



## PĚSTOUNSKÁ PÉČE NA PŘECHODNOU DOBU

Nové instituty v novele zákona o sociálně-právní ochraně dětí

čtěte na straně 6



## NELIKVIDUJEME ŽIVNOSTNÍKY

Sporný § 13 zákona o zaměstnanosti není žádnou novinkou

čtěte na straně 2



## S POČÍTAČEM (NEJEN) DO EVROPY

Přednosti konceptu EC DL pro zaměstnance i zaměstnavatele

čtěte na straně 4

## KLÍČOVÁ ZÁSADA NOVÉHO KODEXU BY MĚLA BÝT: „CO NENÍ ZAKÁZÁNO, JE DOVOLENO.“ Návrh nového zákoníku práce připraven

Současný zákoník práce patří k našim nejdéle platným právním předpisům – byl schválen už před čtyřiceti lety. Tato právní úprava byla mnohokrát, zejména v posledních patnácti letech, novelizována – počet novelizačních překročil číslo čtyřicet. Vzhledem k tomu, že se situace v pracovněprávní oblasti neustále vyvíjí, je potřeba na tento fakt reagovat. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo a rozeslalo do vnějšího připomínkového řízení návrh nového zákoníku práce.

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

Větší liberalizace pracovněprávních vztahů má umožnit také propojení úpravy zákoníku práce s úpravou občanského zákoníku při využití delegačních zásad. To by se mělo projevit v úpravě obecných právních otázek, čímž mají být eliminovány dosavadní neodůvodněné rozdíly mezi pojetím zákoníku práce a občanského zákoníku.

Nově bude zákoník práce obsahovat zákony, které dosud „stály“ samostatně. Bude tedy z věcného pohledu úspornější. Součástí nové právní úpravy bude odměňování v podnikatelské sféře, dosud upravené zákonem č. 1/1992 Sb., o mzde, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších

předpisů, úprava odměňování zaměstnanců zaměstnavatelů, kteří jsou napojeni na veřejné rozpočty, dosud upravená zákonem č. 143/1992 Sb., o platu a odměně za pracovní pohotovost v rozpočtových a v některých dalších organizacích a orgánech, ve znění pozdějších předpisů, úprava zákona č. 119/1992 Sb., o cestovních náhradách, ve znění pozdějších předpisů, a úprava zákona č. 120/1990 Sb., kterým se upravují některé vztahy mezi odborovými organizacemi a zaměstnavateli, ve znění zákona č. 3/1991 Sb.

Nová úprava bude – stejně jako úprava dosavadní – respektovat závazky, které České republice vyplývají z mezinárodních smluv, jimiž je vázána, jakož i předpisy Evropských společenství, které je jako člen Evropské unie povinna naplnit.

Práva zástupců zaměstnanců (odborových organizací, rad zaměstnanců a zástupců pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci) mají zůstat i v nové úpravě zachována.

Porovnání dosavadního a navrhovaného zákoníku práce najdete na straně 2



FOTO: ARCHIV REDAKCE

### Slovo ministra

## Jak je to s důchodovým pojištěním ve skutečnosti



S koncem roku, jak už to bývá, se opět vyprofilují nejprůběžnější úvahy na téma důchodová reforma. Tak se dozvídáme, že důchodový systém bude od poloviny století v deficitu, a dokonce již víme, kolik bude činit jeho deficit v roce 2100. Už nikoho nepřekvapí, že se vždy najde dost těch, kteří jsou ochotni takovým úvahám naslouchat a snad je i popularizovat.

Ptejme se však, kde berou autoři těchto úvah odhadu „nalinkovat“ budoucnost právě tímto směrem. Odkud berou takovou namyšlenost či jistotu, že jen oni vědí s přesností téměř na jednotky, jak velký bude HDP v roce 2100 (a jistě k tomu přidají i pár dalších podobností), a dokonce vědí, za jakých podmínek se v tomto roce budou vyplácet důchody.

Snad by těchto několik poznámek mělo stačit k tomu, abychom si uvědomili, do jak absurdních poloh nás někdy úvahy na toto téma mohou zavést. A snad také s jakou opatrností a obezřetností bychom tyto úvahy měli posuzovat! Všdyť co jiného než sociální inženýrství jsou úvahy, které činíme za lidí, jejichž rodiče se ještě ani nenarodili. Proč to raději neponecháme na našich potomcích – tak chytří, jako jsme my dnes, budou určitě také a nepochybují, že budou i chytrější.

Opravdu víme, jak bude vypadat důchodový systém za sto let? Možná, že za sto let budou lidé schopni pracovat po celý život – na částečný úvazek nebo jinou formou – a nebo to bude ještě úplně jinak. Domnívám se prostě, že o tom, jak bude vypadat a co všechno se stane s naší společností za sto let, nevíme vůbec nic, tak proč potom děláme takové úvahy? Proto, abychom si tím zúžovali některé jiné záležitosti v důchodovém systému, neskrývají tlak některých lobbů na privatizaci důchodových systémů, nebo ještě něco jiného?

To, co by ale nemělo umknout naší pozornosti, jsou dvě skutečnosti. První je tzv. Kokova zpráva, kterou vydala EU a která hodnotí plnění Lisabonské strategie. Tato zpráva kupodivu není příliš populární v našich médiích a je to škoda. Navrhne-li totiž, aby členské státy EU vypracovaly do dvou let strategii aktivního státního. Jedním z cílů by měla být významně vyšší zaměstnanost obyvatel starších padesátí let a také zvýšení věku, ve kterém budou lidé skutečně odcházet do důchodu. Důležitá je i další myšlenka – totiž že pro zvýšení míry zaměstnanosti starších lidí musí vyvinout úsilí obě strany – jak zaměstnanci, tak zaměstnavatelé, kteří budou také dbát, aby lidé získávali moderní pracovní dovednosti, a mohli tak zůstat děle na trhu práce.

Druhá skutečnost, na kterou se začíná také „zapomínat“, je fakt, že po provedených parametrických změnách je náš důchodový systém nejméně do roku 2020 vyrovnaný. Dokonce tak, že se v letošním roce podle odhadů při minimální valorizaci vybere na příspěvcích na důchodové pojištění 254 mld. Kč, zatímco na důchodoch se vyplátí 241 mld. Kč. Vznikne zde tedy přebytek 13 mld. Kč. A ještě daleko větší přebytek vznikne v letech 2006 a 2007. V souhrnu bude za tyto tři roky přebytek důchodového účtu pravděpodobně větší než 50 mld. Kč.

Myslím proto, že bychom se měli dohodnout na dvou základních principech. Za prvé, peníze, které jsou vybrány na důchodové pojištění, patří pojištěncům a nelze je použít na žádné jiné účely ve státním rozpočtu než na výplatu důchodů (současných i budoucích).

Pokračování na straně 3



FOTO: ŽIVOT 90

## Vzniká Rada seniorů!

Při Ministerstvu práce a sociálních věcí, v rámci komunikační strategie a na základě rozhodnutí 1. místopředsedy vlády a ministra práce a sociálních věcí Ing. Zdeňka Škromacha, vzniká Rada seniorů při MPSV ČR.

Ministerstvo práce a sociálních věcí považuje otázku seniorů a stárnutí populace za prioritní záležitost, a proto chce na toto problematickou pružně reagovat s pomocí organizací, které působí v neziskovém sektoru. Vzhledem k tomu, že rada

bude fungovat jako poradní a iniciativní orgán ministra práce a sociálních věcí, vyzýváme nepolitické subjekty, které svoji činnost pokrývají alespoň 1000 seniorů, aby kontaktovaly Ing. Světlanu Zvěřinovou na telefonním čísle 603 836 059, na e-mailové adrese Marcela.Prochazkova@mpsv.cz nebo případně pošlou na adresu MPSV ČR (Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2), odbor poradců, nepožději do 28. února 2005 za účelem zahájení diskuse o složení rady.

## SDRUŽENÍ ŽIVOT 90 SE UŽ PĚKNOU ŘÁDKU LET STARÁ O SPOKOJENOST NAŠICH SENIORŮ I O JEJICH BEZPEČÍ Mgr. J. Lorman: Stáří musí být otázkou volby

Některým věcem se většina z nás nevyhne. Jednou z nich je stáří. Náš podzim života může mít mnoho podob. Díky vyššímu věku se stáváme v mnoha ohledech zranitelnější a citlivější. Je dobré, že existují taková občanská sdružení, jako je Život 90, která pomáhají lidem v této fázi života překonat úskalí, do nichž se dostanou často ne svojí vinou. Na rohu ulic Karolíny Světlé a Betlémské v Praze, v Domě Portus, který se stal pražským sídlem Života 90, jsme si povídal se zakladatelem a zároveň ředitelem tohoto sdružení, panem Mgr. Janem Lormanem.



FOTO: T. REZEK

Vaše občanské sdružení Život 90 se už stalo pojmem nejen mezi seniory. Když jste vlastně přišel na nápad založit takové sdružení?

Byla to spíš shoda okolností. V roce 1989 jsem si koupil vídeňský Kurier, kde jsem objevil stránku věnovanou celou seniorům. To byl takový první podnět. Náhodou jsem také v té době dostal pozvání do Paříže na kongres dobrovolníků, kteří se starají o seniory.

Poznal jsem tam Abbé Pierra, který je ve Francii velmi populární. Pomáhal životním ztroskotancům vrátit se znovu do života – nikoliv almužnou, ale dal jim druhou šanci, při které se museli sami aktivně zapojit. To je klíčová věc.

Někde jsem četl, že k tomu přispěla i nepřítel povzbuzující návštěva jednoho domova důchodců...

