



ČESKO PROPOJENO S EURES

Jako první z přístupujících zemí jsme propojeni s Evropskými službami zaměstnanosti

čtěte na straně 2



PŘEDSTAVUJEME

Tentokrát ÚSP pro tělesně postiženou mládež ve Zbúchu

čtěte na straně 6



ABSOLVENTI NA TRHU PRÁCE

Jak řešit problematiku jejich zaměstnávání

čtěte na straně 7

Z kojeneckých ústavů přechází do dětských domovů jen minimum dětí

Děti v ústavech nezadržujeme

Poslední dobou bylo spácháno několik závažných trestných činů, které měly na svědomí nezletilé „dětí“. Tím se zvýšil nebyvale zájem médií a veřejnosti o tuto problematiku.

Ovšem soudě pouze podle informací z médií, člověk by musel nabýt následujícího dojmu: v České republice vyrůstá řada dětí v ústavech, ve kterých jsou už od narození. Přitom by mohly být umístěny do náhradních rodin, ale protože stát (mysleno především Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR) je velice rigidní a úředníci a úřednice líní, děti v ústavech zůstávají, což je příčinou jejich pozdějšího páchní zločinů. Argumentem, který toto tvrzení podporuje, je fakt, že celkový počet dětí v ústavech se od začátku devadesátých let prakticky nemění, číslo zůstává konstantní i přesto, že porodnost se snižuje.

Jenomže takhle jednoduché to není a je třeba se podívat podrobně na to, co se vlastně za tím na první pohled neměnným číslem skrývá. Tak především děti v kojeneckých ústavech: celkový počet dětí v kojeneckých ústavech, který se uvádí (1905 dětí



FOTO: EUROPAEUM/INT

v roce 2003), jsou děti, které těmito ústavu projdou během jednoho roku. To ale v žádném případě neznamená, že v nich zůstávají: téměř žádné totiž nezůstane v „kolečáku“ déle než jeden rok. Kolem 49 % z nich se vrací

do původní biologické rodiny, zbylé putují do rodin náhradních. Mizivé procento tvoří děti těžce postižené, o které náhradní rodiče projevují zájem jen zřídka. Tyto děti pak putují do ústavů pro tělesně či mentálně posti-

žen. Pouze kolem 8 % dětí přijatých do kojeneckých ústavů putuje do dětských domovů.

Jak je zřejmé z výše uvedené informace, jen minimum dětí, které jsou starší než tři roky a jsou v dětských domovech, se dostaly do této instituce tak, že přešly z kojeneckého ústavu. Většina dětí se do domova dostala až ve starším věku, protože jejich stávající rodinné prostředí ohrožovalo jejich zdravý vývoj do té míry, že příslušný orgán sociálně-právní ochrany dětí navrhl (a soud posléze rozhodl), že je pro ně lepší umístění v dětském domově. Počet těchto dětí je více méně konstantní, svůj vliv hraje rostoucí násilí a problémy v celé společnosti.

Tyto děti už jsou většinou na osvojení příliš staré a také často nebyvají tzv. „právně volné“, což znamená, že biologičtí rodiče si na ně stále dělají nárok. Pokud je to možné, je snaha tyto děti umístit alespoň do rodin pěstounských. Je samozřejmě otázkou každého individuálního případu posoudit, zda biologičtí rodiče skutečně projevují takzvaný „opravdový zájem“ a také kde a do jaké míry má být dána přednost rodičům před zájmy dítěte.

Pokračování na straně 3

Slovo ministra

Nová pracovní místa a odpovědnost regionů



V poslední době se začalo hodně mluvit o odpovědnosti za úroveň zaměstnanosti v České republice. Rada nelogických výhrad zazněla proti spolumožnosti krajů. Přitom pravidla Evropské komise pro národní pomoc hovoří zcela jasně. Není to jen vláda, ale u nás především krajské samo-správné orgány, kdo se v současnosti se zaměstnavateli a sociálními partnery musí ve svém regionu zabývat podporou

in v e s t i c
a vytvářením pracovních příležitostí. To znamená, že i krajské hejtmani by měli vědět, že je i jejich povinností systematická podpora rozšíření a modernizace činnosti podnikatelů v jejich kraji včetně poskytování nových firem, aby se tam usídlily. Když si to začali uvědomovat na Ústecku, proč by to nemohli pochopit i například na Ostravsku. Právě to jsou regiony s největší mírou nezaměstnanosti. Právě tam potřebujeme nové investory.

Vláda proto novelizovala nařízení o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek. Pokud zaměstnavatel zřídí nové pracovní místo v oblasti, ve které je míra nezaměstnanosti nejméně o 50 % vyšší, než je průměrná míra nezaměstnanosti v ČR, poskytne mu Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR podporu na toto pracovní místo ve výši 200 000 Kč. Další 50 tisíc korun dostane zaměstnavatel o případě, že na tomto pracovním místě zaměstná na déle než jeden rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl v evidenci déle než 6 měsíců. Zřídí-li zaměstnavatel pracovní místo v oblasti, ve které je průměrná míra nezaměstnanosti nejméně o 25 % vyšší, než je průměrná míra v ČR, dostane příspěvek ve výši 100 tisíc korun. Pokud na toto pracovní místo přijme na déle než jeden rok osobu se zdravotním postižením nebo uchazeče o zaměstnání, který byl v evidenci déle než 3 měsíce, bude příspěvek vyšší o dalších 25 tisíc korun.

Vláda je tedy rozhodnuta usilovat všemi dostupnými prostředky o systematickou a dlouhodobou opatření v oblasti zaměstnanosti. Je však zapotřebí spolupráce krajů. Díky vládě bylo v Moravskoslezském kraji připraveno 12 průmyslových zón, které jsou vhodné pro realizaci středních a velkých investičních záměrů. Angažovanost krajů je však stále nedostatečná. Kraje musí sehnat i určitou koordinující a usměrňující úlohu také při rozpracování Národního akčního plánu zaměstnanosti, zejména v oblasti malého a středního podnikání. Dnes se nabízí i pomoc na základě Evropského sociálního fondu.

Posílení aktivní politiky zaměstnanosti je jedním z cílů tzv. Operačního programu rozvoj lidských zdrojů. Výzvu pro předkládání projektů zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí 30. dubna 2004. Na realizaci projektu v rámci tohoto opatření bylo vyčleněno celkem 13,5 mil. EUR (10 milionů z prostředků Phare a 3,5 milionů z českých zdrojů). V rámci této výzvy bylo v termínu předloženo 192 žádostí o grant. V současné době bylo ukončeno vyhodnocování došlých žádostí. Hodnotící komise doporučila k financování celkem 115 projektů. Nyní musí tento seznam ještě schválit Zastoupení Evropské komise v ČR a následně bude probíhat uzavírání kontraktů s jednotlivými předkladateli.

Takže není pravda, že by vláda a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR nedělaly nic pro zvýšení zaměstnanosti. Ti, kteří z krajů neprávem kritizují vládu za nečinnost, by měli také sami ukázat, co pro zvýšení pracovních příležitostí v jejich regionu dokážou udělat.

Ing. Zdeněk Skramach

1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí

Mládež je k pracovním rizikům vnímavější

Součástí projektu, které proběhly v rámci Evropského týdne bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (18.-22. října), byla i výtvarná a literární soutěž. Žáci a studenti dostali možnost ukázat, jak dalece vnímají rizika úrazů při práci, prevenci bezpečnosti a ochranu zdraví. Záští nad soutěží převzal 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Skramach. Na organizaci soutěže se podíleli mimo jiné i pedagogové. Pres jejich tvrzení, že záležitost bezpečnosti a ochrany zdraví při práci nejsou příliš považovány za součást organizace práce, a proto se ani nejmladším věkovým kategoriím nedají přiblížit tuto problematiku v praxi, uznávají, že mládež všeobecně více vnímá rizika během pracovních úkonů než lidé starší.

Do soutěže se přihlásilo téměř 80 mladých autorů. V kategorii žáci základních škol vyhrála kresba sedmiletého Matěje Rezka s názvem „Lepší dobrá přilbicka než na hlavě chlívčka“.

FOTO: ARCHIV MFSV

Vítězná kresba Matěje Rezka



Martin Kovář mezi deseti nejlepšími sportovci

Během našeho povídání na půdě Ministerstva práce a sociálních věcí ČR přijal Martin Kovář několik gratulací k jeho úspěchům na paralympiádě. Není divu. Na letošních XII. letních paralympijských hrách získal tři tituly a navíc ve všech třech individuálních kralupyjských závodech zvítězil v nových světových rekordech. Nedávno se dozvěděl, že byl nominován mezi deset nejlepších sportovců republiky.

Asi už jste absolvoval spoustu rozhovorů na téma plavání. Co ale Martina Kováře baví kromě sportu?

„Momentálně po Aténách mě dost baví nicnedělaní. Profesionálně mě baví především práce v neziskovém sektoru, kterou dělám už přes deset let. Neziskový sektor má svoje zákonitosti a pravidla. Já měl možnost nahlédnout do této problematiky z obou stran - jak z pohledu úředníka, tak ze strany neziskového sektoru - a myslím si, že tuto oblast mám poměrně dobře zmapovanou.“

Na činnosti kterých neziskových organizací a sdružení se aktivně podílíte?

„Nadace Eurotel, Nadace ČEZ - Duhová energie, Nadace Charty 77, Kontakt bB, další aktivity

typu Konta Bariéry... Je toho hodně. Tam chodím a pracuji velmi rád, pokud mají zájem a mám jim co nabídnout.“

Taky bych chtěl zmínit projekt „Vyrovnání šancí“. To je projekt, který se snaží pomoci moderních informačních technologií eliminovat některé handicap. Vybavujeme školy, kde se vzdělávají děti se senzoryckými nebo motorickými vadami, za přispění sponzorů speciálními vzdělávacími pomůckami.“

Jste externím poradcem ministra práce a sociálních věcí. Jak jste se k této práci dostal?

„Ještě za ministra Vodičky jsem byl



FOTO: ARCHIV MFSV

členem Vládního výboru pro zdravotně postižené a jednou jsme si s ministrem, korvetním kapitánem v letadle povídali o koncepci sociálních věcí apod. Já jsem měl na některé věci odlišný názor.“

Pokračování na straně 2

Ministerstvo práce a sociálních věcí se nechalo inspirovat našimi západními sousedy

Situace neúplných rodin se musí zlepšit

Problematika neplnění výživových povinností na nezletilé děti je velice závažná. Pro neúplné rodiny samotvitele/samotvitele je výživné od druhého rodiče podstatnou součástí příjmu. Tyto rodiny totiž většinou žijí z naprosto minimálních prostředků a nemají téměř žádné úspory.

