



## UDÁLOST

Víte, které podniky jsou u nás skutečně bezpečné?

čtěte na straně 2



## AKTUÁLNĚ

O významu kvality práce posudkových lékařů

čtěte na straně 4



## STATISTIKA

Existuje u nás mzdová diskriminace žen a mužů?

čtěte na straně 3

## Slovo ministra

### ODS a nepodpora rodin

Dne 12. října 2005 vláda jednomyslně schválila Národní koncepci rodinné politiky, kterou předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jedná se o vůbec první vládní dokument systematicky se zabývající podporou rodiny po roce 1989, a přesto se na něj z řad opoziční ODS snesla kritika. Ačkoli tato politická strana pro rodiny nic neudělala, a to ani za doby svého vládnutí, ani v opozici, trůfá si tvrdit, že schválená koncepcie je málo konkrétní.



Jedna z výtek se týká nedostatečné finanční podpory rodin. Musím upozornit na to, že právě vláda ČSSD přijala řadu opatření na podporu rodin a mladých lidí, kteří chtějí rodinu založit.

Například rodičovský příspěvek se zvýšil za posledních dva roky o celou třetinu (na stávajících 3635 korun). Zrušili jsme omezení přivýdělku na rodičovské dovolené, takže matka či otec si teď mohou přivydělávat neomezeně. Od února 2006 budou moci rodiče denně dávat dítě starší tři let do předškolního zařízení na 4 hodiny, aniž by přišli o rodičovský příspěvek. Rád bych připomněl, že jsme obě změny prosadili přes značný odpor ODS.

Od 1. října 2005 se zvýšil příspěvek rodiči o osobu blízkou z 3776 Kč na 5310 Kč měsíčně. Zároveň lidé, kteří tento příspěvek pobírají, neztratí nárok na rodičovský příspěvek. Jsem přesvědčen, že tento krok výrazně zlepší podmínky pro péči o postižené děti v rodinném prostředí. Poslanecká sněmovna pustila do 2. čtení návrh na zavedení nové dávky ze systému státní sociální podpory. Tou bude příspěvek na školní pomůcky ve výši 1000 Kč pro rodiny, které pobírají příspěvek na dítě.

Kromě toho vláda zvýšila dostupnost bydlení pro mladé rodiny tím, že umožňuje lidem do 36 let pokrýt část nákladů spojených s výstavbou bytu formou úvěru ze Státního fondu rozvoje bydlení. Významnou podporou rodin s dětmi jsou i výrazně nové daňové úlevy. Mám na mysli především společné zdanění manželů s dětmi, změnu odpočtu na nezaopatřené dítě a zavedení daňového bonusu, který podstatně zlepší příjmovou situaci rodin, zejména s nižšími příjmy.

Modrá politická garnitura razila v první polovině 90. let heslo, že mít či nemít děti je individuální záležitostí rodiny, do které stát nemá co zasahovat. A tak byla veskerá podpora rodin odsouzena jako propopulační opatření a odporný socialistický vynález, se kterým je třeba skoncovat. Nepochybně i tato politika vedla k tomu, že právě za vlády ODS začala porodnost v ČR dramaticky klesat, až dosáhla v roce 1999 svého minima. Od té doby sice pozvolna stoupá, ale stále to ještě není k zachování naší populace dost. Jasně je ovšem jedno: pokud chceme rodiny s dětmi skutečně podporovat, neměli bychom podporovat „Modrou šanci“ ODS, která je „Modrou šancí“ pro bohaté!

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

Na 1 starobního důchodu přispívá více poplatníků pojistného než před 4 lety

## Živnostníků přibývá...

Lidí, kteří si samostatnou výdělečnou činnost skutečně vydělávají, je o cca 100 000 více než v roce 2001. Vyplývá to z evidence České správy sociálního zabezpečení.

Česká správa sociálního zabezpečení nedávno zveřejnila zajímavá čísla. Zatímco ke konci září 2001 bylo 635 429 osob samostatně výdělečně činných (OSVC), které měly povinnost platit zálohy na důchodové pojištění, letos ve stejném období jich bylo o 16% více – celkem 739 912.

Je sice pravda, že celkový počet OSVC poklesl. Při srovnání počtu OSVC v září 2001 a v září 2005 došlo k přibližně 5% snížení. Znamená to ale, že ubylo především těch lidí, kteří samostatnou výdělečnou činnost bud nevykonávali jako jediný zdroj příjmu, nebo byli v systému sociálního pojištění evidováni, ale aktivně nepodnikali.

Samostatná výdělečná činnost (SVC) se dělí na hlavní a vedlejší. OSVC, které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost hlavní (tedy podnikání je pro ně zpravidla jediný zdroj příjmu), mají povinnost vždy platit pojistné na důchodové pojištění a zálohy na pojistné. A to i v případě, kdy jsou



FOTO: JAMES HARDY

tzv. ve ztrátě. Minimální zálohy na pojistné na důchodové pojištění u těchto OSVC jsou v letošním roce 1192 Kč.

U vedlejší výdělečné činnosti (tedy u lidí, kteří jsou například

zaměstnaní a vedle toho podnikají) je i nadále účast na důchodovém pojištění závislá na dosažených příjmech po odpočtu výdajů. Pokud si OSVC při vykonávání vedlejší SVC v roce 2004 vydělá-

la alespoň 40 410 Kč, má v roce letošním povinnost platit zálohy na důchodové pojištění. Minimální výše těchto měsíčních záloh je 530 Kč měsíčně.

POKRAČOVÁNÍ NA STRANĚ 2



## 2006 – Evropský rok mobility pracovníků

Evropská komise prohlásila rok 2006 Evropským rokem mobility pracovníků. Co má být jeho cílem? Především zvýšit povědomí a informovat o přínosech, které s sebou nese jak práce v zahraničí, tak i změna povolání.

Pokud se pracovník rozhodne vycestovat za prací do ciziny, má dobrou příležitost získat nové znalosti a zkušenosti. Jak ale ukázaly nedávne průzkumy, jen velmi málo Evropanů je ochotno cestovat za prací do zahraničí. „V mobilní práci do zahraničí,“ řekl na toto téma Vladimír Špidla, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti.



Zlepšit situaci by mohlo zrušení přechodných opatření v oblasti mobility pracovníků síly, která po posledním rozšíření uplatnilo 12 členských států. Příští rok bude první příležitost přezkoumat oprávněnost těchto omezení.

## L. Králová – miss, která se stará o seniory

Letošní volba nejkrásnější dívky Česka byla nová. Miss České republiky volili poprvé sami diváci. Zvítězila třidvacetiletá Lucie KRÁLOVÁ z Teplic. Nedávno trochu překvapila pro miss netypickým skutkem. Založila Nadační fond Lucie Králové, který se bude věnovat seniorům a jejich problémům. O cílech nadace a důvodech jejího vzniku jsme si povídali s Miss České republiky 2005 a s ředitelkou nadace paní Zuzanou TŮMOVOU.

Jak vás napadlo založit nadaci, která bude pomáhat seniorům?

L. K.: Prvotní myšlenka vznikla daleko dřív – ještě v době mých studií. Vystudovala jsem sociálně právní školu. Měla jsem možnost se během studia dostat mezi různé sociální skupiny – mezi děti, handicapované a mezi seniory. Poznala jsem práci pečovatelských, které starým lidem pomáhají dožít v domácím prostředí bez toho, aby se museli kvůli zdravotnímu stavu stěhovat do anonymních domovů

pro seniory. Když jsem zvítězila v Miss České republiky, tak jsem uvažovala, jak nejlépe toho titulu využít. Chtěla jsem pomoci nějaké dobré věci. Zvolila jsem si právě problematiku seniorů, protože se jim věnuje málo prostoru a otázka stárání je málo diskutovaná.

Kde jste se poznaly s paní ředitelkou Zuzanou Tůmovou?

L. K.: S paní ředitelkou jsem se seznámila právě během školní praxe, kdy jsem se musela seznámit s prací a chodem různých sociálních za-



Lucie Králová, Miss ČR 2005

řízení. Paní ředitelka má dokonale přehled o problematice seniorů v Ústeckém kraji. Pracuje v občanském sdružení poskytujícím pečovatelskou službu pro seniory.

Nadace bude mít celorepublikovou působnost?

Z. T.: Máme představu, že by se nadace věnovala hlavně seniorům v Ústeckém kraji, ale samozřejmě pokud by se nám podařilo sehnat takový finanční obnos, rádi bychom pokryli celou republiku.

Co Nadační fond Lucie Králové bude seniorům konkrétně poskytovat?

Z. T.: V této počáteční fázi se snažíme pro nadaci shromáždit finanční prostředky.

POKRAČOVÁNÍ NA STRANĚ 2

# Živnostníků přibývá

DOKONČENÍ ZE STRANY 1

Ke konci září t. r. evidovala Česká správa sociálního zabezpečení celkem 1 957 299 starobních důchodců a 4 793 502 poplatníků pojistného na sociální zabezpečení. Na jednoho starobního důchodce tak přispívalo 2,45 poplatníka. V praxi to znamená, že na jednoho starobního důchodce přispívalo více poplatníků pojistného než před čtyřmi lety.

Všech důchodců, tedy kromě penzistů starobních i lidí pobírajících peníze invalidní a pozůstatostní, bylo ke 30. 9. 2005 celkem 2 631 838. To znamená,

že na jednoho důchodce přispívalo 1,82 poplatníka pojistného. Stejně tak tomu bylo v září 2001. Pojistné na sociální zabezpečení musí platit OSVČ a organizace – ty jej platí za své zaměstnance.

Od září 2001 do září 2005 tedy přibýlo celkem 94 387 poplatníků pojistného. A to zejména proto, že přibývá osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), které si samostatnou výdělečnou činnost skutečně vydělávají.

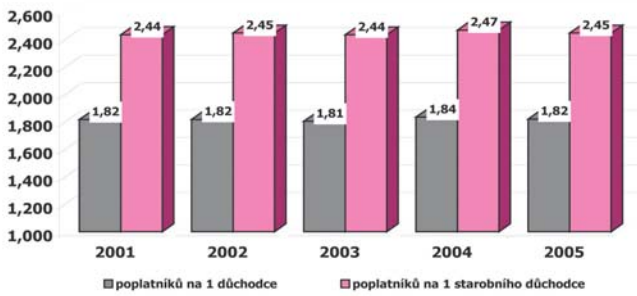
Počet starobních důchodců přitom v daném období vzrostl jen o 29 889 lidí. V praxi to znamená, že počet poplatníků po-

jistného roste rychleji než počet starobních důchodců.

