Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ● ročník 1 ● číslo 3 ● 12. 3. 2004

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

LEGÁLNÍ MIGRACE

Pilotní projekt legální migrace vstupuje do další fáze

čtěte na straně 4

VÝZNAM PŘESHRANIČNÍ SPOLUPRÁCE

Role „Česko-rakouské akademie expertů“ v příhraničních regionech

čtěte na straně 4

CHEMOPETROL

Jedna z nejlépe hodnocených společností v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

čtěte na straně 6

Věcný záměr nového zákona o nemocenském pojištění

Zneužívání nemocenské musí skončit

Slavnostní otevření ambulantního traktu Nemocnice T.G.M. v Hodoníně

Nová právní úprava v oblasti nemocenského pojištění je velmi potřebná. Současný systém je nevyhovující. Příjmová solidarita je příliš vysoká a systém nemá dostatečné vnitřní ani vnější mechanismy, které by bránily jeho zneužívání - přes neustále se zlepšující zdravotní stav obyvatel České republiky nemocnost podle statistik stoupá.

Současný systém je velmi nákladný. Problémy souvisí s organizací a financováním zdravotnictví, s problémy trhu práce a systémem sociálních dávek. Dosavadní systém málo přispívá k platnosti zásady, že se práce musí vyplatit.

Úkol připravit nový zákon o nemocenském pojištění vyplývá i z koncepce reformy veřejných rozpočtů, v jejímž rámci byly přijaty významné parametrické změny v systému nemocenského pojištění od 1. ledna 2004. Jde zejména o prodloužení rozhodného období, z něhož se vypočítávají dávky, ze tří měsíců na dvanáct; o snížení procentní sazby pro výpočet nemocenského v prvních třech dnech trvání pracovní neschopnosti z 50 % na 25 % a o redukci příjmů na 90 % do první redukční hranice v období prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti a potřeby ošetřování člena rodiny. Tyto principy parametrických změn jsou zachovány i ve věcném záměru. Nový zákon o nemocenském pojištění by měl platit od 1. ledna 2006.

Základní navrhované změny:

Léčebný režim – bude přesněji definován a budou zpřísněny sankce za jeho porušování. MPSV navrhuje větší zainteresovanost zaměstnavatele na chování zaměstnanců v době pracovní neschopnosti. Je navržena možnost rozvázání pracovního poměru se zaměstnancem, který léčebný režim nedodržuje a dobu pracovní neschopnosti zneužívá. Zároveň budou přesněji definovány povinnosti zdravotnických zařízení a zvýšeny sankce za jejich porušování (více než 50 000 Kč).

Náhrada mzdy – namísto nemocenského bude po stanovenou dobu (navrhuje se v prvních 14 kalendářních dnech pracovní neschopnosti) poskytovat náhradu mzdy zaměstnavatel. Náhrada mzdy bude poskytována za pracovní dny a v procentní výši tak, aby v průměru odpovídala dosavadnímu příjmu z nemocenského s tím, že za první tři pracovní dny bude poskytována ve snížené výměře. MPSV navrhuje 35 % z vyměřovacího denního základu oproti současným 25 %. Náhrada mzdy nebude zdaněna a ani z ní nebude placeno pojistné. Zaměstnavatel bude moci zaměstnanci zvýšit náhradu mzdy i nad rámec zákonného minima. Od 15. dne převezme výplatu nemocenského Česká správa sociálního zabezpečení, ostatní dávky nemocenského pojištění bude poskytovat od prvního dne nároku na ně. Pro organizace zdravotně postižených by mělo platit speciální řešení – polovina výdajů spojených s úhradou náhrady mzdy za dobu pracovní neschopnosti jim bude hrazena ze státního rozpočtu. Pokud by zaměstnavatel zjistil porušení režimu práce neschopného, nemusel by takovému zaměstnanci za celých 14 dní trvání pracovní neschopnosti náhradu mzdy vůbec vyplatit. Důvodem navrhované změny je snaha zamezit zneužívání systému zaměstnanci i zaměstnavateli, zainteresovat zaměstnavatele více na systému nemocenského pojištění a na vývoji pracovní neschopnosti s tím, aby pro své zaměstnance systematicky vytvářel zdravé pracovní podmínky. Tato praxe je běžná a s úspěchem využívaná ve větší či menší míře ve většině států Evropské unie. *Pokračování na straně 7*

Slovo ministra

CESTA K VYŠŠÍ ZAMĚSTNANOSTI

V České republice roste nespokojenost s vysokou mírou nezaměstnanosti. Je to dlouhodobý problém, který i EU považuje za nejzávažnější. Naše vláda oprávněně se znepokojením sleduje tento vývoj a činí kroky ke změně této tendence. Bez hospodářského rozvoje a prosperity v regionech to ale nepůjde.

Zásadní opatření, která povedou ke zvýšení zaměstnanosti, jsou v kompetenci hospodářských resortů. Mezi tato opatření patří systém investičních pobídek a podpora průmyslových a rozvojových zón. V České republice již fungují systémy či programy hospodářské politiky podporující přímo či nepřímo vznik nové zaměstnanosti, především systémy investičních pobídek, program podpory vzniku průmyslových zón (zejména tzv. strategických v regionech s nejvyšší mírou nezaměstnanosti). Je třeba s touto podporou neotálet, je třeba ji urychlit.

Dalšími opatřeními jsou podpora malého a středního podnikání a podpora regionů a odvětví, která procházejí restrukturalizací. Musím připomenout, že odložená restrukturalizace ekonomiky v některých významných odvětvích se rozběhla až koncem devadesátých let, proto až po roce 1997 začala více růst míra nezaměstnanosti. Náš současný trh práce se potýká s několika základními problémy. Je jím nedostatek volných pracovních míst na dvou třetinách území republiky, který je prakticky absolutní ve většině okresů Moravskoslezského a Ústeckého kraje.

Velkým problémem, s nímž bojujeme, je nesoulad mezi kvalifikací, kterou nabízí většina uchazečů o zaměstnání, a kvalifikací, kterou požadují zaměstnavatelé, zejména zahraniční investoři. Kvalifikaci je nutno chápat jako základní předpoklad k pracovnímu uplatnění. Jedná se o souhrn odborných znalostí, praktických dovedností a pracovních návyků. Proto také ministerstvo práce a úřady práce realizují v rámci aktivní politiky zaměstnanosti řadu rekvalifikačních kurzů. Je třeba zdůraznit, že bez uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti by míra nezaměstnanosti byla u nás minimálně o jeden procentní bod vyšší, jinými slovy by bylo minimálně o 50 tisíc nezaměstnaných více, než je dnes. Bohužel v mezinárodním měřítku Česká republika v podpoře aktivní politiky zaměstnanosti stále zaostává. Výdaje na tuto oblast jsou z hlediska HDP v evropských zemích se srovnatelnou nezaměstnaností až pětinásobně vyšší oproti ČR. Musím v této souvislosti upozornit, že k řešení problému aktuální a očekávané situace v oblasti zaměstnanosti, ve vazbě na realizaci Evropské strategie zaměstnanosti, příliš nenahrává nedostatečná kapacita poradenských a zprostředkovatelských služeb úřadů práce.

Ministerstvo práce a sociálních věcí a úřady práce se tedy v rámci své kompetence zaměřují zejména na snižování dlouhodobé nezaměstnanosti a prevenci před ní a na rekvalifikace uchazečů, po jejichž kvalifikaci již není poptávka na trhu práce. V této souvislosti je zapotřebí věnovat se nejvíce ohroženým skupinám, které mohou do skupiny dlouhodobě nezaměstnaných spadnout. Jsou to především absolventi škol a lidé nad 50 let věku. Zatím se nám podařilo snížit podíl absolventů na počtu uchazečů o práci. Chceme ale také uplatnit zvýšení podílu věkově starších uchazečů o zaměstnání zařazených do programů aktivní politiky zaměstnanosti na celkovém počtu účastníků těchto programů. Bude se jednat především o rekvalifikační aktivity těchto lidí. Jejich zařazování bude prováděno individuálně s ohledem na jejich předcházející pracovní zkušenosti, kvalifikaci a osobnostní předpoklady.

Ministerstvo se musí s úřady práce zaměřovat také více na prohloubení spolupráce se zaměstnavateli s cílem zvýšit umístění uchazečů především na trvalých pracovních místech (například prostřednictvím dotovaných pracovních míst, absolventských míst apod.) a na změnu podmínek v předpisech o poskytování sociálních dávek tak, aby se zvýšila motivace některých kategorií občanů k přijetí zaměstnání a aby se eliminovala možnost zneužívání tohoto systému. Prostě aby se lidem vyplatilo pracovat, nikoliv pobírat sociální dávky. Právě proto ministerstvo práce připravilo nový zákon o zaměstnanosti, který teď projednává parlament. Věříme, že nám jeho uplatňování v praxi výrazně pomůže nejen v boji s nelegálním zaměstnáváním, ale i v boji s nezaměstnaností jako takovou.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH

MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Dávky státní sociální podpory na úřadech práce

Od 1. dubna 2004 přecházejí kompetence v oblasti státní sociální podpory z obecních úřadů obcí s rozšířenou působností na úřady práce. V Praze budou nadále působit úřady městských částí určené Statutem hlavního města Prahy. Odvolacími orgány zůstávají krajské úřady a Magistrát Prahy pro hlavní město Prahu. Vyplývá to ze schválené novely zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Pro občany, kteří budou chtít uplatnit nárok na dávky státní sociální podpory, nebude znamenat přechod kompetencí na úřady práce žádnou zásadní změnu. O tyto nárokové dávky by měli požádat na stejném místě jako doposud, i když toto kontaktní místo nebude už spadat pod obecní či městský úřad, ale pod úřad práce.

Sociální příplatek

Cílem této dávky je pomáhat rodinám s nízkými příjmy krýt náklady spojené se zabezpečováním potřeb jejich dětí. Nárok na sociální příplatek je vázán péčí o nezaopatřené dítě a na stanovenou hranici příjmů v rodině, která v předchozím kalendářním čtvrtletí musí být nižší než 1,6násobek životního minima rodiny. Za příjem se považují i přídavek na dítě, rodičovský příspěvek a zaopatřovací příspěvek. Se zvyšujícím se příjmem rodiny se příplatek postupně snižuje. Zvýšení sociálního příplatku rozšiřuje okruh oprávněných osob. Jde zejména o péči o zdravotně postižené dítě. Do výše sociálního příplatku se promítá i zdravotní postižení rodiče nebo jeho osamělost.

Příspěvek na bydlení

Nárok na příspěvek na bydlení má vlastník bytu či nájemce přihlášený v bytě k trvalému pobytu, jestliže příjem v rodině byl v uplynulém kalendářním čtvrtletí nižší než 1,6násobek životního minima rodiny. Za příjem se považují i přídavek na dítě, rodičovský příspěvek a zaopatřovací příspěvek.

Příspěvek se poskytuje bez ohledu na to, v jakém bytě oprávněná osoba bydlí, zda jde o byt obecní, družstevní, v soukromém vlastnictví, nebo jde o byt ve vlastním domě, a jaké jsou skutečné náklady na bydlení.

Příspěvek na dopravu

Touto dávkou se přispívá rodinám na krytí nákladů spojených s dojížděním nezaopatřeného dítěte do školy mimo místo obce, kde je hlášeno k trvalému pobytu. Pouze v případech, kdy dítě plní povinnou školní docházku, náleží příspěvek bez ohledu na příjem v rodině. Pokud dítě dojíždí na střední či vysokou školu, je příspěvek poskytován jen, jestliže rozhodný příjem rodiny nepřesáhl v uplynulém kalendářním roce dvojnásobek životního minima rodiny. *Pokračování na straně 2*

Správa služeb zaměstnanosti má nového vrchního ředitele

Od poloviny ledna se v čele Správy služeb zaměstnanosti objevila nová tvář. Novým vrchním ředitelem tohoto úseku ministerstva byl 15. ledna 2004 jmenován Ing. Tomáš Špiroch. Před uvedením do nové funkce pracoval jako ředitel odboru trhu práce, takže zkušenosti s problematikou zaměstnanosti jsou u něj nezpochybnitelné. Při příležitosti této personální změny jsme novému vrchnímu řediteli položili několik otázek.

V České republice dosáhla míra nezaměstnanosti historického maxima. Domníváte se, že tento nepříznivý vývoj bude ještě pokračovat?

Situace na trhu práce je výslednicí mnoha vnitřních a vnějších vlivů. Ty působí buď ve prospěch eliminace nerovnováhy mezi nabídkou a poptávkou na tomto trhu, nebo jí naopak prohlubují. Nezaměstnanost, která je důsledkem této nerovnováhy, dosáhla na konci minulého roku opravdu historického maxima jak z hlediska absolutního počtu evidovaných uchazečů o zaměstnání (542,4 tis.), tak z hlediska relativního, tedy míry nezaměstnanosti k 31. 12. 2003 (10,3 %). *Pokračování na straně 3*

Dotace pro poskytovatele sociálních služeb se zvýšily

Celkové množství peněz ze státního rozpočtu určených na dotace pro nestátní neziskové subjekty poskytující sociální služby dosahuje v roce 2004 rekordní výše cca 1,3 mld. Kč.