Ano, kdysi jsem dělal reportáž o tom, jak se žije v domovech důchodců. Zašel jsem do dnes už našťastě neexistujícího domova důchodců a byl jsem zděšený tamní atmosférou. Lidi byli redukováni jen na provozní funkce: snídaně, oběd, večere... Leželi na postelích, i když nebyli nemocní. Přestože jich bylo na pokoji několik, nekomunikovali. Pak jsem se odtam

tud vracel přes Karlův most, kde jsem viděl stejné staré Italy, Němce, Rakušany, kteří fofili, povídal si, užívali života... Tohle byl určitě také jeden z momentů, který mě ovlivnil.

V jakých městech má Život 90 své pobočky?

Pobočky máme v Jihlavě, Hradci Králové a Zruči nad Sázavou. Naše působnost není ale omezena jen na tato města. Velmi oblíbenou se stala naše služba tišňové pomoci, takže přes nás dispečink v Praze hlídáme i seniori v Mladé Boleslavi, Příbrami, Sedlčanech, zájem je zřít pobočku v Písku a v dalších městech.

Kolik stojí zapojení do vašeho systému tišňové pomoci?

Za instalaci tisíc korun a měsíčně 250 korun.

Pokračování na straně 2



PRO MAMINKY JE VÝHODNÉ ŽADAT O VYČERPANÍ DOVOLENÉ NA ZOTAVENOU PO MATEŘSKÉ DOVOLENÉ

Slovo ministra

# Jak je to s nárokem na čerpání dovolené

„Jsem druhé rok na mateřské dovolené (od února 2004) a za r. 2003 jsem měla nevyčerpanou dovolenou ve výši 25 dnů. Dělála jsem zástupkyni vedoucího a vzhledem k malému počtu zaměstnanců nebylo možno si dovolenou vybrat. Zaměstnavatel mi ji nenařídil. V bližším kontaktu s firmou po dobu mateřské pochopitelně nejsem. Nedávno se mi zaměstnavatel ozval s tím, že mi dovolená propadá, protože jsem si ji nevybrala. To, že jsem si ji měla vybrat, jsem si měla přejít z tisků a televizí. Zaměstnavatel mě na změny neupozornil a nenavrhl řešení. Není mi jasné, jak si mohu vybrat dovolenou, pokud jsem na mateřské dovolené. Je takové jednání zaměstnavatele v pořádku?“

Právní úprava dovolené na zotavenou, obsažená v zákoníku práce (dále jen „ZP“), ve znění po poslední jeho novele provedené zákonem č. 436/2004 Sb., kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o zaměstnanosti, doznala účinnosti od 1. 10. 2004 některé zásadní změny směřující zejména k tomu, aby v souladu s právem Evropského společenství bylo důsledně zajištěno faktické čerpání dovolené minimálně v rozsahu 4 týdnů v kalendářním roce a aby v tomto rozsahu, s výjimkou případu skončení pracovního poměru, nebylo možno poskytnout finanční náhradu ve formě náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Podle ustanovení § 109 odst. 2 ZP věty první platí, že jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z náležitých provozních důvodů, že zaměstnavatel neurčil její čerpání, nebo pro překážky v práci, že zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci tak, aby skončila nepojzději do konce příštího kalendářního roku. Podle věty druhé téhož ustanovení je však zaměstnavatel povinen určit zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na to nemá nárok.

Druhou z výše uvedených povinností zaměstnavatel v konkrétním případě zřejmě nespůlnil, čímž se dopustil porušení pracovněprávního předpisu, za které mu může být uložena sankce příslušným orgánem práce. Nic to však nemění na situaci zaměstnance a za daných okolností platí, že čerpání dovolené převedené z předchozího kalendářního roku je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby si tuto dovolenou vyčerpal do konce následujícího kalendářního roku.

Neurčil-li zaměstnavatel zaměstnanci čerpání dovolené v rozsahu uvedeném z hlediska povinnosti faktického čerpání – „povinných“ 4 týdnů, nevyčerpaných v předchozím kalendářním roce (v našem případě v roce 2003), a to ani do 31. října

příštího kalendářního roku (tedy roku 2004), je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den, pokud zaměstnanci v nastupu dovolené nebrání překážky v práci uvedené v § 108 odst. 3 věty první (viz § 109 odst. 2 věta třetí). Mezi tyto překážky v práci patří např. dočasná pracovní neschopnost, mateřská a rodičovská dovolená. Nevyčerpal-li zaměstnanec tuto dovolenou ani do konce příštího kalendářního roku (v našem případě roku 2004), nárok na tuto dovolenou zaniká (viz § 109 odst. 2 věta čtvrtá). Podle § 110b odst. 2 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout náhradu mzdy za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení jeho pracovního poměru.

Ustanovení § 109 odst. 2 v poslední větě stanoví, že pokud zaměstnanec nemohl v příslušném kalendářním roce (v našem případě v roce 2003) z náležitých provozních důvodů nebo proto, že zaměstnavatel neurčil čerpání dovolené, nebo pro překážky v práci vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny ani do konce příštího kalendářního roku (tedy roku 2004), může být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpana do konce dalšího kalendářního roku (tedy do konce roku 2005). Neudělil-li zaměstnanec tento písemný souhlas nebo nevyčerpal-li tuto část dovolené ani v dalším kalendářním roce (2005), bude mu za ni poskytnuta zaměstnavatelem náhrada mzdy. Podle § 110b odst. 2 totiž platí, že náhrada mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahuje 4 týdny, je zaměstnavatel povinen poskytnout nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího, popř. dalšího kalendářního roku.

Ze shora uvedeného podrobného přehledu právní úpravy vyplývá, že v dotazovaném případě skutečně zaměstnankyni zanikl nárok na dovolenou převedenou z roku 2003 z důvodu jejího nevyčerpaní ani do konce roku 2004 (pro existenci pře-



FOTO: ARCHIV REDAKCE

kážky v práci spočívající od února 2004 nejprve v mateřské dovolené a posléze v rodičovské dovolené), avšak pouze v rozsahu 4 týdnů (20 dní), a nikoli dalšího jednoho týdne (5 dní), rovněž převedeného z roku 2003, za nějž náleží zaměstnankyni náhrada mzdy splatná již v lednu tohoto roku, pokud se ze zaměstnavatelem písemně nedohodne, že tento jeden týden vyčerpá ještě do konce letošního roku. V souvislosti s tímto konkrétním případem je třeba upozornit, že zaměstnankyně nevyužila jedinečnou možnost, kterou jí poskytuje ust. § 108 odst. 4 ZP, v němž se stanoví, že požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené (§ 157 odst. 1 ZP), je zaměstnavatel povinen její žádosti vyhovět a dovolenou jí poskytnout. Navíc v tomto případě v souladu s ust. § 11 odst. 1 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce

a některé další zákony, nelze dovolenou vyčerpanou podle § 108 odst. 4 ZP před nástupem rodičovské dovolené z důvodu čerpání rodičovské dovolené krátit. V dotazu popsaný případ, kdy zaměstnavatel neposkytlne zaměstnanci dovolenou na zotavenou v průběhu kalendářního roku ani v minimálním zákonem požadovaném rozsahu, svědčí o tom, že dodržování a vynucování povinností v pracovněprávních vztazích, zejména ze strany zaměstnavatelských subjektů, je permanentním problémem a lze jen přivítat, že nová právní úprava obsažená v novém zákoně o zaměstnanosti, jehož účinnost nastala k 1. 10. 2004, přináší nově a věrně i účinnější nástroje k provádění kontrolní činnosti a ke zvýšení postihu těch, kteří závažným způsobem porušují pracovněprávní předpisy.

Mgr. ZDENĚK SCHMIED  
ODDĚLENÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ LEGISLATIVY  
ODBOR LEGISLATIVNÍ

Dokončení ze strany 1  
*Za druhé, přebýtek, který vzniká na důchodovém pojištění, bude vždy na konci roku vyčleněn ze státního rozpočtu a převeden na zvláštní účet spravovaný ČNB. Tyto peníze budou dále zhodnocovány a budou pod kontrolou veřejnosti. O způsobu jejich správy bude každoročně informován parlament.*

*Proč je to tak důležité? Veřejnost by totiž měla reálně pocílit, že stávající důchodový systém je až do roku 2020 v záside v rovnováze. V průběhu těchto patnácti let se, pokud ponecháme současný systém příspěvků a výplat, může na tomto účtu nashromáždit včetně zhodnocení zhruba 250-300 mld. Kč. Tedy tolik, kolik činí objem výplacných prostředků na důchody za letovní rok, a to tedy rozhodně není málo. Tím spíše bychom měli přemýšlet, jak s tímto přebytkem naložit.*

*Nás důchodový systém rozhodně není v takové řízi, jak se nám někteří snaží namalvat. Máme relativně dost času na to, abychom mohli zodpovědně uvažet, jak postupovat dál. To znamená, že nemáme dělat vůbec nic. Jen bychom neměli propadat panice a snažit se pod tlakem nejružnějších lobbistických skupin co nejrychleji přijmout opatření, která nakonec povedou k odourání našeho fungujícího průběžného systému, shodného s úspěšnými zeměmi Evropy.*

*Je jasné, že dobré zprávy o rovnováze našeho důchodového systému jsou současně špatnou zprávou pro ty, kteří se snaží dokázat opak, neboť vidiny zisku z privatizace důchodového systému se tím vzdalují. Snažme se uchovat si chladný rozum a pokusme se alespoň to minimum, které můžeme udělat nyní, také učinit.*

*Dnes máme velmi dobrou příležitost k tomu, abychom myšlenku sociální demokracie na vytvoření samostatné, na rozpočtu nezávislé Penzijní pojišťovny mohli realizovat, a není důvod, proč s tím odlet a nenadávat, to právě teď, kdy k tomu máme všechny předpoklady.*

Ing. ZDENĚK SKROMACH  
1. MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCI

## ■ Další poradny

### Nárok na příspěvek na dítě a rodičovský příspěvek

Obraćím se na vás s následujícím dotazem. Jsem na mateřské dovolené (synovi je 2,5 roku). V říjnu minulého roku se mi narodil druhý syn. Před mateřskou dovolenou jsem nebyla zaměstnaná, byla jsem v domácnosti. Můj manžel je cizinec a výplatu pobírá v eurech z zahraničí, kde též žije. Chtěla bych se zeptat, na jaké dávky a v jaké výši mám nárok a kde si o ně mohu zažádat.