Sociální systém České republiky je založený na principu solidarity, který spolehlivě funguje ve všech vyspělých státech světa. Zdraví lidé tak platími pojistného pomáhají dlouhodobě nemocným, mladí zase starým. O sociální pojištění se stará Česká správa sociálního zabezpečení. Jak říká její ústřední ředitel Jiří Hoidekr: „Vývoj ukazuje, že stávající systém sociálního pojištění je stabilní a bude takový, jak vyplývá z dostupných analýz, ještě dvacet let.“

ZDROJ: ČSSZ

## Vývoj počtu poplatníků na 1 důchodce ke 30. 9. daného roku



## Které podniky jsou bezpečné?



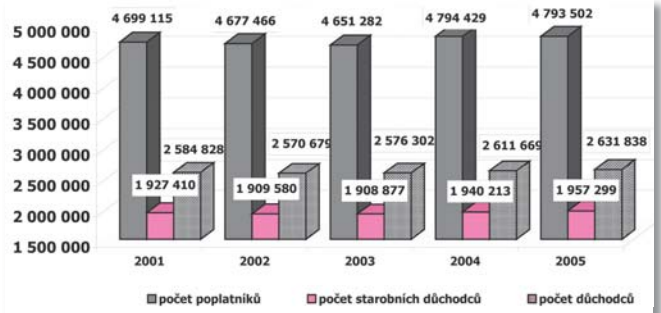
Příspěvek na téma bezpečnost a ochrana zdraví při práci přednesl v Kaisersrtejnském paláci Petr Šimerka, náměstek ministra pro oblast legislativní, pracovněprávní, mzdovou a bezpečnosti práce

Zástupci firem, které se umístily na předních místech v národním kole soutěže „Správná praxe“, převzali 25. října t. r. v Kaisersrtejnském paláci v rámci ukončené informační kampaně „Evropský týden BOZP 2005“ ocenění. Podniky, které splnily podmínky zavedení a řízení bezpečnosti a ochra-

ny zdraví při práci (BOZP) na svých pracovištích, získaly osvědčení „Bezpečný podnik“. Kampaní Evropský týden BOZP probíhá každoročně na základě celoevropského projektu, který připravuje Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci se sídlem v Bilbau. Tento ročník byla „Správná

praxe“ soutěží pro podnikatelské i nepodnikatelské subjekty, které měly zájem přispět tvůrčím způsobem ke zlepšení pracovního prostředí a pracovních podmínek v oblasti ochrany sluchu na pracovišti například tím, že přijmou taková technická opatření, která omezí hladinu hluku na pracovišti. Zúčastnit se mohl kterýkoli subjekt, který byl ochoten podělit se o nabyté znalosti a zkušenosti ku prospěchu široké odborné veřejnosti a který měl zájem popularizovat svou firmu. A kdo letos osvědčení „Bezpečný podnik“ získal? Byly to ZS Brno, a. s., EUROMONT GROUP, a. s., ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Temelín, ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Dukovany, ČZ Strojírna, s. r. o., ČZ Řetěz, s. r. o., ČZ, a. s., Nestlé Česko, s. r. o. – Závod SPINF, HOCHTIEF VSB, a. s. a KOVOKON Popovice, s. r. o.

## Vývoj počtu poplatníků a důchodců ke 30. 9. daného roku



## Návrh na zvýšení životního minima

Od 1. ledna 2006 by se mělo zvýšit životní minimum. Takový je návrh Ministerstva práce a sociálních věcí, který odeslalo dne 2. listopadu t. r. do vnějšího připomínkového řízení. Pokud kabinet návrh schválí, vzrostou částky na výživu a ostatní základní osobní potřeby o 1,7% a částky na domácnost přibližně o 4%. Životní minimum samostatně žijícího dospělého se zvýší ze současných 4300 na 4420 Kč.

Životní minimum je společensky uznanou hranicí příjmů, pod kterou nastává stav hmotné nouze. V současné době je dvoouslozkové. Jsou v něm zahrnutы nezbytné náklady na osobní potřeby (výživa a další) a náklady na domácnost (tedy i na bydlení).

O valorizaci životního minima rozhoduje vláda svým nařízením. Podmínky stanoví zákon. Kabinet je povinen zvýšit

životní minimum v případech, že úhrnný index spotřebitelských cen vzroste v rozhodném období o více než 2%. V rozhodném období, tj. od října 2004 do září 2005, vzrostly spotřebitelské ceny o 2,2%.

Podle návrhu se částky životního minima na osobní potřeby a částky na domácnost zvýší diferencovaně, a to plně v souladu se zákonem a podle skutečného vývoje spotřebitelských cen. Návrh na diferencovanou úpravu vychází ze skutečnosti, že ceny základních životních potřeb, především potravin, rostly pomaleji, zatímco ceny v oblasti bydlení rostly rychleji.

Částky životního minima na výživu a ostatní základní osobní potřeby jsou stanoveny v pěti úrovních s tím, že u nezaopatřených dětí jsou odstupňovány podle jejich věku. Částky životního minima k za-

jištění nezbytných nákladů na domácnost jsou stanoveny ve čtyřech úrovních podle počtu osob posuzovaných společně v rámci jedné domácnosti.

Životní minimum samostatně žijícího člověka měsíčně vzroste o 120 Kč, tj. na 4420 Kč, bezdětného páru pak o 180 Kč, tj. na 7430 Kč. Matkám samoživitelkám s jedním dítětem vzroste životní minimum podle věku dítěte o 170–180 Kč, tj. na 6780–7560 Kč, úplným rodinám s jedním dítětem pak podle věku dítěte o 230–240 Kč, na 9810–10 590 Kč. Celková úroveň životního minima úplné čtyřčlenné rodiny s nezaopatřenými dětmi se navrhovanou úpravou měsíčně zvýší podle věku dětí o 260–280 Kč, tj. na 11 560–13 120 Kč. U pěticlenné úplné rodiny s nezaopatřenými dětmi dojde ke zvýšení životního minima o 310–340 Kč, tj. na 13 710–16 050 Kč.

## Cizinci v projektu legální migrace

Naše ministerstvo zadalo do pilotního projektu „Výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“ od 28. července 2003, kdy byl spuštěn, do 30. září 2005 celkem 317 zájemců. Z nich je 168 z Bulharska, 53 z Běloruska, 33 z Kazachstánu, 22 z Moldavska, šest z Chorvatska a pět ze Srbska a Černé Hory. Do projektu vstupují také 29 zahraničních absolventů českých vysokých škol a jeden zahraniční absolvent české střední školy, který pocházejí z Ukrajiny (9), Běloruska (5), Bulharska (2), Jordánska (2),



Ekvádoru (2), Jemenu, Íránu, Makedonie, Mongolska, Pákistánu, Srbska a Černé Hory, Ruska, Sýrie, Vietnamu a USA. Mezi účastníky je 172 mužů a 145 žen.

Pokud jde o profesní složení účastníků projektu, 62 jich pracuje v technických profesích, 28 ve sférah IT, 27 v managementu, 26 v zdravotnictví, 26 v administrativě, vědců je 17 a 14 jich působí v uměleckých profesích. Jedna účastnice je právnička, zbytek patří do kategorie různých.

Projekt je prvním krokem k vytváření budoucí imigrační politiky České republiky. Jeho cílem je přivést do ČR zahraniční odborníky, kteří se zde chtějí usadit i se svými rodinami.

DOKONČENÍ ZE STRANY 1

Pomoc by pak měla směřovat na dvě místa. Za prvé budeme podporovat medializaci problematiky stáří a seniorů obecně, protože si myslíme, že společnost je o tom, jak seniori žijí, málo informovaná. Druhým směrem tvoří konkrétní, především finanční pomoc organizacím a jednotlivcům.

L. K.: Hlavním tématem našeho nadačního fondu je podporovat domácí péči a obnovit přirozenou odpovědnost za své rodiče – seniory. Chtěli bychom podporit především instituce zabývající se pečovatelskou službou, asistenčními službami apod. Chceme pomoci uspokojit samozřejmou potřebu seniorů dožít doma a co nejvíce jim to usnadnit.

Myslíte si, že je problematika stárých lidí ve společnosti málo diskutovaná?

L. K.: Problematika stárých lidí je dnes vnímána hodně negativně a depresivně. Není to libivé téma. My se budeme snažit toto téma trochu více otevřít diskuzi. Ve vyspělých státech je běžné, že seniori dožívají v prostředí, na které

## L. Králová – miss, která se stará o seniory

jsou zvyklí, a nestěhují se na poslední léta života do cizích prostředí domovů důchodců. U nás už se začíná tento trend taky objevovat. Děti za žádných okolností nechtějí připustit, že by rodiče šli do takových zařízení, a zaplatit jim domácí péči. Právě takovým lidem chce náš nadační fond pomoci a usnadnit jim jejich správnou volbu.

**Jak jsem se o vás, Lucie, dočetl, tak jste pracovala i v léčebné prostožených dětí. Podle vás se tedy seniorům věnuje méně prostoru v médiích než například takto postiženým dětem?**

L. K.: Podle mě ano. Je určitě libivější a komerčnější fotka s miminkem než článek věnující se tématu stáří. Ve srovnání se seniory je podpora handicapovaným a dětem velká.

**Sehrála ve výběru, které problematice se budete věnovat, nějaká životní zkušenost?**

L. K.: Moji prarodiče zemřeli poměrně brzo, takže přímou rodinnou zkušenost nemám. Setkávám se ale s klienty občanského sdružení paní ředitelky Tůmové. Těch případů je samozřejmě dost. Kdybych měla zmínit jeden příběh, který mě nejvíce oslovil, tak by to byla dnes už osmdesátiletá paní Benešová, která se stará o svoji padesátiletou těžce postiženou dceru. Mají ten problém, že by rodiče šli do žádného ústavu sociální péče neuvízli. Vzdávají to jen za pomoci asistenčních služeb. Je to jeden z nejnáročnějších životních příběhů, se kterými jsem se setkala, a určité mě v mém rozhodování ovlivnil.

**Kde budete peníze shánět? Chystáte například nějaké charitativní koncerty?**

L. K.: O tom jsme se zrovna bavily s paní ředitelkou na cestě za vámi. Víte, náš nadační fond byl založen teprve nedávno, takže zatím je všechno v počátečních fázích, v prvopocích. Charitativním koncertům se vyhýbat určitě

nebudeme. Je to podle mého jedna z nejlepších cest, jak dostat nějakou problematiku do širšího povědomí. Nechci ale předbíhat. Uvidíme, jak se podaří získat ke spolupráci různé firmy a společnosti a tím i připravit dobrou mediální kampaň.

**Vidíte nějaké obecné řešení ke zlepšení postavení seniorů ve společnosti? Může nějak pomoci stát?**

Z. T.: Stát by měl pomáhat jen v těch krizových situacích, kdy jsou například seniori zcela osamělí. V případě, že mají rodinu, že mají zázemí, tak by to mělo fungovat tak, jako to bylo dříve – rodiče se starají o děti, děti pak zase o seniory. Ne všichni se ale o seniory v rodinách mohou postarat, proto by zde měla být možnost využití služeb pečovatelské nebo asistenční služby.

Pokud už bychom hovořili o nějakém ústavu, měly by se budovat ústavy spíše rodinného typu, a ne kolosy, kde je třeba tři sta až pět set klientů. I v rezidenčních zařízeních by

měly vzniknout nějaké alternativity.

**V poslední době je hodně diskutována otázka rodiny. Seniori jsou její nedílnou součástí. Co pro vás znamená slovo rodina?**

L. K.: Úplně všechno. Rodina je podle mě pevný základ všeho. Pokud je samozřejmě funkční a taková, jaká by měla být. Měla by fungovat tak, aby tam člověk mohl přijít s címkoliv a našel oporu, zázemí, jistotu, souznění a sdílení radostí i strastí.