Pro srovnání v roce 2003 byla na realizované projekty nestátních neziskových subjektů poskytnuta neinvestiční dotace ve výši 1,2 mld. Kč. V rozpočtu kapitoly Ministerstva práce a sociálních služeb (MPSV) bylo pro tuto oblast vyčleněno celkem 918,4 mil. Kč. Výše spoluúčasti pro rok 2004 byla stanovena v souvislosti s postupnou decentralizací kompetencí a finančních prostředků na kraje. Pro účely dotačního řízení vůči nestátním neziskovým subjektům poskytujícím sociální služby byly pro rok 2004 kraje vybaveny finančními prostředky na realizaci krajských grantových řízení v celkové výši 403 mil. Kč (viz usnesení PSP č. 793 k zákonu č. 457/2003 Sb., o státním rozpočtu ČR na rok 2004).

MPSV vyhlásilo v červenci 2003 v oblasti poskytování sociálních služeb pro rok 2004 dva dotační programy: „Program podpory sociálních služeb na celostátní úrovni“ a „Program podpory sociálních služeb na místní a regionální úrovni“. Oba uvedené programy se dále tematicky člení na čtyři podprogramy, které podporují aktivity zaměřené na protidrogovou politiku; na sociální prevenci a prevenci kriminality; na integraci a pomoc seniorům a osobám se zdravotním postižením a které podporují poskytování zvláštních sociálních služeb v sociálně vyloučených romských komunitách. *Pokračování na straně 2*

Dávky státní sociální podpory na úřadech práce

Dokončení ze strany 1

Poslední příspěvek na dopravu se však vyplatí naposledy za červen 2004. Dojíždění dětí do školy budou od září 2004 řešit slevy na žákovské jízdné.

Přídavek na dítě

Přídavek na dítě je základní, dlouhodobou dávkou poskytovanou rodinám s dětmi. Je poskytován ve třech úrovních, které závisí na příjmu rodiny v předchozím kalendářním roce. Jeho výše je stanovena násobkem částky životního minima na osobní potřeby dítěte. Nárok na přídavek nemají rodiny s příjmem vyšším než je trojnásobek částky životního minima:

Nezaopatřené dítě má měsíční nárok na přídavek na dítě:	Výše přídavku vyjádřená násobkem částky životního minima na osobní potřeby dítěte:	Příjem rodiny vyjádřený násobkem životního minima:
ve zvýšené výměře	0,32	do 1,1
v základní výměře	0,28	nad 1,1 do 1,8
ve snížené výměře	0,14	nad 1,8 do 3,0

Rodičovský příspěvek

Na rodičovský příspěvek má rodič nárok, jestliže po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě do 4 let věku nebo do 7 let, je-li dítě dlouhodobě zdravotně postižené. Při poskytování této dávky není testován příjem rodiny. Podmínka osobní celodenní péče o dítě není splněna, je-li dítě umístěno v jeslích, mateřské škole nebo jiném zařízení pro děti předškolního věku déle než 5 kalendářních dnů v měsíci s výjimkami dále uvedenými.

Rodičovský příspěvek náleží i v případech, kdy:

- dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo speciální mateřskou školu či jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči nebo se zaměřením na děti tělesně postižené nebo mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně,
- dlouhodobě zdravotně postižené dítě pravidelně navštěvuje předškolní zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně,
- dítě navštěvuje předškolní zdravotnická zařízení v rozsahu nepřevyšujícím čtyři hodiny denně, pokud je zdravotní postižení sluchu či zraku obou rodičů (osamělého rodiče) v rozsahu 50 % a více.

Od 1. 1. 2004 může rodič při nároku na výplatu rodičovského příspěvku výdělečnou činností zlepšovat sociální situaci rodiny, jeho příjmy nebudou sledovány. Po dobu své výdělečné činnosti však musí rodič pobírající rodičovský příspěvek zajistit péči o dítě jinou zletilou osobou. Nově se nezkoumá ani nárok na hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání a příspěvky náležející občanům se změněnou pracovní schopností v době jejich pracovní rehabilitace. V návaznosti na zrušení omezení výkonu výdělečné činnosti se ruší také zúčtování rodičovského příspěvku pro osoby samostatně výdělečně činné.

Přiznáním příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu zaniká nárok na poskytování rodičovského příspěvku. Nárok na rodičovský příspěvek zaniká také tehdy, jestliže v rodině jeden z rodičů má z dávek nemocenského pojištění nárok po celý kalendářní měsíc na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem. Má-li příjemce rodičovského příspěvku po celý kalendářní měsíc z dávek nemocenského pojištění nárok na peněžitou pomoc v mateřství, peněžitou pomoc nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem nižší, než je výše rodičovského příspěvku, je mu doplacen rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a uvedenými dávkami.

Rodičovský příspěvek náleží ve výši 1,1násobku částky životního minima na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče. V současnosti činí výše rodičovského příspěvku 2552 korun měsíčně. Pokud je rodičem nezaopatřené dítě (student) starší 15 let, je to částka 2695 korun. Od 1. června 2004 by se rodičovský příspěvek měl zvýšit na 3573 korun, u nezaopatřeného studujícího rodiče na 3773 korun.

Zaopatřovací příspěvek

Výše zaopatřovacího příspěvku měsíčně:	
Věk nezaopatřeného dítěte:	Kč
dítě do 6 let	1133
dítě 6 - 10 let	1267
dítě 10 - 15 let	1495
dítě 15 - 26 let	1642
dospělá osoba	1555

Dávka je určená k zabezpečení rodiny vojáka po dobu výkonu jeho základní nebo náhradní vojenské služby, civilní služby nebo vojenského cvičení. Na tento příspěvek má nárok nezaopatřené dítě vojáka bez dalších podmínek. Manželka vojáka má nárok na zaopatřovací příspěvek, pokud pečuje o dítě do čtyř let jeho věku, popřípadě do sedmi let, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené anebo je-li manželka vojáka invalidní či z vážného důvodu nemůže být výdělečně činná. Výše zaopatřovacího příspěvku činí 0,67násobek částky životního minima na osobní potřeby oprávněné osoby.

Dávky pěstounské péče

1. Příspěvek na úhradu potřeb dítěte - vypočítává se násobkem (koeficientem) částky životního minima na osobní potřeby dítěte.

Výše příspěvku na úhradu potřeb dítěte od 1. 10. 2001 měsíčně v Kč				
nezaopatřené dítě ve věku:	zdravé dítě	dlouhodobě nemocné	dlouhodobě zdrav. postižené	dlouhodobě těžce zdrav. postižené
	koeficient 2,0	koeficient 2,1	koeficient 2,6	koeficient 2,8
do 6 let	3380	3549	4394	4732
od 6 do 10 let	3780	3969	4914	5292
od 10 do 15 let	4460	4683	5798	6244
od 15 do 26 let	4900	5145	6370	6860
zaopatřené nezletilé dítě ve věku:	zdravé dítě	dlouhodobě zdrav. postižené	dlouhodobě těžce zdrav. postižené	
	koeficient 1,2	koeficient 2,6	koeficient 2,8	
od 15 do 18 let	2784	6032	6496	

2. Odměna pěstouna - je projevem určitého společenské uznání osoby pečující o cizí dítě v pěstounské péči. Výše odměny je 0,5 částky životního minima na výživu a ostatní základní osobní potřeby pěstouna za každé svěřené dítě. Přiznáním příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu zaniká nárok na poskytování odměny pěstouna.

3. Příspěvek při převzetí dítěte – jeho účelem je přispět na nákup potřebných věcí pro dítě přicházející do náhradní rodinné péče. Příspěvek náleží ve výši 4,0násobku částky životního minima na výživu a ostatní základní potřeby dítěte.

Výše dalších dávek pěstounské péče od 1. 10. 2001 měsíčně v Kč na jedno dítě:		
Věk nezaopatřeného dítěte v pěstounské péči pěstouna	Příspěvek při převzetí dítěte	Odměna pěstouna
dítě do 6 let	6760	1160
dítě 6 - 10 let	7560	1160
dítě 10 - 15 let	8920	1160
dítě 15 - 26 let	9800	1160

4. Příspěvek na zakoupení motorového vozidla - náleží pěstounovi, který má v pěstounské péči nejméně čtyři děti. Podmínkou nároku dále je, že vozidlo nesmí pěstoun používat pro výdělečnou činnost. Příspěvek je poskytován ve výši 70 % pořizovací ceny vozidla, resp. ceny opravy vozidla, nejvýše však 100 000 Kč.

Porodné

Počet dětí	Kč	Počet dětí	Kč
1	8 450	4	67 600
2	20 280	5	84 500
3	50 700		

Jestliže žena, která dítě porodila, zemřela a porodné jí nebo jiné osobě nebylo vyplaceno, má na něj nárok otec dítěte. Nárok na porodné má rovněž osoba, která převzala dítě mladší jednoho roku do trvalé péče nahrazující péči rodičů.

Pohřebné

Na pohřebné má nárok osoba, jež vypravila pohřeb osobě, která měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR nebo byl-li pohřeb vypraven v ČR. Výše pohřebného je stanovena pevnou částkou 5 000 Kč.

Ples vozíčkářů v hotelu Praha

V hotelu Praha se 21. února konal pod záštitou primátora hl. m. Prahy Pavla Béma 4. Reprezentační ples vozíčkářů. Podle pořádajícího sdružení Prosaz se plesu zúčastnilo kolem 550 návštěvníků. Večerem provázela herečka Kateřina Hrachovcová, o zábavu se starali protagonisté Tele Tele nebo například zpěvák Pavel Bobek. Jako každý rok i letos ples navštívil ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach. FOTO: PROSAZ

Dotace pro poskytovatele sociálních služeb se zvýšily

Dokončení ze strany 1

Žádosti o dotace se přijímaly do 10. října 2003.

V lednu 2004 MPSV ještě vyhlásilo dodatečný program „Pilotních a inovativních projektů“. Program je zaměřen na podporu procesu zavádění a rozvoje nových forem sociálních služeb umožňující život v přirozeném prostředí a dále na podporu procesu zavádění komunitního plánování a standardů kvality v sociálních službách. Termín pro přijetí žádostí byl 5. března 2004.

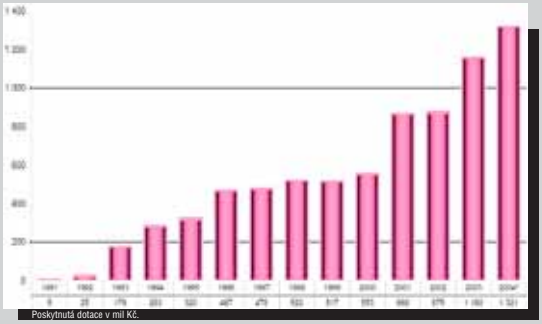
V roce 2004 ale vzrostl počet žadatelů o dotace. Bylo předloženo celkem 1648 žádostí s požadavkem na dotaci ve výši cca 1,7 mld. Kč. Ve srovnání s rokem 2003 se jedná o nárůst počtu předložených projektů o cca 25 % a nárůst požadavků o dotaci o cca 14 %. V hodnotících komisích bylo po obsahové stránce hodnoceno celkem 1615 projektů. Ostatní projekty byly z dalšího posuzování vyřazeny z formálních důvodů (např. žádost nebyla podána v termínu pro podání žádosti, žádost nebyla předložena na standardizovaném formuláři pro podání žádosti v roce 2004 atd.). V prvním kole bylo podpořeno celkem 1415 projektů. První ze čtyř dotačních splátek je posílána v měsíci březnu.

V případě „Programu podpory sociálních služeb na celostátní úrovni“ a „Programu podpory sociálních služeb na místní a regionální úrovni“ u podprogramů zaměřených na protidrogovou politiku, sociální prevenci a prevenci kriminality a integraci příslušníků romské komunity poskytuje MPSV dotaci do 70 % rozpočtovaných nákladů (výdajů) na schválený projekt. V případě „Programu podpory sociálních služeb na místní a regionální úrovni“ u podprogramu “Podpora aktivit zaměřených zejména na integraci a pomoc seniorům a osobám se zdravotním postižením” se dotace poskytuje do 50 % rozpočtovaných nákladů.

Proti výsledkům dotačního řízení pro rok 2004 je možné vznést námitku, kterou je třeba podat na standardizovaném formuláři, a to do 31. března 2004 na adresu: MPSV ČR, Odbor sociálních služeb, Na Poříčním právu 1, 128 00 Praha 2. Námitky projednává námitková komise jmenovaná panem ministrem, po projednání předkládá návrh panu ministrovi o změnách, navýšení či přiznání dotace a pan ministr schvaluje předložený návrh. Toto rozhodnutí je bezprostředně poté zpracováno a první splátka dotace odeslána. V průběhu roku 2004 a 2005 bude samozřejmě kontrolováno čerpání dotací a jejich vyúčtování musí příslušný subjekt podat v lednu následujícího roku.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ,
NÁMĚSTKYNĚ MINISTRA
PRO ÚSEK SOCIÁLNÍ POLITIKY,
SOCIÁLNÍCH SLUŽEB A RODINNÉ POLITIKY

Výše poskytovaných dotací nestátním neziskovým organizacím na sociální služby v letech 1991 - 2004



Poskytnutá dotace v mil Kč.