Pokud váš manžel žije a pracuje v zahraničí, můžete si o dávky požádat u příslušného zahraničního úřadu podle místa bydliště vašeho manžela. Tam vám také podají podrobnější informace o vašem nároku na dávky a o jejich výši. Podmínky nároku na dávky státní sociální podpory v ČR upravuje zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Podle něj byste mohla mít nárok na příspěvek na dítě a rodičovský příspěvek, popř. na porodné, pokud jste o tuto dávku dosud nepožádala. Lhůta pro podání žádosti o porodné je 1 rok od narození dítěte. Výše dávek je odvislá od celkového příjmu rodiny. Do příjmu rodiny se započítávají i příjmy ze zahraničí. Pro více informací kontaktujte úřad práce příslušný podle místa vašeho bydliště v ČR.

### Zástup za mateřskou dovolenou

Dovoluji si vás požádat o kvalifikovanou odpověď na mé dotazy. Můj první dotaz se týká zástupu za mateřskou dovolenou. Dne 17. 12. 2002 jsem byla přijata na nejmenovaný obecní úřad na dobu určitou – zástup za mateřskou dovolenou za konkrétní osobu. Tato konkrétní osoba se stále do práce nevrátila, již 2 roky je na rodičovské dovolené. Návrat do práce plánuje v létě letošního roku. Má pracovní smlouva nikdy nebyla změněna. Můj zaměstnavatel však nerozpoznává rozdíly mezi termínem „rodičovská dovolená“ a „mateřská dovolená“. Zaměstnavatel se domnívá, že až se ona pracovníce, za kterou já mám zástup za mateřskou dovolenou, vrátí, opět mě vstřídčí. Tvrdí, že její mateřská dovolená trvá až do tří let věku dítěte, termín „rodičovská dovolená“ prý platí pouze pro muže. Já už jsem se radila s právníky a oni tvrdí totéž, co já: můj pracovní poměr již po vypršení mateřské dovolené není pracovníce přelst automaticky na pracovní poměr na dobu neurčitou. S mým pracovním místem prý ještě souvisí další problém podle mého zaměstnavatele: Kdybych totiž už měla pravdu s tím, že můj pracovní poměr se změnil ze zástupu na pracovní poměr na

dobu neurčitou, musela jsem prý dělat na toto místo výběrové řízení podle zákona o úřednicích. Mají pravdu? Upozorníte, že jsem smlouvu podepsala dne 17. 12. 2002 (tedy ještě před platností tohoto zákona) s účinností od 1. 1. 2003.

Váš pracovní poměr, jak jste uvedla, se změnil na dobu neurčitou podle § 56 odst. 2 zákona práce (uplynutím doby se změnil na dobu neurčitou – skončení mateřské dovolené pracovníce, pokud je uvedeno v pracovní smlouvě zástup za mateřskou dovolenou na určitou osobu). Dále vám můžeme sdělit, že vámi popisované odtužnění zaměstnavatele se nezakládá na pravdě. Je sice pravda, že podle zákona č. 312/2002 Sb., ve znění pozdějších předpisů, o úřednicích územně samosprávných celků, je nutné, aby bylo vyhlášeno výběrové řízení, pokud se jedná o pracovní pozici na dobu neurčitou. Vy jste však byla přijata na dobu určitou, kde tento požadavek není. Vzhledem k tomu, že se váš pracovní poměr změnil ze zákona na dobu neurčitou (uplynutím doby), není tedy pravda, že by muselo být vypsané výběrové řízení na vaši pozici.

### Invalidní důchod a podpora v nezaměstnanosti



Mám na vás jeden dotaz týkající se nezaměstnanosti. K 31. prosinci 2004 jsem obdržela výplatu. Mám změnenu pracovní schopnost a dším se toho, že když půjdu o práci, nebudu mít na něm apod. Mám plný invalidní důchod, který činí 5800 Kč. Mám nárok na podporu v nezaměstnanosti, i když pobírám důchod?

Výplata podpory v nezaměstnanosti ve vašem případě se zřejmě řídí podle § 25 odst. 2 písm. f) zákona o zaměstnanosti, č. 435/2004 Sb., a dále musíte být za poslední 3 roky účastna na sociálním pojištění minimálně po dobu 12 měsíců. Bohužel neuvádíte, zda vám bylo o invalidním důchodu rozhodnuto, podle zákona o důchodovém pojištění, č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů, budle § 39 odst. 1 písm. a) nebo písm. b). V případě, že důchod byl při-

znán podle písm. a) (pojištění poklesla schopnost soustavně vydělečné činnosti nejméně o 66 %), nemáte nárok být zaregistrována na úřadu práce a zároveň tedy pobírat podporu v nezaměstnanosti. Pokud však invalidní důchod byl přiznán dle písm. b) (pojištěnec je schopen pro zdravotní postižení soustavně a výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek), nárok na podporu vám vzniká pouze při splnění výše uvedených podmínek.

### Předčasný důchod

Pracuji ve dvanáctihodinovém nepřetržitém provozu. Ze zdravotních důvodů uvažuji o ukončení pracovního poměru. Letos mi bude 55 let. Mohla bych tedy v říjnu požádat o předčasny důchod, ale nechci to udělat z důvodu jeho trvalého snížení. Prosím o radu, jak postupovat, je možné se hlásit i v tomto případě na úřad práce?

Trvalému krácení důchodu v případě, že do něj odejdete předčasné, se nevyhnete. Samozřejmě máte možnost se zaregistrovat na úřad práce. Pokud budete mít do 60 let registrace odpracováno 30 let (s účastí na sociálním pojištění) a budete starší 55 let, máte nárok pobírat podporu v nezaměstnanosti až jeden rok. Závěrem vás však musíme upozornit, že pokud byste byla dlouhodobě registrována na úřadu práce, může se tato skutečnost projevit nepříznivě na výši vašeho důchodu.

### Pěče o osobu blízkou

Rádi bychom se informovali o novele zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení. Konkrétně se nám jedná o zvýšení finančního příspěvku na péči o osobu blízkou. Na internetové stránce jsme se dočetli, že se příspěvek zvýšil z 3712 Kč na 5220 Kč. Podle informací z našeho městského úřadu platí pouze částka 3712 Kč a o žádném zvýšení není. Žádáme vás proto, zda nám můžete sdělit nejvyšší výši tohoto příspěvku.

Je pravda, že se příspěvek při péči o osobu blízkou nezvýšil. Respektive byl zvýšen pouze o nárůst životního minima (dávka je počítána dle násobku životního minima, dle § 84 zákona č. 100/1988 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Vzhledem k tomu, že tato úprava (navýšení na 5220 Kč) se nachází v Poslanecké sněmovně před druhým čtením, počítá se se zvýšením nejdříve od 1. 3. 2005.

## Kaleidoskop

## Doplňení DONA linky

Bílý kruh bezpečí, o. s., pořádá v Praze od 19. března výcvik pro nové pracovníky DONA linky (nonstop telefonická pomoc obětem domácího násilí). Podmínky pro přijetí jsou min. 21 let, dokončené ÚSO, VOS, studující a ukončené VS a absolvovaný výcvik telefonické krizové intervence akreditovaný ČAPLD. Cena výcviku je 2500 Kč. Přihlášku je možné zaslat do 5. 3. 2005 (zájemci mají přiložit motivační dopis, životopis, kopie dokladů o dosaženém vzdělání, dosavadní praxi a o absolvování výcviku TKI) na adresu: Bílý kruh bezpečí, Duškova 20, 150 00 Praha 5. Kontaktní osobou je pan Vlastimil Zima, tel.: 252 511 919, 604 709 812, e-mail: don@donalinka.cz.

## Španělská návštěva



Na našem ministerstvu byla 13. ledna slyšet španělština. Jednalo se o návštěvu nového španělského velvyslance v Česku Antonia Pedayue a Gonzálese. Byl přijat 1. místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí Ing. Zdeňkem Škromachem a náměstkem ministra pro oblast EU a mezinárodních vztahů JUDr. Češtířem Sajdou. Španělsko bylo po vstupu do EU jednou z mála zemí, která dokázala maximálně využít prostředků ze strukturálních fondů EU. Pan velvyslanec vyjádřil připravenost španělské strany v této oblasti s MPSV spolupracovat a předat cenné zkušenosti.

## INFORMACE, kontakty a sociálně zdravotní služby pro seniory

Městské centrum sociálních služeb a prevence v Praze vydalo aktualizovanou brožuru Informace, kontakty a sociálně zdravotní služby pro seniory. Pražané v ní získají kontakty na pečovatelské, ošetřovatelské a asistenční služby, denní stacionáře, respitní a rehabilitační pobyt. Je uveden i seznam organizací, které poskytují kompenzační pomůcky, případně nabízejí dopravu pro imobilní seniory a lidi s postižením. Publikace je určena i pro aktivní seniory - nabízí mnoho užitečných kontaktů pro volný čas - vzdělávání, klubovou a zájmovou činnost a turistiky. Adresář pro seniory je v prodeji za 50 Kč nejen v KONTAKTU, Infocentru sociální pomoci, Palackého náměstí - podchod metra B, Praha 2, ale i v knihkupectví Portál v Jindřichově ulici.