Pokud se jejich situace ještě nějakým způsobem zhorší, např. osamělý rodič ztratí zaměstnání či onemocní (nebo onemocní dítě), dostávají se na hranici chudoby. Přestože je neplnění výživových povinností trestným činem, mnoho samotvitele/samotvitele se výživného vyměřeného soudem nedomůže nebo domůže až s obrovským zpožděním, což v praxi znamená, že potřeby dítěte nejsou zajištěny. Stávající právní úprava výživových povinností nezabezpečuje, a to především v oblasti vykonatelnosti, v dostatečné míře její plnění - v praxi zejména ze strany rodiče, který nemá dítě v osobní péči.

V současné době u nás existuje příspěvek na výživu. Jedná se o sociální dávku, která je vázána na posouzení sociální potřebnosti celé rodiny s nezaopatřeným dítětem, jemuž stát pouze dorovnává příspěvek do výše životního minima. Taková částka ale nestačí k zabezpečení dostatečného rozvoje dítěte a zamezení nepříznivých důsledků strádání rodiny na výchovný proces. Zároveň je nutné si uvědomit, že osoba pečující o dítě je zne-



FOTO: ARCHIV REDAKCE

výhodněna na trhu práce. To se odráží na reálných možnostech uspokojit vlastními příjmy potřeby dítěte i potřeby své. Prodlení způsobené zdlouhavým vymáháním nezaplaceného výživného v rámci občanského soudního řízení má negativní dopad z hlediska možných následků pro harmonický rozvoj osobnosti dítěte.

Ministerstvo práce a sociálních věcí proto shromažďuje podklady k návrhu právní úpravy, která by výše popsanou situaci pomohla řešit. Podstatou návrhu je, že stát pomůže tomu rodiči, který má nezaopatřené dítě ve vlastní péči a jehož bývalý partner neplní výživovou povinnost. Současně bude nutné vymezit účinné nástroje, jejichž prostřednictvím bude možné na takové osobě vymoci pohledávky na výživné. MPSV se inspirovalo zákonem Spolkové republiky Německo, kde za určitých stanovených podmínek vzniká dítěti nárok na výplatu výživného prostřednictvím státu (náhrada výživného je hrazena částečně z centrálního rozpočtu a částečně z rozpočtu příslušné spolkové země). Při vytváření podrobné úpravy je ovšem nutné zohlednit řadu aspektů, například stanovit určité omezení poskytované náhrady za výživné a určit dobu, po kterou by náhrada za výživné byla vyplácena.

Jako první z přístupujících zemí do EU jsme součástí EURES

Česko propojeno s EURES

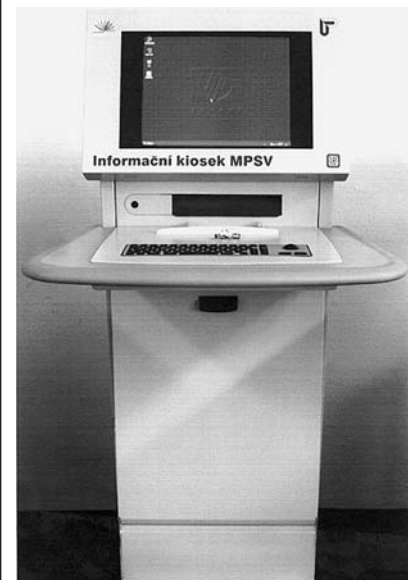
Informační systém EURES (European Employment Services - Evropské služby zaměstnanosti) zahájil svou činnost v roce 1993. Jedná se o systém/sít spolupráce mezi službami zaměstnanosti členských států, jejich partnery a Evropskou komisí.

Posláním informační sítě EURES je výměna informací o poplávce a nabídce na trhu práce, o situaci a vývojových tendencích na tomto trhu i o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých členských státech EU. Cílem systému EURES je podporovat mobilitu pracovní síly na evropském trhu práce prostřednictvím služeb nabízených zaměstnancům, zaměstnavatelům i ostatním občanům, kteří hodlají využít princip volného pohybu pracovníků uvnitř Evropské unie.

Dne 1. května 2004 se stala Česká republika členem Evropské unie. Tato skutečnost znamená pro občany ČR mimo jiné i možnost využívat výhod systému EURES. V České republice pracují EURES poradci na pověřených úřadech práce, na okresních úřadech práce působí kontaktní osoby EURES.

Česká republika je jako první z přístupujících zemí plně propojena s EURES. Do centra EURES je propojen centrální systém Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. V praxi to znamená, že občan najde na evropském portálu pracovní mobility - <http://europa.eu.int/eures>, <http://portal.mpsv.cz/eures> - pracovní nabídky i úřady práce v ČR a podle zvolených kritérií si tak může vybrat pracovní nabídku, která mu nejlépe vyhovuje. Do budoucna by se měl zjednodušit přístup zaměstnavatelů pro zadávání volných míst a umožnit i agenturám práce uveřejňovat zde svou nabídku.

Na všech úřadech práce jsou veřejně přístupné samoobslužné informační kiosky a počítače, na kterých jsou webové stránky EURES přístupné.



Úřady práce budou během letošního roku vybaveny těmito novými moderními informačními kiosky, ze kterých je možné navštívit i webové stránky EURES

FOTO: ARCHIV MPSV

Zaměstnávání studentů přes agentury práce



FOTO: EUROPA.EU.INT

V souvislosti s novým zákonem o zaměstnanosti a jeho doprovodným zákonem, který upravil 54 dalších zákonů, se začínají množit dotazy ohledně zaměstnávání studentů.

Podstatou zaměstnávání studentů přes agentury práce je podmínka, že pracovní právní vztah, který dotyčný s agenturou uzavře, musí zakládat účast na sociálním pojištění. Pro každou z těchto forem jsou stanoveny určité podmínky a studenti si mohou sjednat individuálně i podmínky další - např. minimální rozsah pracovní doby, flexibilní formy zaměstnávání, práci doma, příležitostné nebo nepravděpodobné zaměstnání, jiný rozvrh pracovní doby apod. Všechny tyto údaje by měly být uvedeny v pracovní smlouvě.

Dohoda o pracovní činnosti

Jedním z možných pracovních vztahů, který mohou studenti s agenturami uzavírat, je dohoda o pracovní činnosti. Ta může být uzavřena maximálně na polovinu stanovené týdenní pracovní doby (20 hodin týdně). Na základě této dohody může student pracovat nepravidelně a nerovnoměrně, např. jeden týden 10 hodin, druhý týden 15 hodin apod. Za období, na které byla tato dohoda sjednána, nesmí však být počet odpracovaných (nikoli sjednaných) hodin vyšší než 20 hodin týdně. Dohoda o pracovní činnosti zakládá účast na sociálním (důchodovém a nemocenském) pojištění a započítává se jako doba odpracovaná pro důchodové účely i pro splnění podmínek výplaty podpory v nezaměstnanosti.

Dohoda o provedení práce

Dalším „pracovním poměrem“, který studenti velmi často uzavírají, je dohoda o provedení práce. Tu může student uzavřít (i ústně) se zaměstnavatelem na maximálně 100 hodin v jednom kalendářním roce. I v této dohodě se uplatní flexibilní formy zaměstnávání, které studentům plně vyhovují. Dohoda o provedení práce ale nezakládá účast na sociálním pojištění. Cílem nového zákona o zaměstnanosti je především zajistit lidem, kterým agentury práci zprostředkovávají nebo které přímo zaměstnávají a „zapřítčují“ je firmám, takové pracovní a mzdové podmínky, jaké mají stálí zaměstnanci těchto podniků. Dalším je důvodem je fakt, že od 1. 10. 2004 se absolutně pro účely přiznání podpory v nezaměstnanosti nezapočítává doba studia. Aby mohli tuto dávku pobírat, musí splňovat základní podmínku jako všichni ostatní uchazeči o zaměstnání - odpracovat v posledních třech letech minimálně dvanáct měsíců. Do této doby se jim budou započítávat veškeré brigády během studia, které zakládaly účast na sociálním pojištění. Podmínka uzavření pracovního právního vztahu, který zakládá účast na sociálním pojištění, neplatí, pokud si student najde brigádu sám a uzavře smlouvu či dohodu přímo se zaměstnavatelem. V tomto případě studenti mohou být zaměstnáváni i na základě dohody o provedení práce.

Martin Kovář mezi deseti nejlepšími sportovci

Dokončení ze strany 1

Především jsem zastával názor, že by se v jednotlivých dávkách i systémech mělo více individualizovat, víc diferencovat, že by se měl sledovat člověk, jeho osud. Ministr Vodička mi říkal: „Víte, takhle u piva umí kecat každé, pojďte si to zkusit.“ A tak jsem to zkusil. A neúspěšně, protože to by už dávno nějaká sociální legislativa platila a „neřikovala“ by se např. sto osmdesát dvojka (vyhláška MPSV č. 182/1991 Sb., pozn. red.).“

Sledujete diskuzi o připravovaném zákonu o sociálních službách?

„Už jen z povzdálí. Ale je zajímavé, že za tu dobu, co jsem na ministerstvu a objevilo se několik koncepcí na zkvalitnění sociálních služeb, se vše vrací ke koncepci, kterou jsem na začátku svého působení na ministerstvu spoluprosazoval. Tedy vytvořit zde určité tržní prostředí, aby ten, komu je finanční příspěvek přiznán, měl možnost si vybrat z portfolia nabízených sociálních služeb.“

Vratně se k vašemu úspěchu na paralympiádě. Váš výkon musel být pro spoustu handicapovaných obrovskou výzvou. Jaké jsou ohlasy? Určitě dostáváte od tělesně postižených dopisy plné uznání.

„I od „zdravých“, představte si to... Bylo pro mě překvapující, když v jedné pražské nejméně vinárně za mnou přišel pro mě do té doby neznámý člověk, poklepal mi na ramena a zeptal se, jestli mi může pogratulovat. Teď chci ale poznamenat, že si nijak nehořím v pocitu slavného. Je ale vidět, že mediální prezentace paralympiády má nějakou odezvu, a to je dobře.“

Nedávno jsem se dokonce dozvěděl, že jsem byl navržen do desítky nejlepších sportovců. Dříve by asi nebylo možné, aby se paralympionikovi dostalo takového uznání. Těší mě to.“

Letošní paralympiáda měla větší mediální kampaň než před 4 lety...