* Rok 2004 není účetně uzavřen - jsou uvedeny prostředky alokované ve státním rozpočtu pro toto dotační řízení

Jak postupovat proti nelegálnímu zaměstnávání?

- **Na stavbě pracovali zahraniční zaměstnanci, kteří k tomu neměli povolení úřadu práce.**
- **Občan České republiky vykonával u obchodní společnosti pomocné práce bez smluvního ujednání.**
- **Běžné úkoly vyplývající z předmětu činnosti firmy vykonávali zaměstnanci bez pracovního poměru.**

Uvedené příklady jsou jen nepatrnou ukázkou z podnikatelské praxe a potvrzují všeobecně známou skutečnost: nejrůznější formy nelegální (tzv. práce načerno) nebo pracovní činnost v rozporu s předpisy ohrožují naši ekonomiku. Oslabují trh práce a snižují počet pracovních míst pro občany, kteří se o ni ucházejí na úřadech práce.

Pojem nelegální práce

Vymezení pojmu nelegální práce (tzv. práce načerno) v právním řádu České republiky zatím neexistuje. Někdy se tento pojem zužuje pouze na zaměstnávání cizinců bez povolení k práci a bez povolení k pobytu. Nelegální zaměstnávání nelze však omezovat jen na práci cizinců. Příklady z praxe potvrzují daleko širší vymezení tohoto pojmu s působností i na občany České republiky.

Nelegální práce může mít mnoho podob. Důsledek je však jediný: únik z daňového systému, neodvádění pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, případně krácení odvodu zdravotního pojištění apod. K tomu musíme „připočítat“ i další negativní jev: odnímání pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, kteří jsou řádně evidováni na úřadech práce. Zaměstnavatelé pak nemají potřebu o volných pracovních místech informovat úřad práce, i když jim tuto povinnost ukládá zákon o zaměstnanosti č. 1/1991 Sb.

Nová legislativní opatření

Je správné, že i v právní úpravě legislativních prostředků potírání nelegální práce se i v České republice dočkáme účelného řešení. V novém zákonu o zaměstnanosti se navrhují nová a rozšířená oprávnění kontrolních orgánů - úřadů práce.

Zaměstnanci orgánů kontroly jsou podle návrhu zákona oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a že pracovní činnost pro tohoto zaměstnavatele vykonávají podle pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. Musí se tedy jednat o pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti nebo dohodu o provedení práce či o smlouvu podle živnostenského nebo obchodního zákona. U cizinců budou úřady práce oprávněny vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání požaduje, a povolení k pobytu. Fyzické osoby, které se zdržují na pracovištích zaměstnavatele, budou povinny osvědčit svou totožnost.

Pokud kontrolní orgán (úřad práce) zjistí, že fyzická osoba nevykonává práci na základě pracovněprávního vztahu či jiné smlouvy nebo cizinec bude vykonávat práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání či bez tohoto souhlasu, bude se jednat o výkon práce v rozporu s právními předpisy (o nelegální práci). Výjimka se bude vztahovat pouze na případy, kdy plnění pracovních úkolů bude pro fyzickou osobu jako zaměstnavatele zajišťovat její manžel/ka nebo její děti a v obchodních společnostech jejich společníci nebo členové.

Pozor na sankce

Zjistí-li úřad práce porušení ustanovení o tzv. nelegální práci a dalších ustanovení nového zákona s tím souvisejících, vyřadí uchazeče o zaměstnání z evidence a přestane poskytovat podporu v nezaměstnanosti. Úřad práce dále může fyzické osobě, která vykonává nelegální práci, a zaměstnavateli, pro kterého je nelegální práce vykonávána, uložit sankce podle nového zákona o zaměstnanosti. Bude-li zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu své činnosti jinou osobou než svým zaměstnancem v pracovněprávním vztahu nebo umožní-li výkon pracovní činnosti fyzické osobě jinak než na základě pracovněprávního vztahu či jiné smlouvy a bude-li u něj vykonávat práci cizinec bez povolení úřadu práce, může mu úřad práce uložit pokutu až do částky dvou milionů korun.

JUDr. LADISLAV JOUZA
ODBOR PRACOVNĚPRÁVNÍ LEGISLATIVY
ÚSEK PRO OBLAST LEGISLATIVNÍ,
PRACOVNĚPRÁVNÍ, MZDOVOU A BEZPEČNOSTI PRÁCE

PORADNA

Doba nezaměstnanosti a důchod

Jak se vlastně započítává doba nezaměstnanosti pro důchod?

Nezaměstnaností se pro důchodové účely nerozumí jakákoliv doba, kdy občan nepracuje, nýbrž pouze doba, po kterou je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání u úřadu práce. Doba tohoto vedení v evidenci je tzv. náhradní dobou důchodového pojištění, která se započítává (jako všechny náhradní doby) za podmínky, že bylo získáno aspoň 365 dnů doby důchodového pojištění (nejčastěji zaměstnání v pracovním poměru); to neplatí pouze v případě, kdy se zjišťuje doba důchodového pojištění potřebná pro vznik nároku na plný nebo částečný invalidní důchod.

Z doby vedení v evidenci se však započítává bez časového omezení ta část, kdy náleželo hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání.

Z doby, kdy toto zabezpečení nenáleželo, se započítávají ze zákona nejvýše tři roky; tyto tři roky se počítají zpětně ode dne vzniku nároku na důchod, pro jehož nárok a výši mají být započteny.

Veškerá takto zjištěná doba vedení v evidenci se započítává pro vznik nároku na všechny druhy důchodů plně, pro jejich výši však pouze v rozsahu 80 %.

Dobu vedení v evidenci, po kterou nenáleželo zmíněné hmotné zabezpečení a která přesahuje uvedené tři roky, lze získat podáním přihlášky k tzv. dobrovolné účasti na důchodovém pojištění u OSSZ příslušné podle místa trvalého bydliště a zaplacením pojistného za tuto dobu – to je praktické zejména v případech, kdy není splněna podmínka potřebné doby důchodového pojištění; pojistné však nelze zaplatit po podání žádosti o důchod, pro jehož nárok a výši má být doba dobrovolné účasti započtena.

Platby sociálního pojištění

Jsem invalidní důchodce a snažím se přitom podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná. Jak to bude s mou povinností plateb na sociální a důchodové pojištění?

Poslanecká sněmovna projedná návrh zákona, podle kterého se zařadí osoby, jež pobírají rodičovský příspěvek nebo částečný invalidní důchod a zároveň podnikají, nebo při podnikání spolupracují, mezi OSVČ vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost. Znamená to, že když z této činnosti dosahují malé příjmy, nemusí v roce 2004 platit minimální zálohu na důchodové pojištění ve výši 997 Kč měsíčně, kterou by jinak musely platit, kdyby zůstaly OSVČ hlavní. Očekává se, že zákon nabude účinnosti v průběhu dubna 2004.

Tento zákon obsahuje takové přechodné ustanovení, které v podstatě umožňuje, aby se poživatelé těchto dávek považovali za OSVČ vedlejší již před účinností zákona. Po podání Přehledu za rok 2003 mohou proto platit zálohy na pojistné jako OSVČ vedlejší, i když zákon ještě nebude uveřejněn ve Sbírce zákonů. Pokud v roce 2003 podnikaly po celý rok a rozdíl mezi příjmy a výdaji nedosáhl částky 44 400 Kč, tak po podání Přehledu za rok 2003 nemusí zaplatit zálohu za duben, popř. ani za březen 2004, i když by ji jinak musely jako OSVČ hlavní zaplatit ve výši 997 Kč. Ani OSVČ, která zahájila nebo zahájí v roce 2004 samostatnou výdělečnou činnost nebo spolupráci, nemusí zálohy platit - nebude za nezaplacené zálohy za měsíce před účinností zákona penalizována, pobírá-li rodičovský příspěvek nebo částečný invalidní důchod. Je však třeba, aby OSVČ při podání Přehledu za rok 2003 nebo při zahájení činnosti oznámila, že pobírá rodičovský příspěvek nebo částečný invalidní důchod.

Předpokládá se, že zákon bude určitě schválen, neboť tato změna má všeobecnou podporu.

Rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku

Jaké je správné rozhodné období pro výpočet průměrného výdělku, jestliže zaměstnanec končí pracovní poměr 31. prosince?

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se stanoví pro všechny případy jednotně, a sice podle § 17 zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku.

Při stanovení průměrného výdělku sehrávají roli tři základní faktory:

- rozhodné období,
- hrubá mzda dosažená v rozhodném období,
- odpracovaná doba v rozhodném období.

Průměrný výdělek pro pracovněprávní účely se vypočte z hrubé mzdy zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a odpracované doby. Rozhodným obdobím je za obvyklých okolností bezprostředně předcházející kalendářní čtvrtletí. Tedy od 1. ledna do 31. března, od 1. dubna do 30. června, od 1. července do 30. září a od 1. října do 31. prosince.

Průměrný výdělek se zjišťuje zásadně k prvnímu dni následujícího kalendářního měsíce po skončení bezprostředně předcházejícího čtvrtletí a používá se celé další kalendářní čtvrtletí. Pokud je třeba určit průměrný měsíční výdělek, průměrný hodinový nebo denní výdělek se přepočte na jeden měsíc podle průměrného počtu pracovních hodin (dnů) připadajících v roce na jeden měsíc. Je-li třeba určit průměrný měsíční čistý výdělek, zjišťuje se tento výdělek z průměrného měsíčního hrubého výdělku odečtením zálohy na daň z příjmů fyzických osob, pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na všeobecné zdravotní pojištění - vypočtených podle podmínek a sazeb platných pro zaměstnance v měsíci, v němž se tento výdělek zjišťuje.

V uvedeném konkrétním případě se proto použije průměrný výdělek, který byl zaměstnanci určen a vypočítán za rozhodné období od 1. dubna do 30. června, protože dne 1. října, kdy by měl být zaměstnanci vypočten nový průměrný výdělek, již tento zaměstnanec nebude v pracovním poměru k zaměstnavateli, a tudíž není třeba mu průměrný výdělek za třetí čtvrtletí stanovit. Pokud by zaměstnanec například končil pracovní poměr až 2. října, určil by se průměrný výdělek za rozhodné období od 1. července do 30. září.

Správa služeb zaměstnanosti má nového vrchního ředitele

Dokončení ze strany 1

Průměrná míra nezaměstnanosti zůstala těsně pod desetiprocentní hranicí na úrovni 9,9 % a je dokladem téměř jednoprocentního intervalu mezi nejnižší a nejvyšší mírou nezaměstnanosti dosahovanou v jednotlivých měsících roku 2003. Ve srovnání s předchozím rokem je možno konstatovat, že tempo nárůstu nezaměstnanosti v posledních měsících roku 2003 mělo nižší dynamiku než v roce 2002. V prosinci roku 2003 ukončilo evidenci na úřadech práce o 15 % více uchazečů než ve stejném období roku 2002 a i v tomto, pro zaměstnanost nepříliš příznivém období, našlo nové uplatnění více než 22 tisíc uchazečů o zaměstnání. Tato dynamika odlivu z nezaměstnanosti však nestačila eliminovat vliv přílivu nových žadatelů na úřady práce, i když nárůst tohoto vlivu ve srovnání s obdobím předcházejícího roku nedosáhl ani 5 %. Z hlediska nejbližší budoucnosti není možno na trhu práce očekávat velmi výrazné zlepšení, které by se projevilo významným poklesem nerovnováhy. Nepříznivá sezóna zaměstnanosti na počátku každého roku nedává přílišné naděje na snížení nezaměstnanosti. V následujících měsících by se měla projevit očekávaná zvýšená dynamika ekonomického růstu, v delším časovém horizontu do roku 2006 podle předpokladů „Předvstupního ekonomického programu“ dosáhne meziroční dynamiky do úrovně 3,6 %. Ve spojení s očekávaným zvýšením dynamiky HDP v EU (2,8 až 3,0 % v letech 2005 a 2006) by měly být vytvořeny podmínky k dosažení stabilizované situace na trhu práce s předpokládaným poklesem roční průměrné míry nezaměstnanosti pod desetiprocentní hranici v průběhu roku 2006. Služby zaměstnanosti, úřady práce, budou tento trend významně podporovat jak intenzivně prováděným přímým zprostředkováním pracovních příležitostí uchazečům o zaměstnání na volném trhu práce, tak uplatněním nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti směrem k uchazečům. V tomto směru očekáváme příznivý účinek nových ustanovení právě projednávaného nového zákona o zaměstnanosti, který ve svém návrhu rozšiřuje spektrum možností aktivní politiky zaměstnanosti.