## 30 dní pro neziskový sektor

Na začátku února byl odstartován již osmý roční celostátní informační kampaň na podporu neziskových organizací 30 dní pro neziskový sektor. Hlavním tématem bude letos individuální dárcovství. „Tématu individuálního dárcovství se věnujeme záměrně. Nedávná přírodní katastrofa v Asii ukázala, že lidé jsou připraveni a ochotni přispět na dobrou věc. Bohužel si ale zatím neuvědomují, že největší přínos má pomoc, která je pravidelná a dlouhodobá," vysvětluje zvolené téma kampaň Marek Sedivý, ředitel pořadatelské organizace Informační centrum neziskových organizací. Podle něj je také důležité, aby lidé neziskovým organizacím věřili, a proto je součástí kampaň i propagace webových stránek www.neziskovky.cz, kde si každý může vybrat konkrétní „neziskovku“, která bude přispívat.



**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.: .....  
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.  
Výplňový 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-mpsv.cz.

PROF. O. ŠTĚPÁNKOVÁ: „ZAMĚŠTANANEC STRÁVÍ V PRŮMĚRU 18 DNŮ ROČNĚ ŘEŠENÍM PROBLÉMU S POČÍTAČEM.“

## S počítačem (nejen) do Evropy

Profesi, kde není zapotřebí prokázat alespoň základní počítačové dovednosti, ubývá. Jak potenciálního zaměstnavatele přesvědčit, že počítač není pro nás noční můrou? Zdá se, že nejlepší volbou je opatřit si ECDL (European Computer Driving Licence) - Evropský řídičský průkaz na počítač. V České republice je hlavním propagátorem a vlastníkem licence ECDL Česká společnost pro kybernetiku a informatiku. Předsedkyní této společnosti, profesoře RNDr. Olze Štěpánkové, CSC., jsme za vás položili několik otázek.



Prof. RNDr. Olga Štěpánková, CSC.

**Paní profesorko, proč a jak vznikl koncept ECDL?**

Základní informace o konceptu testování ECDL lze nalézt na www.ecdl.cz. Koncept vznikl za podpory Evropského procesu Leonarda v roce 1996, a protože se pilotní projekt ukázal jako velmi úspěšný, vznikla nadace ECDL Foundation, která se stará o šíření a používání tohoto konceptu a dohlíží na jeho kvalitu. Právě jasný obsah, spolehlivá kvalita a jednotná metodika jsou na testování ECDL to nejdůležitější. Testy jsou standardizovány pro všechny země zapojené do projektu ECDL. To má samozřejmě výhodu v tom, že pokud se prokážete ECDL certifikátem, pak každý informovaný zaměstnavatel přesně ví, co od vás může očekávat, jaká je vaše minimální znalost, a to je z hlediska přijímání lidí do zaměstnání a svěřování jim odpovídající práce významné.

**Jaký je rozdíl mezi kurzy Národního programu počítačové gramotnosti a ECDL?**

Tato školení se nedají vůbec srovnávat. Kurzy Národního programu počítačové gramotnosti mají za cíl odnaučit lidi bít se počítač, jsou to kurzy pro lidi, kteří prakticky neumějí vzít myš do ruky. Naopak prostřednictvím ECDL prokazuje uchazeč znalosti asi na úrovni absolventa střední školy; především to, že je schopný pracovat s počítačem tak, že jej dokáže využívat k zefektivnění svého pracovního nasazení.

**Kolik stojí pořízení průkazu ECDL?**

Abyste získali základní certifikát ECDL, musí zaplatit něco kolem 2200 korun. Důležitou vlastností konceptu je, že definuje jasně obsah pojmu počítačová gramotnost, dělí ho na sedm modulů a každý si může vybrat ten modul, který je pro něj z hlediska aktuální potřeby nejzájímavější. Několik pracuje

s čísly, potřebuje vytvářet tabulky, tak je pro něj důležitý modul věnovaný tabulkovým procesorům, pro někoho je důležitá znalost internetu a komunikace pomocí emailové pošty...

**Průkaz ale získá jen ten, kdo absolvuje všech sedm modulů. Je to tak?**

Je rozdíl mezi indexem, certifikátem a kartou. Index je něco jako „žakovská knížka“. V okamžiku vstupu do procesu testování dostanete tuto „žakovskou knížku“ a s ní chodíte k jednotlivým testům. V případě, že zájemce složí zkoušku z libovolných 4 modulů, má právo na tzv. ECDL Start certifikát. V okamžiku úspěšného složení všech sedmi modulů má nárok na Certifikát ECDL základní. Karta ECDL se podobá kreditní kartě a je šikovnou kopií tohoto základního certifikátu v kapsli velikosti.

**Pro někoho ale přeci jen může být cena skoro 3 tisíce korun příliš vysoká.**

Souhlasím, že cena je limitující faktor. Největšími propagátory by ale měli být zaměstnavatelé. Protože chci-li investovat do vzdělávání svých zaměstnanců, tak bych si taky měla být jistá, že výsledek je adekvátní. Pokud nechám lidi projít jen nějakým školením, aniž bych si ověřila, že školení přináší následný efekt, tak to nejsou dobře investované peníze.

**Víte o některých českých zaměstnavatelích, kteří testování ECDL nabízejí svým zaměstnancům?**

Některé velké české firmy si zřídily svoje akreditační střediska testování ECDL, která používají pro završení vzdělávacího procesu svých zaměstnanců. Pokud si

zřídí vlastní akreditační středisko, tak se celý proces výrazně zlevní. Jiné, co musí zaplatit externě, je koupě indexu, tedy pomyslné „žakovské knížky“, a závěrečné vydání certifikátu, což je dohromady přibližně 700 korun.

**Využívají například úřady práce projekt ECDL při rekvalifikačních?**

Ano, zejména na severu Moravy. Úřady práce nabízejí uchazečům o zaměstnání zakončení jejich rekvalifikačních kurzů testováním ECDL. Má to i zajímavý vedlejší efekt: různá školící zařízení totiž tak mohou při závěrečném testování uchazečů o zaměstnání, kteří v jejich zařízení prodávali rekvalifikační kurz, objektivně srovnat své výsledky. A to je výborná motivace k dalšímu zkvalitňování výuky.

Koncept ECDL je výhodný nejen pro zaměstnavatele, ale i pro lidi různé znevýhodněné na trhu práce. Pokud svoje přednosti můžete doložit něčím, co má standardizovanou podobu a je jasně definováno, je to pro vás určité výhoda.

**Informační technologie se neustále rozvíjejí. Jakou platnost má certifikát ECDL?**

ECDL certifikát má neomezenou platnost, ale na certifikátu je označeno, z jaké verze sylabu byl získán. Když probíhaly první testy v roce 1997, tak samozřejmě technologie byla trochu jiná než nyní. ECDL Foundation investuje do průběžné aktualizace konceptu, do vytváření nových produktů, a tedy i do nových způsobů testování. Od letošního roku například přecházíme na verzi 4 sylabu pro testování. Pokud ale zaměstnavatel uzná za dostatečující testování ze starší verze sylabu, může vám certifikát stačit řadu let.

**V kolika zemích platí ECDL?**

Samozřejmě ve všech státech Evropské unie. Myšlenka testování se ale stala natolik úspěšnou, že o ni projevily zájem i země neevropské. Mezi první patřily Jihoafrická republika, Austrálie, Kanada... Tam se však hovoří o ICDL (International Computer Driving Licence), i když testování je totožné. K prosinci minulého roku bylo účastno v testování lidí z více než 170 zemí celého světa.

Ve vyspělých zemích je testování ECDL podporováno zaměstnavateli, kteří pochopili, že tato investice do vzdělávání zaměstnanců se jim vrátí během několika měsíců. V Norsku proběhla v roce 2000 studie, která upozornila na problémy člověka, který počítač používá jako běžnou součást svého pracovního procesu: v průměru ztrácí 3 hodiny týdně, tedy 12 hodin měsíčně, neboli 18 dnů ročně tím, že s počítačem neumí rádně zacházet. Takovým ztrátám je nutné čelit vhodným systémem celoživotního vzdělávání.

**Jak je na tom Česká republika?**

U nás se začalo s testováním v roce 1999 a od té doby máme necelých 13 tisíc lidí, kteří se zapojili do procesu testování ECDL, což je přibližně 0,12 % populace. Určitě máme co doháňet. Například v Irsku prošlo testováním už 7,8 % populace.

Počítat se stává nepřirozenějším prostředkem dalšího vzdělávání. Kapacity různých vzdělávacích zařízení jsou omezené, a proto se užívají různé formy samostudia a mezi nejpřirozenější patří tzv. e-learning. Aby ale někdo mohl využívat výhod e-learningu, tak s počítačem musí umět zacházet.

Měli bychom si uvědomit, že žijeme v takové době, kdy počítačová gramotnost by měla být rukou v ruce s klasikou gramotnosti - tedy schopností číst a psát.

TOMÁŠ REZEK

**ECDL Certificate**

Core

**European Computer Driving Licence**

Číslo průkazu Datum vydání

Držitel průkazu Datum narození

## Časopis Národního 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, závěry z kontrolní činnosti, stejně jako informace o mezinárodních smlouvách o sociálním zabezpečení či o programech Evropské unie. Nedílnou součástí každého čísla jsou oblíbené konzultace, ve kterých na dotazy čtenářů odpovídají přední odborníci z dané oblasti. Přehled o právě vydaném čísle, text nejdůležitějších článků a objednávací listek

získáte také na webových stránkách [www.cssz.cz](http://www.cssz.cz).