**Na závěr se každého zpovídáného ptáme, co je podle něj v životě důležité, aby byl člověk úspěšný – v profesním i osobním životě, kterou vlastnost by si měl hýčkat. Tato otázka nemine ani vás...**

L. K.: Aby byl člověk úspěšný, tak by v první řadě měl vědět, co chce. Mít svůj cíl pevně stanovený, definovaný a jít si za ním, jak nejlépe to jde. Samozřejmě čistou hrou, protože vše špatné se člověku vždycky



FOTO: PAVEL HODNÍK

vrátí. A vlastnost, která k tomu patří? Tak určité cílevědomost a zdravá ambicióznost.

Z. T.: Napadá mě hlavně pozitivnost. I když je člověk v tíživé situaci, neměl by sklouznout k nějakým špatnostem. Když za sebou člověk táhne takový „šrám“, tak je pak velmi těžké se od toho oprostit. Každý by měl dlat věci tak, aby se za ně nemusel stydět.

TOMÁŠ REZEK

Kontakt: Nadační fond Lucie Králové, www.nfk.cz, tel. č. 417 531 752



## Dobrý nápad

## PRP – nové řešení pro dlouhodobou nezaměstnanost



Na úřadech práce ve Znojmě, Vyškově a Hodoníně se ve spolupráci se společností Sodexho Pass Česká republika, a. s., a našim ministerstvem začal v říjnu testovat projekt Příležitostná registrovaná práce (PRP). Jeho hlavním cílem je prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a motivace dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů k opětovnému zapojení do pracovního procesu.

## Výhody pro nezaměstnané

Projekt PRP nabízí uchazečům evidovaným na úřadech práce možnost limitovaného příjmu, aniž by přišli o nárok pobírat dávky podpory v nezaměstnanosti. PRP má uchazeče motivovat k aktivitě v době nezaměstnanosti a k udržování jejich pracovních nvyků a sociálních vztahů, které jim na oplátku pomohou ke zlepšení jejich psychického stavu. Projekt umožňuje uchazečům o zaměstnání evidovaným na úřadech práce

pracovat v omezeném rozsahu a získat tak příjmy až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o podporu v době nezaměstnanosti.

Projekt by měl být testován do konce února příštího roku a po úspěšném ověření by měl být rozšířen na celou Českou republiku.

## Výhody pro zaměstnavatele

Pro zaměstnavatele představuje projekt PRP novou flexibilní formu zaměstnávání. Výhodou pro zaměstnavatele

je, že stát poskytuje nejen příspěvek na odměnu uchazeče z prostředků aktivní politiky zaměstnanosti, ale hraje i zdravotní a sociální pojištění, neboť uchazeč zůstává v evidenci ÚP. Veškerou administrativu spojenou se zaměstnáním uchazeče navíc za zaměstnavatele přebírá úřad práce (Sodexho Pass Česká republika, a. s.). V tomto smyslu je za zaměstnavatele část jeho povinností vykonávána automaticky (tj. odvod daně z příjmů fyzických osob) a část je pro něj připravena a dodána

(tj. dohoda o provedení práce a mzdové listy).

Hlavními cíli projektu jsou prevence dlouhodobé nezaměstnanosti a motivace dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů a uchazečů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností k zájmu o práci. Nabízená příležitostná práce bude přitom takové povahy, aby nekonkurovala trvalým pracovním poměrům. Systém PRP je nastaven tak, aby zároveň motivoval samotné zaměstnavatele k zaměstnávání obtížně umísťitelných uchazečů. Stanovením ceny za hodinu práce dle ceny „černé práce“ v regionu se projekt snaží řešit i problematiku nezákoně práce u dlouhodobě nezaměstnaných. Náklady na vypracování systému PRP se podařilo financovat z prostředků EU, celorepublikový provoz PRP tak v budoucnu nepřinese již žádné zásadní náklady či investice.

Na řešení pilotního projektu PRP se dále podílí Výzkumný ústav práce a sociálních věcí a OKSystem, s. r. o.

Více informací na [www.prilezitostnoprace.cz](http://www.prilezitostnoprace.cz)

## Statistika

## Ženy a muži v datech

Postavení mužů a žen v české společnosti je často diskutovaným tématem. V říjnu t. r. vyšla již podruhé brožurka s názvem „Ženy a muži v datech“, která je určena pro širokou veřejnost a předkládá jí údaje z různých oblastí (převážně sociální) statistiky.

Brožurku představili na tiskové konferenci 20. října t. r. představitelé Českého statistického úřadu (ČSÚ). Vyšla nákladem 85 tisíc výtisků a financována byla z prostředků Ministerstva práce a sociálních věcí a ČSÚ. Poslána by měla být do všech středních škol a na některé katedry škol vysokých. Navíc se příští rok brožurka bude distribuovat i do domácností, kde bude ČSÚ provádět další statistická šetření.

Převodně zaměřený rozsah se musel z technických i finančních důvodů omezit. Pro zájemce je ale rozšířená verze brožurky k dispozici na webových stránkách ČSÚ na adrese: <http://www.czso.cz/csu/edicnplan.nsf/p/1415-05>.

Brožurka je rozdělena do 8 kapitol: Obyvatelstvo, rodiny a domácnosti, Zdraví, Vzdělání, Práce a mzdy, Sociální systém, Soudnictví a kriminalita, Veřejný život a rozhořování, Věda, technologie a informační společnost. Jedná se o statistickou příručku, a proto je brožurka plná grafů a tabulek, které jsou doplněny informacemi o zdroji dat, nezbytným metodickým míním a krátkým vysvětlujícím komentářem.

Jak bylo na tiskové konferenci řečeno, statistika může o postavení žen a mužů

v české společnosti mnohé naznačit, ale určité nemůže vysvětlit všechno. Zástupci ČSÚ také dodali, že gender a postavení žen a mužů ve společnosti souvisí se zaběhnutými společenskými stereotypy. Změny proto nelze pozorovat z roku na rok, ale v delším časovém horizontu nebo při generacím srovnání.

## Trh práce

Důležitou součástí prezentace nové brožurky „Ženy a muži v datech“ bylo téma mzdové diskriminace žen. Statistika zdůraznila, že data uvedená v brožurce nejsou dostatečná k tomu, abychom mohli provést nějaké závěry, jestli jsou na trhu práce ženy či muži diskriminováni.

Podle zjištěných údajů jsou rozdíly v mzdových úrovních pohlaví způsobeny především segregací pracovních míst mužů a žen a nelze statisticky dokázat, že by byly ženy na srovnatelném pracovním místě hůře odměňovány než muži.

## TV tip

## Jak usnadnit rodičům návrat do práce

Tuto otázku se snaží zodpovědět nový seriál, který připravilo naše ministerstvo ve spolupráci s Českou televizí. V osmi samostatných reportážích se televizní diváci mimo jiné dozvědí, jak postupovat při návratu do zaměstnání po několikaleté rodičovské dovolené, jak jim v jejich snaze mohou pomoci úřady práce, jak probíhají rekvalifikační kurzy, co si ob-

léci na přijímací pohovor a co nesmí u pohovoru zaznít, jak funguje systém sociálních dávek, jak a proč komunikovat se zaměstnavatelem v době, kdy je rodič na rodičovské dovolené apod. Cyklus je koncipován jako praktický průvodce zákony a jeho cílem je poskytnout jednoduchou formou skutečně potřebné informace.

Reportáže vysílá Česká te-

levize v pořadu Sama doma, a to každé úterý od začátku listopadu v době mezi 12.30 a 13.30 hod. (konkrétní vysílací termíny jsou následující: 15. 11., 22. 11., 29. 11., 6. 12., 13. 12. a 20. 12.).

Po odvysílání všech osmi dílů bude celý cyklus k dispozici i na webových stránkách našeho ministerstva na adrese [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).



## Poradna

## Kontrola pracovního procesu

Před pár dny nám náš vedoucí jednoho malého úseku ve velké firmě oznámil, že má máme podávat každou hodinu zprávu (písemnou formou) o tom, co jsme v uplynulé hodině dělali za práci atd. Jen by nás zajímalo, zda je to jeho právo, protože tohle sdělení, nás celkem rozčiluje a přijde nám to jako nějaký diktát z jeho strany. Není to v rozporu s pracovněprávními předpisy?

V kompetenci vedoucího zaměstnance při výkonu kontroly plnění pracovních úkolů je, aby vyhodnotil pracovní výtěžky jím řízených zaměstnanců. Zda tak učiní přímou osobní kontrolou, nebo např. formou časového rozpisu skutečně vykonané činnosti (či jinou formou) samotným zaměstnancem, je na jeho zvážení. Zaměstnavatel tak plní svou povinnost řídit a kontrolovat pracovní proces a ukládat zaměstnancům za tím účelem příslušné pokyny.

(SCHM)

## Práce přesčas

V pracovní smlouvě nemám dojednáno, že případná přesčasová práce je zahrnuta v mé měsíční mzdě. Podle zákoníku práce mi může zaměstnavatel přikázat práci přesčas do 150 hod. v kalendářním roce bez mého souhlasu. Nad tuto kvótu lze konat práci přesčas výjimečně se souhlasem zaměstnance. Ve společnosti pracuji skladník, u kterých je potřeba pracovat přesčas déle než 150 hod. za kalendářní rok. Může po mně zaměstnavatel chtít, abych dodatečně přistoupila na úpravu ve smlouvě, a sice, že ve smlouvě stanoveném platu je již zahrnuta přesčasová práce do výše 150 hod. za kalendářní rok (tedy bez zvýšení dosavadního platu)? Doposud mi jsou přesčasy nahrazovány náhradním volnem, a výjimečně propláceny. Kolega má ve smlouvě, že má zahrnutou práci přesčas, ale nemá stanoven její maximální rozsah. Může zaměstnavatel dohodu o zahrnutí práce přesčas (do 150 hod.) do stávající mzdy nahradit ustanovením v interním předpisu firmy (nemáme odbory) – třeba ve mzdovém předpise?

Zákoník práce v § 36 odst. 1 stanoví, že sjednaný obsah pracovní smlouvy lze změnit jen tehdy, dohodnou-li se zaměstnavatel a zaměstnanec na jeho změnu. Byla-li pracovní smlouva uzavřena písemně, musí zaměstnavatel provést písemně i její změnu.

Zákon č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, v platném znění v § 5 odst. 1 mj.



uvádí, že za dobu práce přesčas přísluší zaměstnanci mzda, na kterou mu vznikl za tuto dobu nárok, a příplatek nejméně ve výši 25% průměrného výdělku, pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem nedohodl na poskytnutí náhradního volna v rozsahu práce konané přesčas místo příplatku.

Z uvedeného vyplývá, že za práci přesčas má zaměstnanec v první řadě nárok na příplatek a následně se mohou zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnout na náhradním volnu. Nedohodnou-li se, má zaměstnanec nárok na příplatek.

Pokud je mzda sjednána v kolektivní nebo pracovní smlouvě již s přihlednutím k nařízené případné práci přesčas, musí být konkrétní rozsah nařízené práce přesčas přesně stanoven (nejvýše v rozsahu 150 hodin v kalendářním roce).