Čím byste chtěl ve funkci vrchního ředitele Správy služeb zaměstnanosti přispět k tomu, aby se nepříznivý vývoj míry nezaměstnanosti otočil?

Trh práce je prostředí, kde dochází každodenně k tisícům transakcí mezi zaměstnanci a zaměstnavateli a jejich četnost i způsob realizace je vedle platné legislativy ovlivněna řadou dalších faktorů. Ty působí příznivě pro nalezení produktivní relace mezi těmito subjekty, nebo naopak vytvoření této relace brání. Správa služeb zaměstnanosti a její vrchní ředitel svým dílem zodpovědnosti také bude v tomto prostředí působit ve směru podpory procesů vedoucích k vytvoření podmínek pro postupné snižování nezaměstnanosti a zároveň zvyšování zaměstnanosti ve smyslu Lisabonských kritérií, která jako nová členská země EU budeme povinni plnit. V návaznosti na postupy dřívějšího vedení SSZ budou dále aktivizovány úřady práce ke spolupráci s významnými autoritami a aktéry na trhu práce ve svých územních obvodech k dosažení ještě vyšší přidané hodnoty v oblasti zaměstnanosti při uplatnění nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, než tomu bylo dopovsud, a k využití nových nástrojů APZ po schválení nového zákona o zaměstnanosti. Správa služeb zaměstnanosti bude také prostřednictvím tvorby Národního akčního plánu zaměstnanosti ve spolupráci s ostatními resorty a sociálními partnery iniciovat opatření politiky zaměstnanosti, která přesahují kompetence jednoho resortu, ale ve svém komplexu povedou k vytvoření reálných předpokladů realizace Evropské strategie zaměstnanosti v České republice s konečným vyústěním do poklesu nezaměstnanosti tak, jak tomu bylo u nově přijímaných členských zemí EU v minulosti. Tyto úkoly přesahují svým rozměrem a významem rozsah působení jediného člověka, byť ve vedoucí funkci, a já cítím svou osobní odpovědnost a svůj osobní příspěvek k jejich naplnění v nalezení způsobu a cesty spolupráce na jejich řešení se všemi partnery, bez jejichž participace nelze dosáhnout příznivých výsledků. Jedná se jak o meziresortní spolupráci, tak o komunikaci se sociálními a regionálními partnery a o využití osvědčené a kvalitní sítě úřadů práce. Samotné úřady práce však problém nezaměstnanosti nevyřeší a pokud by s tímto problémem zůstaly osamoceny, nelze očekávat obrat nepříznivého trendu. To, aby se tak nestalo, je nepochybně i mým dílem odpovědnosti.

Domníváte se, že prostředky vynaložené na aktivní politiku zaměstnanosti jsou efektivní?

Aktivní politika zaměstnanosti je nepochybně velmi významnou a efektivní součástí celkové politiky zaměstnanosti. Vedle našich vlastních propočtů, které svědčí o tom, že je skutečně velmi výhodné tímto způsobem pomoci uchazečům o zaměstnání k uplatnění na trhu práce, vypovídá o tom také zvyšující se důraz Evropské komise na uplatňování aktivizačních a preventivních postupů při předcházení často dlouhodobé nezaměstnanosti s trvalými následky v osobním i společenském kontextu. Návratnost prostředků použitých k uplatnění nástrojů APZ je v jednotlivých případech různá. Vždy však vychází příznivěji alternativa jejich použití, oproti alternativě dlouhodobého setrvání uchazeče o zaměstnání v evidenci úřadu práce ve většině případů s vazbou na jeho další pobírání dávek sociální potřebnosti. Úřady práce se v některých případech musí zabývat snahami o využití možností APZ k získání finančních prostředků bez zřetelné přidané hodnoty k řešení problému nezaměstnanosti. Na základě těchto jednotlivostí však nelze hodnotit celý proces, který každoročně přináší desítkám tisíc uchazečů pracovní příležitosti, bez nichž by uplatnění na volném trhu práce nezískali. Významnou funkci plní proces rekvalifikace uchazečů o zaměstnání. Pomocí prostředků APZ umožňuje přizpůsobit kvalifikační strukturu nabídkové strany trhu práce potřebám jeho poptávky. Všechny tyto faktory jsou významnými argumenty pro další posilování úlohy aktivní politiky zaměstnanosti včetně jejího vybavení finančními prostředky. Tady ve srovnání se zeměmi EU nedosahujeme ani vzdáleně srovnatelné úrovně. Situaci pomůže částečně zlepšit možnost využití prostředků Evropského sociálního fondu. Pro riziko ztráty těchto možností jimi ale nemůžeme nahrazovat dosavadní finanční zabezpečení APZ.

Děkujeme za odpovědi a přejeme hodně úspěchů v nové funkci.

Pilotní projekt legální migrace vstupuje do další fáze

Jak usnadnit zahraničním odborníkům nalezení místa v České republice, aniž by byly poškozeny zájmy českých pracovníků a především nezaměstnaných? To je jedna z otázek, na niž budou v letošním roce hledat odpověď organizátoři pilotního projektu „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“.

Připomeňme, že cílem této ojedinělé iniciativy, v jejíž rámci mohou cizinci pracující v ČR požádat ve zkrácené dvouapůlleté lhůtě o trvalý pobyt, je přivést do naší země zahraniční odborníky i s jejich rodinami, kteří se v ní chtějí usadit natrvalo. Zatím se mohou přihlásit pouze občané Bulharska, Chorvatska a Kazachstánu, kteří mají povolení k zaměstnání v ČR, vízum nad 90 dnů za účelem zaměstnání a minimálně středoškolské odborné vzdělání. Počet cílových zemí se bude postupně rozšiřovat a na konci pětileté zkušební fáze by měl být otevřen pro všechny země.

V loňském roce byl přístupný 300 osobám, z nichž polovina měla možnost vstoupit do něj z území České republiky a zbytek mohl podávat přihlášky na českých ambasádách v Sofii, Záhřebu a Alma-Atě. Tyto kvóty přitom nebyly vyčerpány ani v jednom případě. Letošní kvóta počítá nanejvýš se 700 zahraničními odborníky.

Počet zájemců omezují problémy se získáním zaměstnání

Projekt probíhá od 28. července 2003 v České republice a od 1. září 2003 v cílových zemích. A ačkoli toto období je příliš krátké, než aby na základě jeho výsledků bylo možné činit reprezentativní závěry, první zkušenosti už jasně ukázaly hlavní úskalí, na něž naráží snaha přivést do České republiky cizí odborníky, které její trh práce potřebuje. Je jím právě otázka možnosti získat v ČR práci. Dosavadní cesty vyhledávání přes internet, snaha nalézt místo prostřednictvím příbuzných či známých nebo s pomocí zprostředkovatelů nejsou dostatečně efektivní.

Do projektu se přihlásilo 126 lidí, z nichž bylo na základě počítačové procedury (v níž je ze 66 možných bodů třeba získat minimálně 25) vybráno 114. Ti ale většinou již v Česku nějakou dobu žili a pracovali. V zahraničí byly podány pouze dvě přihlášky - obě vysoce kvalifikované zájemkyně stále ještě čekají na víza. Zájem o vstup do projektu v jednotlivých zemích se zatím nejvíce projevuje v podobě dotazů na ambasádách. Největší zájem byl v Kazachstánu (kolem 700 dotazů), v Bulharsku a Chorvatsku naše zastupitelské úřady zaznamenaly desítky telefonátů a návštěv potenciálních uchazečů o vstup do projektu.

Malé množství přihlášek v zahraničí přitom není způsobeno jen potížemi při získání zaměstnání. Rozhodnutí přestěhovat celou rodinu do cizího prostředí je závažný životní krok, který se nečiní ze dne na den. Je tedy pochopitelné, že účastníci ze zemí, které leží v geografické blízkosti České

republiky, k nám často nejdříve vyrazí „na zkušenou“ a teprve po nějaké době se rozhodnou k účasti v projektu.

Výsledky potvrzují správné nastavení projektu

Projekt není žádnou náborovou akcí s cílem získat naráz co nejvíce pracovníků, ale modelem pro vznik dlouhodobé aktivní politiky státu v oblasti migrace kvalifikovaných pracovníků. Navíc jde o projekt pilotní, jehož hlavním cílem v prvním období je vyzkoušet jeho mechanismy fungování.

Je potěšitelné, že se v této fázi nevyskytly žádné závažnější obtíže. Naznačuje to, že výběr cílových zemí byl správný. Administrativní pracoviště MPSV dokázalo zvládnout jak přijímání žádostí o vstup do projektu, tak odpovídat na četné dotazy jeho účastníků i těch, pro něž zatím zůstává uzavřen. Kromě toho se objevily i otázky, které budou mít v budoucnu význam pro změny v nastavení projektu. I když tedy dosavadní počet vybraných zahraničních odborníků není, jak již bylo uvedeno, statisticky významný, zkušenosti získané při realizaci projektu během uplynulých měsíců jsou něčím, co by se jinak než příslušným testováním zjistit nedalo. Soudíme, že projekt ve svém počátku oprávněně vychází z přísnějších podmínek. Těžko bychom ho jinak zdůvodňovali českým nezaměstnaným, jichž je téměř půl miliónu a kteří při hledání práce rovněž nejsou ve zrovna záviděníhodném postavení. Zároveň máme za to, že nastavení projektu je realistické i vzhledem k tomu, že v této oblasti dosud nemáme žádné zkušenosti. Na druhé straně jsme ale první ze zemí bývalého východního bloku, která se o dlouhodobou politiku řízené migrace pokouší. Správnost zvolených kritérií potvrzují i statistické výstupy získané v prvních měsících.

Z přijatých osob bylo 92 z Bulharska, 17 z Kazachstánu a 5 z Chorvatska. Tato čísla představují 90 % všech Kazachstánců se středoškolským a vysokoškolským vzděláním, kteří ke dni zahájení projektu pracovali v ČR na základě povolení k zaměstnání, jakož i zhruba 40 % Bulharů a 10 % Chorvatů v této skupině pracovníků.

Přesně 50 % vybraných účastníků tvoří ženy. Pokud jde o profesní strukturu, na prvním místě jsou technická povolání s 28 zástupci. Dalšími významnými skupinami jsou pracovníci v oblasti managementu (14) a zdravotnických a uměleckých profesí (11, resp. 9). Dále bylo vybráno 5 uchazečů z oblasti IT a stejný počet vědeckých pracovníků. Po jednom zástupci mají administrativní a právní profese. Zbylých 39 účastníků projektu spadá do kategorie „různé profese“.

Z dalších statistik vyplývá, že v kategorii vzdělání jsou ze 78 % zastoupeny dvě nejklasičtější formy – ukončené středoškolské a vysokoškolské studium. Z toho 48,4 % představují absolventi středních a středních odborných škol. Vysokoškolský magisterský program ukončilo 29,8 % účastníků. Devět účastníků (7,9 %), především z Bulharska, má ukončený doktorský program. Celkem 30 účastníků projektu (26,3 %) umí česky.

Úsilí se soustředí na efektivnější hledání práce

Při demografickém poklesu, kterému naše země čelí, bude zaměstnávání cizinců ve větší míře než dosud jednou z cest, jak vyplnit mezery na českém trhu práce. Jak známo, podle průzkumu MPSV má na něm v roce 2030 chybět přes 420 000 pracovníků. Pilotní projekt se nicméně zabývá pouze částí celkové politiky zaměstnávání cizinců – kvalifikovanými migranty.

Přitom ani pro ně není snadné získat povolení k zaměstnání. Místně příslušné úřady práce jim je mohou vydat teprve tehdy, když se zaměstnavatelům podaří prokázat, že místo nelze dlouhodobě obsadit tuzemským pracovníkem. Cizinec je tak ve srovnání s občanem ČR limitován. Ve složitější situaci jsou i podniky, které za souhlas s obsazením některých profesí, pro něž marně hledají tuzemské pracovní síly, musejí platit každým rokem poplatek 2000 Kč. Snazší to nemají ani úřady práce, protože jejich úkolem je pomáhat domácím pracovníkům. Jejich dobrá spolupráce se zaměstnavateli, zejména pokud úřadům práce včas hlásí volná místa, může však rozhodování o udělení souhlasu k získání cizince nezřídka usnadnit.

Tyto a další důvody vedly k tomu, že se hlavní úsilí při plnění projektu v letošním roce soustředí na subjekty, které mají na jeho cílech - tj. na získání kvalifikovaných zahraničních odborníků - zájem a mohou tento proces nějak ovlivnit. Chceme proto vyvolat širokou diskusi odborných a podnikatelských kruhů o zaměstnávání cizinců o tom, jak uvedené bariéry v rámci stávající legislativy odstranit. Tyto a další úkoly, jakož i případné rozšíření projektu o další cílové země a o čerstvé absolventy českých vysokých škol ze všech států obsahuje materiál, který byl v době uzávěrky tohoto čísla předložen vládě ČR.