**Předplatné pro rok 2005 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.pojisti@cssz.cz, www.cssz.cz

**BMSŠ-START, s. r. o.,**  
Starodubečská 43/9,  
107 00 Praha 10-Dubčák,  
tel./fax: 271736695, e-mail: [info@bms.cz](mailto:info@bms.cz)

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

**Národní pojištění**  
OBDOBÍ MĚSÍČNÍK

Důchodové systémy v Evropě  
Přehled o příjmech a výdajích OSVČ  
Telematika sociálního zabezpečení v EU

2005



# Klokánek

## – rodinná alternativa ústavní péče

**K**lokánek je projekt Fondu ohrožených dětí (FOD), jehož cílem je změnit dosavadní nevyhovující systém ústavní výchovy a nahradit jej v co největší míře přechodnou rodinnou péčí na dobu, než se dítě může po vyřešení či zlepšení situace vrátit domů, anebo než je pro ně nalezena trvalá náhradní rodina (osvojení, pěstounská péče). Dosavadní praxe u nás je taková, že děti,



o něž se rodiče nemohou, nechtějí nebo nejsou schopni starat, končí nejčastěji v ústavu. Ročně je to více než čtyři tisíce dětí! Ve většině případů pro ně umístění do neosobní ústavní péče znamená další trauma, které často pocítují hůř, než ponechání v dosavadním prostředí, na které si již zvykli. Mnohdy dochází k přerušení sourozeneckých vazeb, protože děti do tří let jsou umísťovány do zařízení ministerstva zdravotnictví (kojenecké ústavy a dětské domovy pro děti mladší tří let) a děti starší do školských zařízení, případně do ústavů sociální péče, které patří pod ministerstvo práce a sociálních věcí. Přitom právě tam, kde selhávají rodiče, bývají sourozenecké vazby velmi silné. Na této situaci, bohužel, nic nezměnil ani nový zákon o ústavní výchově. Kolektivní péče má zejména u malých dětí za následek psychickou deprivaci, která se projevuje celkovým opožďováním vývoje, a trvá-li tento stav delší dobu, negativně ovlivňuje psychický i citový vývoj dítěte až do dospělosti. Negativní následky ústavní výchovy se pak přenašejí i do dalších generací. Ten, kdo prožije dětství – nebo jeho velkou část – v ústavu, není obvykle

schopen navazovat kvalitní a trvalé citové vztahy a jako rodič selhává, protože nemá dostatek vzorů rodičovského chování. Ročně opouští brány ústavů po dosažení zletlosti několik stovek dětí, které se častokrát nemají kam vrátit, poté končí na ulici, v delikventních partách, v lepším případě v azylových domech. Podle výzkumů profesorky Koluchové až čtvrtina dětí umístěných jako nevzdělavatelé v ústavěch sociální péče se tam dostala v důsledku nepoznané psychické deprivace. Naproti tomu v podnětném rodinném prostředí by tyto děti byly schopné absolvovat nejen zvláštní, ale v některých případech i základní či střední školu. Přitom třeba ve Velké Británii jsou děti mladší deseti let zásadně umísťovány do rodin včetně profesionálních pěstounských rodin a obdobná situace je i v dalších zemích Evropské unie. U nás se ale stále dává přednost ústavům.

### Principy péče v Klokánku

- O děti pečují po všech stránkách obdobně jako v rodině naši zaměstnanci – manželský pár, „teta“ nebo střídavě po týdnu dvě „tety“.
- Maximální počet dětí v „klokani“ rodině jsou čtyři, pouze v případě sourozenců více.
- Klokánky přijímají děti bez ohledu na věk (tj. již od narození), proto sourozence není třeba rozdělovat.



- Starší děti se zde učí rodičovskému chování a poskytují mnoho podnětů miminkům a batolatům, u nichž i proto nedochází k opožďování ve vývoji.



- Děti se do Klokánků přijímají přímo, tedy bez předchozího pobytu v diagnostickém ústavu.
- Děti lze přijmout nejen na základě předběžného opatření, ale i na žádost rodičů anebo samotného dítěte.
- Je-li dosavadní škola v dosahu, navštěvují děti svou původní školu, takže nemění spolužáky ani kamarády.
- V Klokánku jsou děti jen po dobu nezbytné nutnosti – než se po vyřešení situace mohou vrátit domů nebo než je pro ně nalezena trvalá náhradní rodina, není-li návrat do té vlastní možný.
- „Klokani“ rodiče musí projít náročným psychologickým vyšetřením, které musí prokázat jejich dobrý vztah k dětem, dostatek empatie a schopnosti vytvořit jim citově vřelé prostředí.
- Z Klokánků mohou děti telefonovat domů, rodiče je mohou kdykoli navštěvovat a brát si je na vycházky nebo na víkendy, jestliže tomu nebrání závažné důvody anebo pokud je dítě neodmítá.

Klokánky mají pověření MPSV jako zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, mohou proto týrané a zneužívané děti přijmout i bez souhlasu rodičů až do doby, než je rozhodnuto o předběžném opatření.

Klokánky mají nepřetržitý provoz, proto mohou kdykoli přijmout i novorozence, jejichž matky tají těhotenství a porodí mimo zdravotnické zařízení.

V současnosti máme vytvořeno celkem 170 míst v Klokánkách, která jsou téměř stále obsazena.

### Tisková zpráva

*Sbírký, charita, natažené dlaně. A stále je dost ubohých, kteří potřebují naši pomoc. Lidé se občas nechovají jako lidé. Když si ubližují dospělí, můžeme s tím nesouhlasit, ovšem jen těžko můžeme něco v jejich životech změnit či ovlivnit. Jestliže se ale ubližuje dětem – má každý z nás možnost něco pro jejich ochranu udělat.*

Společnost Alliance UniChem CZ, lékárenský velkoobchod, se v úzké spolupráci s Českou lékárnickou komorou rozhodla oslovit lékárnickou veřejnost projektem **Klokánkovi do kapsičky**. Projekt si klade za cíl pomoci týraným a opuštěným dětem a podpořit smysluplnou činnost Fondu ohrožených dětí (FOD), jenž provozuje Klokánky – azylové domy, ve kterých nacházejí útočiště právě tyto děti.

Rozhodnutí předcházela i návštěva jednoho z Klokánků v Praze, v Láskové ulici. Setkání s dětmi a lidmi, kteří o ně pečují a poskytují opuštěným dětem teplo náruče, rozhodnutí vedení společnosti Alliance UniChem CZ a vedení České lékárnické komory jen utvrdilo.

Prvním počinem, jak získat prostředky **Klokánkovi do kapsičky**, bylo pozvání lékárníků na divadelní představení Taxi na věčnost. Výtěžek tohoto představení v celkové výši 350 000 Kč byl předán 12. listopadu 2004 Fondu ohrožených dětí před představením.

Druhým krokem byl nápad lékárníků pomáhat Klokánkům dlouhodobě. Proto budou od února 2005 v lékárnách, které se do projektu zapojí, umístěny pokladničky, do nichž mohou lidé přispívat **Klokánkovi do kapsičky**.

V současné době projevilo zájem o umístění pokladniček na táry zhruba 500 lékárníků.

Logem projektu se stal klokánek, kterého nakreslilo jedno z dětí žijících v Klokánku. Na kreslený klokánek bude umístěn na pokladničkách. Zprávy o průběhu projektu budou pravidelně poskytovány sdělovacím prostředkům. Podporu médií považujeme za velmi důležitou. Je řada sbírek, které končí v kapsách podvodníků – právě z tohoto důvodu jsou informace sdělovacích prostředků pro úspěch projektu nezastupitelné.

FOD v současné době provozuje patnáct Klokánků s celkovým počtem sto sedmdesát míst, jež jsou neustále plná. Ročně jde ale do kojeneckých a dalších ústavů přes čtyři tisíce dětí.

FOD by rád nabídl rodinnou výchovu mnoha dalším dětem, ale chybí peníze. V Českých Budějovicích například získal za symbolickou korunu objekt, kde by mohlo být vybudováno dvanáct bytů pro čtyřicet dětí. Obdobný objekt je pro děti připraven i na Moravě – v Dolním Benešově. Tam by mohlo vzniknout dalších pět „klokani“ bytů.

Roční provozní náklady na jedno „klokani“ dítě jsou kolem 180 000 Kč, což je o 100 000 Kč méně než náklady ústavní péče. Přitom státní dotace pokrývají sotva čtvrtinu „klokani“ nákladů. Rekonstrukce a vybavení musí FOD plně hradit z darů veřejnosti. Průměrná doba pobytu dítěte v Klokánku jsou čtyři měsíce. Asi 70 % dětí se vrací po vyřešení anebo zlepšení situace domů, 25 % odchází do osvojení nebo pěstounské péče.

Z tohoto výčtu je zřejmé, že projekt má své opodstatnění, a bylo by přímo skvělé, kdyby finanční prostředky z tohoto projektu pomohly alespoň jeden ze zmíněných objektů dobudovat.



Alliance UniChem CZ



FOND OHROŽENÝCH DĚTÍ

Navrhujeme

NOVÉ INSTITUTY V NOVELE ZÁKONA O SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANĚ DĚTÍ

Co je tzv. „pěstounská péče na přechodnou dobu“



FOTO: EUROPA.EU/LINT

Za dobu účinnosti zákona o sociálně-právní ochraně dětí (od 1. dubna 2000) bylo nashromážděno velké množství praktických poznatků spojených s aplikací již existující právní úpravy. Tyto zkušenosti nám umožnily navrhnout v některých oblastech zcela nové přístupy či významné změny dosud platných ustanovení.