Z § 5 odst. 2 zákona č. 1/1992 Sb., v platném znění, vyplývá, že mzda, která byla sjednána již s přihlednutím k případné práci přesčas, může být sjednána pouze v kolektivní nebo pracovní smlouvě; nelze ji tedy nahradit vnitřním předpisem. Jinou možností zákon nepřipouští a předpokládá se, že mzda bude o dohodnutou přesčasovou práci navýšena. Maximální rozsah limitu přesčasové práce, kterou může zaměstnavatel zaměstnanci nařídit, je 150 hodin ročně a pouze v rámci tohoto limitu lze mzdu za práci přesčas zahrnout do sjednané mzdy, na případné další práci přesčas se zaměstnavatel se zaměstnancem může dohodnout (Lze tuto dohodu řešit i jako dodatek smlouvy). Pokud ve smlouvě není sjednan rozsah případné práce přesčas, k níž je ve mzdě přihlednuto, je ujednání o přihlednutí k případné práci přesčas neplatné pro rozpor s ustanovením § 5 odst. 2 zákona o mzdě.

(TRY, SLA)

## Srážky ze mzdy na stravenky

Je nutné, aby souhlas se srážkami ze mzdy na stravenky a na odborové příspěvky byl za každého jednotlivého zaměstnance na základním tiskopisu, nebo můžeme provádět srážky na základě seznamu za jednotlivé oddělení, kde každý zaměstnanec stvrzuje podpisem souhlas se srážkou na stravné (případně na odborové příspěvky)?

Srážky ze mzdy zaměstnanec lze rozdělit do dvou skupin. Za první jde o srážky ze mzdy, které může zaměstnavatel srazit ze mzdy zaměstnance bez jeho souhlasu. Taxativní výčet těchto srážek je uveden v § 121 zákoníku práce, v § 12 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, a v § 18 zákona č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech. Druhoh skupinu srážek ze mzdy tvoří srážky ze mzdy, které lze provádět na základě dohody o srážkách ze mzdy. Podle ustanovení § 246 zákoníku práce je nezbytné, aby dohoda o srážkách ze mzdy byla uzavřena mezi zaměstnavatelem a každým jednotlivým zaměstnancem. Jde o čisté individuální dohodu, která nemůže být nahrazena hromadným uzavřením zástupci zaměstnanců.

V dohodě musí být například uvedeno:

## DOHODA O SRÁŽKÁCH ZE MZDY

- 1) Zaměstnanec souhlasí s tím, aby mu zaměstnavatel srazil ze mzdy rozdíl mezi hodnotou jídla a nápojů, odebraných v závodní jídelně v kalendářním měsíci, po odečtení příspěvků zaměstnavatele na závodní stravování.
- 2) Srážka ze mzdy bude provedena při zúčtování mzdy za příslušný měsíc.
- 3) Tato dohoda se uzavírá ve dvou vyhotoveních, z nichž každý účastník obdrží po jednom.

V \_\_\_\_\_ dne \_\_\_\_\_

podpis zaměstnance

podpis zaměstnavatele

Pokud jde o srážky na příspěvky pro odborovou organizaci (patrně se nejedná o ROH, které zaniklo bezprostředně po roce 1989), může být se zaměstnancem uzavřena buď samostatná dohoda, nebo tato dohoda může být na jedné listině spolu s dohodou o srážkách na stravování.

Je možné záležitost řešit rovněž tak, že na straně zaměstnanců bude uvedeno více účastníků smlouvy, kteří smlouvu podepíší. I v tomto případě platí, že každý zaměstnanec, který bude na společné dohodě o srážkách ze mzdy podepsán, musí obdržet jedno vyhotovení smlouvy.

(JAK)

# Jaké jsou ekonomické dopady činnosti posudkové služby sociálního zabezpečení

## Význam kvality práce posudkového lékaře

V poslední době se výraznou měrou zvyšuje zájem o práci lékařské posudkové služby v sociálním zabezpečení. Je to způsobeno celou řadou faktorů, ale zejména růstem jejího významu a role v jednotlivých subsystémech sociálního zabezpečení, zvyšujícími se nároky na kvalitu lékařské posudkové činnosti, růstem úlohy sociálních dávek pro osoby se zdravotním postižením i zájem sdělovacích prostředků.

Málokdo si však uvědomuje odbornou i etickou náročnost a zodpovědnost práce lékařů posudkové služby sociálního zabezpečení a její ekonomické důsledky.

Ze statistických ročenek MPSV a přehledů o činnosti lékařské posudkové služby byly vybrány statistické údaje základních ukazatelů z oblasti práce a sociálního zabezpečení o počtech vypracovaných posudků lékaři OSSZ (PSSZ) pro jednotlivé subsystémy sociálního zabezpečení, o průměrné výši jednotlivých typů dávek, podmíněných nepříznivým zdravotním stavem, a výdajích na dávky, závislých na nepříznivém zdravotním stavu a jeho posouzení posudkovou službou sociálního zabezpečení. Následně (pokud to bylo možné) byly vyhodnoceny ekonomické dopady lékařské posudkové činnosti v období jednoho roku.

S ohledem na složitý vztah kompetencí posudkové služby a sociálních dávek, které jsou na podkladě takových posudků přiznávány a vyplaceny, i s ohledem na vzájemnou provázanost některých dávek a složitě strukturovaný systém opravných řízení, nelze statisticky ve všech agendách vyhodnotit přesné ekonomické dopady posudkové činnosti posudkové služby na čerpání finančních prostředků ze systémů sociální ochrany. Při vyhodnocování ekonomických dopadů práce posudkového lékaře nejsou zahrnuti mnohatisícové počty posudků, které byly vypracovány v jiném než sledovaném období, i když mají dopad na celkovou výši vyplacených výdajů na sociální zabezpečení v daném roce. Z následujících údajů však přesto jednoznačně vyplývá obrovský ekonomický význam posudkové činnosti.

Pokud jde o posudky podávané posudkovou službou ve věcech důchodového pojištění, nejvýznamnější ekonomické dopady mají posudky o invaliditě a bezmocnosti, na jejichž podkladě je rozhodováno o nárocích na plný invalidní důchod, částečný invalidní důchod a zvýšení důchodu pro bezmocnost.

Podle dostupných údajů po-



dali lékaři OSSZ v roce 2003 celkem 159 327 posudků o invaliditě (v rámci zjišťovacích nebo kontrolních lékařských prohlídek), přičemž v prosinci téhož roku bylo vyplaceno celkem 384 543 plných invalidních důchodů v úhrnné výši 31 531 091 000 Kč za rok a 177 989 částečných invalidních důchodů v úhrnné výši 9 135 360 000 Kč za rok. To znamená, že výdaje na výplatu obou typů těchto důchodových dávek, podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, činily v roce 2003 téměř 41 mld. Kč.

V roce 2003 podali lékaři OSSZ celkem 51 237 posudků o bezmocnosti, přičemž v prosinci téhož roku bylo vyplaceno celkem 169 132 zvýšené důchodů pro bezmocnost v úhrnné výši 1 641 132 Kč.

Pokud jde o posudky podávané posudkovou službou ve věcech sociální péče, nejvýznamnější ekonomické dopady mají posudky vypracované na záklá-

dě posouzení podle přílohy č. 5 vyhlášky č. 182/1991 Sb. pro účely rozhodování o příspěvcích na zakoupení, celkovou opravu nebo zvláštní úpravu motorového vozidla, na úpravu bytu, na individuální dopravu, na úhradu za užívání bezbariérového bytu a na úhradu za užívání garáže.

Takových posudků podali lékaři OSSZ v roce 2003 celkem 34 165, přičemž v tomtož roce bylo poskytnuto:

- 5890 příspěvků na zakoupení motorového vozidla v úhrnné výši 448 732 000 Kč,
- 2033 příspěvků na úpravu bytu v úhrnné výši 62 795 000 Kč,
- 6823 příspěvků na individuální dopravu v úhrnné výši 40 900 000 Kč,
- 446 příspěvků na zvláštní úpravu motorového vozidla v úhrnné výši 17 715 000 Kč,
- 156 příspěvků na celkovou opravu motorového vozidla v úhrnné výši 6 572 000 Kč,
- měsíčně průměrně 1669 příspěvků na úhradu za užívání bezbariérového bytu v úhrnné roční výši 8 083 000 Kč,
- měsíčně průměrně 528 příspěvků na úhradu za užívání garáže v úhrnné roční výši 1 384 000 Kč.

To znamená, že roční výdaje na těchto 7 příspěvků, vyplacených na podkladě posudků posudkové služby, činily v roce 2003 více než půl miliardy (téměř 586 mil.) Kč.

Významné ekonomické dopady mají rovněž posudky podávané posudkovou službou pro účely rozhodování o mimořádných výhodách pro těžce zdravotně postižené občany. Takových posudků, vypracovaných na základě posouzení podle přílohy č. 2 vyhlášky č. 182/1991 Sb., podali v roce 2003 lékaři OSSZ celkem 66 165, přičemž celkový počet držitelů průkazů

TP, ZTP a ZTP/P činil v roce 2003 více než čtvrt milionu (281 908). Výdaje spojené s čerpáním těchto mimořádných výhod nelze statisticky podchytit. Podchyceny jsou počty příspěvků na provoz motorového vozidla, které jsou z drtivé části nárokově vázány na zdravotní postižení odvodňující příznámi mimořádných výhod pro těžce zdravotně postižené občany II. a III. stupně – těchto příspěvků bylo v roce 2003 poskytnuto celkem 189 249 v úhrnné výši 1,133 mld. Kč.

3,3–3,9 milionu (zejména v závislosti na výskytu chřipkových epidemií v ČR). Její úloha je především při kontrole posuzování zdravotního stavu a pracovní neschopnosti ošetřujícími lékaři pro účely nemocenského pojištění. Zde je třeba zejména kontrolovat, zda byla dočasná pracovní neschopnost uznána správně, tj. zda zjištění zdravotního stavu (nemoc, úraz) odvodňuje nebo neodvodňuje neschopnost vykonávat dosavadní zaměstnání (ve smyslu zákona o nemocenském pojištění)

posuzování zdravotní způsobilosti k práci nedílnou součástí zdravotní péče. Zřejmě v některých případech jsou zohledňovány i tzv. nebiologické důvody pracovní neschopnosti. Projevila se i tendence řady osob řešit mnoho pracovních a sociálních problémů útěkem do nemoci a dočasně pracovní neschopnosti. Prokázání případného účelového zkreslování jejich zdravotních potřeb je obtížné.

Hodnotu práce posudkového lékaře na úseku nemocenského pojištění lze ekonomicky kvantifikovat pouze tím způsobem, že se vyhodnotí úspory na nemocenském, pokud by se snížila doba průměrného trvání jedné pracovní neschopnosti a počty prostaných dnů. Pokud by se důsledným systémem kontrol posuzování zdravotního stavu a pracovní schopnosti ošetřujícími lékaři posudkovou službou sociálního zabezpečení podařilo během cca dvou až tří let snížit dobu průměrného trvání jedné dočasné pracovní neschopnosti na úroveň z počátku devadesátých let, tj. o 10 dní, mělo by to mimořádný význam. Při snížení počtu prostaných dnů o 10%, tj. cca o 11 mil. dní, znamenalo by to úspory v nákladech na nemocenské pojištění cca 4,5 miliardy Kč.

nebo plnit povinnosti uchazeče o zaměstnání.