Projekt se díky informační kampani dostal do širšího povědomí české veřejnosti a pozitivní je, že vzbuzuje jen zřídka odmítavé reakce. Za situace, kdy je v ČR desetiprocentní nezaměstnanost, lze pokládat za úspěch, že start projektu nevzbudil žádné nepřátelské nálady vůči cizincům coby „vinníkům“ nedostatku pracovních míst. Spíše naopak je mu vytýkána - a to zejména na veřejných debatách – malá vstřícnost vůči cizincům. Významnou roli plní webová stránka projektu *www.imigrace.mpsv.cz*, která již zaznamenala přes 11 000 návštěvníků.

Ing. VĚRA IVANOVIČOVÁ - MANAŽERKA PROJEKTU
ODBOR PRO MIGRACI A INTEGRACI CIZINCŮ
ÚSEK PRO OBLAST EVROPSKÉ INTEGRACE
A MEZINÁRODNÍ VZTAHY

Význam přeshraniční spolupráce

Samotné přičlenění České republiky do evropských struktur v květnu 2004 je zcela jistě nejvýznamnějším zlomovým okamžikem po událostech v roce 1989 s velmi významnými dopady na všechny okruhy lidských činností, sféru zaměstnanosti a trhu pracovních sil nevyjímaje.

Abychom se na proces rozšiřování dobře připravili a tím maximalizovali jeho pozitivní účinky, využili jsme nabídky rakouské strany a po společné dotazníkové akci mezi různými subjekty působícími na trhu práce na podzim roku 2002 byly zahájeny práce na vytvoření tzv. „Česko-rakouské akademie expertů“ (dále jen akademie expertů), a tak položeny základy dlouhodobé, systematické spolupráce a výměny názorů, zkušeností a hledání společných způsobů řešení s cílem zlepšit výchozí situaci zainteresovaných politických, administrativních, soukromých a obecně pro-

vacích institucí apod. z oblasti Dolního Rakouska.

Za českou stranu se do této iniciativy zapojily všechny úřady práce z Jihomoravského kraje, úřady práce Jihočeského kraje hraničící s Rakouskem a podle projednávaných témat také další instituce: hospodářské komory, vzdělávací instituce, zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí – Správy služeb zaměstnanosti, Národního vzdělávacího fondu apod. Akademie expertů není jen záležitostí úřadů práce, ale je otevřena všem aktérům působícím na trhu práce.

Počátkem roku 2003 byl vytvořen plán činnosti akademie expertů a zrealizovány celkem čtyři semináře (workshopy) s názvy: „Politika trhu práce – společný trh práce v rozšířené EU“, „Další vzdělávání“, „Využívání prostředků ESF“, „Služby úřadů práce pro podniky“. Kromě těchto aktivit zorganizovala akademie expertů návštěvu regionální pobočky AMS v Melku. Cílem této akce byla praktická výměna zkušeností na regionální úrovni, cíle a fungování regionální pobočky AMS, spolupráce s důležitým podnikem v regionu, návštěva sociálně ekonomického zaměstnavatelského subjektu pro osoby znevýhodněné na trhu práce (projekt „Trans-Job“ v Amstetten).

V letošním roce chceme v rámci akademie expertů pokračovat v organizování dalších odborných seminářů na téma: „EURES - metody, poradenství, školení“, „Zajištění kvality činnosti na úřadech práce“, „Propojení a zasíťování trhů práce“, „Marketing v podnicích – prohlubovací seminář pro poradce podnikům“.

Myslím si, a z hodnocení účastníků jednotlivých akcí jsem přesvědčen, že akademie expertů zaujala pevné místo v naší příhraniční spolupráci a má také velký význam pro naši práci. Stala se velmi dobrou platformou pro vzájemné využívání dobrých příkladů na obou stranách hranice. Umožňuje navazovat kontakty a společně řešit to, co trh práce potřebuje. Napomáhá odstraňovat bariéry a věřím, že i přispěje k ekonomicko-sociálnímu rozvoji oblastí v česko-rakouském příhraničí a stane se i součástí naší práce v budoucím novém uspořádání Evropy a třeba i vzorem pro ostatní příhraniční oblasti.

spěšných subjektů zvláště v příhraničních regionech.

Za rakouskou stranu byli hlavními iniciátory Dr. W. Reiter z L&R Sozial-forschung a Dr. L. Feiller, ÖSB Unternehmensberatung z Vídně a Mag. R. Klien z Rakouského spolkového ministerstva hospodářství a práce. Společných aktivit se zúčastňují zástupci AMS, vzdělá-

Ing. PAVEL OCÁSEK
ŘEDITEL ÚŘADU PRÁCE BRNO-VENKOV
POVĚŘENÝ KOORDINACÍ STÁTNÍ POLITIKY
ZAMĚSTNANOSTI
V JIHOMORAVSKÉM KRAJI

MPSV je připraveno pomoci pracovníkům v oblasti spedice a celních služeb

V souvislosti s blížícím se vstupem České republiky do Evropské unie dojde k úbytku pracovních míst a ke změnám u firem, které působí v oblasti spedice a celních služeb. Ministerstvo práce a sociálních věcí je připraveno lidem, kterých se tyto změny negativně dotknou, pomoci. MPSV přednostně podpoří rekvalifikační programy a uvolní na ně prostředky v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

V případě, že budou firmy působící v oblasti spedice a celních služeb přecházet na nový podnikatelský program, mohou se obrátit na místně příslušné úřady práce. Ty jsou připraveny těmto podnikům finančně i odborně pomoci.

Objednávka předplatného
jen za cenu poštovného a balného!

Práce & sociální politika

Objednávám roční předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace: .....
Příjmení a jméno: .....
Ulice a č. p.: .....
PSČ, obec: ...., ...
Údaje pro fakturaci: IČ: ..... DIČ: .....
Číslo účtu: .....
Způsob platby: ☐ faktura ☐ SIPO spoj. č.: .....
Telefon: ..... E-mail: .....
Podpis, příp. razítko

Cena předplatného na 1 rok je 107 Kč (88 Kč bez DPH). Vyplněný kupón zašlete na adresu vydavatelství.

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

?

VÝRAZNÁ PODPORA SEXUÁLNÍCH FUNKCÍ

Eregma power - účinný přírodní prostředek.

- Výrazně podporuje erekci a sexuální žádostivost.
- Působí proti impotenci, frigiditě a neplodnosti.
- Zlepšuje sexuální prožitek obou partnerů.
- Celkově regeneruje a omlazuje organismus.
- Kladně působí na psychický i fyzický stav.
- Vhodné pro muže, ženy, sportovce.
- Nemá nežádoucí účinky. Schváleno MZd ČR.

Cena 585 Kč za balení 100 tablet.

- Regenerační kúra je 2 balení.

ZVĚTŠENÍ A ZPEVNĚNÍ POPRSÍ

přírodní cestou bez vedlejších účinků.

- Herbust - přírodní prostředek z 8 bylin.
- Působí na vyrovnání hormonální nerovnováhy.
- Velmi účinně pomáhá při nepravidelném menstruačním cyklu, bolestivé menstruaci, při přechodových potížích, kladně působí též na psychiku a celý ženský organismus.
- Bezpečně zpevňuje a zvětšuje poprsí.
- Schváleno MZd. ČR.

Cena 1220,- Kč za balení 180 kapslí.

Přípravky zakoupíte v největším internetovém obchodě s produkty pro zdraví a krásu www.prozdravi.cz a na telefonu 469 620841.

Noviny do každé domácnosti

„Temporary Help“ – pružná pracovní síla k překlenutí dočasného nedostatku pracovníků

Personální agentura nebo bankovní ústav?

Personální společnosti Adecco, Index Plus, Manpower a Start v roce 2002 společně založily Asociaci poskytovatelů personálních služeb – APPS – jako sdružení subjektů působících v oblasti poskytování personálních služeb. Během svého ročního působení se APPS podařilo rozšířit svoji členskou základnu o dalších 5 členů. Asociace se zároveň stala oficiálním připomínkovým místem pro nově konstituované legislativní normy připravované MPSV pro oblast „Temporary Help“. Dle sdělení prezidenta APPS pana Martina Štefánka je právě tato služba kvalitativně novým prvkem českého trhu práce a jedním z nástrojů ke snižování nezaměstnanosti.

Proč došlo k tomuto spojení subjektů působících v personalistice a jaký si klade Asociace cíl?

Asociace si klade za cíl především aktivně působit na vytváření a rozvoj zdravého a stabilního trhu pracovních sil v České republice, být silným komunikačním partnerem pro všechny zúčastněné a zainteresované strany včetně zákonodárných orgánů. Členové APPS spolupracují na realizaci společného programu a při zabezpečování úkolů, které si APPS vytýčila. Mezi stěžejní úkoly patří zvyšování úrovně poskytování personálních služeb jako nedílné součásti stabilního systému tržního hospodářství. K tomu je potřeba stanovení jednotných pravidel profesního jednání – zde se členové APPS řídí především přijatým Etickým kodexem a spolupracují s orgány státní správy na tvorbě příslušného legislativního rámce. Asociace chrání a zastupuje zájmy svých členů. APPS tak aktivně navazuje na obdobné aktivity dalších evropských zemí a připravuje se na prostředí trhu práce po vstupu České republiky do Evropské unie. Spolupracuje s podobnými zahraničními sdruženími a asociacemi. Členství APPS je otevřeno všem poskytovatelům personálních služeb, kteří se ztotožní s jejími cíly a zaváží se řídit zásadami Etického kodexu APPS.

Co si máme představit pod pojmem „Temporaty Help“?

Zaměstnavatelé dnes často potřebují získat pružnou pracovní sílu k překlenutí dočasného nedostatku pracovníků. Jedná se o drobné firmy i velké podniky. Akutní nedostatek pracovníků se dříve u nás řešil pomocí brigádníků. Tato forma je však časově i finančně nákladná. Na vyhledávání vhodných uchazečů pro „Temporary Help“ se v zemích EU specializují právě personální agentury.

Je tato forma zaměstnávání v České republice populární?

Pružné pracovní síly využívají mnohé společnosti v České republice od roku 1994. Pružná pracovní síla je vítána i u nových společností, které se začínají prosazovat na českém trhu a podle potřeby mají možnost velmi rychle prostřednictvím personální agentury upravovat počet svých zaměstnanců. V rámci Evropské unie můžeme hovořit o 2-6 % lidí, kteří touto formou dlouhodobě pracují.

Komu je především určen tento typ zaměstnávání a jaké výhody sebou přináší?

Pružná pracovní síla je zastoupena především studenty a čerstvými absolventy, kteří nabírají zkušenosti, rozhlížejí se a hledají směr svojí kariéry, dále nezaměstnanými, kteří alespoň krátkodobě využívají služeb personální agentury, důchodci, ženami na mateřské dovolené a rovněž lidmi přivydělávajícími si při stálém zaměstnání. Personální agentura garantuje bezpečnost flexibilních pracovníků, jistotu výplatního termínu a řádné odvedení zákonných odvodů ze mzdy. Hlavním cílem pružné pracovní síly není zajistit stabilní práci, ale udržet zaměstnatelnost lidí, kteří jsou nezaměstnaní, ale mají zájem pracovat a práci potřebují. Je všeobecně známo, že po šesti měsících nezaměstnanosti člověk ztrácí pracovní návyky a s tím i zájem vůbec práci hledat. Posláním Asociace je udržet zaměstnatelnost těchto lidí a dát jim příjem, který si sami vydělají, nikoli ten, který jim zaplatíme ze svých daní.

Je právní prostředí v ČR nakloněno této formě zaměstnávání?

Stávající legislativní rámec pro využití pružné pracovní síly je nevyhovující. Do dnešního dne se nepodařilo nastavit jasná a pevná pravidla, která by korespondovala s reálnou potřebou trhu práce, dále pak s etickým chováním všech zúčastněných stran. Snahou APPS není jen zkvalitnění poskytovaných služeb prostřednictvím personálních agentur, ale i nastavení jasných pravidel pro společnosti tak, aby nedocházelo k obcházení legislativních norem, daňovým únikům a zneužívání samotné práce personálních agentur.

Podniká Asociace kroky, které by mohly stávající stav zlepšit?

Ministerstvo práce a sociálních věcí v současné době velmi intenzivně pracuje na legislativním rámci právě pro činnost týkající se poskytování pružné pracovní síly. APPS připomínkovala nový návrh zákona o zaměstnanosti a některé z novel zákoníku práce a snaží se najít řešení k problémům vyplývajícím z dosavadní činnosti poskytování pružné pracovní síly.

Jaké jsou to problémy?