V oblasti náhradní rodinné péče je nejvýznamnější změna v navrženém rozšíření forem náhradní rodinné péče o tzv. pěstounskou péči na přechodnou dobu. Tento institut je odvozen od tzv. profesionální pěstounské péče, která v některých zemích existuje. Již na počátku úvah o pasáží novely týkající se tzv. profesionální pěstounské péče bylo zřejmé, že bude vypracována na ryze teoretických základech, neboť v rámci České republiky je pěstounská péče chápána jako dlouhodobá péče o dítě, které nemá předpoklady k osvojení a není v jeho zájmu, aby dlouhodobě pobývalo v kolektivním zařízení náhradní péče. Zároveň vznikají mezi dětmi a pěstouny silné citové vazby, které většinou přetrvávají i do doby, kdy pěstounská péče již zaniká.

Původně požadovaný institut profesionální pěstounské péče byl na základě velmi zásadních připomínek odborníků z řad psychologů, pediatrů a právníků, kteří mají praktické

zkušenosti s pěstounskou péčí, transformován do tzv. pěstounské péče na přechodnou dobu. Autoři se snažili využít pozitivu již prověřeného institutu pěstounské péče a zároveň reagovat na potřebu snížit počty dětí v zařízeních ústavní výchovy zejména o ty, kterým kolektivní péče tohoto druhu neprospívá. Nová forma náhradní péče umožní svěřit dítě vysoce odborně erudovaným pěstounům, kteří budou za tímto účelem vybráni a proškoleni. Délka pobytu dítěte v jejich péči bude omezena časově na dobu, než bude dítě převzato do péče svými rodiči, nebo do doby, než bude o další jeho péči rozhodnuto soudem.

Význam přechodné a podpůrné pěstounské péče spatřujeme především v tom, že umožníme dětem, které mají zachované dobré citové vazby se svými rodiči a nemožno po relativně krátkou dobu poskytnout v velmi závažných důvodů v jejich péči, aby mohly vyrůst v rodině, a ne v kolektivním

zařízení. Pěstouni budou určitým způsobem spolupracovat s rodiči dítěte a budou se podílet na sanaci rodiny. K tomuto cíli musí směřovat i jejich výběr. S největší pravděpodobností to budou žadatelé, kteří jsou již úspěšnými pěstouny. Zároveň ale musí mít osobnostní předpoklady pro zvládnání mimořádných psychologických zátěží vyplývajících z krátkodobosti péče o děti. Institut je určen pro děti, které se náhle ocitnou bez péče rodičů a tuto péči nemůže poskytnout širší rodina, tj. např. děti z oblastí zasažených přírodními katastrofami, děti náhle hospitalizovaných rodičů atd. Za určitých specifických podmínek lze pěstounskou péči na přechodnou dobu aplikovat i na děti kojeneckého věku, vhodné do jiné formy náhradní rodinné péče.

Z charakteristiky skupiny dětí, kterým je přechodná pěstounská péče určena, vyplývá, že se jedná spíše o pečovatelsko-vychovatelkou, vysoce odbornou činnost, poskytovanou v relativně krátkém čase. Lze do budoucna předpokládat, že pokud se podaří nalézt dostatek odpovídajících pěstounů, může dojít k určitému snížení počtu dětí, které zatím musí žít v kolektivních zařízeních pro výkon ústavní výchovy.

Ze statistických údajů jasně vyplývá, že v současné době není problém osvojení dětí, ale pěstounská péče. Ze strany žadatelů se bude zvyšuje zájem o informace o dítěti a jeho biologických rodičích, které mohou přijmout do své péče. Poklesl zájem pěstounů přijmout do péče dětí školního věku a děti etnicky odlišné. Stejně tak chybí pěstouni, kteří jsou schopni a ochotni přijmout do pěstounské péče děti s výchovnými problémy a emočními poruchami. Dle dosud shromážděných poznatků mezi pěstouny převládají motivace rodičovské, odpovídající spíše institutu osvojení, nad altruistickými, odpovídajícími pěstounské péči. Zde je nutné upozornit, že v oblasti náhradní rodinné péče nejsou nestátní neziskové organizace pro stát konkurenci, ale partnery, kteří pomáhají vytvářet odpovídající síť doprovázejících aktivit na podporu pěstounů.

PHD. LENKA PRŮŠOVÁ  
VEDOUCÍ ODDĚLENÍ SOCIÁLNĚ-PRÁVNÍ OCHRANY DĚTÍ  
ODBOR RODINNÉ POLITIKY A SOCIÁLNÍ PRÁCE

NEHCEME BRÁNIT VZNIKU „BABY BOXŮ“

Naše ministerstvo (MPSV) nechce a ani nemůže bránit vzniku tzv. „baby boxů“. Tedy míst, kde by maminky mohly anonymně odložit své dítě ihned po jeho narození.



S myšlenkou zřízení „baby boxů“ přišla před časem Všeobecná fakultní nemocnice (VFN) v Praze. Začátkem ledna proběhlo jednání zainteresovaných subjektů, na kterém došlo k vyjasnění vzájemných stanovisek. Zástupci MPSV a Ministerstva zdravotnictví ČR pouze informovali o určitých formálních právních nejasnostech a také upozornili na zkušenosti z provozu tohoto zařízení v Německu, kde už delší dobu fungují tzv. „Babyklappe“. Sociologické studie ze SRN prokázaly, že zavedení těchto zařízení nesnížilo počet usmrcených novorozenců dětí, ale naopak se zvýšil počet dětí, které jejich rodiče „anonymně“ opustili.

Zahranční i tuzemské kriminologické výzkumy přitom prokazují, že ženy, které své dítě usmrtní či úmyslně odloží na odlehlé místo, jednájí v afektu, momentálním psychickém rozrušení, mnohdy i z nepoznaného těhotenství. Naopak ženy, které jsou schopny uvažovat racionálně, už dnes využívají možnosti tzv. utajených porodů nebo své dítě zanechávají na místě, které zaručuje velmi brzké nalezení dítěte a zajištění lékařské péče o ně (např. prostory čekáren nemocnic).

Zřízení „baby boxů“ nás právní řád sice neumožňuje, ale takové nezákladě. Záleží tedy zcela na řediteli VFN, zda ho momentálním psychickém roz-

MUDr. PAVEL HORÁK: „KDYBY MĚLY ZACHRÁNIT JEN JEDNO DÍTĚ...“

Zeptali jsme se ředitele Všeobecné fakultní nemocnice v Praze, pana MUDr. Pavla Horáka, MBA, CSc., jak se on dívá na zřízení „baby boxů“.



MUDr. Pavel Horák, MBA, CSc.

Jaký je váš názor na umístění „baby boxů“ v porodnické klinice u Apolináře?

Je to pilotní projekt, který má za cíl pokusit se zabránit zbytečné dětské smrti. Kdyby měl zachránit jen jeden život, vyplátl by se. Proto se nebráním projektu vyzkoušet. Funguje i jinde v Evropě.

Domníváte se, že budou „baby boxy“ úspěšné?

Jde o to, co lze považovat za úspěch. Pokud se v tomto boxu neobjeví žádné dítě během měsíce, je to úspěch? A pokud bude někde v Praze nalezeno jedno dítě v popelnici, je to neúspěch? Odpírci pak jistě řeknou, že neplní svůj účel.

Křížovka

NEZAMĚŠTNANOST V ČESKÉ REPUBLICE JE V POROVNÁNÍ S OKOLNÍMI ZEMĚMI, KTERÉ JSOU SROVNATELNÉ - Polsko, Slovensko, bývalé východoněmecké země, přibližně poloviční. 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk ŠKROMACH k tomuto výsledku dodává: „Zdá se, že naše aktivní politika zaměstnanosti (viz tajenka).“

Vyhuštěnou tajenku zaslajte na adresu redakce novin do konce února. Jeden z vás obdrží publikaci S počítačem do Evropy z nakladatelství a vydavatelství Computer Press. Kniha je tematicky zaměřena na mezinárodní koncept ECDL, o jehož přínosu a využití je i rozhovor s profesorkou O. Stěpánkovou na straně 4 našich novin. Kniha je jedním z mála výukových materiálů, který byl na základě mezinárodních pravidel schválen jako vhodný přípravný materiál k testům ECDL podle nejnovější mezinárodní platné definice počítačové gramotnosti.



Tajenka z minulého čísla: „Tato vláda je vládou spořivou.“ Publikací Zákoník práce v otázkách a odpovědích získává pan Ivo Juchelka z Ostravy. Gratuluje.

A crossword puzzle grid with various clues and pre-filled words. The grid includes words like 'Dva', '2. díl tajenky', 'Přítel', 'Části vozu', 'Ženská jména', '1. díl tajenky', and 'Jméno Měchala'.

Malý jazykový kurz - III.

Příjemací pohovor do nového zaměstnání - tentokrát německy

V předchozích číslech našich novin jsme vám poradili, jak odpovědět na všeobecné otázky personalistů při přijímacím pohovoru...

Ve spolupráci s jazykovou školou ENTER - CENTREM CIZÍCH JAZYKŮ (www.lenter.cz) jsme proto stejné vzorové otázky a odpovědi při přijímacím pohovoru připravili i v jazyce našich jižních a západních sousedů.

Řekněte nám něco o sobě.

Jmenuji se Karel Novák. Vystudoval jsem střední průmyslovou školu a mám za sebou sedmiletou praxi jako obchodní zástupce pro firmu Koryto, s. r. o. Myslím, že mám dobré organizační schopnosti, jsem zodpovědný, flexibilní a odolný vůči stresu.