Počet nemocensky pojištěných osob v ČR kolísá v letech 1999–2003 na hodnotách 4 435 000–4 570 000. Vývoj pracovní neschopnosti byl poznamenán postupným prodlužováním délky jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti od 27 dnů až na 31 dní. V uvedených letech také rostly výdaje na nemocenské, a to od 16 434 mil. Kč až na 29 523 mil. Kč v roce 2003.

Bohužel pro nedostatek posudkových lékařů OSSZ (PSSZ) nemůže být frekvence kontrol posuzování dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícími lékaři prováděna tak intenzivně a účinně, jak by bylo potřebné. Kontrolovány jsou především opakované, krátkodobé dočasné pracovní neschopnosti u téhož občana a dlouhodobé pracovní neschopnosti, tj. zejména nad 20 dní, kterých je cca 67,5 %. Rada ošetřujících lékařů totiž postupuje při posuzování a potvrzování dočasných pracovních neschopností značně neformálně, bez jakékoliv zainteresovanosti na věci, i když je

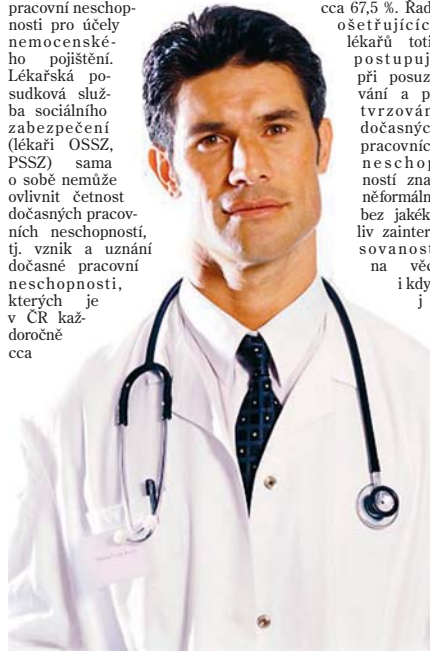
### Náklady na dávky v jednotlivých systémech v roce 2003

Pojistné systémy	
Plné invalidní důchody	31 531 091 000 Kč
Částečné invalidní důchody	9 135 360 000 Kč
Bezmocnost	1 641 132 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>42 307 583 000 Kč</b>
Nepojistné systémy	
Přísp. na zak. mot. vozidla	448 732 000 Kč
Přísp. na úpravu bytu	62 795 000 Kč
Přísp. na indiv. dopravu	40 900 000 Kč
Přísp. na zvl. úpravu mot. voz.	17 715 000 Kč
Přísp. na celk. opr. mot. vozidla	6 572 000 Kč
Užívání bezb. bytu	8 011 200 Kč
Užívání bezb. garáže	1 267 200 Kč
Přísp. na provoz mot. vozidla	1 133 000 000 Kč
<b>Celkem</b>	<b>1 719 082 400 Kč</b>
<b>Celkem v poj. i nepoj. systémech</b>	<b>44 023 665 400 Kč</b>

Z výše uvedených údajů lze zvodit finanční dopad práce lékařů posudkové služby sociálního zabezpečení. Z počtu každoročně nově podaných posudků ve věcech důchodového pojištění, bezmocnosti, sociální péče a státní sociální podpory násobených náklady na jednotlivé typy dávek za rok vyplývá, že každoročně jde o částku cca 44 miliard korun (vycísleno ze statistických údajů za rok 2003), která je podložena prací cca 450 lékařů.

Přitom význam a finanční dopad dříve podaných posudků (s dlouhodobou platností), na základě kterých jsou dávky průběžně vyplaceny, ani dopad posudků do jiných než sociálních oblastí nelze spolehlivě objektivizovat.

Druhým nedílnou součástí práce lékařů posudkové služby sociálního zabezpečení – lékařů OSSZ – je kontrola posuzování dočasné pracovní neschopnosti pro účely nemocenského pojištění. Lékařská posudková služba sociálního zabezpečení (lékaři OSSZ, PSSZ) sama o sobě nemůže ovlivnit četnost dočasných pracovních neschopností, tj. vznik a uznání dočasně pracovní neschopnosti, kterých je v ČR každoročně cca



MUDr. ALENA ZVONÍKOVÁ,  
Mgr. JARMILA TÁBORSKÁ  
ODBOR KONCEPCE  
SOCIÁLNĚ ZDRAVOTNÍ  
POLITIKY MPSV

**Předplatné** jen za cenu  
poštovního a balného!  
Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10  
Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

**Práce & sociální politika**

Název organizace: .....  
Příjmení a jméno: .....  
Ulice a č. p.: .....  
PSC, 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](http://www.noviny-mps.cz).



**Přírodní lékař**  
**Nyní 32 stran ve čtvrtletníku za 25 Kč!**  
 objednávky předplatného na bezplatné telefonní lince: 800 10 44 10  
 nebo žádejte u svých trafikantů!

**Téma: Jaké bylinky při bolesti hlavy**

# Přírodní lékař

• PODZIM 2005 • Ročník 3 • Čtvrtletník

**25 Kč**

**Konopí: Droga nebo lék?**

**Léčitel Evy Pilarové**

**Michal Hudček**  
**Dieta se mu vyplatila**

## Časopis Národní pojištění

**nepostradatelný pomocník ve vaší práci**

Obdobný měsíčník Národního 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, zprávy z kontrolní činnosti, stejně jako informace o mezinárodních smlouvách o sociálním zabezpečení či o programech Evropské unie. Nedílnou součástí každého čísla jsou oblíbené komunikace, ve kterých na dotazy čtenářů odpovídají přední odborníci z dané oblasti. Přehled o právě vydaném čísle, text nejčtenějších článků a objednávací listek získáte také na webových stránkách [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz).

**Roční předplatné činí 606 Kč.**

**Bližší informace o předplatném:**  
 Redakce časopisu Národní pojištění  
 Česká správa sociálního zabezpečení  
 Křižová 25, 225 08 Praha 5  
 tel./fax: 257 062 884,  
 e-mail: [nar.pojisteni@cssz.cz](mailto:nar.pojisteni@cssz.cz), [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz)

**BMSS-START, s. r. o.,**  
 Starodubecká 43/9,  
 107 00 Praha 10-Dubec,  
 tel./fax: 271736695, e-mail: [info@bmss.cz](mailto:info@bmss.cz)

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

**Tipy & zdraví: pro noviny do lékárny**

**se srdcem**  
**Trampoty**  
**Alergie**  
**na nás útočí čím dál častěji**

**Inzerce v Tipy & zdraví je investice, která se vrátí**

**vydavatel: Press Publishing Group**  
**email: [info@pressgroup.cz](mailto:info@pressgroup.cz), tel.: 224 012 830**

## Parlamentní televize 24cz – Politika pod lupou

Parlamentní satelitní a kabelová televize 24cz zahájila své vysílání v České republice 17. 11. 2004, a vyplnila tak svým zaměřením existující mezeru na Českém televizním trhu. Existence televize tohoto zaměření poskytuje nejen odborné veřejnosti, ale i běžným občanům lepší přístup k informacím a službám státní správy a samosprávy. 24cz zvyšuje přímou zainteresovanost občanů v oblastech politického, ekonomického a společenského života. Prostřednictvím 24cz dochází k prohloubení komunikace mezi veřejnou správou a občany se zpětnou vazbou.



dislav Jankl, který v první části hovoří obecně o činnosti Kanceláře prezidenta republiky a aktuálních tématech, ve druhé části pořadu odpovídá na dotazy diváků.

Dotazy do pořadů mohou diváci zasílat na: [premier@24cz-tv.cz](mailto:premier@24cz-tv.cz), [predsedasenatu@24cz-tv.cz](mailto:predsedasenatu@24cz-tv.cz), [cz@hrad@24cz-tv.cz](mailto:cz@hrad@24cz-tv.cz).



Televizní kanál 24cz je nekódovaný televizní kanál a je přenášen volně přes nejsledovanější satelitní systém družic Astra, současně je v nabídce kabelových sítí UPC a Karneval a vysílání je možné sledovat i na internetových stránkách [www.24cz-tv.cz](http://www.24cz-tv.cz).

Počet registrovaných uživatelů ve zmíněných sítích je 2 196 000.

Televize 24cz vysílá nepřetržitě 24 hodin denně, 7 dní v týdnu.

Základem vysílacího schématu jsou přímé přenosy zasedání plén Poslanecké sněmovny a Senátu Parlamentu ČR, záznamy vybraných výborů a komisí Parlamentu ČR a pořady vlastní tvorby:

Studio 24 – diskusní pořad k aktuálním politickým a ekonomickým tématům vycházející z jednání Poslanecké sněmovny a prezentující postoje politiků k schváleným či zamítnutým zákonům.

Profily – rozhovory s politiky a významnými osobnostmi o aktuálním dění, profesi a životě.

Burzovní týden – pořad vy-

ráběný ve spolupráci s Burzou cenných papírů Praha zaměřený na rozbory a predikce burzovního trhu.

Ptejte se svého premiéra – premiér Jiří Paroubek se vyjadřuje k aktuálnímu dění a odpovídá na otázky diváků ve vlastním pravidelném exkluzivním pořadu.

Očima předsedy Senátu – předseda Senátu PČR Přemysl Sobotka v pravidelném exkluzivním pořadu komentuje aktuální události a odpovídá na otázky diváků.

Hradní glosy – hostem pravidelného exkluzivního pořadu je tajemník prezidenta republiky La-





## PŘEDSTAVUJEME

## ICN = Informační centrum neziskových organizací

Hlavním posláním Informačního centra neziskových organizací (ICN) je podporovat rozvoj neziskových organizací a informovat veřejnost o jejich přínosu pro společnost. Tato obecně prospěšná společnost se snaží docílit toho, aby si lidé více vážili práce neziskových organizací a ocenili jejich význam pro celou společnost.

K cílům ICN patří především profesionalizace činnosti nestátních neziskových organizací a podpora jejich vzájemné spolupráce. Těchto cílů dosahuje poskytováním různých informačních, vzdělávacích a publikačních služeb. Provozuje internetový portál [www.neziskovky.cz](http://www.neziskovky.cz), spravuje Databázi neziskových organizací v ČR a Databázi finančních zdrojů, organizuje semináře a workshopy věnující se řízení organizace, psaní projektů, prezentacím dovednostem nebo práci s lidskými zdroji. K těmto tématům zprostředkovává také odborné konzultace a vydává publikace. ICN je otevřená organizace, která spolupracuje a iniciuje spolupráci s příspěvkovými organizacemi, veřejnou správou i podnikatelskými subjekty. Dokladem toho je i administrace grantového programu Fond drobného dárcovství ČESKÉHO TELECOMU nebo programu Nadace Roberta Bosche.

zácím, které nemají přístup k internetu nebo upřednostňují tištěnou formu informačních materiálů, tak organizacím, které přístup k internetu mají a preferují elektronickou formu informací.

