písemná i telefonická komunikace se zákazníky, vyřizování reklamací a administrativy s tím spojené
03/1995-06/2002 – Vertreter des Kundendienstes, Firma Bota, a. s., Most – persönliche, schriftliche und telefonische Kommunikation mit Kunden, Bearbeitung von Reklamationen und der damit verbundenen administrativen Angelegenheiten
01/1989-02/1999 – Zástupce vedoucího prodávající – prodávající hračky a školní potřeby – Chomutov – prodej, příjem a fakturace zboží
01/1989-02/1999 – Stellvertreter der Geschäftsleiter – Spiel- und Schulwarengeschäft – Chomutov – Verkauf, Warenannahme und Rechnungsabfertigung

Vzdělání / Schulausbildung:
1985–1989 – Střední odborné učiliště s maturitou - obor: prodáváč
1985–1989 – Fachlehranstalt mit Abitur – Fachrichtung: Verkäufer

Počítačové znalosti / PC-Kenntnisse:
MS Windows - uživatelská, aplikace MS Office - v odborné
MS Windows - Benutzer-Applikation MS Office - sehr gut

Jazykové znalosti / Sprachkenntnisse:
Anglický jazyk - středně pokročilá, Němčina - základní, Ruština - základní
Englisch - Mittelstufe, Deutsch - Grundkenntnisse, Russisch - Grundkenntnisse

Z úřadů práce

Kontrola cizinců v Praze

Úřad práce (ÚP) hl. m. Prahy ve spolupráci s dalšími kontrolními orgány provedl ve dnech 9. a 10. února 2005 dvě rozsáhlé kontroly dodržování zákona o zaměstnanosti. Kontrola proběhla na základě podnětů a kontrolou se zaměřili na nelegální zaměstnávání cizinců.

První den proběhla kontrola v prostorách jednoho pražského zdravotnického zařízení a zúčastnili se jí také příslušníci cizinecké policie, celní správy a inspektoři Inspektorátu bezpečnosti práce (IBP). V průběhu akce prověřili kontrolou asi 70 cizinců (převážně Ukrajinců). Ve 13 případech pobývali cizinci na našem území neoprávněně nebo neměli příslušné povolení k zaměstnávání. Proto s nimi bylo zahájeno správní řízení o vyhoštění z ČR.

Kontrolou dále zjistili, že zdravotnické zařízení uzavřelo se dvěma dodavatelskými firmami smlouvy o dílo, jejichž předmětem jsou ukládání a pomocné práce. Úřad práce ve své databázi ověřil, že jedna z těchto firem, která zaměstnává v prostoru nemocnice více než 40 cizinců, má sice vyřazené povolení

k zaměstnání v Praze, ale jen pro 3 cizince. ÚP také zjistil, že společnicí této v. o. s. (85 cizinců) nemají pro hl. m. Prahu uděleno povolení k zaměstnání.

Kontrolu se stejným zaměřením provedl ÚP ve spolupráci s příslušnými cizinecké policie následující den v jednom z pražských skladových areálů. Během akce kontrolou prověřili totožnost asi 50 cizinců a bylo zjištěno, že 27 cizinců (17 občanů Ukrajiny a 10 Bulharů) vykonávalo nelegální práci. S těmito cizinci bylo zahájeno správní řízení o jejich vyhoštění z ČR. Kontrolní šetření ukázalo, že provozovatel areálu má uzavřeny smlouvy o dílo se dvěma dodavatelskými firmami. Tyto firmy jsou v současné době předmětem šetření ÚP hl. m. Prahy i cizinecké policie.



Tip

Průvodce světem povolání

Díky podpoře evropského programu Leonardo da Vinci a tříleté práci mezinárodního projektového týmu si nyní každý zájemce může otevřít internetové stránky www.gwo.cz a vstoupit do multimediálního prostředí nazvaného Průvodce světem povolání.

Stránky budou určité vítaným pomocníkem pro ještě školou povinné, kteří nevědí, jakým směrem by se jejich profesní život měl ubírat, a jistě i pro jejich rodiče. Průvodce světem povolání poskytuje for-

mou přehledných popisů informace o více než 600 povoláních. Zároveň nabízí řadu způsobů, jak si nevhodnější povolání vybrat – podle zájmů či dovedností, podle oblíbených vyučovacích předmětů, podle druhů vykonávaných činností, podle pracovního prostředí, dokonce i podle oblečení.