Vor allem möchte ich meine Arbeit so machen, damit ich mit meinen Ergebnissen zufrieden sein kann. Sollten meine Ergebnisse für einen Aufstieg in der Firma ausreichen, würde ich mich gegen einen Aufstieg nicht wehren.



Proč odcházíte (nebo jste odešli) od svého současného zaměstnavatele?

Můj poslední zaměstnavatel změnil sídlo společnosti a vzhledem k mým závazkům v místě svého bydliště jsem byl nucen ukončit dohodu pracovní poměr.

ვთავაზობ კურსს ინგლისური და გერმანული ენების შესწავლის. ვფიქრობ, რომ მაქვს კარგი მართვა-პროექტის უნარი, მაგრამ ბაზარზე მოთხოვნილება არაა...

Was sind Ihre Schwächen bzw. Stärken?

Menschen in meiner Umgebung sagen oft, ich sei ein zu großer Perfektionist, falls man so etwas für eine Schwäche halten kann. Ich weiß auch, dass meine Sprachkenntnisse nicht auf einem hervorragenden Niveau sind...

Ich denke, ich habe gute Organisationsfähigkeiten, ich führe alle Sachen zu Ende und ich kenne eine große Anzahl von Computerprogrammen.

Jaký je/byl váš plat?

16 tisíc, ale obě pozice jsou odlišné a nelze provádět platové srovnání.

Wie hoch ist bzw. war Ihr Gehalt?

16 Tausend, aber die beiden Positionen sind unterschiedlich, sodass man zwischen den Gehältern keinen Vergleich machen kann.

PŘIPRAVENO VE SPOLUPRÁCI S JAZYKOVOU ŠKOLOU ENTER-CENTRUM CIZÍCH JAZYKŮ (WWW.IENTER.CZ)

Pomoc nezaměstnaným na Moravě

Společnost AMBRA-Consulting, s. r. o., se zabývá podporou dlouhodobě nezaměstnaných na severu Moravy už od roku 1999.

Ženy po mateřské dovolené

První projekt je určen na podporu nezaměstnaných žen vracejících se po mateřské dovolené na trh práce.

no školení všeobecných podnikatelských znalostí a dovedností a podpora všestranné samostatnosti po dobu prvního roku podnikání.

V průběhu března se na webových stránkách společnosti na adrese www.ambra-consulting.cz objeví informace, s jakými úřady práce bude uzavřena smlouva o realizaci těchto projektů.

Podpora podnikání

Druhý projekt má za cíl podpořit nezaměstnané, pokud se rozhodnou podnikat.

Zájemci z řad nezaměstnaných se pak mohou informovat na příslušných úřadech práce na oddělení poradenství.

Z ÚŘADŮ PRÁCE

Nizozemsko hostí nezaměstnané ze Semil

V polovině ledna odjela skupina 16 mladých nezaměstnaných ze Semiliska do nizozemského města Driebergen, kde budou tři měsíce pracovat na rozličných místech.



Skupina vedoucích zaměstnanců Úřadu práce v Semilech byla úspěšná i s dalším projektem. S dalšími partnery vytvořili projekt, na který získali grant Iniciativy společenství Equal.

NEZAMĚSTANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - XII.

Zlínský kraj

První státní útvary na našem území - Velká Morava - byl z velké části tvořen právě tímto krajem. Není proto divu, že se zde setkáme s unikátními památkami carylomodějské tradice.

Zlínský kraj má přibližně 600 tisíc obyvatel a rozlohu 3965 km². Tvoří ho čtyři regiony: Kroměřížsko, Vsetínsko, Uhersko-hradištsko a Zlínsko.

ZAMĚSTANOST

Během prvního pololetí roku 2004 nedošlo téměř k žádnému pohybu v počtu zaměstnavatelských organizací. Oproti konci roku 2003 se jejich počet jen velmi nepatrně zvýšil (z 13 965 zaměstnavatelů k 31. 12. 2003 na 14 051 zaměstnavatelů k 30. 6. 2004, tedy nárůst o 0,6 %).



Volná pracovní místa

Ke konci června 2004 bylo ve Zlínském kraji nahlášeno na úřady práce celkem 1746 volných pracovních míst

opraváře a mechaniky strojů a zařízení, zámečnický, soustružnický, kuchaře, číšníky, servírky, prodáváče apod.

Důležitým údajem pro srovnání situace na trhu práce je ukazatel počtu uchazečů připadajících na jedno volné pracovní místo.

Nejlepší situace z tohoto pohledu byla v okrese Uherské Hradiště, kde v prvním pololetí 2004 připadalo průměrně 13,4 uchazeče na jedno volné pracovní místo.

Table with 14 columns: okres, počet uchazečů ke konci měsíce, rozdíly proti min. měsíci, absolventi a mladiny, počet uchazečů zPS, nově hlášení uchazečů, vřazení uchazečů, umístění uchazečů, počet volných míst ke konci měsíce, rozdíly proti min. měsíci, počet uchazečů na jedno volné místo, míra nezam., přírůstek nezmíst. uchazečů o zaměstnání %

NEZAMĚSTANOST

Vývoj nezaměstnanosti Zlínského kraje během prvního pololetí roku 2004 se nelišil od vývoje nezaměstnanosti České republiky. Stejně jako v ČR nezaměstnanost ve Zlínském kraji v průběhu prvních měsíců roku 2004 klesala.



Budova Úřadu práce ve Vsetíně

Vzdělanostní struktura uchazečů o zaměstnání nedoznalá oproti roku 2003 téměř žádných změn. I nadále zůstala jednoznačně nejčetnější kategorií vzdělání střední odborné (kde nejpčetnější skupinu tvoří vyučení).

Podíl absolventů vedených na úřadech v kraji k celkovému počtu uchazečů o zaměstnání dosahoval k 30. 4. 2004 podíl 9,1 % (k 30. 9. 2003 - 15,6 %).

nad 24 měsíců (24,1 % z celku). Téměř každý pátý uchazeč ve Zlínském kraji byl v evidenci déle než dva roky.

Aktivní politika ZAMĚSTNANOSTI

Největší část finančních prostředků APZ byla směřována na podporu vytváření pracovních míst, zejména pro uchazeče o zaměstnání, kteří by bez této podpory měli jen malé šance na uplatnění na trhu práce.

na vznik pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání chápeme jako vyrovnávání handicapu, se kterými někteří uchazeči vstupují na trh práce. Dotace jsou tedy určeny zejména na zaměstnávání absolventů škol, kteří ještě nepracovali, na uchazeče o zaměstnání se změnou pracovní schopnosti, za matky malých dětí nebo uchazeče starších věkových kategorií či dlouhodobě nezaměstnané.

Předpokládaný vývoj

Hlavním ukazatelem vývoje jistě bude situace v největších a v nejvýznamnějších zaměstnavatelských organizacích kraje. Postavení Zlínského kraje v rámci celé České republiky se nikterak nezmění a můžeme očekávat, že míra nezaměstnanosti kraje bude mírně nad hladinou republikového průměru.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE VE ZLÍNĚ

## Reakce ILO na tsunami

### ILO VYZÝVÁ K INTEGROVANÉ STRATEGII ZAMĚSTNANOSTI JAKO REAKCI NA TSUNAMI – ASI 1 MILION LIDÍ ZTRATILO ŽIVOBYTÍ

Strategie tvorby pracovních příležitostí by měla být zahrnuta do humanitárních plánů a plánů rekonstrukce, aby se vyřešily problémy lidí, kteří ztratili možnosti obživy a jejichž je jen v Indonésii a na Srí Lance kolem 1 milionu. Ve strategickém dokumentu, který byl předložen konferenci dárci v Kóbe, ILO uvádí, že opatření pro oživení vyžadují přijatelné pracovní intenzivní strategie a věnovat zvláštní pozornost zranitelným skupinám lidí a obnovit funkci mechanismů sociální ochrany. ILO současně slibuje, že bude své úsilí koordinovat s multilaterálním přístupem. (V Indii a Thajsku ILO spolupracuje s místními týmy OSN, došlo k posílení partnerství s dalšími agencemi OSN, například UNDP, UNICEF, WFP a FAO).



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET.MI

Zaplevelení pobřežních území dočasně ohrozilo dodávky vody a elektřiny, způsobilo destrukci obydlí a budov, silnic a mostů, infrastruktury pro zavlažování a rybolovu a mělo velký vliv na většinu lidí v postižených oblastech. Největší dopad pocítily převážně chudé komunity, kde lidé žili z darů moře a z toho, co vypořadali na malých kouscích půdy. Tito lidé přišli o svůj drobný majetek i o jediný zdroj svého příjmu.

#### SRÍ LANKA:

V pobřežních okresech na východě, jihu a západě ostrova ztratilo zaměstnání a zdroj příjmu více než 400 000 pracovníků. Většinou to byli rybáři, lidé pracující v hotelích a pohostinství a v neformální ekonomice. Zaměstnaní je tedy hlavním cílem jakékoli účinné strategie obnovy. Hlavní prvky integrované strategie, kterou ILO navrhuje, jsou:

- Pracovně intenzivní rekonstrukce infrastruktury, pomocí které se rychle vytvoří pracovní místa a obnoví příjmy a současně se vybuduje nová infrastruktura, lidé získají novou kvalifikaci a posílí se sociální soudržnost.
- Místní ekonomický rozvoj podporující rehabilitaci a obnovu. Programy sociálního financování by měly směřovat do vzniku a rozvoje podnikání a přednost by měly mít investice podporující zaměstnanost.
- Obnova trhu práce a funkce úřadů práce a posílení škol a institucí odborného výcviku.