Mezi nejdůležitější z nich patří postavení personálních agentur jako takových na českém trhu práce. Vzhledem k faktu, kdy při poskytování flexibilní pracovní síly je daná agentura oficiálním zaměstnavatelem těchto pracovníků, se v mnohých případech stává, že je její činnost skrytě využívána k jiným účelům než k poskytování flexibilní pracovní síly. Pokud má klient personální agentury finanční problémy a nedokáže dodržet výplatní termín mezd svých zaměstnanců, tak není nic jednoduššího než převést vlastní zaměstnance do kmenového stavu agentury a tím se zbavit všech povinností, které mu ze zákona vyplývají. Agentura pak z pozice zaměstnavatele musí mzdy pracovníkům a všechny zákonné odvody z těchto mezd zaplatit v zákonem stanoveném termínu i v případě, kdy jí klient za poskytnuté služby nezaplatí včas, pokud vůbec zaplatí. Tímto se skrytě z personálních agentur stávají v mnohých případech instituce, které poskytují svým klientům bezúročné úvěry. Asociace se bude do budoucna snažit prosadit legislativní úpravu pro tyto případy tak, aby i klient personální agentury v případě poskytování flexibilní pracovní síly měl povinnost dodržovat termíny splatnosti, jako kdyby pracovníky zaměstnával sám. Pokud tento jev nebude nijak legislativně upraven, je možné a pravděpodobné, že většina malých a středně velkých personálních agentur bude muset svoji činnost ukončit díky nedostatku finančních rezerv právě na úvěrování svých klientů.

Často se kritizuje zneužívání „dohody o provedení práce“. Jak se na tento jev dívá Asociace?

Cílem Asociace je, aby tato forma zaměstnávání naprosto z české legislativy zmizela nebo aby vznikla dostatečná ochrana proti jejímu zneužívání. Je to právě tato forma zaměstnávání, kterou je možné nejvíce zneužívat, a tímto pak podporovat černou práci a trestní činnost ve formě daňových úniků. Je velmi podivné, že např. ve většině z hypermarketů v České republice pracuje více než 50 % pracovníků formou dohod o provedení práce a pracují zde tak po celý rok. I já chodím pravidelně nakupovat do hypermarketu. Pokud vidím stále stejnou pokladní, která je označena jménem personální agentury a vím, že cena, kterou hypermarkety personálním agenturám za hodinu práce pokladní platí, je cca 60–70 Kč, tak se opravdu zamýšlím, jak to tato personální agentura vlastně dělá. Pokud by byla hodinová mzda dané pokladní 45 Kč (což si ani nedokážu představit), tak by její náklad hodinové mzdy s odvodem činil pro agenturu 60,75 Kč. Při 60-ti korunové fakturaci by na svoji činnost ještě agentura doplácela. Pro mě tedy z dané situace vyplývá, že zde pracovníci pracují po celý rok prostřednictvím dohody o provedení práce a agentura manipuluje s počtem odpracovaných hodin a výší mzdy přidělovaných pracovníků a hypermarket toto tiše podporuje za účelem navýšení svých nemalých zisků.

ČLENOVÉ APPS POSKYTLI V ROCE 2003 ZAMĚSTNÁNÍ CCA 115 000 LIDÍ V ČESKÉ REPUBLICE.

Představujeme

CHEMOPETROL

Akciová společnost CHEMOPETROL je jedním z nejvýznamnějších výrobců petrochemických a agrochemických výrobků v České republice. Sortiment výrobků a složitost používaných výrobních procesů s sebou nesou možnosti vzniku krizových situací či závažných havárií, které by mohly vést k ohrožení osob, životního prostředí a majetku. Vedení společnosti si je těchto rizik vědomo, a proto prevence vzniku krizových situací a závažných havárií a neustálé zlepšování její úrovně patří trvale k nejvyšším prioritám společnosti.

Hlavním úkolem společnosti v této oblasti je soustavné zlepšování úrovně bezpečnosti práce a ochrany zdraví zaměstnanců při dodržování příslušných právních předpisů, s důrazem na:

- bezpečnost a ochranu zdraví zaměstnanců s významným zaměřením na prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání,
- dosažení shody se všemi souvisejícími právními předpisy v oblasti BOZP, kolektivní smlouvou a programy společnosti,
- efektivní a aktivní zapojení všech zaměstnanců do systému řízení BOZP.

Trvalé úsilí o zajištění bezpečnosti práce bylo oceněno v březnu roku 1999 udělením mezinárodně uznávaného titulu „Bezpečný podnik". Chemopetrol znovu obhájil podmínky programu „Bezpečný podnik" 4. dubna 2002. Tímto krokem Český úřad bezpečnosti práce schválil systémový přístup Chemopetrolu k problematice bezpečnosti práce a k havarijní bezpečnosti, který odpovídá evropskému standardu.

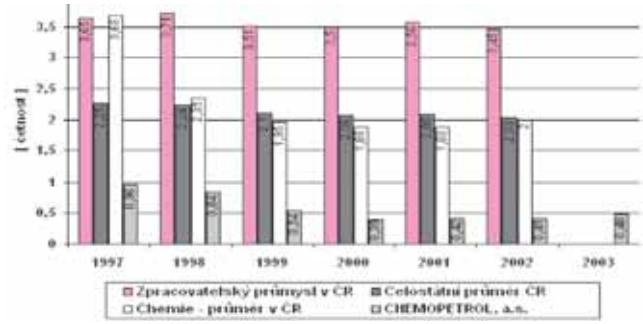
Chemopetrolu rovněž patří prvenství v soutěži bezpečnosti práce mezi podniky Unipetrolu za rok 2003. Při hodnocení se vycházelo ze souboru celostátně uznávaných kritérií, které korespondují se statistikami Evropské unie, a kritérií doplňkových. Vloni bylo ve společnosti Chemopetrol registrováno 13 pracovních úrazů, kdy došlo k pracovní neschopnosti tři a více dnů. Úrazová četnost vyjadřující počet pracovních úrazů na sto zaměstnanců tak dosáhla hranice 0,48 a úrazová frekvence - počet pracovních úrazů na milion odpracovaných hodin - dospěla na hodnotu 2,95. Dalším doplňkovým kritériem užívaným ve skupině Unipetrol je závažnost pracovních úrazů (v Chemopetrolu 0,03), která zohledňuje délku absence způsobené pracovním úrazem.

V tomto roce a v následujících letech se chce Chemopetrol společným úsilím vedení společnosti a všech zaměstnanců zaměřit především na úplnou eliminaci profesních pracovních úrazů, které vznikají v důsledku přímého působení výrobních procesů na pracovníka. Tyto úrazy bývají ve svém důsledku nejzávažnější z hlediska hodnocení jejich dopadu na zdraví zaměstnanců a odstranění jejich následků je společensky velmi nákladné.

V případech ostatních úrazů, zejména těch, které jsou charakteru „pádů na komunikacích", je nejúčinnějším způsobem eliminovat je prostřednictvím trvalé a efektivní motivace a osvětou. Statisticky je však dokázáno, že se nedají zcela a bezezbytku vyloučit.

Ve společnosti Chemopetrol se v současné době připravuje úprava stávajícího motivačního systému v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kromě osvědčených a ověřených metod motivace se plánuje oslovení zaměstnanců nejrizikovější skupiny – hasičů. Od této úpravy si vedení společnosti slibuje snížení počtu pracovních úrazů u této specifické skupiny zaměstnanců, neboť ta se v roce 2003 podílela celou třetinou na počtu všech registrovaných pracovních úrazů.

Porovnání úrazových četností v České republice v letech 1997 - 2003:



RIZIKA ŽEN V OBLASTI BOZP JSOU ČASTO PODCEŇOVÁNA A PŘEHLÍŽENA

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (Bilbao) vydala v lednu 2004 zprávu "Genderové otázky bezpečnosti a zdraví", která zkoumá rozdíly mezi muži a ženami v pracovních úrazech a nemocech z povolání. Hlavním závěrem zprávy je, že tradiční přístup k prevenci může vést k podceňování pracovních rizik žen. Zpráva je k dispozici ke stažení na adrese: *agency.osha.eu.int*

Zahájení programu „Správná praxe ve stavebnictví"

Česká republika se letos poprvé jako plnoprávný člen Evropské unie zúčastní celoroční osvětové kampaně nazvané „Evropský týden BOZP" zaměřené na bezpečnost a ochranu zdraví při práci ve stavebnictví v malých a středních podnicích. Motto pro tuto kampaň zní „Stavíme na bezpečnosti".

Nejdůležitější aktivitou celoevropské kampaně je program „Správná praxe", který byl oficiálně zahájen 5. února 2004. Projekt programu vychází z metodických podkladů Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci a je směrován ke snižování rizik ve stavebnictví, a to formou osvěty, výchovy a vzdělávání.

Vzhledem k tomu, že v oblasti stavebnictví došlo v r. 2002 k 5545 pracovním úrazům s 259 395 dny pracovní neschopnosti (viz *www.bozpinfo.cz*), stane se program „Správná praxe" jedním z důležitých nástrojů prevence.

Významnou motivací k účasti managementu podniků bude nepochybně skutečnost, že nejlepší firma splňující kritéria programu „Správná praxe" bude představena na setkání představitelů EU a Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví v Bilbau ve Španělsku.

Více informací o programu „Správná praxe" a o Evropské agentuře pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci na internetových stránkách *http: //osha.mpsv.cz/ew2004/.*

Křížovka

Letošní změny v DPH budou kompenzovány důchodcům a rodinám s dětmi. Důchodci dostanou v červnu jednorázovou dávku ve výši 1000 Kč, rodinám s dětmi, které mají nárok na přídavek na dítě, bude vyplacena jednorázová dávka 2000 Kč na jedno dítě. Rovněž v červnu dostanou rodiče pečující o malé děti do čtyř let zvýšený rodičovský příspěvek o více než tisícovku: ze současných 2552 korun na 3573 Kč. Podle ministra Zdeňka Škromacha by nikdo neměl mít strach ze změn cen, protože kompenzace plně pokrývají náklady, které rodiny budou mít. Ministr k dopadům změn v DPH dále upřesnil: " Podle našich odhadů bude mít změna DPH… (viz tajenka)."

	Pohádka	1. díl tajenky	Iniciály herce Delona	Anglický titul		Nádoby na sodovku	Bájný český kníže	Vřídek v ústech	Iniciály herce Lipského	Lotyšský šachista		Házet	Přesně	SPZ Kolína	Ženské jméno	Vytesávat	Italský houslař
Saharská antilopa					Email						Model / Vrkoč						
Pravidla					2. díl tajenky / Značka kosmetiky												
Primát			Chňapat / Hopsající žena						Stolní hra / Český herec					Judský král / Bod v judu			
	Povrdech / Kulovitý mikrob			Značka obuvi / Pražský herec						Kurz 1:1 / Spojka					Značka astatu / Zuřivost		
Někdo (knižně)					Značka sodíku / Značka radia			Pozdrav / Plazi			Blouditi / Nádor v kůži						
Nesouhlasy							Potupa / Hrom (nářečně)					Přítel Jerryho / Táta				Kovový prvek	Janinský paša
Mužské jméno						Dámský plášť / Holé							Druh hvězdy / Bulharský bojar				
	Části vozů	Plošná míra / Iluze			Předložka / Znoj				Řecké písmeno / Belgické lázně					Bláto / SPZ Trenčína			
Zkratka světové organizace				Únosce Heleny / Podpis anonyma						Zbytek / Korejská dynastie					Značka niklu / SPZ Třebíče		
3. díl tajenky								4. díl tajenky									Pomůcka: afta, Aim, enantém, nard, Ri
Vyrážka na sliznici								Český shormistr				Aromatická rostlina					

Zneužívání nemocenské musí skončit

Dokončení ze strany 1

Tuto změnu bude stát zaměstnavatelům kompenzovat tím, že jim sníží procentní sazbu při odvodu pojistného. To znamená, že část pojistného, kterou platí firma za zaměstnance na nemocenské pojištění, bude nižší. A to pro všechny zaměstnavatele bez rozdílu.

Pojistné – část pojistného placená zaměstnavatelem na nemocenské pojištění bude snížena nejméně o 1,3 % (na 2 %), což odpovídá očekávaným zvýšeným výdajům zaměstnavatelů z důvodu poskytování náhrady mzdy. Z pojistného na nemocenské pojištění, které bude placeno zaměstnanci a zaměstnavateli, se musí uhradit výdaje na dávky nemocenského pojištění, které bude poskytovat Česká správa sociálního zabezpečení; z pojistného se hradí i výdaje na správu tohoto pojištění.

Nemocenské – bude náležet od 15. kalendářního dne nemoci, a to za kalendářní dny. Bude zaveden systém redukčních pásem pro zápočet výdělku, z něhož bude nemocenské počítáno: příjem bude započítáván z 90 % do částky odpovídající průměrné mzdě v národním hospodářství, ze 60 % v pásmu mezi 1násobkem a 1,5násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství a ze 30 % v pásmu mezi 1,5násobkem a 3násobkem této mzdy. Procentní sazba za pracovní neschopnost do 183. dne bude vyšší (cca 70 %), poté nižší (cca 60 %). Bude zrušeno zvýhodnění při souběžných pracovních poměrech. Nemocenské bude provádět nositel pojištění – ČSSZ (OSSZ). Zároveň se zvažuje, zda bude omezeno zvýhodnění (plná mzda po dobu jednoho měsíce pracovní neschopnosti) pro poslance, soudce, státní zástupce a příslušníky ozbrojených sborů (a zaměstnance ve státní službě).

Nový zákon o nemocenském pojištění přinese podnikům finanční úlevu.