Průvodce světem povolání kromě toho nabízí i pomoc v různých situacích souvisejících s uplatněním na trhu práce. Jsou tu návody a doporučení k vyplňování profesního životopisu, k psaní žádosti o zaměstnání, k přípravě na přijímací pohovor, k zahájení soukromého podnikání. Významnou součástí programu je modul pro nezaměstnané.

NEZAMĚSTANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - XIII.

Olomoucký kraj

Tento kraj České republiky se rozkládá převážně ve střední Moravě a svými okresy Šumperk a Jeseník postupuje až na její sever. Kraj svým návštěvníkům nabízí velké množství přírodních zajímavostí. Patří k nim především Chráněná krajinná oblast Jeseník s neozřejmitelným moravským rašelinářstvím Revně nebo s pětáctýřicetmetrovým Vysokým vodopádem. Z památek zmíníme alespoň známé poutní místo – baziliku Navštívení Panny Marie na Svatém Kopečku, která leží blízko sídelního města kraje – Olomouce.

Celková rozloha kraje je 5267 km². Na severu má 104 km dlouhou mezistátní hranici s Polskem, na východě sousedí s Moravskoslezským krajem, na jihu se Zlínským a Jihomoravským krajem a na západě s krajem Pardubickým. K začátku letošního roku v něm žilo 640 680 obyvatel, a to v 397 obcích, z nichž 27 má priznaný statut města. Krajským městem je Olomouc, která má přibližně 102 tisíc obyvatel. Olomoucký kraj se člení se na pět okresů: Jeseník, Olomouc, Prostějov, Přerov a Šumperk.

NEZAMĚSTANOST

Od poloviny roku 2002 byl poprvé po téměř dvou letech zaznamenán v Olomouckém kraji v mezioročním srovnání nárůst nezaměstnanosti. Další vývoj ukázal, že se jednalo o předčivě dlouhodobějšího trendu – pokles míry nezaměstnanosti z let 2000, 2001 byl vystřídán neustálým růstem. Teprve v jarních měsících

roku 2004 došlo k výraznějšímu poklesu míry nezaměstnanosti než v předchozích letech a na konci června se počet uchazečů dostal dokonce pod hodnotu z roku 2003. Podrobnější pohled ale ukazuje, že pokles míry nezaměstnanosti v kraji byl dán především prudkým poklesem počtu uchazečů v okrese Olomouc – v červnu 2004 dokonce pod úroveň roku 2001. V ostatních okresech byla situace opačná – nejspíše od června 2002 počet uchazečů každoročně roste.

Nejvyšší míru nezaměstnanosti vykazovaly v polovině roku 2004 mikroregiony Hanušovicko, Severovýchod-Vidnavsko, Javornicko, Zlatohorsk, Kojetínsko, Lipnicko a Uničovsko. Analýza vývoje nezaměstnanosti v těchto mikroregionech ukázala, že se nejedná o přechodný stav, ale o dlouhodobější záležitost – míra nezaměstnanosti zde byla stále nejméně o 4 p. b. vyšší než v celém kraji. Tyto mikroregiony byly označeny jako více rizikové.

okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášených uchazečů	vyřazení uchazečů	z toho		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezam. v %	přírůstek/úbytek uchazečů v zaměstnání v %	
	ke konci měsíce	rozdílní proti min. měsíci	absolutní a relativní	uchazeči ZPS			uchazeči	ke konci měsíce				rozdílní proti min. měsíci
Jeseník	4264	22	237	512	258	236	172	179	16	23,8	19,5	0,5
Olomouc	13 307	-151	1085	2057	1102	1253	860	931	49	14,3	11,1	-1,1
Prostějov	5949	-99	509	1031	397	496	297	907	-72	6,6	10,4	-1,6
Přerov	9544	-27	688	1024	669	696	511	453	157	21,1	13,3	-0,3
Šumperk	8510	-94	642	1109	539	633	458	326	20	26,1	12,8	-1,1
Olomoucký kraj	41 574	-349	3161	5733	2965	3314	2298	2796	170	14,9	12,3	-0,8

UDAJE PLATNÉ K 28. 2. 2005

V rámci celé České republiky byl v polovině roku 2004 Olomoucký kraj na třetím místě v sestupném řazení podle míry nezaměstnanosti – vyšší míru vykazoval pouze Ústecký (16,9 %) a Moravskoslezský kraj (16,5 %).