Jaké služby jsou členům Klubu ICN nabízeny? Především je jim poskytován informační servis s aktuálním vydáním Burzy práce, Grantového kalendáře – pravidelného přehledu aktuálních grantových a dotačních uzávěrek, elektronického newsletteru „Svět neziskovek“, kalendáře akcí a jinými aktuálními informacemi z neziskového sektoru. Součástí služeb je i časopis GRANTIS – jediné celoplošné periodikum určené pracovníkům neziskových organizací v České republice a členové Klubu mají 20% slevu na inzerci v tomto časopise. Členové Klubu mají také slevu na otevřené semináře ICN a odborné konzultace nebo na nákup publikací z nakladatelství Portál. Výhodou je rovněž možnost šířit vlastní



Poradenská a konzultační činnost ICN napomáhá profesionalizaci neziskových organizací v celé ČR

profesionálnímu fungování organizace. Mapuje, popisuje a analyzuje jednotlivé procesy v neziskové organizaci a vytváří optimální model jejího fungování.

Na základě porovnání současného stavu organizace s optimálním modelem PAN obdrží zájemce závěrečnou zprávu s návrhy na zlepšení řízení organizace. Závěrečná zpráva může velmi vhodně sloužit jako podklad pro strategický plán, pomůže připravit organizaci na realizaci evropských projektů či na přijetí standardů kvality sociálních služeb. V případě shody obdrží organizace certifikát dosažené kvality řízení dle Modelu PAN. Tento certifikát přispívá k důvěryhodnosti a transparentnosti organizace, zlepšuje její image a poskytuje konkurenční výhodu vůči ostatním organizacím.

## 30 dní pro neziskový sektor

ICN je organizátorem kampaně „30 dní pro neziskový sektor“. Jedná se o celostátní akci, která se v ČR koná tradičně v únoru, a to již od roku 1998. Kampaní nabízí prostor pro diskusi o významu a práci neziskových organizací. V únoru 2006 bude hlavním cílem této tradiční kampaně informovat veřejnost o tom, že také zaměstnanci (stejně jako firmy) si mohou snížit daňový základ

prostřednictvím finančního daru věnovaného neziskové organizaci. Každá fyzická osoba může podle zákona o daních z příjmů odečíst hodnotu daru ze svého základu pro výpočet daně, pokud celková hodnota darů v daném roce je větší než 2% základu daně poplatníka nebo činí alespoň 1000 Kč. Od základu daně lze odečíst nejvýše 10% hodnoty základu daně. Stačí pouze předat doklad o daru účetnímu zaměstnavatele, který je povinen zohlednit dar při zpracování ročního zúčtování daně zaměstnance. Lidé o těchto možnostech nejsou běžně informováni a předpokládají, že darování finančních prostředků a z toho vyplývající snížení daňového základu je výsadou podnikatelů a firem. Motivace k individuálnímu dárcovství v veřejnosti – zaměstnanců je tak velmi nízká. Do kampaně se prostřednictvím ICN mohou zapojit všechny neziskové organizace, informace jsou průběžně zveřejňovány na adrese [www.neziskovky.cz](http://www.neziskovky.cz).

**Kontakt:**  
Informační centrum neziskových organizací, o. p. s.  
Malé náměstí 12,  
110 00 Praha 1  
tel.: 224 239 876, fax: 224 239 875,  
e-mail: [icn@icn.cz](mailto:icn@icn.cz)  
[www.neziskovky.cz](http://www.neziskovky.cz)  
Č. ú.: 6055022001/2700

## PROJEKT

## Tiché vzdělávání

Dva roky bude trvat nový projekt Federace rodičů a přátel sluchově postižených (FRPSP) s názvem „Tiché vzdělávání – soubor e-learningových učebních materiálů (nejen) pro neslyšící“. Chce navázat na úspěšný projekt Internet jako potencionální zdroj nových pracovních příležitostí pro neslyšící z let 2000–2003 a co nejvíce rozšířit výsledky, kterých se dosáhlo.

Tehdy vzniklo 31 barevných tištěných učebnic ve čtyřech jazycích, 16 CD-ROM a jedna videokazeta. Byla vytvořena ve znakovém jazyce odborná terminologie pro počítače, internet, návrh webových stránek a typografii. Kurzy a materiály byly zdarma poskytnuty všem školám pro sluchově postižené a občanským sdružením zabývajícím se rekvalifikací zdravotně postižených, které o ně projevily zájem. Z finančních důvodů nebylo ale možné obdobné kurzy opakovat, i když o ně byl mezi neslyšícími velký zájem. Cena kurzu je navíc tak vysoká, že by ji zájemci ani za příspěvné úřadu práce nebyli schopni uhradit. FRPSP proto vypracovala nový projekt, v rámci kterého by mělo dojít k dokončení již vytvořených kurzů a k jejich převedení na CD nebo DVD nosiče. Neslyšící tak budou moci studovat kurzy tlumočené do českého znakového jazyka přímo doma u svých počítačů. Podle tvůrců projektu by měly být kurzy umístěny v únosné megabytové velikosti i na internetu. Projekt byl zahájen začátkem října a byl předložen v rámci výzvy Magistrátu hlavního města Prahy pro financování z Evropského sociálního fondu, státního rozpočtu České republiky a rozpočtu hlavního města Prahy (Jednotný programový dokument pro Cíl 3 regionu NUTS 2 hlavního města Prahy).



ICN patří do mezinárodní sítě informačních center Orpheus a prostřednictvím svých zaměstnanců je členem Rady vlády pro nestátní neziskové organizace, Rady vlády pro udržitelný rozvoj a České komise pro UNESCO.

## Klub ICN

Pro ty, kteří chtějí mít zvýhodněný přístup ke komplexním informačním, vzdělávacím a poradenským službám pro neziskové organizace, je tu Klub ICN. Služby Klubu ICN jsou určeny jak organi-

zprávy prostřednictvím informační sítě ICN, dále pak bezplatné základní právní poradenství nebo bezplatné využívání Knihovny ICN. Na vyžádání je možné získat jednou ročně vypracovaný monitoring tisku o organizaci člena Klubu.

## Model PAN

ICN disponuje týmem poradců speciálně vyškolených pro potřeby realizace procesní analýzy dle Modelu PAN. Co je to Model PAN? Model PAN je procesní analýza neziskové organizace. Je krokem k plně

## Křížovka

Na jednání o přípravě a realizaci důchodové reformy, kterého se zúčastnili představitelé všech parlamentních politických stran i předseda vlády, prohlásil místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach: „Důležité je nejen to, kdy budou lidé odcházet do důchodu, ale také v jaké výši jejich důchod bude a jak bude... (viz tajenka)“

Vyhuštěnou tajenku zaslajte na adresu redakce novin do konce listopadu. Jeden z vás obdrží publikaci *Psychologie komunikace* Zdenka Vybírala z nakladatelství Portál. Kniha se zabývá analýzou mezilidské i vnitřní, skryté komunikace, popisuje verbální a neverbální sdělování, kognitivní základy a soudobé přístupy k porozumění komunikačních výměn. Pozornost je věnována tomu, jak používáním jazyka a řeči ovlivňujeme myšlení a postoje druhých lidí. Jednotlivé kapitoly rozebírají komunikaci mediální, poruchy komunikace, terapeutické sdělování nebo komunikaci v internetovém prostředí.



Tajenka z minulého čísla: „... by měla nepřiznává sociální důsledky.“ Publikaci *Psychologie komunikace* Zdenka Vybírala z nakladatelství Portál získává R. Skřípčenkova z Prahy 2. Gratulujeme.

Pomůcka: Otto, tar, taro	Druh atomu	Mládčata sovy	Značka vysavačů	SPZ Mostu	Chanatý	Jméno papouška	Značka osmia	10x10	Kolorit (knižně)	Böh Germánů	Synovec Abrahámův	Název písmene	3. díl tajenky	Klasytýr
Snad		Zenské jméno Anglický titul			Loterní lístek Ibsenovo drama			Stopy vozů						
2. díl tajenky								Kozlík lékařský Náš nakladatel						
Pražský podnik				Epidemie Lesní selma			Seménko (geolog.) Část textu					Číslost. podivu Velké bolesti		
Lidový drnkací nástroj			Říční ryba Ranní vláha				Značka nábytku Domácky Olga				Herc (knižně) Tropická rostlina			
Otec (knižně)		Končetina Česká řeka				Ničerna Tropický keř					Tušení (básnický) Kovový prvek			
Majetky (expres.)					Bicykl Náplň polštářů				Tak (knižně) Zenské jméno				Kosit	
	Krokova dcera	Nejvyšší kary Vymělelý kočovník			Opojný nápoj Dřevěná tyč			Francouz. herce Značka lutecia						
Druh lemura				Potřeba kovboje KŠ				Silný prováz SPZ Klatov				Předložka Pulz		
Zkratka vysoké školy			Srbská čipce Značka india				Tenisový dvorec Značka hliníku					Proud Předložka		
1. díl tajenky									Papír na stěny					
Zenské jméno					Svatební kvítina					Druh lékafé				

## K věci

## Využití programu Rekvalifikace-stáž v ČR

Míra nezaměstnanosti ve vyspělých evropských zemích klesá, ale počet mladých lidí bez práce naopak stoupá a je mnohem vyšší než u střední a starší generace. Česká republika si je vědoma nutnosti úspěšné strategie v zapojování mládeže do pracovního procesu. Tato strategie je uplatňována pomocí nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

Jedním z těchto nástrojů zaměřených na řešení nezaměstnanosti absolventů škol byl program Rekvalifikace-stáž (dále R-S). Tento program, nabízený úřady práce dle právní úpravy zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, byl zrušen k 1. říjnu 2004. Během mého studia oboru Rehabilitační psychosociální péče o děti, postižené a staré osoby na Zdravotně sociální fakultě Jihočeské univerzity bylo mým cílem pod vedením Doc. Ing. Lucie Kozlové, PhD. zmapovat, v jakém rozsahu a s jakou úspěšností byl program Rekvalifikace-stáž využíván v České republice.

V prvním kole výzkumu byly osloveny všechny úřady práce (ÚP) v okresní působnosti v ČR. Výzkum proběhl ve spolupráci s pověřenými pracovníky úřadů s ohledem na zákon o ochraně osobních údajů č. 101/2000 Sb. Do prvního kola dotazníkového šetření bylo zahrnuto celkem 77 úřadů práce v ČR. V případě, že se oslovený ÚP věnoval v letech 2001–2004 programu R-S, postupoval oslovený úřad práce do II. kola výběrového šetření. Vyplněný dotazník s kladnou odpovědí a kontaktem na pověřeného pracovníka jsem získala od 60 úřadů práce.

Domnívám se, že tento program lze na základě výsledků výzkumu považovat za efektivní. Tento názor má také 42

expertů z úřadů práce z celkového počtu 54 ÚP v II. kole výběrového souboru. Sedm ÚP se vyjádřilo, že tento nástroj aktivní politiky zaměstnanosti považují za neefektivní, a pět mělo jiný názor.

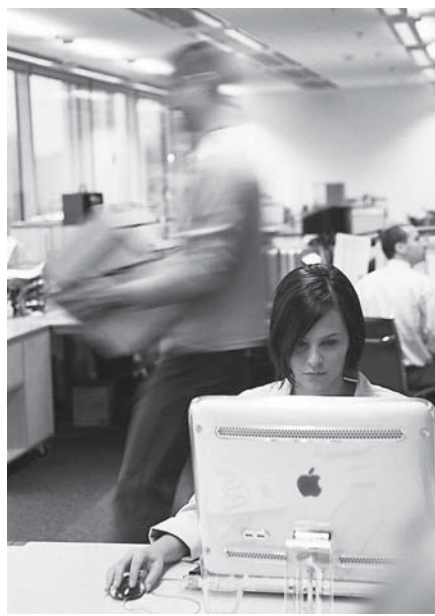
Nejvíce zkušenosti s programem R-S získal Úřad práce Ostrava, který také potvrdil pozitivní dopady pro stážisty oproti ostatním evidovaným absolventům škol. A to především zkušenosti:

- s pracovním kolektivem,
- s organizací práce,
- s reprezentováním firmy,
- se samostatným jednáním s klientem,
- ale i s každodenní rutinou prací nutnou pro chod firmy či podniku.