„Já si myslím, že ne. Spíš se zlepšil mediální obraz lidí s handicapem. Dříve se o handicapovaných psalo „polobulvárně“ ve smyslu „Co se vám to, chudáčku, stalo?“ nebo „Zvítězili nad sebou, teď jedou zvítězit do Atén.“ Takto



Takhle si Martin Kovář doplaval pro tři zlaté medaile FOTO: ARCHIV M. KOVÁŘE

vý typ článků byl už nahrazen buď profesionální sportovní reportáží, nebo rozhovory, které mají nějakou souvislost a odívodnění.

Do Atén se přijel odvírat i premiér Gross a ministr Škromach. Jak jste návštěvu vnímali?

(17)

„Měli jsme z toho trochu strach. Někteří z nás byli pamětníky toho, jak si před osmi lety v Atlantě dělal reklamu na paralympiádu jeden americký politik a jak jsme z toho byli znechuceni, protože všechno bylo do detailu vykalkulované. Premiér Gross i ministr Škromach se ale pohybovali naprosto normálně a přirozeně po sportovních i zákulisí, bez nějaké křeče... Někdy to bylo i zábavné. Například když nás navštívil nečekaně premiér na pokoji a my mu s Machalou vysvětlovali, proč tam máme takový bordel, že je to účelné...“

Do Pekingu za čtyři roky se už nechystáte. Jaké máte teď nové cíle?

„Především být zdravý. Už od Atén mám nějaké zdravotní problémy, takže bych to rád doléčil. Mám před sebou také několik pracovních cílů. Například vytvořit určitou systematizaci ve sportu handicapovaných, v jeho financování, pomoci s privatizací

Českého Telecomu... V osobním životě pak více cestovat, chodit na ryby...“

Pro spoustu lidí jste se stal vzorem, piš vám, vyjadřují vám svoje sympatie a obdiv. Co byste jim chtěl vzkázat?

„Mně vždycky zatrne, když si uvědomím, že by někdo ve mně mohl snad vidět svůj vzor. Když se proberu svými špatnými stránkami, říkám si, že napodobovat mě by nebylo asi to správné.“

Co jim vzkázat? Předně chci všem moc poděkovat za vyjádřenou podporu, protože nám na paralympiádě pomáhala.

Sport může být zábavná záležitost, jak strávit volný čas. Pomáhá překlenout dobu, kdy by se člověk jinak ulitoval k smrti. My si říkáme, že plavat nebo házet diskem umí každý, ale házet diskem polochromou rukou nebo plavat bez nohou je hodno jen nás - správných borců.“

(17)

Děti v ústavech nezadržujeme

Dokončení ze strany 1

V praxi to znamená posuzovat, zda občasná návštěva rodiče v domově je skutečně omím opravdovým zájmem, kvůli kterému není možné dítě umístit do náhradní rodiny. Takové případy ale nemohou ministerští úředníci nijak ovlivnit, protože posuzování opravdového zájmu o děti přísluší pouze soudům. Jediné, co je v moci našeho ministerstva, je zjistit, jak jsou takové případy posuzovány, s jakými výsledky a jak dlouho soudům trvá v nich rozhodnout.



Mgr. Michaela Marksová-Tominová

nou náhradní rodinu hledat nelze.

V žádném případě tedy neplatí, že by zlí ministerští úředníci bránili opuštěným dětem dostat se do náhradních rodin a že většina těchto dětí, které celý život strávily v ústavech, potom páchá trestné činy. Nejdůležitější funkcí zůstává a vždy bude zůstávat rodina a ústavy jsou tu pouze pro ty případy, kdy rodina selže a jiné řešení nelze v daném čase nalézt. Zájem nás všech samozřejmě zůstává, aby děti v ústavech bylo co nejméně.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ-TOMINOVÁ
POVĚŘENÁ ZASTUPOVÁNÍM ŘEDITELE
ODBORU RODINNÉ POLITIKY A SOCIÁLNÍ PRÁCE

Velký počet dětí je umístěn v ústavech výchovných, kam se dostanou tehdy, když jejich problémy přesáhnou určitou hranici a původní rodina není schopná je zvládnout (což většinou znamená, že spáchaly trestný čin). U těchto dětí samozřejmě žád-

Podpora pro vědu a výzkum



Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) poskytuje v rámci účelové podpory prostředky na dva odlišné typy projektů.

Prvním z nich jsou projekty určené pro potřebu státu. Jedná se o projekty výzkumu v resortu MPSV, které jsou v současnosti řešeny v rámci resortního programu pod názvem „Výzkum pro státní správu v oblasti sociální politiky, zaměstnanosti a bezpečnosti práce“. V letošním roce je v tomto programu celkem 21 projektů.

Druhou skupinou jsou projekty v rámci Národního programu výzkumu, který vláda schválila 28. dubna 2003. Na základě vládního usnesení kabinetu uložil příslušným poskytovatelům zahájit od roku 2004 řešení jednotlivých programů. Poskytovatelem a garantem tematického programu č. 5 s názvem „Moderní společnost a její proměny“ je MPSV.

V rámci zmíněného programu byly v letošním roce postupně vypsané dvě veřejné soutěže. První

proběhla začátkem roku 2004 a požadavky zadání splnilo celkem 30 předložených projektů. Z nich pak komise vybrala 15 projektů, na které MPSV přidělilo účelové podpory. Jedná se o tři až pětileté projekty. MPSV má na projekty přijaté v prvním kole k dispozici celkem 131 milionů korun.

Příjemci dotací jsou z poloviny vysoké školy a z poloviny pak výzkumné ústavy nebo soukromé instituce.

Zájem vysokých škol je pochopitelný, protože výzkumná činnost znamená i určitý způsob financování jejich činnosti. Dvěma projekty jsou zastoupeny Masarykova univerzita v Brně (Filozofická fakulta a Fakulta sociálních studií) a Karlova univerzita v Praze (Právnická fakulta a Fakulta sociálních věd).

Do druhého běhu veřejné soutěže, jehož hodnocení probíhá, bylo z 50 doslých projektů vybráno 40 návrhů.

OSVČ s vedlejší činností budou vykazovat skutečné příjmy

U lidí, kteří si na živnostenský list pouze přivydělávají (jejich samostatná výdělečná činnost je vedlejší), budou brát úřady pro účely stanovení nároku a výše sociálních dávek v potaz jejich skutečný příjem. U osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost jako hlavní, zůstane platná minimální částka těchto příjmů ve výši 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství. Umožní to novely zákonů o státní sociální pomoci a sociální potřebnosti, které schválila vláda.

Praxe ukázala, že zavedení principu fiktivního příjmu je opodstatněný, ale nebere v úvahu některé specifické situace, kdy příjem z podnikání nebo jiné samostatné výdělečné činnosti je pro občana příjmem doplňkovým a nepředstavuje hlavní zdroj příjmu. Ministerstvo práce a sociálních věcí proto vypracovalo novelu zákona, na základě které budou úřady práce a pověřené obecní úřady rozlišovat, zda je samostatná výdělečná činnost žadatele hlavní nebo vedlejší. Tento postup bude spravedlivější - při stanovení nároku a výše dávek státní sociální podpory a při zjišťování sociální potřebnosti se bude vycházet ze skutečné situace rodiny.

Vzhledem k tomu, že se jedná o právní úpravu,



kteřá by měla začít platit co nejdříve, navrhuje se účinnost dnem jejího vyhlášení. Před tím musí novely schválit Parlament ČR a podepsat prezident.

Zákaz diskriminace není úchylnka



Mgr. Vladimír Hrubý

Podle novely zákoníku práce je jakákoliv diskriminace v pracovních vztazích zakázána. Začíná to už při přijímání pohovorů, kdy někteří zaměstnavatelé mají tendenci klást uchazeči nebo uchazečce o zaměstnání neopodstatněné, dotěrné, někdy až úchylné otázky. Je zarážející, když někteří „odborníci“ považují naopak zákaz diskriminačních otázek za úchylnku a varují, že takový zákaz diskriminaci zvýší. Vždyť přece není důvod, aby se ptal například vedoucí prodejny budoucí prodáváčky, jestli věří v Boha, ředitel školy budoucí nastupující uč-

telky, zda je vegetariánka, šéf dopravního podniku, jestli nový řidič autobusu není homosexuál, nebo ředitel nějakého podniku, kolik dětí má nová účetní, o kolik let je starší její manžel a zda má hodnou tchyni. Zaměstnavatel by měl pokládat při přijímání pohovorů pouze logické, nikoliv úchylné dotazy.

V pracovních vztazích je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů. Diskriminace z důvodu těhotenství nebo mateřství se považuje za diskriminaci z důvodu pohlaví. Za diskriminaci se považuje i jednání zahrnující podněcování, navádění nebo vyvolávání nátlaku směřujícího k diskriminaci. Za diskriminaci však nelze

považovat případy, kdy rozdílné zacházení s jednotlivými zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání je dáno objektivními důvody. Takové důvody spočívají například v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, nebo jde o důvody pro výkon této práce nezbytné. Typickým případem je například povolání baletky, kde lze jen těžko odvodnit, že roli labutě v Labutím jezeře může ztvárnit muž. Oproti tomu je rozhodně diskriminující požadovat, aby roli labutě tančila pouze svobodná nebo bezdětná žena. Na druhou stranu za diskriminaci se rovněž nepovažuje, když například ředitelka školy přijme do učitelského sboru muže, protože na její škole působí samé učitelky, není tam přiměřeně rovnoprávně zastoupeni muži a žen. Takový přístup však nesmí mít přednost před kvalitou uchazeče nebo uchazečky.

Zákaz diskriminace není úchylnka. Zaměstnavatelé si prostě musí zvyknout, že je mají zajímat jen profesní kvalita a že do soukromí jejich zaměstnanců jim nic není.

Mgr. VLADIMÍR HRUBÝ
VEDOUČÍ TISKOVÉHO ODDĚLENÍ MPSV

Poradna

Dohoda o pracovní činnosti

Moje dcera má podepsanou smlouvu o dohodě o pracovní činnosti. Má nárok na dovolenou a na nemocenskou?

Dohoda o pracovní činnosti (DPC) zakládá účast na nemocenském pojištění v těch kalendářních měsících, ve kterých byl zúčtován započítatelný příjem alespoň 400 Kč. Jestliže je vaše dcera účastna nemocenského pojištění, náleží jí nemocenská, byla-li uznána pracovníčeskou v době trvání tohoto vztahu či po jeho skončení v době ochranné lhůty (ta činí 42 dnů od skončení pracovního vztahu, pokud účast na nemocenském pojištění trvá alespoň tuto dobu).