- Projekty zaměřené na pomoc zranitelným skupinám: dětem, které ztratily rodiče, mladým lidem, kteří ztratili práci, ženám, které se musí samy starat o rodinu, a migrujícím pracovníkům, na které se nevztahují vládní programy sociální pomoci.
- Vybudování sociálních sítí se zaměřením na lidi ve formální i neformální ekonomice s cílem zajistit sociální stabilitu a zlepšit vyhlídky na obnovu.

Ve všech těchto oblastech má ILO rozsáhlé znalosti a zkušenosti s prováděním programů technické pomoci a může čerpat z rozsáhlých poznatků z podobných projektů v různých částech rozvojového světa. Současně probíhá přeměrování technické pomoci ILO ve prospěch postižených oblastí a skupin. ILO bude také realizovat projekty některých dárců (například příspěvek ministerstva práce USA ve výši 1,5 milionu USD pro Indonésii a 500 000 USD pro Srí Lanku).

#### Počáteční odhady: INDONÉSIE:

Asi 600 000 lidí ve více postižených oblastech (provincie Aceh a ostrov Nias) ztratilo zdroj živobytí. Většina ztrát připadá na rybolov, pěstování plodin a neregistrovaný drobný obchod. Míra nezaměstnanosti v postižených provinciích se zvýšila z 6,8 % před katastrofou na více než 30 %. V celé Indonésii se průměrná míra nezaměstnanosti v důsledku katastrofy dočasně zvýšila o 6 % (před tsunami bylo 9,7 miliónů nezaměstnaných).

## O trendech v automobilovém průmyslu

Podle nové zprávy ILO, která byla předmětem diskuse na lednovém zasedání, hrají dodavatelé autodílů stále větší roli v automobilovém průmyslu. Jejich současný podíl činí dvě třetiny plánované hodnoty a u některých výrobců až 75 %. Celosvětové rozdělení zaměstnanosti mezi montážní závody a dodavatele dílů je nyní 54:46 a pravděpodobně se bude vyvíjet k poměru 33:66.

I když se rozvoje země podílí na vývozu dílů pouze 12 procenty, ze zvyšování váhy dodavatelů mají prospěch většinou chudší země, například země střední a východní Evropy a dále Indie a Čína. Vývoz dílů pro automobilový průmysl představuje přes 20 % celkového vývozu v Kanadě, na Kypru, v Japonsku, Mexiku a na Slovensku a přes 10 % v Belorusku, Česku, Maďarsku, Korejské republice, Litvě, Polsku a Slovinsku. Mezi další výrazně vývozce patří Jižní Afrika, Turecko a Spojené státy.

ni podmínky u dodavatelů, kde se zejména vyžaduje větší pružnost pracovníků.

Celkový vývoj ovlivňují snahy výrobců vyspělých zemí o trvalé snížení nákladů pomocí přesouvání částí výrobního cyklu do zemí s „levnější pracovní silou“. Přitom se vytváří tlak na dodavatele dodržet termíny pro systém „just in time“ (právě včas). Má to mnohé negativní dopady na pracov-

ní podmínky u dodavatelů, kde se zejména vyžaduje větší pružnost pracovníků. Půjde jde o sociální dialog, zajímavým výsledkem jednání je podepsání mezinárodních rámcových dohod výrobců s Mezinárodní federací pracovníků kovoprůmyslu a místními odborovými představiteli. Tyto rámcové dohody se hlásí k základním standardům práce ILO včetně úmluvy č. 87 a 98 o svobodě sdružování a kolektivním vyjednávání, úmluvy č. 100 a 111 o rovných příležitostech a zacházení, úmluvy č. 29 a 105 o nucené práci a úmluvy č. 138 o práci dětí. Všichni vedoucí výrobců automobilů podílejí se na těchto dohodách očekávají, že dodavatelé dílů se budou řídit stejnými standardy jako mateřské společnosti a že to bude podmínkou vzájemných obchodních vztahů.

PREKLAD: ING. ZDENEK DRABES



INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET.MI

## Některé důležité údaje (platnost k 2. únoru 2005)

<b>ZVOTNÍ MINIMUM*</b> (2M měsíčně) od 1. 1. 2005	<i>částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby...</i> částka na domácnost	děti do 6 let věku 1720 Kč, 6-10 let 1920 Kč, 10-15 let 2270 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2490 Kč, ostatní občané 2360 Kč.
<b>MINIMÁLNÍ MZDA*</b> od 1. 1. 2005	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdy:</i>	7185 Kč (při třinácti pracovních dobách 40 hodin), tj. 42,50 Kč/hod.
<b>MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY*</b> (při třinácti pracovních dobách 40 hod.) od 1. 1. 2005	<i>1. tarifní stupeň:</i> <i>2. tarifní stupeň:</i> <i>3. tarifní stupeň:</i> <i>4. tarifní stupeň:</i> <i>5. tarifní stupeň:</i> <i>6. tarifní stupeň:</i> <i>7. tarifní stupeň:</i> <i>8. tarifní stupeň:</i> <i>9. tarifní stupeň:</i> <i>10. tarifní stupeň:</i> <i>11. tarifní stupeň:</i> <i>12. tarifní stupeň:</i>	42,50 Kč/hod. 44,30 Kč/hod. 46,20 Kč/hod. 48,80 Kč/hod. 51,90 Kč/hod. 55,70 Kč/hod. 60,10 Kč/hod. 65,20 Kč/hod. 70,90 Kč/hod. 77,80 Kč/hod. 85,10 Kč/hod. 95,90 Kč/hod.
<b>CESTOVNÍ NÁHRADY*</b> od 1. 1. 2005	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i> <i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i> <i>průměrné ceny PH.</i>	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč. spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednodenní vozidla a trikolky 1,02 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč. Benzin Š10 Special 27,10 Kč, benzín Š10 Normal 27,50 Kč, Benzín 95C Super 27,40 Kč, benzín 950 Super plus 31,00 Kč, motorová nafta 26,80 Kč.

<b>MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**</b>	<i>průměr za rok:</i> 1998: 6,0 %, 1999: 6,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, leden 2005: 9,8 % (nově metodika), 10,7 % (původní metodika)	
<b>NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANI**</b> k 31. 1. 2005	celkem: 561 662 z toho: 290 960 žen 76 452 osob se zdravotním postižením 45 459 absolventů škol a materských	
<b>VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA**</b> (VPM) k 31. 1. 2005	celkem za ČR: 51 811	
<b>UCHAZEČI NA VPM**</b>	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM a 31. 1. 2005:</i> 10,8	
<b>PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sčís) celkem**</b>	leden 2005: 7695 Kč	
<b>BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI**</b> (v 1. pololetí 2004)	<i>počet nemocí z povolání nové zjištěných:</i> 473 <i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.</i> : 14 407 <i>smrtelné úrazy:</i> 81	
<b>PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY**</b> (ČR celkem)	v 1. pololetí 2004: 40 352	
<b>DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ****</b> výdaje v roce 2004 v tis. Kč	celkem: 29 563 243 nemocenské: 24 704 469 podpora při ošetřování člena rodiny: 730 075 vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství: 5331 peněžita pomoc v mateřství: 4 123 337	
<b>PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***</b> podnikatelská sféra (PS) 1.-3. čtvrtletí 2004**	2002: celkem v národním hospodářství 15 868 Kč, PS 16 017 Kč, NS 15 342 Kč 2003** celkem v národním hospodářství 16 920 Kč, PS 16 955 Kč, NS 16 800 Kč 1.-3. čtvrtletí 2004** celkem v národním hospodářství 17 418 Kč, PS 17 599 Kč, NS 16 808 Kč	
<b>ZAKLÁDNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE***</b> (v 1.-3. čtvrtletí 2004**)	<i>absolutní údaje</i>	zářky: 42 194 rozdvoje: 25 119 živé narození: 74 471 zemřelí: 78 798
	<i>relativní údaje</i>	5,5 3,3 9,7 10,3 0,5
<b>PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****</b> OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	zaměstnanci celkem	4. čtvrtletí 2003: 3 998 584 3. čtvrtletí 2004: 4 040 451 4. čtvrtletí 2004: 4 098 198 4. čtvrtletí 2003: 1 000 657 3. čtvrtletí 2004: 960 130 4. čtvrtletí 2003: 951 995 3. čtvrtletí 2004: 650 378 3. čtvrtletí 2004: 757 689 4. čtvrtletí 2004: 755 308
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	4. čtvrtletí 2003: 3 998 584 3. čtvrtletí 2004: 4 040 451 4. čtvrtletí 2004: 4 098 198 4. čtvrtletí 2003: 1 000 657 3. čtvrtletí 2004: 960 130 4. čtvrtletí 2003: 951 995 3. čtvrtletí 2004: 650 378 3. čtvrtletí 2004: 757 689 4. čtvrtletí 2004: 755 308

<b>NEMOCENSKÉ DÁVKY*</b> (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu <i>Denní vyměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá 90 % z částky 480 Kč (90 Kč), z částky vyšší se nepřepočítá. Od 15. kalendář. dne prac. neschopnosti se částka do 480 Kč počítá v plné výši, z částky 480-690 Kč se počítá 60 %, z částky vyšší se nepřepočítá.</i>
<b>PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY*</b> (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
<b>POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*</b> důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojištění z vyměřovacího základu:</i> u organizace a malé organizace: 26 % z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ u zaměstnanců: 8 % z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ u OSVČ: 25,5 % na DP a SPZ z toho 28 % na DP a 1,8 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolný) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu
<b>POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ*</b>	<i>rodičovský příspěvek:</i> 1,54násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče <i>zaopatřovací příspěvek:</i> 0,67násobek částky ŽM na osobní potřeby oprávněné osoby
<b>DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*</b>	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 požitelé: 5000 Kč

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