Cizinci na trhu práce

Během 1. pololetí 2004 klesl počet platných pracovních povolení pro cizince o 10 %. Ke snížení došlo ve většině okresů kraje (nejvíce na Přerovsku – o 25 %); výjimkou je okres Jeseník, kde se počet vydaných povolení zvýšil o 113 %. Pokles počtu povolení k zaměstnání v kraji souvisí se vstupem České republiky do EU a zrušením povinnosti (u občanů EU) žádat o povolení k zaměstnání v ČR. Na druhé straně se opět zvýšil počet registrovaných Slováků, kteří (tenkrát) stále větší zájem o práci v ČR (je to podpořeno složitou ekonomickou situací na Slovensku). Dá se očekávat, že se jejich počet bude stále zvyšovat.

Aktivní politika zaměstnanosti

Na politiku zaměstnanosti (PZ) se

v 1. pololetí 2004 vydalo téměř o pětinu více finančních prostředků než ve stejném období loňského roku. Zatímco výdaje na pasivní PZ vzrostly pouze o 8 %, u aktivní PZ činí tento nárůst 63 %. V loňském roce došlo k navýšení rozpočtu aktivní PZ jednotlivých úřadů práce. Z tohoto důvodu mohlo v první půli roku 2004 využít některého z nástrojů aktivní PZ o 887 uchazečů více. Úřady práce se ještě více zaměřily na to, aby dotace byly poskytovány zejména na ty uchazeče o zaměstnání, u nichž dochází ke kumulaci různých handicapů na trhu práce (zhoršený zdravotní stav, dlouhodobá nezaměstnanost, bydliště v mikroregionu s vysokou nezaměstnaností apod.).

Prognóza vývoje

Na konci roku 2003 se odhadovala míra nezaměstnanosti k 30. 6. 2004 v rozmezí 11,7–12,3 %, přičemž skutečná hodnota nakonec byla 11,5 %. Počet uchazečů ve většině okresů (kromě Prostějovska) byl nižší, než úřady práce i v optimističtější variantě předpokládaly.



Budova Úřadu práce v Šumperku

Neočekává se výrazné zlepšení struktury nezaměstnanosti v tom smyslu, že by se snížil podíl skupin zvláště ohrožených na trhu práce mezi uchazeči o zaměstnání. Problémy občanů se ZPS i dlouhodobě nezaměstnaných se bude dařit řešit jen delším způsobem a bude to vyžadovat individuální přístup (většinou motivace a poradenství). Nebylo by tedy reálné očekávat v nejbližší době v této oblasti výrazně úspěšnější, i když peče o skupiny zvláště ohrožené na trhu práce je pro všechny úřady práce v Olomouckém kraji jednou z priorit.

Celková míra nezaměstnanosti v Olomouckém kraji se v 1. pololetí 2005 předpokládá v intervalu 11,4–12,0 %.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE V OLOMOUCI

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

Delegáti evropské konference ILO hledali cesty k důstojné práci pro všechny
Privatizace důchodových soustav se nevyplácí

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET.MI

Ve dnech 14.–18. února proběhl v Budapešti 7. evropské regionální zasedání ILO za účasti vládních, zaměstnavatelských a dělnických delegátů z 50 evropských a středoasijských zemí a asi 30 ministrů. Cílem bylo posoudit problémy související s transformací ekonomik a sociálních systémů a zapojení zemí evropského regionu do globálního rámce způsobem, který evropským pracovníkům zajistí sociální soudržnost a důstojné pracovní podmínky.

Pohled na ekonomický vývoj v uplynulých letech ukazuje, že Evropa byla a stále je velmi atraktivní zónou pro přímé zahraniční investice, na druhé straně však v zemích střední a východní Evropy pouze 5 zemí dosáhlo v r. 2002 vyšší HDP na obyvatele než v r. 1989. Průměrné příjmy v zemích jihovýchodní Evropy a bývalého Sovětského svazu včetně Ruské federace zůstávají pod úrovní r. 1989.

Zpráva předložená evropskému zasedání ILO vyzvala delegáty k diskusi o čtyřech hlavních problémech: nezaměstnanosti mládeže a přechodu ze školy do práce; rovnováze mezi pružností pracovní síly a jistotou zaměstnání; kontrole migračních toků a stárnutí a důchodové reformě.