Nárok na dovolenou u DPC není, pokud není tato pasáž uvedena ve smlouvě.

Zápočtové listy

Musím při nástupu do nového zaměstnání předložit „zápočtový list“? Bývalý zaměstnavatel zkrachoval a nedal mi ho. Co mám dělat?

Obecně podle ustanovení § 60 zákoníku práce platí, že při každém skončení každého pracovního poměru je zaměstnavatel povinen vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání a uvést v něm náležitosti uvedené v § 3 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony (tzv. zápočtový list). Zaměstnanec se může domáhat splnění této povinnosti bývalého

zaměstnavatele žalobou u soudu. Lhůta k podání této žaloby není stanovena. Zaměstnanec může požadovat vydání potvrzení o zaměstnání i u právního nástupce zaměstnavatele, na kterého přešla práva a povinnosti vyplývající z pracovních vztahů, pokud bude schopen prokázat, že u jeho předchůdce byl zaměstnán. Pokud by se stalo, že by zaměstnanec nebyl v důsledku nevydání potvrzení o zaměstnání či nepravdivého posudku o pracovní činnosti či odmítnutí vydat posudek přijat do dalšího zaměstnání, odpovídá mu za škodu tím způsobenou zaměstnavatel, který byl povinen potvrzení či posudek vydat.

Pokud dojde k situaci, že zaměstnanec potvrzení o zaměstnání z různých důvodů nemá, lze prokázat trvání zaměstnání jiným způsobem - například písemným prohlášením bývalých zaměstnanců apod.

Rozdíly v délce dovolené

Lze u jednoho zaměstnavatele poskytovat pracovníkům v hlavním pracovním poměru rozdílný nárok na řádnou dovolenou, konkrétně novým pracovníkům po dobu tří let 4 týdny dovolené, ostatním 5 týdnů? Myslí si, že jde o diskriminaci.

Princip rovného zacházení a zákaz diskriminace patří k obecným výkladovým zásadám zákoníku práce a pracovních vztahů. Zaměstnavatelé jsou v souladu s ustanovením § 1 odst. 3 zákoníku práce povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi

zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky včetně odměňování za práci a jiných peněžních plnění a plnění peněžité hodnoty, odbornou přípravu a příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání, přičemž za nerovné zacházení se nepovažuje rozlišování, které stanoví zákoník práce nebo zvláštní právní předpis nebo kdy je pro to věcný důvod spočívající v povaze práce, kterou zaměstnanec vykonává, a který je pro výkon této práce nezbytný.

Poskytování dovolené v závislosti na délce zaměstnání u zaměstnavatele není podle našeho názoru nerovným zacházením, pokud je toto pravidlo uplatňováno vůči všem zaměstnancům zaměstnavatele. O diskriminaci se v tomto případě rovněž nejedná, neboť nejde o rozlišování z důvodu pohlaví, sexuální orientace, rasového nebo etnického původu, národnosti, státního občanství, sociálního původu, rodu, jazyka, zdravotního stavu, věku, náboženství či víry, majetku, manželského a rodinného stavu nebo povinnosti k rodině, politického nebo jiného smýšlení, členství a činnosti v politických stranách nebo politických hnutích, v odborových organizacích nebo organizacích zaměstnavatelů.

Minimální příjem živnostníků

Doslechl jsem se, že jakýkoli majitel živnostenského listu, například i ten, jehož roční příjem ze živnosti po odečtení zákonných nákladů je například 10 000 Kč (nebo dokonce nemá za rok příjem), bude pro otázky nároků na přidávky na dítě posuzo-

ván tak, jako by si živnosti vydělal 12krát 7800 Kč za rok, a o tuto částku 93 600 Kč mu bude zvýšen rozhodný příjem. Proč občan, který se snaží a přivydělá si nějakou částku na živnostenský list či jej vlastní k soukromému účelu, je takto diskriminován?

Osobám, které mají kromě jiných druhů příjmů taxativně stanovených v § 5 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální pomoci, ve znění pozdějších předpisů, i příjem z podnikání nebo z jiné samostatné výdělečné činnosti uvedený v § 7 odst. 1 a 2 zákona o daních z příjmů, se od 1. července 2004 započítává do rozhodných příjmů pro dávky státní sociální podpory nejméně minimální částka, která odpovídá 50 % průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za kalendářní rok 2003, tj. částka ve výši 8400 Kč. Z uvedeného vyplývá, že na majitele živnostenského listu, který nepodniká, se uvedená právní úprava nevztahuje.

K takto stanovenému minimálnímu příjmu osoby, která podniká nebo vykonává samostatnou výdělečnou činnost, se přistoupilo z důvodu přispět ke snaze neposkytovat sociální dávky i v případech, kdy skutečná sociální situace rodiny neodpovídá poskytování těchto dávek. V případě zápočtu příjmů z podnikání a z jiné samostatné výdělečné činnosti existuje problém spočívající v tom, že osoby mající tento příjem vykazují pro účely sociálních dávek příjem minimální, v krajním případě příjmy nulové, i když je zřejmé, že takové příjmy neodpovídají skutečnosti. Podnikání je činnost vykonávaná za účelem dosažení zisku a lze tedy předpokládat, že příjmy z podnikání

Kaleidoskop

POZNEJTE „RODINU OD VEDLE“

Občanské sdružení Slovo 21 za podpory Ministerstva práce a sociálních věcí ČR organizuje ojedinelý projekt s názvem „Rodina od vedle“, který se snaží podpořit integraci u nás dlouhodobě žijících cizinců do české společnosti a zároveň připravit majoritní společnost na příchod cizinců do ČR. Dne 28. listopadu t. r. se uskutečnila návštěva 100 rodin cizinců trvale žijících v České republice u stejného počtu českých rodin. Během oběda se obě rodiny seznámí a popovídají si o svém životě, čímž se sblíží a uvědomí si, že mají podobné problémy a radosti např. s dětmi, v zaměstnání apod. Více informací o projektu na www.slovo21.cz.

Jak přežít vztek, zlost a agresi



Jestli si tuhle otázku často kladete, máme pro vás možná řešení, a to v knižní podobě. Autor knihy s názvem Jak přežít vztek, zlost a agresi Jaro Křivohlavý říká, že hněv sám o sobě není nic zlého, že zlym ho můžeme udělat tím, že vzrůstem, které v nás v určité chvíli vyvstane, si vyložíme jako něco, co se nás dotklo a co nás zranilo. Zmíněná publikace pomáhá čtenářům své emoce poznávat, uvědomovat si je, zvládat je, a zlepšit tak svou komunikaci s druhými.

NOVÉ PRACOVISŤE OSSZ V ŠUMPERKU

Nové clientské centrum spolu s přístavbou původní budovy Okresní správy sociálního zabezpečení v Šumperku oficiálně otevřela na konci října Česká správa sociálního zabezpečení. Hlavním kritériem pro vybudování nových prostor byla vstřícnost k lidem a poskytování kvalitnějších služeb veřejnosti. Vzniklo proto diskretní prostředí pro jednání s návštěvníky, kteří mají zároveň možnost kontrolovat práci úředníků. Přednosti nových prostor správy jsou i další vhod pro imobilní občany a dva výtahy.



Nové pracoviště slavnostně otevřeli náměstkyně ministra práce a sociálních věcí Ing. Ludmila Müllerová, náměstek ministra práce a sociálních věcí Jiří Hofman a ústřední ředitel CSSZ Ing. Jiří Hoidek. FOTO: ARCHIV ČSSZ

ŽIVOT 90 OTEVŘEL DIVADLO (NEJEN) PRO SENIORY

V Divadle u Valšů, které je od letošního února součástí pražského Domu Portus (vchod do divadla je z Betlémské ulice č. 5), sídlí občanského sdružení pro seniory a jejich blízké ŽIVOT 90, začala první divadelní sezóna. Divadelní scéna (nejen) pro seniory naplňuje původní představu zakladatelů sdružení, manželů Lormanových, o komplexnosti programů tohoto centra určených starším občanům. Bezbariérový přístup do hlediště pro 100 diváků, bezbariérové přístupné jeviště nebo indukční smyčka pro nedoslýchavé umožňují návštěvu Divadla u Valšů i osobám zdravotně handicapovaným. Přivítají jsou též ceny vstupenek, které začínají na 30 Kč a nepřekračují 100 Kč za představení. Více informací včetně programu divadla na www.zivot90.cz.

Předplatné jen za cenu poštovního a balného!

Práce & sociální politika

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace:
Příjmení a jméno:
Ulice a č. p.:
PSČ, obec:
Telefon: E-mail:
Údaje pro fakturaci: IČ: DIČ:
Číslo účtu:
Podпись, příp. razítko

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

Grantová schémata pro Prahu

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) schválilo dne 19. října 2004 hlavnímu městu Praze (HMP) čtyři grantová schémata: „Integrace specifických skupin obyvatelstva ohrožených sociální exkluzí“, „Rozvoj počátečního vzdělání jako základu celoživotního učení a z hlediska potřeb trhu práce a ekonomiky znalosti“, „Rozvoj dalšího vzdělávání“ a „Rozvoj lidských zdrojů cestovního ruchu v hl. m. Praze“.

HMP předložilo tato grantová schémata v rámci programu JPD 3 - Jednotný programový dokument pro cíl 3 regionu NUTS 2 hlavního města Prahy.

Zadatelé o finanční podporu v rámci JPD 3 mohou v nejbližší době očekávat vyhlášení výzvy k předkládání projektů. Informace o výzvě lze najít na webových stránkách www.esfcr.cz v sekci Výzvy nebo na webových stránkách hlavního města Prahy.

JPD 3 je spolufinancovaný z Evropského sociálního fondu (ESF), který je jedním ze čtyř strukturálních fondů Evropské unie (EU). Účelem strukturálních fondů EU je snižování rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů Evropské unie prostřednictvím spolufinancování jednotlivých projektů z prostředků EU.

Celkový objem prostředků, které budou vynaloženy z ESF na aktivity JPD 3 v období let 2004-2006, činí 58,8 mil. EUR (1822,8 mil. Kč, 1 EUR = 31 Kč). K této částce je nutno přičíst dalších 58,8 mil. EUR, které jsou na spolufinancování vyloučeny ve státním rozpočtu ČR a v rozpočtu hlavního města Prahy.