Výše vyjmenované faktory způsobují, že zaměstnavatel raději dává přednost stážistům před ostatními evidovanými absolventy škol.

Zajímavým poznatkem výzkumu bylo také zjištění, že program R-S slouží více k řešení nezaměstnanosti absolventek než absolventů. Je otázkou, zda jsou mladé ženy po škole hůře umisitelné na trhu práce než muži, anebo jsou více ochotné absolvovat rekvalifikační kurz.

Veškeré problémy související s tématem v současné době leží na úřadech práce. Ve většině případů absolventi škol přenesají na úřady práce veškerou odpovědnost za svou životní situaci. Je důležité za-



měřit se na to, aby rozhodující díl odpovědnosti za úspěšnou integraci na pracovním trhu nesl sám absolvent. K tomu, aby tuto odpovědnost mohl absolvent převzít, musí být připraven. S přípravou je nutné začít již v samotných rodinách a na školách. Navrhují intenzivní rozvoj poradenství na základních i středních školách a poznatky pak použít k výuce.

Výzkumná část diplomové práce dokazuje, že program Rekvalifikace-stáž měl své

smysluplné místo mezi nástroji aktivní politiky zaměstnanosti. Příkladem se k názoru expertů, že obnovení tohoto programu v upravené formě by bylo vhodné.

Touto cestou bych také ráda poděkovala všem pracovníkům úřadů práce, kteří se na výzkumu se mnou podíleli a bez jejichž práce a času bych nemohla dané téma zpracovat.

Mgr. ZDENĚKA PETERKOVÁ  
ZDRAVOTNĚ SOCIÁLNÍ FAKULTA  
JIHOČESKÉ UNIVERZITY

## Z ÚŘADU PRÁCE

## Výškovský IX. veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí

V září dosáhl na Úřadu práce ve Vysoké největšího poklesu nezaměstnanosti v Jihoomoravském kraji. Tento výsledek svědčí o kvalitě práce vřadních úřadů. Jednou z aktivit, které pomáhají řešit problémy s nezaměstnaností v regionu, je i veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí. Ve Vysoké ve dnech 25.–26. října t. r. proběhl už devátý ročník.

Veletrhy vzdělávání a pracovních příležitostí probíhají každoročně. Původně se jednalo o burzy středních škol, z nichž se postupně vyvinula významná akce, která prezentuje celý vzdělávací systém daného regionu a jeho návaznost na trh práce. IX. veletrh vzdělávání a pracovních příležitostí ve Vysoké pořádal zdejší úřad práce a partnerem mu byla Obchodní a hospodářská komora Vyskov.

Kromě Úřadu práce ve Vysoké a zmíněné Obchodní a hospodářské komory se akce zúčastnilo 44 institucí. Byly to především střední školy, odborná učiliště a soukromé vzdělávací instituty. To, co veletrh od dřívějších školských burz odlišuje, je účast řady firem, a to buď přímo, nebo alespoň panelo-

vou formou. Akce je dobrou příležitostí jak pro školy, aby ukázaly pro koho a jak připravují své absolventy, tak pro firmy, které nabízejí kvalitní pracovní uplatnění.

Na veletrhu nechyběl stánek s internetovým připojením, kde si zájemci mohli vyhledat kompletní databázi volných pracovních míst a portál MPSV. Novinkou letošního ročníku byla celodenní prezentace projektů hrazených ze zdrojů ÚP, na kterých se partnersky podílel Úřad práce ve Vysoké. Tyto projekty jsou zaměřeny především na zlepšení kvalifikačních předpokladů, asistenční služby při hledání zaměstnání, psychodiagnostické služby nebo odborné stáže ve státech EU.

ZDROJ: ÚP VE VYSOKÉ



Slavnostního zahájení IX. veletrhu vzdělávání a pracovních příležitostí ve Vysoké se zúčastnilo náměstkyň ministra práce a sociálních věcí Eva Šmejkalová a Yvona Legierská, senátor Ivo Bárek a Jan Marek, ředitel Úřadu práce ve Vysoké

## Letáky MPSV



Naše ministerstvo se snaží občanům co nejvíce usnadnit obtížné životní situace, a protože důležitá je zejména informovanost, vydalo minulý rok informační letáky, které mají pomoci při získávání potřebných znalostí a ožrejmít případné nejasnosti.

Zráta zaměstnání a hledání nového pracovního uplatnění není pro nikoho, kdo se k této životní změně nerozhodne dobrovolně, ničím příjemným. Kam se obrátit o pomoc? Jaké jsou možnosti? Většinu potřebných informací naleznete v letáku s názvem „Zaměstnanost“.

## První na úřadu práce

Žádost o zprostředkování zaměstnání se podává na úřadu práce v místě trvalého bydliště. Nezaměstnaný uchazeč si vezme s sebou občanský průkaz

a „zápočtový list“ od posledního zaměstnavatele. S potvrzením úřadu práce zajde na svoji zdravotní pojistovnu, protože za jeho evidence za něho platí zdravotní pojištění stát.

## Podpora v nezaměstnanosti

Uchazeč o zaměstnání musí o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti požádat. Pro její příznivou splnění základní podmínkou, tj. v posledních třech letech vykonávat alespoň 12 měsíčně zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. To platí i pro absolventy škol, kterým se do odpracované doby nezačítá doba studia. Podporu nelze poskytnout požívatelé starobního důchodu.

Výše podpory je první tři měsíce 50% z průměrného měsíčního čistého výdělku nebo posledního vyměřovacího základu nebo životního minima a další 3 měsíce pak 45%. Pokud se uchazeč účastní rekvalifikace, pak výše podpory bude po celou dobu rekvalifikace 60% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo posledního vyměřovacího základu nebo životního minima. Lidé od 50 do 55 let mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti 9 měsíců a pro občany nad 55 let se podpora doba prodlužuje na 12 měsíců. Musí však prokázat alespoň 25 let, resp. 30 let účasti na důchodovém pojištění.

Lidé mají možnost si přivydělat, i když pobírají podporu v nezaměstnanosti. Maximálně však do výše poloviny minimální mzdy a v rozsahu

## Zaměstnanost

kratším než polovina stanovené týdenní pracovní doby.

## Nabídka zaměstnání

Zaměstnání nabízené úřadem práce musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jeho délka pracovní doby musí činit nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby a musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a odpovídat zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání. K ostatním hlediskům, tj. kvalifikaci, délce předchozí doby zaměstnání a dalším, se pouze přihlíží.

Prekážkou pro vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání není ani takové zaměstnání, které není pro uchazeče o zaměstnání vhodným zaměstnáním a je zprostředkováno úřadem práce nejdéle na dobu 3 měsíců, pokud odpovídá jeho zdravotnímu stavu. Vedle výdělku z takového zaměstnání může občan pobírat i podporu v nezaměstnanosti.

## Zvýšená péče o uchazeče

Úřady práce věnují zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Patří k nim:

- lidé se zdravotním postižením,
- lidé do 25 let věku,
- absolventi vysokých škol po dobu 2 let po úspěšném ukončení studia,

- nejdele však do 30 let věku,
- těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- lidé pečující o dítě do 15 let věku,
- lidé, kteří jsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 6 měsíců,
- lidé starší 50 let a další.

Úřad práce může ve spolupráci s uchazečem o zaměstnání vypracovat individuální akční plán. Měla by se tak zvýšit možnost uplatnění na trhu práce pro uchazeče, kterému úřady práce věnují zvýšenou pozornost. Uchazečům o zaměstnání do 25 let věku a absolventům vysokých škol je úřad práce povinen vypracování tohoto plánu nabídnout. Obsahem individuálního akčního plánu je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce, a to v souladu s dosaženou kvalifikací, možnostmi a schopnostmi uchazeče o zaměstnání.

## Aktivní politika zaměstnanosti

Aktivní politika zaměstnanosti je soubor opatření směřujících k zajištění maximálně možné úrovně zaměstnanosti. Aktivní politiku zaměstnanosti zabezpečuje ministerstvo a úřady práce; podle situace na trhu práce spolupracují při její realizaci s dalšími subjekty.

## Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti jsou:

- rekvalifikace,
- investiční pobídky,
- veřejně prospěšné práce,
- společensky účelná místa,
- překlenovací příspěvek,
- příspěvek na dopravu zaměstnanců,
- příspěvek na zapracování,
- příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program.

## Program na podporu tvorby nových pracovních míst

Program se týká regionů, ve kterých míra registrované nezaměstnanosti za dvě pololetí předcházející datu podání žádosti o podporu přesáhla 14%. Jeho cílem je podpora projektů, na základě kterých vzniknou nová pracovní místa ve zpracovatelském průmyslu a ve strategických službách.

Investor, který vytvoří do 2 let minimálně 10 pracovních míst v ohrožených okresech do určité doby, může dostat od státu finanční podporu na vytvoření těchto pracovních míst a také na rekvalifikaci a školení svých zaměstnanců. Výše podpory činí 200 000 Kč na jedno pracovní místo. Výše podpory na rekvalifikaci a školení zaměstnanců činí maximálně 30 000 Kč na jedno pracovní místo.

## Oprava

V minulém čísle našich novin se v článku „Kuchařka pro nezaměstnané“ objevily dvě nepřesnosti. Aby neznalci pochopnosti, doporučujeme v prvním odstavci poslední část věty za druhým středkem vypustit a nahradit následující informací: „... zároveň může požádat o podporu

## Pokuty za práci „NAČERNO“

Nelegální práce se dopouští, kdo vykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu bez pracovního smlouvy nebo jiné smlouvy a není manželem či dítětem fyzické osoby, pro kterou pracuje, nebo členem či společníkem právnické osoby. V případě cizince je navíc nutno platné povolení k zaměstnání, je-li podle zákona o zaměstnanosti vyžadováno.

Definice přestupků a výše pokut jsou obsaženy v § 139 zákona o zaměstnanosti. Například:

- Pokud státní občan České republiky nebo cizinec vykonává nelegální práci, hrozí mu pokuta do 10 000 Kč.
- Pokud zaměstnavatel umožní státnímu občanu České republiky nebo cizinci nelegální práci, hrozí mu pokuta do 2 000 000 Kč.

Více naleznete v informačním letáku MPSV, který je i v anglické verzi k dispozici v Informační kanceláři MPSV, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2 a na úřadech práce, nebo na webových stránkách [www.mpsv.cz](http://www.mpsv.cz).