Nezaměstnanost mládeže

Celosvětově se registrovaná nezaměstnanost mladých lidí vyzpáhla na neuvěřitelných 88 milionů. Země EU jsou na tom relativně „dobře“ s průměrnou mírou 14,5 %, směrem na východ se však situace zhoršuje. V zemích EU jako celku mají mladí lidé dvakrát větší pravděpodobnost než dospělí, že budou nezaměstnaní, často i dlouhodobě. Obavy způsobuje také kvalita práce, k níž mají mladí lidé přístup, pokud jde o pracovní podmínky a také typ pracovního poměru.

Klíčovou roli při podpoře zaměstnání mladých lidí hraje vzdělávání a odborný výcvik. Zkušenost ukazuje, že se osvědčily programy kombinující vzdělávání s praktickými pracovními zkušenostmi.

Často se má za to, že vysoká ochrana v podobě striktních pracovněprávních předpisů omezuje najímání mladých lidí do práce. Tyto názory však nebyly prokázány zkušenostmi na národní úrovni, tzn. lepšími výsledky v zemích s nižší ochranou trhu práce.

Průhlednost a jistota zaměstnání

Globalizující se světová ekonomika vytváří na podniky tlak, aby hledaly rovnováhu mezi pružnou reakcí na poptávku a s tím spojenou pružností pracovní síly a žádoucí stabilitou zaměstnání a rozumnou mírou jistoty pro pracovníky. Základem zůstává stále zaměstnání s pracovním

poměrem na dobu neurčitou. Umožňuje to zejména postoj progresivních zaměstnavatelů k zvyšování kvalifikace pracovníků, kdy učení se stává hlavním zdrojem pro dosažení vysokého a kvalitního pracovního výkonu.

Tato charakteristika však platí pouze pro západní Evropu, zatímco v zemích střední a východní Evropy a v centrální Asii převládají tlaky na rozvolnění pracovního zákonodárství a systémů sociální ochrany, snížení zdanění pracovní síly a oslabení vyjednávající síly odborů.

Podle ILO mohou dobře fungující instituce trhu práce najít přijatelný kompromis mezi pružností a jistotou zaměstnání. Přitom jistota zaměstnání neznamená nutně stabilitu, protože řádné zabezpečení pro přechod do jiného zaměstnání je příznivější alternativou než „stabilní“ místo v nejistém a málo perspektivním prostředí.

ILO připouští, že pro jednotlivé země neexistuje společně optimální uspořádání pro politiku trhu práce, protože působí národní tradice a zkušenosti a konkrétní okolnosti. Každá země by však měla usilovat o vyvážený vztah mezi pružností trhu práce a zabezpečením pracovníků.

3 miliony z nich žijí stále na okraji společnosti. Vyspělé západoevropské země se přílivu migrantů z obav před ohrožením pracovních míst svých vlastních občanů brání a zavědí přechodná období i pro nové země EU.

Podle ILO existující demografické trendy nabádají k revizi migrační politiky. Trendy naznačují, že regulované přistěhovalectví by mohlo, vedle dalších faktorů jako například prodloužení pracovního života, přispět k udržení žádoucího počtu pracovních sil a ekonomické aktivity a přispělo by také k rovnováze sociálních systémů.

Vzrůstajícím problémem se jeví hlavně neregulovaná (legální) migrace, která někdy vyvolává až v závěrečné fázi obchodování s lidmi a porušování základních lidských práv. Tito přistěhovatelci jsou v důsledku svého postavení nuceni pracovat za nízké mzdy a bez základní ochrany a nepřímou ovlivňují podmínky zaměstnání občanů hostitelských států. Všechny země proto musí hledat rovnováhu mezi represivními opatřeními proti ilegální migraci a potenciálními výhodami řízené migrace.

Stárnutí, účast na trhu práce, penzijní reformy

Během posledních 50 let se naděje na dožití v evropském regionu zvýšila z 63 na 73 let a očekává se, že v r. 2050 dosáhne hranice 80 let. I když delší život je bezesporu velkým úspě-

chem, nepodařilo se bohužel dosáhnout jeho logického vyústění – prodloužení pracovního života.

Podle názoru ILO se příliš mnoho pozornosti věnuje problematickým reformám na základě předpokladu, že nedojde k pozitivním změnám v zaměstnanosti a prodloužení pracovního života. Účinné řešení demografického tlaku je však možné, jen když se zvýší úroveň zaměstnanosti a starší lidé budou mít možnost aktivně přispívat k rozvoji společnosti.

Mnohé země střední, jižní a východní Evropy hledají řešení hrozcí nerovnováhy penzijních soustav v privatizaci. Původní předpoklad, že by takto bylo možné vyřešit problém stárnutí obyvatelstva, považují dnes většinou analytici za mylný. Přechod na zajištění ve stáří pomocí soukromých soustav je velmi nákladný a přesun příspěvků, z nichž je v současné době financováno vyplácení současných důchodů, by mohl způsobit zhroucení základních systémů. Nezanedbatelná je i skutečnost, že správa soukromých penzijních systémů je mnohem nákladnější.

Při zvážování možných alternativ je nutné mít na zřeteli, že existence všeobecného penzijního zabezpečení umožňuje čelit hrozbě masivního rozšíření chudoby a že tato hrozba je aktuální i v budoucnu.

(REDAKČNĚ ZKráčeno, CELÝ PŘEKLAD NALEZETE V INTERNETOVÉ PODOBĚ NOVINY PŘEKLAD Ing. ZDENĚK DRAEBS

Kontrola migračních toků

Problematikou migrace a jejího růstu se zabývají všude evropských zemí. Počet ekonomicky aktivních migrujících lidí se odhaduje na 26,5 milionu, tj. 4 % všech pracovních sil. Avšak význam těchto migračních toků pro ekonomiky a společnosti může v budoucnu být mnohem větší, než tato čísla naznačují.

Integrace cizích státních příslušníků se nadále jeví jako problém a odhaduje se, že více než



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET.MI

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2005)

ŽIVOTNÍ MINIMUM* (žm měsíčně) od 1. 1. 2005	<i>číska na výživu a ostatní základní osobní potřeby</i>	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 občane 2360 Kč
	<i>číska na domácnost</i>	jednotlivec 1940 Kč, 2 osoby 2530 Kč, 3-4 osoby 3140 Kč, 5 a více osob 3520 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA* od 1. 1. 2005	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou</i>	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. 10 180 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. 16 180 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2005	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou</i>	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-16 hod. 88-106 Kč, nad 16 hod. 138-165 Kč
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla</i>	spolpěha PH + sazba za 1 km jízdy, jednorázová vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	<i>průměrné ceny PH</i>	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 výměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního výměřovacího základu	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního výměřovacího základu	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	<i>Sazby pojistného z výměřovacího základu</i>	
důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	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
důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	u OSVČ:	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ
	u osob dobrovolně účastnících DP:	28 % na DP
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTĚNÍ*	OSVČ:	13,5 % z výměřovacího základu
	zaměstnanec:	4,5 % z výměřovacího základu
	zaměstnavatel:	9 % z výměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PRŮJMU*	<i>rodinní</i>	1,54násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	<i>zpracovatelské</i>	0,67násobek částky ZM na osobní potřeby oprávněné osoby
	<i>porodní</i>	1 díl – 6násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 díly – 6násobek úhmu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí – 10násobek úhmu částek na jejich osobní potřeby
	<i>pohřebné</i>	5000 Kč

MIRA NEZAMĚSTANOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 6,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, únoř 2005: 9,6 % (nová metodika) 10,8 % (původní metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 28. 2. 2005	celkem: 555 046 z toho: 276 990 žen 76 427 osob se zdravotním postižením 43 373 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 28. 2. 2005	celkem za ČR: 53 841
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2005: 10,3
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODOU (sól) celkem¹⁾	leden 2005: 7695 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI***	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 473 počet prac. úrazů bez následné prac. neschopn.: 14 407 smrtelné úrazy: 81
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2004: 40 352
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJISTĚNÍ**	celkem: 29 563 243 nemocenské: 24 704 499 podpora při ošetřování člena rodiny: 730 075 vyrovňovací příspěvek v těhotenství a mateřství: 5331 peněžní pomoc v mateřství: 4 123 337
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2002: celkem v národním hospodářství 15 868 Kč, PS 16 017 Kč, NS 15 342 Kč 2003 ¹⁾ : 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 střední stav obyvat. zaměstnanost celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	42 194 25 119 74 471 78 798 4 170 10 207 888 4. čtvrtletí 2003: 3 998 584 3. čtvrtletí 2004: 4 040 451 4. čtvrtletí 2004: 4 088 198 4. čtvrtletí 2003: 1 000 657 3. čtvrtletí 2004: 960 130 4. čtvrtletí 2004: 951 995 4. čtvrtletí 2003: 600 326 3. čtvrtletí 2004: 757 089 4. čtvrtletí 2004: 765 308

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen CSSZ

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

2) předběžné údaje