Z tohoto programu je možné v rámci Cíle 3 na území hlavního města Prahy financovat aktivní politiku zaměstnanosti (tzv. zvyšování zaměstnanosti s cílem zvýšit účinnost zaměstnávání uchazečů i zájemců o zaměstnání), zvyšování kvalifikace, začlenění sociálně izolovaných skupin obyvatelstva, prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Prostředky je možné využít také na rozvoj celoživotního vzdělávání



FOTO: ARCHIV REDAKCE

(zejména zkvalitňování vzdělávání ve školách, podpora terciárního vzdělávání a rozvoj dalšího profesního vzdělávání) a na zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání. Program klade důraz i na oblast výzkumu a vývoje a rozvoj cestovního ruchu.

Malý jazykový kurz - I.

Přijímací pohovor do nového zaměstnání

Po vstupu do Evropské unie je stále častěji od zaměstnanců požadována alespoň základní jazyková vybavenost. Připravili jsme pro vás ve spolupráci s jazykovou školou ENTER - CENTREM CIZÍCH JAZYKŮ pár otázek v angličtině, kterým se zřejmě při pohovoru nevyhnete, a k tomu odpovědi, které mohou být vhodným návodem jak zareagovat.

Řekněte nám něco o sobě.

Tell us something about you.

Jmenuji se Karel Novák. Vystudoval jsem střední průmyslovou školu a mám za sebou sedmiletou praxi jako obchodní zástupce pro firmu Koryto, s. r. o. Myslím, že mám dobré organizační schopnosti, jsem zodpovědný, flexibilní a odolný vůči stresu.
My name is Karel Novák. I studied at secondary industrial school and I have been working as a sales representative for company Koryto s. r. o. for 7 years. I would think I have gained good organisation skills; I am responsible, flexible and impervious to stress.

Jak jste spokojený/á se svou dosavadní kariérou?

How are you satisfied with your present career?

Pracovní náplň v minulém/současném zaměstnání mě naplňovala, ale ve vaší společnosti vidím příležitost pro svůj profesní růst a zdokonalení.

Working duties in the previous/present job have come up to my expectation, anyway I see advantage in working for your company to go on with my professional growth and improvement.

Co chcete dělat za 5 až 10 let?

What would you like to be doing in 5 till 10 years?

Chtěl bych především svou práci dělat tak, abych mohl být se svými výsledky spokojený. V případě, že moje výsledky budou dostatečné i k firmovnímu postupu, určitě se mu nebudu bránit.

First of all, I would like to carry out my work in the way to be satisfied with my results. In case, my results are sufficient for my company promotion, I would not resist.

Jaká je vaše představa o ideální pozici a proč?

What do you imagine your ideal position to look like and why?

Rád bych se rozvíjel v oboru, ve kterém jsem už získal zkušenosti, a vámi nabízená pozice se mi zdá velmi zajímavá, protože odpovídá mým dovednostem a zájmům.

I would like to develop my potential in the branch where I have already gained experience, and your offered work position seems to be very interesting, because it corresponds to my skills and interests.

Jaký typ člověka byl váš bezprostřední nadřízený?

What kind of person was your direct superior?

Můj nadřízený byl člověk, kterého jsem si vážil pro jeho profesionální kvality. Snažím se odělovat profesní a soukromou stránku, takže si nedovoluji provést jeho osobnostní charakteristiky.

My direct superior was a kind of person who I valued for his professional qualities. I try to separate professional and private view, which means I am not able to describe his personal characteristics.

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

Why are you leaving (or have you already left) your current employer? Můj poslední zaměstnavatel změnil sídlo společnosti a vzhledem k mým závazkům v místě svého bydliště jsem byl nucen ukončit dohodou pracovní poměr.

My previous employer changed the seat of the company and due to my obligations in the place of my residence I was forced to terminate my employment by mutual consent.

Měl(a) jsem pocit, že moje kvality nejsou ve firmě dostatečně využity a bylo mi naznačeno, že další profesní růst ve společnosti není očekáván.

I had the feeling that my qualities were not used in the company sufficiently and I was indicated that my further professional growth in the company is not expected.

Jaké jsou vaše slabé/silné stránky?

What are your weak/strong points?

Moje okolí mi často říká, že jsem přílišný perfekcionista, jestli se to dá považovat za slabou stránku. Víím také, že moje jazykové znalosti nejsou na výborné úrovni, a proto jsem začal navštěvovat kurzy angličtiny a němčiny.

My surrounding always tells me that I am an excessive perfectionist and if this can be taken to be my weak point. Also, I know my language knowledge is not on perfect level, and that is why I have started to attend English and German courses.

Myslím, že mám dobré organizační schopnosti, dokážu věci dotáhnout do konce a znám velkou škálu počítačových programů.

I would think I have got good organisation skills, I am able to finish my tasks and I know a great number of computer programs.

Jaký je/byl váš plat?

What is/was your salary?

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

16 thousand, but both of the positions are completely different and they cannot be compared through the salary.

PŘIPRAVENO VE SPOLUPRÁCI S JAZYKOVOU ŠKOLOU ENTER-CENTRUM CIZÍCH JAZYKŮ

Časopis Národní pojištění nepostradatelný pomocník ve vaší práci

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

získáte také na webových stránkách www.cssz.cz

Předplatné pro rok 2005
činí 606 Kč.

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

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

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Národní pojištění
MĚSÍČNÍK

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

2005

Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

PŘÍRODNÍ LÉKAŘ

■ ŘÍJEN 2004 ■ Ročník 2
■ Měsíčník

20 Kč

Téma:
imunitní systém



Obezita - epidemie
třetího tisíciletí



Šárka Vaňková

Nechci být normální



Triphala
prodlužuje život

Léčivá síla stromů



www.consultants.cz

Strategic Consulting
Na Pořčí 8
110 00 Praha 1

5

Práce & sociální politika

Předplatné

jen za cenu
poštovného a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince

800 10 44 10

Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně
pokrytí 70 % území ČR
distribuce přímo do schránek
nejlevnější inzerce

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



member of

FINANCIAL DYNAMICS
Business Communications

netk@fe internet

@ www
@ wifi
@ email

Na Pořčí 8 - ve dvoře



■ PŘEDSTAVUJEME

Ústav, který je známý svou léčebnou terapií se zvířaty a prací v chráněném bydlení

ÚSP ve Zbůchu pro mládež s handicapem

V září uplynulo 35 let od otevření Ústavu sociální péče pro tělesně postižené děti a mládež ve Zbůchu. Přesně to bylo 4. září 1969 a vzniklo tehdy jako jediné zařízení zaměřené na péči o děti a mládež s kombinovanými vadami v České republice. Potřebná péče byla zajišťována zvláštní školou, internátem a léčebnou rehabilitací.

Dnes tento ústav sociální péče zabezpečuje svým klientům komplexní péči včetně zajištění léčebné preventivní péče a rehabilitace a podle možnosti též vhodnou pracovní činnost podle rozsahu zdravotního postižení. Poskytuje i předškolní a školní výchovu, přípravu na povolání a život.



TROCHA HISTORIE

V západočeském regionu jsou první zmínky o veřejné charitativní péči od roku 1921, kdy byl v Plzni při Zemském úřadě ustanoven odbor, jehož úkolem bylo pečovat o zmrzačené děti. Za tímto účelem vznikl Masarykův ústav pro zmrzačené, který se stal předchůdcem nynějšího Ústavu sociální péče pro tělesně postižené děti a mládež ve Zbůchu. Z ústavu v Plzni byli poprvé převedeni postižení do Zbůchu o prázdninách roku 1969. Od ledna 1991 je ústav samostatnou rozpočtovou organizací Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

CÍLEM JE KVALITA A OTEVŘENOST

Od začátku devadesátých let se ústav zaměřil především na zlepšení kvality léčebné rehabilitace a ergoterapie s cílem zkvalitnit a zintenzivnit rehabilitaci již v raném věku. Dále pak vytvořit širší spektrum sociálních služeb zaměřených na sociální integraci klientů do společnosti a větší otevřenost ústavu vůči společnosti.

Byla provedena generální oprava všech budov, rekonstrukce rehabilitačního oddělení, kuchyně, prádelny. Byl vybudován hiporehabilitační areál, multifunkční sportovní hřiště s umělým povrchem, vycvikové chráněné bydlení, chráněné bydlení s provozovnou a chráněné bydlení třetího stupně. Podařilo se vytvořit kontakty s úřady práce při zajišťování umístění zdravotně postižených, kteří ukončili pobyt v ústavu nebo byli přijati na krátkodobé pobyty.

ace, a diagnostické pobyty. Ústav slouží také jako poradenské centrum pro handicapované a jejich rodiny, kteří žijí mimo zařízení.

CHRÁNĚNÉ BYDLENÍ

Cílem ústavu je snaha o co největší resocializaci klientů. K tomu napomáhá i chráněné bydlení. Mimo ústav se nachází ve třech objektech 24 garsoniér chráněného bydlení. V jednom z objektů je provozována i cukrárna, kde zdejší klienti pracují. Jak nám řekl ředitel ústavu, Paedr. Petr Stainigl: „Chráněné bydlení má samo o sobě význam pro resocializaci u klientů, kteří nemají domov. Těch je v našem zařízení 40 % - jsou to klienti, kteří mají nařízenou ústavní výchovu. Systémem chráněného bydlení procházejí právě ti, u kterých je „samostatnost“ nutné naučit. Proto je tento program přechodu od ústavní péče po samostatnost velmi důležitý ze sociálního hlediska.“



léčebného prostředku). Dnes již dochází na canisterapii ještě jezevčík Charlie, který vytváří společně s Arin a psodvem - terapeutem - canisterapeutický tým. V uplynulém období ústav organizoval - jako jediné české zařízení - čtyři mezinárodní dvoudenní odborné semináře na téma hiporehabilitace za účasti řady předních pracovníků v této oblasti z domova i z evropských zemí. V ústavu proběhlo též několik celostátních školení v oboru hiporehabilitace. Hipoterapie (použití koně k léčebným účelům) má v ústavu bohatou tradici díky MUDr. Luboru Zahradkovi, který je jedním ze zakladatelů hiporehabilitace v České republice a je zdejším spolupracovníkem.

KONTAKT: ÚSP PRO TĚLESNĚ POSTIŽENOU MLÁDEŽ, 330 22 ZBŮCH, TEL.: 377 830 611, E-MAIL: INFO@USPZBUCH.CZ

REHABILITACE A TERAPIE

Oddělení rehabilitace je plně vybaveno pro léčebnou rehabilitační péči. Na tvorbu individuálních rehabilitačních plánů klientů spolupracuje tým odborníků složený z ortopeda, neurologa, psychiatra, protetiky, fyzioterapeuta a ergoterapeuta. Při vlastní terapii se využívají metody a postupy, které lze již dnes považovat za standardní. Oddělení ale může nabídnout i procedury nadstandardní jako magnetoterapie, laseroterapie, bioptronová lampa.