Pozn. V příštím roce nabývají účinnosti některé změny. Bližší informace v dalším čísle našich novin.

v nezaměstnanosti.“ Dále pak v části „Jak mohu přijít o podporu v nezaměstnanosti“, v předposledním odstavci, v jeho poslední větě slova „... mu ÚP pozastaví vyplácení podpory v nezaměstnanosti nebo do konce ze své evidence úplně vyřadí“ nahradit slovy „... ho ÚP z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadí.“



**WORLD OF WORK** The Magazine of the ILO

# Nová éra obchodu s textilem

Půl roku po skončení platnosti systému kvót v rámci dohody o obchodu textilními výrobky (MFA-Multifibre Agreement), který reguloval globální obchod v odvětví textilu a odvívání po desetiletí, probíhá rozsáhlá veřejná diskuse o sociálních a ekonomických důsledcích nových pravidel hry, zejména v oblasti zaměstnanosti.

Jaké budou dopady této změny na zaměstnanost v textilním průmyslu ve vyspělých zemích? Zvýší se počet pracovních míst v rozvojových zemích? Které země nejvíce utrpí a které budou naopak posíleny? Některé naléhavé problémy se zdají být vyřešeny novou dohodou evropských zemí s Čínou, ale většina otázek zůstává dosud bez odpovědi.

V očekávání problémů spojených se zrušením systému kvót zaměřila ILO své plánované tripartitní zasedání o situaci pracovníků v odvětví textilu a odvívání na posouzení nové vzniklé mezinárodní situace. Zasedání se konalo ve dnech 24.–26. října letošního roku a soustředilo se na proasazování důstojné práce v odvětví a podporu sociálního dialogu mezi vládami a sociálními partnery s cílem reagovat odpovídajícím způsobem na důsledky spojené se skončením

systému kvót. Kromě zástupců zemí majících velký podíl na světové výrobě a obchodu v tomto odvětví se zasedání jako pozorovatelé zástupci Světové banky, Světové obchodní organizace, OECD, Evropské unie, Konference OSN pro obchod a rozvoj (KOR) a dalších zainteresovaných světových institucí.

Zpráva „Dopady na pracovníky v textilu a odvívání po skončení systému kvót“, kterou sekretariát pro zasedání připravil, vznikala ve velkém předstihu a nemohla plně předvídat a postihnout skutečný vývoj. Zaměřila se na posouzení, jak devět hlavních exportérů a importérů (Bangladéš, Čína, Dominikánská republika, Evropská unie, Indie, Pákistán, Filipíny, Rumunsko a Spojené státy) reaguje na nové podmínky. Studie správně předvíдалa, že země jižní Asie a Čína proká-

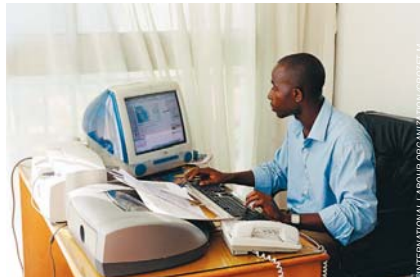
žou na mezinárodním poli své přednosti v oblasti nákladů a volných kapacit, které budou atraktivní pro dovozce v západních zemích. Předvíдалa, že v těchto zemích budou vynalézávat využívat obchodních příležitostí v nových podmínkách. V tomto směru se angažují i vlády. Thajsko prosazuje Bangkok jako centrum módy pro Asii a Kambodža se usilovně snaží o zlepšení pracovních podmínek.

Zpráva také předpokládala snížení zaměstnanosti v zemích, které dříve kvóty zavely. Podle odhadů by do r. 2018 mělo v globálním měřítku dojít k celkovému snížení počtu pracovních míst o 2,5%, zejména v důsledku racionalizačních opatření. Naproti tomu by se v důsledku propojení dodavatelských systémů měla postupně zlepšit nyní málo záviděná situace pracovníků a zlepšit by se měly i podmínky zaměstnání všech, kdo v sektoru pracují. Tyto závěry jsou spíše hypotetické a opravdový globální dopad nového uspořádání se projeví až po uplynutí delšího období.



# Monitorování pracoviště – neviditelné oko

Rozvoj komunikačních technologií umožnil organizacím a podnikům rozvíjet novou praxi v řízení a využívání bezpečnostního softwaru k monitorování způsobů, jak zaměstnanci využívají e-mail, internet a telefon. To nastartovalo i diskuse o právu na soukromí.



Zaměstnavatelé, kteří své zaměstnance vybavují nejmodernějšími technologiemi, chtějí vědět, k jakým účelům zaměstnanci tato zařízení využívají, a to z dobrých důvodů. Zjistí-li totiž, že mnozí zaměstnanci se věnují činnostem, které rozhodně nejsou v náplni jejich práce. Kde je však dělicí čára mezi odpovědností k firmě a soukromím?

Podle jednoho průzkumu téměř tři čtvrtiny dospělých uživatelů internetu ve Spojených státech využily internet v práci k osobním účelům nejméně jednou a 76% firm sleduje u svých zaměstnanců přístup k web stránkám. E-maily „přátelům“ znamenaly pro některé ředitele firem ztrátu jejich místa a zneužití e-mailů způsobilo mnohým zaměstnancům velké problémy. Pracovníci se musí bez ohledu na postavení ve firmě znovu zamyslet, zda a jak mohou beztržně využívat e-mail nebo IT k soukromým účelům. Lidé zjišťují, že někde, neznámě kde, může někdo monitorovat jejich on-line aktivity, e-maily nebo úderu na klávesnici; může poslouchat jejich telefonické hovory nebo si je nahrávat, nebo dokonce monitorovat jejich pohyb.

Vzniká tedy riziko ztráty soukromí na pracovišti? Kde je hranice mezi tím, co je přijatelné a co nepřijatelné při využívání nových technologií v kanceláři? Komu „patří“ informace, s kterými pracujete? Tyto a další otázky nabývají

ve světě práce na důležitosti. Problém není zanedbatelný. Jedna firma v USA vyrábějící software pro monitorování počítačových aktivit a telefonování zaměstnanců s odvoláním na nezávislý průzkum uvádí, že firmy budou v letošním roce monitorovat 35 milionů uživatelů internetu. Podle průzkumu AMA je to 76% ze sledovaných 526 amerických firem. Asi 65% z nich používá speciální software k zablokování spojení, která firma považuje za nevhodná. 36% zaměstnavatelů sleduje obsah, úderu na klávesnici a čas u ni strávený, 50% kontroluje záznamy z počítačů zaměstnanců a 55% shromažďuje a kontroluje e-mailové zprávy zaměstnanců. Většina zaměstnavatelů však zaměstnancům předem oznamuje, že budou tím či oním způsobem sledováni.

Každá pátá firma v průzkumu uvedla, že dostala od soudu nebo regulačního orgánu

výzvu k vysvětlení používané praxe a 13% bylo zavlečeno do soudních sporů vzniklých kvůli elektronické poště zaměstnanců.

I když se mnozí zaměstnavatelé oprávněně obávají ztrát souvisejících se soukromým využíváním poskytnutých zařízení a technologií, zaměstnanci argumentují, že monitorování na pracovišti má přes dobré úmysly také negativní účinky, snižuje morálku pracovníků, způsobuje jejich stres a tím snižuje produktivitu. Dílčí průzkum ve Skotsku dospěl v r. 2004 k závěru, že celkové účinky na produktivitu byly u sledovaných firem negativní. Více než polovina respondentů se vyjádřila, že tato praxe firem je ponižující a způsobuje stres. Prohlásili, že prostředím vzbuzuje úzkost a 17% zaměstnanců trpělo depresemi. Někteří si stěžovali na neklidný spánek a zvýšila se i nemocnost.

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES

# Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2005)

<b>ZVOTNÍ MINIMUM * (ZM měsíčně) od 1. 1. 2005</b>	<i>částka 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 2960 Kč
	<i>částka na domácnost:</i>	jednotlivec 1940 Kč, 2 osoby 2530 Kč, 3-4 osoby 3140 Kč, 5 a více osob 3520 Kč
<b>MINIMÁLNÍ MZDA * od 1. 1. 2005</b>	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i>	7185 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 42,50 Kč/hod.
<b>MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2005</b>	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.
<b>CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2005</b>	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i>	5-12 hod. 56-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednodopřa vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč Benzin 91* Speciál 27,10 Kč; benzin 91* Normal 27,50 Kč; Benzin 95* Super 27,40 Kč; benzin 98* Super plus 31,00 Kč; motorová náfta 28,60 Kč
	<i>průměrné ceny PH:</i>	

<b>NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)</b>	první kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu	
<b>PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)</b>	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
<b>POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *</b>	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i>	
důchodové (DP) a nemocenské pojistné (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>u organizace a malé organizace:</i>	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	<i>u zaměstnanců:</i>	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	<i>u OSVČ:</i>	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně)
	<i>u osob dobrovolně účastnících DP:</i>	28 % na DP
<b>POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTĚNÍ *</b>	<i>OSVČ:</i> 13,5 % z vyměřovacího základu	
	<i>zaměstnanec:</i> 4,5 % z vyměřovacího základu	
	<i>zaměstnavatel:</i> 9 % z vyměřovacího základu	
<b>DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *</b>	<i>rodičovský příspěvek:</i> 1,5 násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče	
	<i>pozdání:</i> 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	
	<i>počtební:</i> 5000 Kč	

<b>MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **</b>	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 (nová metodika) 2005: zajiř - 8,8 (nová metodika) říjen - 8,5 % (nová metodika)
<b>NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVÁNÍ ** k 31. 10. 2005</b>	celkem: 491 878 z toho: 265 024 žen 73 791 osob se zdravotním postižením 43 345 absolventů škol a mladistvých
<b>VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 10. 2005</b>	celkem za ČR: 55 133
<b>UCHAZEČI NA VPM **</b>	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 10. 2005: 8,9
<b>PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem **</b>	zář 2005: 7 742 Kč
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2005)</b>	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 439 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 13 264 smrtelné úrazy: 55
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR, celkem)</b>	v 1. pololetí 2005: 40 219 celkem: 17 413 538
<b>Dávky nemocenského pojistání **** (v tis. Kč)</b>	v tom: nemocenské 14 733 663 podpora při ošetřování člena rodiny 508 694 vyfoukavací příspěvek v lázních a mateřství 2377 peněžní pomoc v mateřství 2 167 803
<b>PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***</b>	2003 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 16 920 Kč, PS 16 955 Kč, NS 16 800 Kč 2004 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 18 035 Kč, PS 18 116 Kč, NS 17 761 Kč 1. pololetí 2005 <sup>2)</sup> : celkem v národním hospodářství 18 220 Kč, PS 18 317 Kč, NS 17 895 Kč
<b>ZAKLADNÍ UKAZATELE POPULÁČNÍ VÝVOJE *** v 1. pololetí 2005<sup>2)</sup></b>	<i>absolutní údaje</i> sňatky 21606 rozvody 16371 živá narození 51 193 zemřelí 54 773 celkový přírůstek 14788 střední stav obyvatel 10 225 033
<b>PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****</b>	<i>relativní údaje</i> zaměstnanci celkem 4 640 451 2. čtvrtletí 2005 4 094 138 3. čtvrtletí 2005 4 088 632 OSVČ vykonávající činnost 920 130 2. čtvrtletí 2005 922 245 3. čtvrtletí 2005 920 718 OSVČ povinně platící zálohy na důchodové pojistění 757 089 2. čtvrtletí 2005 743 770 3. čtvrtletí 2005 740 277

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