Pro názornost uvádíme pár příkladů zaměstnavatelů, u nichž výše mzdy odpovídá průměrné mzdě, jejichž zaměstnanci jsou „průměrně“ nemocni (průměrné procento pracovní neschopnosti činí 6,77) a sazba pro odvod pojistného na nemocenské pojištění by činila 1,5 %:

Podnik A		Podnik B		Podnik C	
Počet zaměstnanců:	5	Počet zaměstnanců:	20	Počet zaměstnanců:	100
Průměrná mzda:	18 831 Kč	Průměrná mzda:	18 831 Kč	Průměrná mzda:	18 831 Kč
Souhrn všech hrubých platů, ze kterých zaměstnavatel platí pojistné:	1 129 860 Kč	Souhrn všech hrubých platů, ze kterých zaměstnavatel platí pojistné:	4 519 440 Kč	Souhrn všech hrubých platů, ze kterých zaměstnavatel platí pojistné:	22 597 200 Kč
Průměrná nemocnost:	6,77 %	Průměrná nemocnost:	6,77 %	Průměrná nemocnost:	6,77 %
V současné době, kdy je **pojistné 3,30 %** zaměstnavatel zaplatí na odvodu **ročně 37 285 Kč** celkem. Pokud by bylo **pojistné** sníženo na **1,5 %**, zaplatil by zaměstnavatel za 1.-14. den nemoci 14 277 Kč, od 15. dne pak na pojištění a dávkách 16 948 Kč. Celkem **31 225 Kč ročně**. Tedy o 6061 Kč méně než v současné době.		V současné době, kdy je **pojistné 3,30 %** zaměstnavatel zaplatí na odvodu **ročně 149 142 Kč** celkem. Pokud by bylo **pojistné** sníženo na **1,5 %**, zaplatil by zaměstnavatel za 1.-14. den nemoci 57 108 Kč, od 15. dne pak na pojištění a dávkách 67 792 Kč. Celkem **124 899 Kč ročně**. Tedy o 24 242 Kč méně než v současné době.		V současné době, kdy je **pojistné 3,30 %** zaměstnavatel zaplatí na odvodu **ročně 745 708 Kč** celkem. Pokud by bylo **pojistné** sníženo na **1,5 %**, zaplatil by zaměstnavatel za 1.-14. den nemoci 285 538 Kč, od 15. dne pak na pojištění a dávkách 338 958 Kč. Celkem **624 496 Kč ročně**. Tedy o 121 211 Kč méně než v současné době.	

NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - II.

Jihomoravský kraj

Z hlediska rozlohy je Jihomoravský kraj čtvrtým největším krajem (7066 km², tj. 9 % rozlohy ČR). Z geografického hlediska je poloha kraje velmi výhodná. Leží na přirozeném spojení mezi jihem a severem Evropy. Rovněž počtem obyvatel se řadí na čtvrté místo v České republice. V Jihomoravském kraji žije 1 121 tis. obyvatel (578 tis. žen, tj. 51,6 %). Z celkového počtu obyvatel žije ve 47 obcích se statutem města celkem 64 % osob, a podíl městského obyvatelstva tak nedosahuje průměru České republiky.

Dominantní postavení v ekonomice kraje zaujímá zpracovatelský průmysl. Zemědělství má bohatou tradici zejména v jižních okresech kraje (více jak 60 % celkové rozlohy kraje tvoří zemědělská půda). Specializací zemědělské výroby je orientace na ovocnářství a vinohradnictví (v kraji je více jak pětina výměry ovocných sadů a téměř 90 % výměry všech vinic v ČR). K silným stránkám Jihomoravského kraje patří zejména dlouhodobá tradice ve specializovaných oborech zemědělské výroby a zpracovatelství; nadregionální význam řady vysokých škol, dostatečná kapacita středních škol; dostatek kvalifikované pracovní síly a vyšší podíl vysokoškolsky vzdělané populace (podle údajů SLDB 2001 je v kraji dosahován druhý nejvyšší podíl vysokoškolsky vzdělaného obyvatelstva v ČR); výhodná pozice regionu v kontextu tvořící se sítě expresních silničních a železničních komunikací, existence letiště s mezinárodním statutem; existence a další rozvoj průmyslových zón. Naopak jako slabé stránky tohoto kraje je vnímáno další prohloubení negativních trendů ve vývoji průmyslu s negativními dopady na zaměstnanost a rozvoj průmyslových služeb; dlouhodobě přetrvávající nízká rentabilita podnikání v zemědělství; slabá účast zahraničních investorů v okresech s vysokou mírou nezaměstnanosti; trh práce zejména v jižních okresech regionu je nevyvážený a má sezónní charakter, s velkými výkyvy v zaměstnanosti; chybějící expresní silniční spojení s Vídní jako nejbližší metropolí členské země EU.

Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji

Ve všech okresech Jihomoravského kraje došlo v měsíci lednu 2004 k nárůstu míry nezaměstnanosti, která k 31. 1. 2004 činila 12,1 %, ve srovnání s 11,5 % mírou nezaměstnanosti v prosinci 2003 a 11,6 % mírou nezaměstnanosti v lednu předchozího roku. Jihomoravský kraj si udržuje v mezikrajovém srovnání podle míry nezaměstnanosti čtvrtou nejhorší pozici. Pouze okresy Blansko a Brno-venkov vykazují míru nezaměstnanosti nižší, než je průměr za ČR (10,8 %). Nejvyšší nezaměstnanost je v okresech Hodonín a Znojmo, a to shodně 16,2 %. Na konci ledna 2004 evidovaly úřady práce v kraji 69 338 uchazečů o zaměstnání, z toho bylo 33 845 žen (48,8 %). Ve stejném období nabízely úřady práce 3 069 volných pracovních míst. Počet uchazečů o zaměstnání na jedno volné místo v kraji tak činil na konci ledna 22,6 uchazečů, když v České republice to bylo 13,7 uchazečů. Nejhorší poměr počtu uchazečů a VPM vykazoval úřad práce ve Vyškově (52,0).

Nezaměstnanost v Jihomoravském kraji k 29. 2. 2004

okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	z toho	počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezam.	
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS			umístění uchazeči	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci		v %	rozdíl proti min. měsíci
Blansko	5 261	-7	594	918	468	475	375	511	34	10,3	10,0	-
Brno-město	21 897	93	2 082	2 562	1 788	1 695	1 105	966	118	22,7	11,3	0,1
Brno-venkov	7 304	31	864	1 268	732	701	518	377	-48	19,4	9,0	-
Břeclav	7 893	-19	762	1 215	666	685	550	515	186	15,3	12,3	-0,1
Hodonín	12 839	-42	1 423	2 059	866	908	705	567	75	22,6	16,2	-
Vyškov	4 943	58	475	765	482	424	343	128	34	38,6	11,3	0,1
Znojmo	9 248	-67	814	950	655	722	588	473	69	19,6	16,0	-0,2
Jihomoravský kraj	69 385	47	7 014	9 737	5 657	5 610	4 184	3 537	468	19,6	12,1	-

Na vzestupu nezaměstnanosti se v posledním období nejvíce podílel negativní vliv zpomalení hospodářského růstu při pokračující existenci strukturálních problémů trhu práce. V závěru roku se potom stejně jako v letech předchozích přidal vliv sezónních faktorů v zemědělství a v navazujícím zpracovatelském průmyslu, ve stavebnictví, ale také ve službách v souvislosti s cestovním a turistickým ruchem. Hlavní zdroje nezaměstnanosti spatřujeme ale ve výrobní sféře, zejména v racionalizačních opatřeních tradičních velkých zaměstnavatelů. Slabá zahraniční poptávka a posílení kurzu koruny tlačí podniky k vyšší efektivitě, což vede ke snížení tvorby nových pracovních míst. K tomu je nutné připočítat nízké vyplácené mzdy, zejména pro nekvalifikované a pomocné profese, ve srovnání s příliš štědrým a příliš často zneužívaným systémem sociálních dávek a podpor.

Zvláště nepříznivá situace je v jižní části kraje - v okresech Hodonín a Znojmo. Míra nezaměstnanosti řadí tyto okresy mezi deset nejproblematičtějších regionů v ČR. Důvody spočívají v útlumu nebo rušení tradičních podnikatelských subjektů, což není v dostatečné míře kompenzováno rozvojem nových investičních aktivit. Negativně působí i vysoký podíl zemědělské výroby, jejíž objem se rovněž dlouhodobě snižuje.

Aktivní politika zaměstnanosti

Nejvyužívanějším nástrojem aktivní politiky zaměstnanosti jsou dotace a návratné finanční výpomoci zaměstnavatelům při zřizování společensky účelných pracovních míst (SÚPM). Prostřednictvím tohoto nástroje jsou zaměstnavatelé motivováni k zaměstnávání uchazečů o zaměstnání z problémových skupin. Vznikají tak buď zcela nová pracovní místa, nebo jsou tito uchazeči přednostně přijímáni na již existující volná místa. Hlavními partnery úřadů práce při zřizování SÚPM jsou malé a střední firmy, pro které je tato aktivita finančně nejvíce zajímavá. V průběhu roku 2003 bylo vytvořeno v kraji celkem 2247 těchto míst.

Další z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti - veřejně prospěšné práce (VPP) - jsou využívány pro krátkodobé umísťování uchazečů především na práci pro obecní a městské úřady, charitativní organizace a sdružení. Takto umístění uchazeči po uplynutí sjednané doby buď nastoupí k danému zaměstnavateli do trvalého pracovního poměru, nebo se opět vrátí do evidence. V každém případě je však i přechodné zaměstnání po všech stránkách lepší než setrvávání v dlouhodobé nezaměstnanosti. Navíc zaměstnavatelům, kteří VPP vytvářejí, tato aktivita umožňuje uskutečnění i takových záměrů, které by bez spolupráce s úřady práce nemohli realizovat. V průběhu roku 2003 bylo vytvořeno v kraji celkem 1530 těchto míst.

Pracovních příležitostí v chráněných dílnách a na chráněných pracovištích pro občany se změněnou pracovní schopností bylo ke konci roku 2003 celkem 139.

Zaměstnavatelům, kteří přijmou do pracovního poměru absolventy škol a zabezpečí jim získání odborné praxe ve vystudovaném oboru, poskytují úřady práce příspěvek na tzv. absolventská místa. V průběhu roku 2003 bylo vytvořeno v kraji celkem 991 těchto míst

Ke konci roku 2003 činil počet uchazečů v rekvalifikaci celkem 620 osob. Do rekvalifikačních kurzů jsou nejčastěji zařazováni uchazeči se středoškolským vzděláním, kterým je tak umožněno doplnit si nebo rozšířit svoje znalosti a dovednosti. Rekvalifikují se však v podstatě všechny vzdělanostní skupiny uchazečů včetně uchazečů se základním vzděláním, pro které rekvalifikace znamená získání alespoň nějakého profesního vzdělání.

Formou různých nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a pomocí rekvalifikací se uplatnilo v roce 2003 na trhu práce v Jihomoravském kraji celkem 4966 osob.

Prognóza vývoje trhu práce

Ke konci I. pololetí roku 2004 lze očekávat spíše mírný pokles počtu uchazečů i míry nezaměstnanosti, zejména v souvislosti se znovuobnovením sezónních prací v zemědělství, ve stavebnictví a službách. Do konce roku 2004 potom očekáváme opětovný nárůst počtu nezaměstnaných i míry nezaměstnanosti. Vliv na růst nezaměstnanosti bude mít zejména příchod absolventů škol na trh práce, konec sezónních prací, ale i nepříliš uspokojivá situace některých podniků v kraji. Nadále očekáváme prodlužování průměrné délky evidence nezaměstnaných. Současně s tím zůstanou na trhu práce vymezeny věkové, vzdělanostní i profesní skupiny osob, u nichž šance získat práci je velmi malá. K nejvíce ohroženým skupinám uchazečů budou nadále náležet nekvalifikovaní pracovníci, uchazeči v předdůchodovém věku, ženy s malými dětmi a zejména občané se ZPS. I nadále budou na trh práce vstupovat čerství absolventi všech stupňů škol a vzdělání, kteří se svou profesní specializací najdou na trhu práce uplatnění jen velmi těžce. Předpokládáme také další prohlubování rozdílů mezi jednotlivými okresy, a to v neprospěch jižních regionů kraje.

Rok 2004 by mohl pro největší výrobní subjekty v kraji znamenat spíše celkovou stabilizaci počtu pracovníků po již provedených či právě prováděných racionalizačních a úsporných opatřeních. Vzhledem k tomu, že ve městě Brně ani v nejbližším okolí nevznikl v předchozích letech žádný skutečně rozsáhlý a stabilní investiční projekt, nelze očekávat, že by tento úbytek pracovních míst byl dostatečně nahrazován zřizováním nových pracovních příležitostí. Naopak pozitivní očekávání s sebou přináší další ohlášené investice (např. další rozvoj průmyslové zóny Central Trade Park v Modřicích nebo získání nových investorů pro průmyslovou zónu v Brně-Černovicích).

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE BRNO-VENKOV.

Brno

WORLD OF WORK *The magazine of the ILO*

Sociální zabezpečení dostupné pro všechny pracující občany

Mezinárodní úmluva o základních standardech sociálního zabezpečení byla přijata již v roce 1952, ale v současné době je jen každý pátý člověk na světě kryt sociálním zabezpečením. Mezinárodní organizace práce proto zahájila globální kampaň s cílem zajistit, aby jednotlivé státy poskytovaly sociální zabezpečení všem svým občanům.

Sociální zabezpečení lze definovat jako ochranu poskytovanou společností jednotlivcům a domácnostem, která zajišťuje přístup k zdravotní péči a zaručuje zabezpečený příjem v případě stáří, nezaměstnanosti, nemoci, invalidity, pracovního úrazu, mateřství nebo ztráty živitele. Spojené národy považují tuto ochranu za základní lidské právo. Ve skutečnosti má však k němu přístup jen malá část světové populace. Více než polovina světového obyvatelstva nemá vůbec žádnou ochranu a 80 % lidí je sociálním zabezpečením kryto nedostatečně a jen proti některým rizikům. Odhaduje se, že v afrických zemích na jih od Sahary a v jižní Asii má přístup k zabezpečení méně než 10 % obyvatel, a to jen k jeho nejzákladnějším formám.

Kampaň za rozšíření sociálního zabezpečení byla vyhlášena na loňské Mezinárodní konferenci práce. Je třeba ji chápat jako součást úsilí Spojených národů o vymýcení chudoby. Sociální zabezpečení tvoří základní prvek ochranné sítě, která má bránit tomu, aby pracující lidé a jejich rodiny nebyly postiženy chudobou. Systémy sociálního zabezpečení přispívají nejen k bezpečnosti, důstojnosti lidí a k rovnosti a sociální spravedlnosti, ale také k sociální soudržnosti společnosti. Prokázalo se rovněž, že dobře fungující systémy zlepšují ekonomický výkon společnosti a přispívají ke komparativní výhodě na globálních trzích.

Kampaň je založena na zásadách uvedených v mezinárodních standardech, které připouštějí různé přístupy ke krytí obyvatelstva systémy sociálního zabezpečení, protože neexistuje jediný správný model. Každá země by měla vypracovat národní strategii, zaměřit se na ty občany, kteří nejsou kryti stávajícími systémy, a dodržovat zásadu rovnosti pohlaví.

V rozvojových zemích nejsou obvykle sociálním zabezpečením kryti lidé v tzv. neformální ekonomice. I v hospodářsky vyspělých zemích se však zvyšuje počet pracovníků, které stávající systém nepokrývá dostatečně. Jde zejména o ty, kteří mají jen příležitostnou práci, pracují doma, nebo o ty, u nichž je samostatná výdělečná činnost náhražkou zaměstnání. Malé výdělky je vytlačují na okraj společnosti, podpůrné systémy se jim vzdalují, zvláště když stárnou, onemocní nebo jsou zdravotně postiženi.

V strategiích rozvoje se předpokládalo, že postupná industrializace rozvojových zemí povede k zvyšování zaměstnanosti ve formálním sektoru, který je kryt sociálním zabezpečením. Ukázalo se však, že většina mladých lidí v těchto zemích najde uplatnění, nebo spíše možnost přežít, jen v neformálním sektoru a že míra pokrytí sociálním zabezpečením stále klesá.

K určitému pozitivnímu vývoji došlo v zemích se střední úrovní příjmu, kde v posledních letech byly systémy sociálního zabezpečení rozšířeny. Jako příklad je možné uvést Korejskou republiku, kde relativně nedávno zavedený systém pojištění nezaměstnanosti pomohl koncem 90. let překonat prudký růst nezaměstnanosti způsobený finanční krizí. Globální kampaň ILO má pomoci zemím se střední úrovní příjmu, které usilují o dobudování a konsolidaci svých systémů, i rozvojovým zemím při volbě vhodného typu sociálního zabezpečení.

Změny v chemickém průmyslu

Ve zprávě z tripartitního zasedání zástupců chemického průmyslu se uvádí, že v posledních dvou dekádách se počet pracovních míst v chemickém průmyslu ve východní Asii zdvojnásobil, zatímco v ostatních částech světa se pozvolna snižuje.

Světová zaměstnanost v chemickém průmyslu klesla z více než 9 milionů v roce 1994, kdy dosáhla vrcholu, na 7,9 milionu v posledních letech. Naproti tomu východní Asie zaznamenala růst z 2,4 milionu v roce 1980 na 6,1 milionu v roce 1995. V Číně se za posledních 20 let zaměstnanost v tomto odvětví více než zdvojnásobila. V Evropě se naopak zaměstnanost snížila z 1,9 milionu v roce 1992 na 1,2 milionu v roce 1997. K zvlášť velkému poklesu (o 29 až 50 %) dochází zejména v zemích střední a východní Evropy, v Bulharsku, Chorvatsku, Makedonii, Rumunsku, Slovinsku a na Slovensku.

Zaměstnanost v odvětví byla silně ovlivněna fúzemi a akvizicemi, zvyšováním produktivity, likvidací přebytečných kapacit, privatizací a technologickými změnami. V souvislosti s fúzemi a akvizicemi bylo v období mezi zářím 2000 a srpnem 2001 zrušeno 43 000 pracovních míst. Evropský chemický průmysl se přeorientovává na výrobky s vyšší mírou zisku a vyšší produktivitou. V minulé dekádě to umožnilo udržet náklady na pracovní sílu na relativně stabilní úrovni při zvýšení produktivity asi o 50 %. Celosvětově se v odvětví projevuje stárnutí pracovních sil. Ve Spojených státech se průměrný věk zaměstnanců v odvětví zvýšil z 41,3 let v roce 1990 na 45,1 let v roce 2002, v Japonsku vzrostl počet pracovníků ve věku přes 50 let z 12,8 % v roce 1984 na 21,7 % v roce 1994.

Reálná mzda v odvětví v posledních letech rostla s výjimkou zemí střední a východní Evropy. Výdělky jsou ve srovnání s jinými odvětvími nadprůměrné a v posledních 10 letech se zvyšovaly.

Přes devadesát procent organizovaných pracovníků v chemickém průmyslu ve více než 40 hlavních produkčních zemích pracovalo v posledních letech méně než 40 hodin týdně. Delší pracovní dobu mají pracovníci v rozvojových a transformujících se zemích. V roce 2000 dosáhl průměrný počet odpracovaných hodin 2004,8, nejméně v Dánsku (1665 hodin) a nejvíce v Thajsku (2808 hodin). V chemickém průmyslu všude převládá nepřetržitý pracovní režim.

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization - ILO) je mezinárodní organizace, která pracuje na tripartitním principu, což v praxi znamená, že jednotlivé státy v ní mají zástupce státu, zaměstnavatelů a zaměstnanců. Její činnost je zaměřena zejména na zlepšování pracovních a sociálních podmínek. K tomu přijímá úmluvy a doporučení, které schvaluje každoročně konaná Mezinárodní konference práce. Jednotlivé členské země je poté ratifikují a jejich ustanovení jsou povinny plnit. Porušování závazků je sledováno a zveřejňováno. Vysoce kvalifikovaní odborníci pracující pro tuto organizaci sledují vývoj v jednotlivých oblastech světa, provádějí analýzy a navrhují cesty ke zlepšení např. v oblasti bezpečnosti práce, pracovních podmínek, zaměstnanosti, rovnosti pohlaví, k odstranění všech forem diskriminace či dětské práce, v oblasti vzdělávání či na podporu drobného podnikání apod. Vypracovávají rovněž nejrůznější projekty k řešení konkrétní situace v jednotlivých regionech, které pak ILO pomáhá realizovat a financovat. Vedle toho, že ILO publikuje každoročně řadu velmi kvalitních studií zaměřených na nejrůznější témata a zveřejňuje na svých internetových stránkách www.ilo.org přípravné materiály, texty přijatých rozhodnutí a další informační zdroje, vydává i čtvrtletník World of Work, z něhož přejímáme nejzajímavější články a informace.

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2004)

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (ŽM měsíčně) od 1. 10. 2001	*částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:*	děti do 6 let věku 1690 Kč, 6-10 let 1890 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2450 Kč, ostatní občané 2320 Kč
	částka na domácnost:	jednotlivec 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA * od 1. 1. 2004	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:*	6700 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 39,60 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2004	*1. tarifní stupeň:*	39,60 Kč/hod. (6700 Kč/měs.)
	2. tarifní stupeň:	41,30 Kč/hod. (7000 Kč/měs.)
	3. tarifní stupeň:	43,10 Kč/hod. (7300 Kč/měs.)
	4. tarifní stupeň:	45,50 Kč/hod. (7700 Kč/měs.)
	5. tarifní stupeň:	48,40 Kč/hod. (8200 Kč/měs.)
	6. tarifní stupeň:	52,00 Kč/hod. (8800 Kč/měs.)
	7. tarifní stupeň:	56,10 Kč/hod. (9500 Kč/měs.)
	8. tarifní stupeň:	60,80 Kč/hod. (10300 Kč/měs.)
	9. tarifní stupeň:	66,10 Kč/hod. (11200 Kč/měs.)
	10. tarifní stupeň:	72,60 Kč/hod. (12300 Kč/měs.)
	11. tarifní stupeň:	80,30 Kč/hod. (13600 Kč/měs.)
	12. tarifní stupeň:	89,20 Kč/hod. (15100 Kč/měs.)
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2004	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5-12 hod. 58-89 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč
	průměrné ceny PH:	Benzin 91O Speciál 23,90 Kč; benzin 91O Normal 24,20 Kč; Benzin 95O Super 24,30 Kč; benzin 98O Super plus 28,50 Kč; motorová nafta 21,30 Kč
NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu	

PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*	
	u organizace a malé organizace:	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	u zaměstnanců:	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5% na DP a 0,4 % na SPZ
	u OSVČ:	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolné)
	u osob dobrovolně účastných DP:	28 % na DP
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ *	*OSVČ:*	13,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnanci:	4,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnavatel:	9 % z vyměřovacího základu

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*rodičovský příspěvek:*	1,1násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	zaopatřovací příspěvek:	0,67násobek částky ŽM na osobní potřeby oprávněné osoby
	porodné:	1 dítě – 5násobek částky na osobní potřeby tohoto dítěte, 2 děti – 6násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby, 3 a více dětí – 10násobek úhrnu částek na jejich osobní potřeby
	pohřebné:	5000 Kč
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	*průměr za rok* 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, únor 2004: 10,9 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 29. 2. 2004	*celkem:*	570 787 osob
	z toho:	279 897 žen
		74 144 občanů se změněnou pracovní schopností
		53 974 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 29. 2. 2004	*celkem za ČR:*	43 917
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 29. 2. 2004:*	13,0

PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem *1)*	*leden 2004:* 7229 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (za 1. pol. 2003 ČR celkem)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	533	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	13 481	
	smrtelné úrazy:	87	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*za 1. pol. 2003:* 40 310		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** vyplacené v roce 2003 v tis. Kč	*celkem:*	34 306 558	
	v tom:	*nemocenské*	29 523 314
		podpora při ošetřování člena rodiny	1 003 961
		peněžitá pomoc v mateřství	3 773 687
		vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	5596
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS), nepodnikatelská sféra (NS)	2001: celkem NH 14 642 Kč, PS 15 008 Kč, NS 13 162 Kč		
	2002: celkem NH 15 707 Kč, PS 16 016 Kč, NS 14 476 Kč		
	za 3. Q. 2003: celkem NH 16 522 Kč, PS 16 755 Kč, NS 15 719 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** za 1. - 3. čtvrtletí 2003		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	40 085	5,3
	rozvody	24 656	3,2
	živě narození	71 808	9,4
	zemřelí	82 945	10,9
	celkový přírůstek	15 693	2,1
	střední stav obyvat.	10 205 723	x

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV
*** pramen ČSÚ
**** ČSSZ
1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

● Měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962 ● vydává MPSV ve vydavatelství Strategic Consulting, s.r.o. v Praze, IČ 25792920 ●
● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● redakční rada: Ing. Zdeněk Škromach (předseda), Mgr. Vladimír Hrubý (výkonný místopředseda), Mgr. Helena Lisá (tajemnice), Jiří Kratochvil, Jiří Janata, Ing. Alena Nohejlová, Ing. Petr Víšek, Ing. Eva Holánová, JUDr. Vladimír Voříšek, Ing. Marta Ženíšková, PhDr. Václav Kužel, Mgr. Blanka Štětková, JUDr. Eva Rážová, JUDr. Jaroslav Jakubka, Mgr. Ivana Kroftová, Mgr. Martina Tóthová ● DTP: Pavel Huml
● adresa vydavatele: Na Poříčí 8, 110 00 Praha 1, tel.: 224 816 821, fax.: 224 816 818, e-mail: prace@consultants.cz ● tiskne VLTAVA-LABE-PRESS, a.s. ● Internetová podoba měsíčníku na: www.noviny-mpsv.cz ●