Od září 2001 je nedílnou součástí rehabilitačního oddělení také fena černého retrivra jménem Arin, která je speciálně vycvičena na canisterapii (metoda využívající psa jako



FOTO: ARCHIV ÚSP ZBŮCH

Dotace na podporu fungující rodiny

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) vyhláší poprvé v historii dotační řízení na podporu fungující rodiny. Tento krok je v souladu s vládní prioritou v oblasti rodinné politiky a souvisí s 10. výročí Mezinárodního roku rodiny. V budoucích letech se počítá s jeho pokračováním a postupným rozšířením o další typy prarodinných služeb.

V rámci dotačního řízení poskytně MPSV finance na projekty ve třech základních programech:

Prvním z nich je Program podpory zařízení služeb prevence sociálního vyloučení pro rodiče pečující o dítě do 6 let věku. O prostředky budou moci žádat například mateřská centra a další zařízení obdobného typu. Podmínkou je, že rodiče tráví čas v těchto zařízeních současně se svými dětmi.

Druhý program bude zaměřen na projekty na podporu výchovy k manželství a rodičovství. O dotaci se budou moci ucházet zařízení, která pořádají přednášky a kurzy příprav na manželství pro snoubence a mladé lidi. Finance budou poskytovány také na kurzy výchovy k rodičovství a ke zlepšování partnerských vztahů pro manžele a rodiny nebo na přednášky organizované na školách.

Třetí program v rámci dotačního řízení bude věnován službě poradenství pro ženy a dívky v situaci tzv. nechtěného těhotenství. O prostředky budou moci požádat zařízení a poradny, které poskytují odbornou pomoc ženám v obtížné řešitelné životní situaci.

Zájemci o dotaci mohou zasílat žádosti v rámci dotačního řízení „Podpora fungující rodiny“, a to do 30. listopadu 2004 na adresu Odbor rodinné politiky a sociální práce, MPSV, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2. K žádosti musí přiložit i projekty.

Podpora v rámci jednoho projektu může být poskytnuta až do výše 70 % celkových nákladů na danou službu. MPSV počítá s tím, že v rámci dotačního řízení rozdělí asi 50 mil. Kč.

Podrobnější informace o podmínkách a vypisovacích programech jsou uvedeny na webové stránce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR www.mpsv.cz.

■ Křížovka

Podpora až 250 tisíc korun bude moci získat firma, která vytvoří nové pracovní místo v regionu, kde je o polovinu vyšší nezaměstnanost než republikový průměr, a umístí na něj člověka, který byl v evidenci úřadu práce déle než půl roku, nebo zdravotně postižený. Pokud na toto místo přijme člověka, který nebyl v evidenci nezaměstnaných nebo není zdravotně postižený, dostane firma 200 tisíc korun. „Hlavním cílem tohoto opatření je naše snaha podpořit vznik nových pracovních míst v oblastech s vysokou nezaměstnaností a zároveň motivovat k tomu, aby firmy přijímaly i dlouhodobě nezaměstnané občany,“ říká 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach a dodává: „Zatímco dříve byly projekty podpůrné projekty orientované na větší investory, tento...“

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do konce listopadu. Jeden z vás obdrží publikaci Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání z nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o., autorky Evy Dandové. Příručka provádí čtenáře problematikou odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání podle platné právní úpravy. Kniha je určena nejširší veřejnosti, seznamuje s řešením praktických problémů při odškodňování pracovních úrazů a s použitelnou judikaturou v této oblasti. Publikaci ocení odborní útvary každé společnosti, zejména inspektoři bezpečnosti a ochrany při práci.



Tajenka z minulého čísla: „Odmítáš práci, žij skromně.“ Publikaci Ekonomie sociálních služeb získává pan Karel Veselý z Mostu. Gratulujeme.

Pomůckez: amot, Elena, etoi	Stromožádní se	Jasnovidec	Parková května	Lovlyně ústřic	Pohibka tahouním	Třást	Vonná látka	Spojovací součást	Starší zájmeno	Tropická step	Pokladna	Zámezí	1. díl tajenky	Malá raketa
Značka statu		Německý ilozní Zn. psacích strojů				Ben Málik					Vánoční ryba			
2. díl tajenky						Uhovodík					Záchrat			
Slovenské ženské jméno				Ten (rusky)	Zaipění				Ruská kosmická loď Cisterna					
Krokova dcera				Český herec Mršný pohyb				Indický rejsek Špička				Značka germania		
Značka lepenky			Příběh obydlí Tené				Potupa	Klesk			Sonda	Zničená loď		
Značka statampéru		Dřezový zpěv Pěna do koupele				Lesní zvíře					Stará zbraň			
Základní měřítlo						Edém				Zvířecí ústa Manžel Fátmy				
	Práci prášek	Pytel			Trnovník				Lihovina z ryže				Země jméno	Znak
		Říční koryš			Zruba				Souhlas					
Vychodočeský vrch				Egyptský bíh Značka kosmetiky				Český malíř Batek (zkratka)				Značka erbia MPZ Libanonu		
3. díl tajenky														
Smyčky			Kina			Pádová otázka				První obratel krční				

Proč jsou absolventi rizikovou skupinou a jak se čelí těmto rizikům

Problematika zaměstnávání absolventů

Absolventi představují na trhu práce rizikovou skupinu. Vzhledem k chybějící praxi a nedostatečným pracovním návykům jsou mnohem více ohroženi nezaměstnaností než ostatní kategorie občanů. Neúspěšnost při hledání pracovního místa na počátku pracovní kariéry může vést u mladého člověka ke ztrátě motivace a může se i odrazit zvýšenou tendencí k sociálně patologickým jevům.

Míra nezaměstnanosti absolventů je závislá především na ekonomické situaci ve státě a celkové nezaměstnanosti. Nepříznivým vývojem na trhu práce jsou absolventi škol ohroženi více než ostatní pracovníci, míra nezaměstnanosti absolventů je tedy vždy vyšší než průměrná míra nezaměstnanosti. Odrazí stav mezi poptávkou a nabídkou po pracovních silách jak z hlediska regionálních rozdílů na trhu práce (okresy s vyššími počty nezaměstnaných vykazují i vyšší počty nezaměstnaných absolventů škol - nejvyšší počty se soustřeďují do nezaměstnanosti nejvíce postižených regionů - Moravskoslezského, Jihomoravského a Ústeckého kraje), tak z pohledu struktury profesí. Míra nezaměstnanosti absolventů v září 2004 tvořila 11 % z celkové nezaměstnanosti.

Sance absolventa na získání zaměstnání závisí mimo jiné na stupni vzdělání - nezaměstnanost jsou méně ohroženi absolventi vyšších odborných škol a vysokých škol, naopak nejvíce jsou nezaměstnanost postiženi ti, kteří na trh práce vstupují se základním vzděláním, příp. nedokončeným základním vzděláním. Dalším důležitým faktorem je vystudovaný obor či specializace. Spolupráce s resorty zodpovědnými za oblast vzdělávání a odborné přípravy je jedním z důležitých aspektů v dlouhodobé strategii snižování nezaměstnanosti.

Z výše uvedeného vyplývá prioritá nastavení státní politiky zaměstnanosti. V souvislosti s novým zákonem o zaměstnanosti č. 435/2004 Sb., který je účinný od 1. října 2004, je nutné zmínit nové pojetí této kategorie nezaměstnaných. V uvedeném záko-

ně je pojem absolvent nově definován. Původně se jednalo o mladé lidi do dvou let po úspěšném absolvování studia. Nové pojetí rozšiřuje tuto kategorii osob vyžadující zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání na mladé lidi do 25 let věku a absolventy vysokých škol do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Kategorie mladých lidí do 25 let se podílela v září 2004 na celkové míře nezaměstnanosti 24,2 %.

Jedním z dalších nových ustanovení zákona o zaměstnanosti je změna v priznávání podpory v nezaměstnanosti absolventům škol. Podpora může být přiznána pouze uchazečům o zaměstnání, kteří v posledních třech letech vykonávali zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost alespoň 12 měsíců, tzn. že absolventi ztratili automatický nárok na podporu v nezaměstnanosti, avšak do doby zaměstnání se jim započítávají veškeré brigády během studia, které zakládaly účast na sociálním pojištění.

Mimo služby úřadu práce určené všem uchazečům - tj. pomoc při zprostředkování zaměstnání, nabídka poradenských aktivit, případně rekvalifikace - přispívá k řešení nezaměstnanosti této skupiny osob i zvýšení motivace zaměstnavatelů k přijímání mladých nezaměstnaných do pracovního poměru poskytováním finančních podpor.

Úřad práce po posouzení účelnosti vynaložení finančních prostředků zvaží možnost poskytnutí příspěvku na zřízení společensky účelného pracovního místa. Příspěvek může být zaměstnavateli poskytnut formou částečné nebo plné úhrady mzdových nákladů na takto přijatého uchazeče nebo návratného příspěvku, příp. jinak účelově určeného příspěvku na vytvoření takového místa (např. nákup stroje, vybavení atd.).

Zákon dále umožňuje kompenzovat zvýšené nároky na zaměstnavatele při zapracování nového zaměstnance poskytnutím příspěvku na zapracování. Příspěvek na zapracování může získat zaměstnavatel, který přijme uchazeče o zaměstnání, kterému



FOTO: EUROPA.EU.LINT

úřad práce věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání - tj. i mladého člověka do 25 let a absolventa vysoké školy do dvou let po úspěšném ukončení studia, nejdéle však do 30 let věku. Příspěvek na zapracování může být zaměstnavateli poskytnut po dobu maximálně tří měsíců a jeho výše může dosáhnout až poloviny minimální mzdy. Zprostředkovávat zaměstnání nejen absolventům, ale i ostatním uchazečům o zaměstnání, zejména těm, kterým úřad práce věnuje zvýšenou péči, je možno rovněž prostřednictvím agentur

práce. Agentury práce bud' přímo zprostředkovávají pracovní místa, poskytují poradenské a informační služby, nebo svoje zaměstnance přidělují k výkonu práce k jinému zaměstnavateli.

Získání zaměstnání se u mladého člověka však neobejde bez jeho vlastní iniciativy a reálného posouzení vlastních možností s ohledem na konkrétní situaci na trhu práce.

MgC. GABRIELA MEŘIŇSKÁ
ODDĚLENÍ SPECIFICKÝCH PODPOR ZAMĚSTNANOSTI
ODBOR TRHU PRÁCE

NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - IX.

Jihočeský kraj

Jihočeský kraj se sídlem v Českých Budějovicích je vymezený územím okresů České Budějovice, Český Krumlov, Jindřichův Hradec, Písek, Prachatice, Strakonice a Tábor. Svou velikostí 10 056 km² zaujímá 12,8 % rozlohy naší republiky. V kraji žije 625 267 obyvatel v 623 obcích, z nichž 43 má statut města. Přihraniční charakter regionu se v posledních letech stal jeho předností, neboť přináší možnost spolupráce se sousedními zeměmi Evropské unie. Z hlediska mezinárodní dopravy zaujímá Jihočeský kraj strategickou polohu na ose sever - jih. Krajem prochází důležité mezinárodní silnice a severojižní železniční koridor. Průmyslová výroba je koncentrována především v česko-budějovické aglomeraci a v okresech Tábor a Strakonice. Převažuje zpracovatelský průmysl (výroba potravin a nápojů, dopravních prostředků, strojů a zařízení, textilní a oděvní). Zemědělství se orientuje na rostlinnou výrobu, převažuje pěstování obilovin, olejnin a brambor. V živočišné výrobě chov skotu a prasat. Dlouholetou tradici má v jižních Čechách rybníkářství.

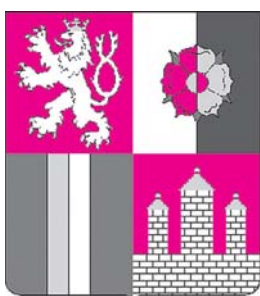
ZAMĚSTNANOST A VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Počet osob s jediným nebo hlavním zaměstnáním dosáhl v I. čtvrtletí roku 2004 v Jihočeském kraji celkem 293,6 tis. osob, z toho bylo 165,6 tis. mužů (56,4) a 128,0 tis. žen (43,6 %). Podíl zaměstnaných tak činil 47,0 % z celkové počtu obyvatel Jihočeského kraje. V porovnání se stejným obdobím minulého roku 2003 byla celková zaměstnanost v kraji o 2200 osob nižší a podíl zaměstnaných na celkové počtu obyvatel kraje poklesl o 0,3 %.

V I. pololetí roku 2004 byla evidovaná poptávka zaměstnavatelů po nových pracovnících nižší než za stejné období minulého roku. Neopakovaly se mimořádně příznivé klimatické podmínky z roku 2003 a naopak poměrně chladné počasí v květnu a v červnu nevyvolalo vyšší poptávku zaměstnavatelů po sezonních pracovnících zejména v oblastech cestovního ruchu. Počet nově evidovaných volných míst na úřadech práce v kraji byl za I. pololetí 2004 o 703 nižší než za I. pololetí roku 2003.

Přetvárá vyšší zájem hlavně o šikky - švadleny, strojírenské kvalifikované profese (zámečnické, svářečské, nástrojářské, obráběčské, soustružnické). Volná pracovní místa uvedených profesí patří zpravidla i mezi dlouhodobě neobsaditelná. S nástupem sezony byl tradičně zvýšený zájem především o zedníky, tesaře, číšníky, servírky a kuchaře.

Ke konci června 2004 bylo v kraji evidováno celkem 2751 volných míst (tj. o 235 míst méně, než bylo ke stejnému datu v roce 2003). Ve struktuře volných míst je patrná převaha dělnických míst, především pro kvalifikované řemeslní-



ky (42,2 %). Vyšší zájem byl rovněž o pracovníky obsluhy strojů a zařízení (20,9 %). Pro technické, zdravotnické, pedagogické pracovníky bylo evidováno 10,4 % míst, pro provozní pracovníky ve službách a obchodě 9,2 % míst. Pro nequalifikované a pomocné dělníky bylo evidováno pouze 6,0 % míst stejně jako pro vědecké a odborné pracovníky, pro nižší administrativní úředníky 2,2 %, pro kvalifikované dělníky v zemědělství, lesnictví a příbuzných oborech 2,1 %.

NEZAMĚSTNANOST

Nezaměstnanost v kraji zaznamenala v prvním pololetí roku 2004 několik rekordních čísel v historii úřadů práce od roku 1990. V průběhu měsíce ledna se přišlo zaevidovat na úřady práce celkem 5118 uchazečů o zaměstnání, což bylo nejvíce ze všech měsíců v historii. K 29. 2. 2004 byl absolutní počet evidovaných uchazečů v kraji nejvyšší ze všech měsíců (24 254 osob). Míra neza-

okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášení uchazečů	vyřazení uchazečů	z toho		počet volných míst		míra nezam. v %	přírůstek neumožněných uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS			umístění uchazečů	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	na jedno volné místo		
České Budějovice	4272	-246	630	534	718	964	667	599	29	7,1	3,9	-5,4
Český Krumlov	3096	30	300	370	400	370	259	505	-7	6,1	9	1
Jindřichův Hradec	3293	-62	384	545	377	439	339	191	14	17,2	6,4	-1,8
Písek	2614	4	280	353	401	397	294	318	-15	8,2	6,9	0,2
Prachatice	1795	-34	237	338	245	279	193	231	-28	7,8	5,8	-1,9
Strakonice	2638	-87	309	449	271	358	293	427	30	6,2	6,7	-3,2
Tábor	3148	-164	396	444	413	577	426	604	-10	5,2	5,3	-5
Jihočeský kraj	20 856	-559	2536	3033	2825	3384	2471	2875	13	7,3	5,8	-2,6

UDÁJE JSOU K 1. 11. 2004

městnanosti tak dosáhla v měsíci únoru rekordní hodnoty, a to 7,7 %, jinak vývoj nezaměstnanosti v I. pololetí 2004 byl charakterizován od února postupným poklesem v jednotlivých měsících, kdy nejnižší nezaměstnanost byla zaznamenána v měsíci červnu.

Průměrná míra nezaměstnanosti v kraji byla za pololetí 7,1 % a byla o 0,3 % nižší, než byl průměr za ČR. Výše míry nezaměstnanosti ve srovnání s ostatními kraji ČR k 30. 6. 2004 byla v Jihočeském kraji druhá nejnižší (6,4 %) za hl. městem Prahou (4,2 %). Počet uchazečů o zaměstnání, kteří byli ke konci června v evidenci déle než 6 měsíců (dlouhodobě nezaměstnaných), představoval 48,2 % ze všech evidovaných (tj. meziroční pokles o 3,1 %). Podíl uchazečů s evidenci delší než jeden rok se zvýšil meziročně o 0,3 % (absolutně bylo o 623 uchazečů více). V celém pololetí roku 2004 měl nejvyšší míru nezaměstnanosti - ve srovnání sedmi okresy kraje - okres Český Krumlov. Naopak nejnižší míra nezaměstnanosti byla celé sledované období v okrese České Budějovice. Z jednotlivých mikroregionů okresů měly v pololetí roku 2004 nejvyšší nezaměstnanost: kaplický (s mírou nezaměstnanosti - 10,3 %), vyšebrodský (10,1 %), volavský (9,7 %) a dačický (9,3 %). Jedná se většinou o regiony s malým počtem místních pracovních příležitostí, s převahou nabídek prací spíše sezonního charakteru a s komplikovanou dopravní dostupností do větších center.

Aktivní politika ZAMĚSTNANOSTI

Při realizaci aktivní politiky zaměstnanosti se i v I. pololetí roku 2004 nadále úřady práce v kraji zaměřovaly na sku-

piny uchazečů, které mají největší problémy s umístěním na trhu práce. Jedná se především o dlouhodobě evidované uchazeče, uchazeče se změněnou pracovní schopností a dále všeobecné uchazeče ve věku do 25 let a starší 50 let. Snahou aktivní politiky zaměstnanosti bylo u těchto uchazečů více uplatňovat individuální motivační poradenství a rekvalifikace s následnou možností umístění do zaměstnání přímo nebo prostřednictvím některého nástroje APZ. Podporování jsou především uchazeči, kteří aktivně hledají své místo na trhu práce, chtějí a jsou schopni pracovat.

Prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti bylo úřady práce v kraji během I. pololetí 2004 umístěno celkem 1831 uchazečů o zaměstnání, což bylo o 434 více než za I. pololetí 2003.

Předpokládaný vývoj NEZAMĚSTNANOSTI

Ve II. pololetí roku 2004 lze očekávat růst míry nezaměstnanosti v kraji. Do evidence úřadů práce přicházejí především absolventi škol a již tradičně od měsíce října i osoby vracející se ze sezonních prací ve službách a ve stavebnictví, kterým končí pracovní poměr na dobu určitou. Předpokládáme, že i poptávka zaměstnavatelů bude zejmé-



Budova Úřadu práce v Českých Budějovicích

na ve 4. čtvrtletí roku klesat. Odhadujeme, že na konci roku 2004 se míra nezaměstnanosti bude pohybovat v rozmezí 6,3-6,8 % (iž dle metodiky ILO).

Pro I. pololetí roku 2005 předpokládáme, že míra nezaměstnanosti bude v měsících lednu a únoru vyšší než na konci roku 2004. V dalších měsících počítáme - podobně jako letos - s klesajícím vývojem nezaměstnanosti, a to až do pololetí roku 2005 s tím, že míra nezaměstnanosti v pololetí pravděpodobně nepřekročí úroveň 6,2 %.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE
V ČESKÝCH BUDĚJOVICÍCH

WORLD OF WORK The magazine of the ILO

ILO má za sebou 85 let

Tento rok je pro Mezinárodní organizaci práce (ILO) ve znamení důležitých výročí, a to nejen 85 let od jejího založení. Před 60 lety v Filadelfské konferenci znovu definovala své poslání a v deklaraci, která je součástí její ústavy, přijala zásadu, že pracovní síla není komodita. Před 35 lety pak dostala za svou práci v oblasti pracovních vztahů a práv při práci Nobelovu cenu míru.



Filadelfská deklarace prohlásila, že „pracovní síla není komodita“; že „svoboda projevu a sdružování je předpokladem pro trvalý pokrok“; že „chudoba vylučující se kdekoliv znamená ohrožení prosperity všude na světě“ a že „všechny lidské bytosti, bez ohledu na rasu, věru a pohlaví mají právo usilovat o hmotnou prosperitu a duševní rozvoj v podmínkách svobody a důstojnosti, ekonomické bezpečnosti a rovných příležitostí.“

Tyto zásady jsou dnes platné stejně, jako byly platné před 60 lety. Vyplývá z nich poselství, že sociálního pokroku není možné dosáhnout pouze sociální politikou, že je nutné analyzovat a hodnotit ekonomickou politiku a její účinky na oblast práce a sociálních věcí. Tento mandát znovu potvrdila Světová komise pro sociální dimenzi globalizace a diskuse, která o její zprávu proběhla na letošním zasedání konference ILO.

Po dalším čtvrtstoletí od přijetí Filadelfské deklarace přišla Nobelova cena míru. V odůvodnění čtete: „Je jen málo organizací, které stejně jako ILO úspěšně při realizaci klíčových morálních myšlenek, jež byly základem pro jejich založení.“ Nic nemůže být větším povzbuzením na naší cestě do 21. století a při prosazování důstojné práce, odstranění chudoby a spravedlivější globalizace, která přináší příležitosti všem. I dnes se tyto ideály mohou jevit jako neslučitelné. Historie ILO však ukazuje, že mnohé sny se staly skutečností a že působení ILO v posledních 85 letech v mnohem příznivě ovlivnilo život pracovníků a počinání zaměstnavatelů a vlády.

V tomto výročním roce je vhodné si připomenout, jak se ILO zrodila z devastující první světové války a stala se významným nástrojem pro budování míru a bezpečnosti ve světě. Vznikla zcela nová vize vztahů mezi pracovníkem a zaměstnavatelem.

V roce 1941 připomněl založení ILO během druhé světové války na základě hluboké analýzy nově definovala a rozšířila své poslání. Filadelfská deklarace obsahuje filozofický základ a také ekonomické a sociální zdůvodnění potřeby standardů a lidské důstojnosti. Proto se tato deklarace práv považuje za jeden z hlavních dokumentů moderní doby. Potvrzuje platnost klíčového ustanovení ústavy z r. 1919, že „trvalý mír lze vybudovat jen na základě sociální spravedlnosti“.

nění a sen, se nejprve stalo možným, pak bylo uvedeno do praxe a dnes je důležitou součástí života. ILO je nositelkou významného dědictví, vystaveného ve Versailles, znovu utvrzeného ve Filadelfii, oceněného v Oslu a denně realizovaného v Ženevě a po celém světě. Jak k tomu došlo?

Po čtvrtstoletí své činnosti ILO během druhé světové války na základě hluboké analýzy nově definovala a rozšířila své poslání. Filadelfská deklarace obsahuje filozofický základ a také ekonomické a sociální zdůvodnění potřeby standardů a lidské důstojnosti. Proto se tato deklarace práv považuje za jeden z hlavních dokumentů moderní doby. Potvrzuje platnost klíčového ustanovení ústavy z r. 1919, že „trvalý mír lze vybudovat jen na základě sociální spravedlnosti“.

Co se kdysi jevílo jako blouzn

Zdrojem spokojenosti nejsou jen vysoké mzdy

Nová studie ILO „Economic Security For a Better World“ (Ekonomická jistota pro lepší svět) konstatuje, že ekonomická jistota vytváří předpoklady pro spokojený život, soudržnost společnosti a vzájemnou toleranci a současně prospívá ekonomickému růstu a rozvoji sociální stability. Zkoumání situace v různých zemích světa však vede k závěru, že převážná většina lidí žije ve stavu ekonomické nejistoty a že i v bohatých zemích převládají obavy z toho, zda tyto země budou schopny transformovat své bohatství do spokojenosti lidí. (Více o této studii v Internetové verzi pod názvem Krize globální ekonomické jistoty.)

Guy Standing, jeden z autorů, vysvětluje, jak studie dospěla ke svým závěrům.

World of Work: Předpokládáte, že existuje vztah mezi ekonomickou jistotou a spokojeností lidí. Jak mělyt spokojenost?

Guy Standing: Použili jsme průzkumy, v kterých jsme se liší v různých zemích ptali, jak jsou se svým životem spokojeni, a výsledky jsme využili k porovnání rozdílů mezi zeměmi. Zjistili jsme, že nejdůležitější věc pro spokojenost lidí není úroveň jejich příjmu, ale ekonomická jistota.

WoW: Teby osobní spokojenost není jen o tom, kolik vyděláme...

Standing: Vyšší příjmy do určité míry přispívají k spokojenosti lidí. Přesto jsme zjistili, že existuje silnější korelace s ekonomickou jistotou.

WoW: Je ekonomická nejistota jen problém chudších zemí?

Standing: Není. Náš průzkum ukázal, že mnohé země s nižšími průměrnými příjmy - zejména v jižní a jihovýchodní Asii - mají větší podíl na ekonomické jistotě ve světě, než je jejich podíl na světovém důchodu, a lidé jsou tam spokojenější.

WoW: Ekonomická nejistota roste. Kdo je nejvíce postižen?

Standing: V současné ekonomické situaci se riziko přesouvá z kapitálu na pracovní sílu. V zásadě pracovníci a chudí lidé nesou větší díl rizika a mnohem více je postiženi nejistotou. Ekonomické vykryví, externí vlivy a katastrofy mohou postihovat a postižení celé komunity a tradiční systémy sociálního zabezpečení nejsou s to na takové situace dostatečně reagovat.

WoW: Existuje vazba mezi demokracií a ekonomickou jistotou?

Standing: Studovali jsme i vliv státní politiky a působení institucí



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MARCEL GROZET

a zjistili jsme, že existuje pozitivní závislost mezi ekonomickou jistotou a demokracií a úrovní státních výdajů na sociální ochranu.

WoW: Zaručuje vysoká úroveň kvalifikace vyšší příjmovou jistotu a spokojenost?

Standing: Není tomu vždy tak. Je hodně lidí, kteří zjistují, že v práci, kterou dělají, nemohou svou kvalifikaci využít.

WoW: Zpráva zjišťuje, že země vykazující vysokou úroveň zastoupení pracovníků mají nižší úroveň nerovnosti. Nehledá však celosvětově odhodnotit organizovanost?

Standing: Závěrečná část naší zprávy argumentuje, že je zapotřebí přijmout strategii vycházející z práv lidí, že dvě základní formy jistoty jsou příjem a zastoupení a že by se mělo přistoupit k experimentům zaměřeným na univerzální příjmovou jistotu. Není důvod k pesimismu.

Standing: Odklon lidí od odborů pokračuje na celém světě, a již jsou důvody jakékoli. V některých zemích klesla odborová organizovanost pod 10 %. Tento trend může vyvolat znepokojení. V éře globalizace dochází k erozi hlavního „hlasu“, který se může uplatnit ve světě práce. Kládli jsme velký důraz na vytvoření existence legitimních forem vyjadřování kolektivního názoru.

WoW: Jakou roli v tom všem hraje globalizace a liberalizace obchodu?

Standing: Liberalizace obchodu může mít příznivý účinek na ekonomickou jistotu. Zjistili jsme však, že zejména rozvojové země nemají vždy potřebnou institucionální kapacitu, aby se mohly vyrovnat s nárazovými důsledky vyvolanými liberalizací toků kapitálu a působením finančních trhů.

WoW: Jaká politika vlády je tedy zapotřebí k překonání ekonomické nejistoty?

Standing: Závěrečná část naší zprávy argumentuje, že je zapotřebí přijmout strategii vycházející z práv lidí, že dvě základní formy jistoty jsou příjem a zastoupení a že by se mělo přistoupit k experimentům zaměřeným na univerzální příjmovou jistotu. Není důvod k pesimismu.

PŘEKLAD: ING. ZDENEK DRABES

inzerce

Svatební oznámení a firemní novoročenky

www.4m.cz

Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2004)

ZIVOTNI MINIMUM* (ZM měsíčně) od 1. 10. 2001	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby	od 6 let věku 1680 Kč, 6-10 let 1890 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2450 Kč, ostatní občane 2320 Kč
	částka na domácnost	jednotlivce 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2890 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 cestou	5-12 hod. 58,69 Kč, 12-18 hod. 86-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla	spotřeba PH + sábrba za 1 km (včetně jednorázové vozidla a 1tkový 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč)
	příspěvek na dopravu	Benzin 910 Special 23,90 Kč; benzin 910 Normal 24,20 Kč; Benzin 950 Super 24,30 Kč; benzin 980 Super plus 28,50 Kč; motorová nafta 21,30 Kč

MIRA NEZAMĚSTANOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, Fjor 2004: 8,9 % (nová metodika), 9,9 % (převodní metodika)
NEZAMĚSTANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 10. 2004	celkem: 517 812
	z toho: 272 887 žen
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 10. 2004	celkem za ČR: 49 026
	52 820 absolventů škol a mladých lidí
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 10. 2004: 10,6
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (slo) celkem¹⁾	září 2004: 7269 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (za rok 2003)	počet nemocí z povolání nové zjištěných: 1067
	počet úrazů bez následků prac. neschop.: 37 486
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	smrtelné úrazy: 171
	za r. 2003: 80 898
DAVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ** výdaje v 1. pol. 2004 v tis. Kč	celkem: 16 009 329
	v tom: nemocenská: 13 631 020
	podpora při ošetřování člena rodiny: 430 063
	vytvořovací příspěvek v těhotenství a mateřství: 3033
	peněžní pomoc v mateřství: 1 945 213
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2002 ¹⁾ celkem v národním hospodářství 15 857 Kč, PS 16 013 Kč, NS 15 322 Kč
	2003 ²⁾ celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 955 Kč, NS 16 785 Kč
	za 1. pololetí 2004 ²⁾ celkem v národním hospodářství 17 267 Kč, PS 17 437 Kč, NS 16 702 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE** za 1. pololetí 2004 ²⁾	stárky: 21 589
	rozvody: 17 957
	živé narození: 48 876
	zemřelí: 63 132
	celkový přírůstek střední stav obyvatel: 2 025
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTENÝCH OSOB****	celkem: 10 209 289
	OSVČ povinně platí zálohy na důchodové pojištění
	zaměstnaní celkem: 3. čtvrtletí 2003: 4 015 768
	3. čtvrtletí 2004: 4 015 767
	OSVČ dobrovolně: 3. čtvrtletí 2003: 998 959
	3. čtvrtletí 2004: 956 182
	3. čtvrtletí 2003: 960 130
	3. čtvrtletí 2004: 649 625
	2. čtvrtletí 2003: 741 485
	3. čtvrtletí 2004: 737 039

TABULKA PŘIPRAVILA A RENA DELESKOVÁ

** hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
*** pramen MPSV; **** pramen ČSÚ; ***** pramen ČSÚZ
1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje