Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí • ročník 1 • číslo 12 • 13. 12. 2004

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

Noviny jsou součástí projektu ČESKÝ DOMOV www.ceskydomov.cz

ČERPÁNÍ PROSTŘEDKŮ Z ESF

Jak probíhají přípravy na získání prostředků z Evropského sociálního fondu v období 2007–2013

čtěte na straně 4

MALÝ JAZYKOVÝ KURZ ANGLIČTINY

Poradíme, jak napsat budoucímu zaměstnavateli průvodní dopis a životopis

čtěte na straně 7

PERSPEKTIVY RODINNÉ POLITIKY V ČR

Mezinárodní konference se konala v pražském Černínském paláci

čtěte na straně 2

Navrhovaná právní úprava může být pro zaměstnavatele poměrně výhodná

Nový zákon o nemocenském pojištění

FOTO: TOMÁŠ REZEK

V současné době nemocenské pojištění jako celek plní sice svou základní sociální funkci, ale obsahuje řadu závažných i méně významných problémů. V některých případech neplní systém důsledně svůj cíl (přiměřenou náhradu příjmu v době nemoci) a v řadě případů je zneužíván. Ministerstvo práce a sociálních věcí rozeslalo jednotlivým resortům k připomínkám návrh zákona o nemocenském pojištění.

Nemocenské pojištění bude i nadále založeno na zásadě solidarity mezi zdravými a nemocnými, resp. mezi osobami určitou sociální událostí postiženými a nepostiženými. Nemocenské pojištění bude nadále povinné pro zaměstnance a osoby jim postavené na roveň a dobrovolné pro osoby samostatně výdělečně činné.

Ochranné prvky by měla posílit mimo jiné nová konstrukce výpočtu výše dávek, zavedení regresních náhrad ve stanovených případech, převedení finančního zabezpečení zaměstnance po první období pracovní neschopnosti (karantény) na zaměstnavatele a opatření v posuzování pracovní neschopnosti a vůči ošetřujícím lékařům.

Na finančním zabezpečení zaměstnance v době trvání pracovní neschopnosti a karantény se tedy budou podílet zaměstnavatelé. Ti budou po dobu prvních dvou týdnů pracovní neschopnosti (karantény) poskytovat zaměstnancům náhradu mzdy za ty dny, za které jim uchází příjem. Současně se sníží sazba pojistného na nemocenské pojištění pro zaměstnavatele tak, aby zaměstnavatel s průměrnou nemocností svých zaměstnanců uhradil výdaje na „nemocenské“ z pojistného, které z důvodu snížení sazby nemusel odvést. Navrhuje se snížení této sazby na 1,6 %. Navíc se zaměstnavatelům s nižším počtem zaměstnanců (do 250) dává možnost, aby si zvolili sazbu pojistného na nemocenské pojištění, při které si budou uhrazovat polovinu svých nákladů vynaložených na náhradu mzdy při pracovní neschopnosti (karanténě), kterou v kalendářním měsíci svým zaměstnancům zúčtovali, z pojistného, které za takový kalendářní měsíc platí.

Orientační přehled o tom, jak snížení nebo zvýšení nemocnosti ovlivní finanční dopad náhrady mzdy, poskytuje následující tabulka:

Pokračování na straně 3

NÁSOBEK PRŮMĚRNÉ MZDY	PROCENTUÁLNÍ PODÍL VÝDAJŮ ZAMĚSTNAVATELE NA POJISTNÉ A NÁHRADU MZDY ZAMĚSTNANCŮ	
	SE 6% NEMOCNOSTÍ	SE 7% NEMOCNOSTÍ
0,7	89	97
1	91	98
1,5	76	81
2	64	67
3	57	59
3 a více	51	52

Veselé Vánoce a šťastný nový rok 2005!

Milí čtenáři,

chtěli bychom vám popřát co nejhezčí vánoční svátky a do nového roku 2005 pak hodně štěstí a zdraví.

K našemu přání připojujeme reprodukci vánočního obrazu Alberta Alvareze. Je důkazem toho, jakou krásu dovedou někteří i přes nepřízeň osudu vytvořit. To je dobré si připomínat nejen v těchto dnech. Obraz je namalován ústy a otiskujeme ho s laskavým svolením Nakladatelství UMÚN, které podporuje umělce s tělesným postižením.

Tímto prosincovým číslem uzavíráme první ročník našich novin. V průběhu roku jsme se snažili podobu novin přizpůsobovat vašim připomínkám a ohlasům. Doufáme, že úspěšně. Pokud máte pro nás další podnětné nápady, budeme rádi, když nám je sdělíte. Nejlépe na e–mailovou adresu prace@consultants.cz.

Naďa Konvalinková pomáhá pomáhat

Už přes šest let je herečka Naďa Konvalinková patronkou Nadačního fondu Rozum a cit, který pomáhá pěstounským rodinám a opuštěným dětem. Jak nám prozradila, práce pro nadaci jí přináší radost, a to především ze setkání s laskavými lidmi, od kterých se má prý co učit.

Paní Konvalinková, co vás přivedlo k tomu, že jste se stala patronkou Nadačního fondu Rozum a cit?

Myslím si, že člověku by nemělo stačit starat se jen sám o sebe, vidět jen sám sebe, svoji rodinu, že by měl udělat nějaký krok dopředu a pomáhat i lidem kolem sebe. Kolem nás je teď tolik agresivity, násilí, valí se to ze všech médií. Měli bychom začít u sebe a každý udělat ten jeden kladný krok. Někomu pomoci je to první, co můžeme udělat. Když mě oslovila tato nadace, měla jsem nejdřív nedůvěru, protože jsem se setkala xkrát s tím, že důvěra byla zklamána a peníze šly jinam, než bylo řečeno. Naše nadace má ale otevřené účetnictví a každý si může ověřit, kolik nám kdo dal, za co byly peníze utraceny a komu pomáhají.

Proč jste se rozhodla podpořit zrovna pěstounské rodiny?

Rodiče se mi rozvedli, když mi bylo deset let. Během rozvodu byly takové konflikty, že nás – děti – dal soud do internátu, abychom tomu nebyly přítomny. Tím pro mě de facto skončilo šťastné dětství. Rok v internátě byl hodně krutý, zažila jsem i šikanu, pak hlavně pocit, že vás nikdo neobejme. Dovedu si tedy živě představit, co tam ty děti zažívají.

Víte, kolika dětem nadace už pomohla?

To jsem si speciálně pro vás zjišťovala: za osm let činnosti nadace jsme navštívili 240 pěstounských rodin v různých regionech naší republiky, což je celkem přes 1000 dětí. Rozdali jsme 9 milionů korun, a to většinou na rekonstrukce pěstounských bytů, na bezbariérové přístupy a zdravotní a rehabilitační pomůcky. Rozdali jsme také hmotné dary získané od různých podniků v hodnotě milionu korun.

S jakými problémy se nejčastěji potýkáte kromě nedostatku financí?

Asi největší problém je ten, že i když máme spoustu laskavých a ochotných lidí, kteří si chtějí vzít děti z dětských domovů, nemají to jednoduché.

Pokračování na straně 2

FOTO: ARCHIV NADACE ROZUM A CIT

SLOVO MINISTRA

Minimální mzda neškodí

V poslední době se opět rozpoutala diskuse nad potřebností minimální mzdy a nad jejím zvyšováním.

Naši zaměstnanci by měli postupem času za práci stejné hodnoty dostávat stejnou odměnu, a to nejen v podmínkách ČR, ale i v podmínkách EU. V České republice je poměrně nízká cena práce a s růstem výkonnosti naší ekonomiky je třeba její hladinu postupně navyšovat tak, abychom obstáli v konkurenci zemí EU. Relace minimální mzdy k průměrné mzdě v ČR by se měla tedy postupně přibližovat relacím ve vyspělých evropských zemích. Tento trend by měl nejen více motivovat k zaměstnávání méně kvalifikovaných občanů, ale měl by na druhé straně přispívat i k růstu výkonnosti a k postupnému nárůstu mezd jako takových.

Zvyšování minimální mzdy nemůže být samozřejmě jediným motivačním nástrojem, musí působit společně s dalšími již přijatými opatřeními v oblasti zaměstnanosti a následně i s nyní navrhovanými opatřeními v oblasti daní a sociálních dávek.

Tvrzení, že „trpí celá ekonomika“ tím, že se minimální mzda zvýší, lze zpochybnit faktem, že minimální mzdu pobírají cca 2 % zaměstnanců a v podstatě není využívána velkými firmami, neboť mzdy jejich zaměstnanců jsou na mnohem vyšší úrovni. Kdyby se minimální mzda nezvyšovala a příjemci minimální mzdy by byli současně i příjemci sociálních dávek, znamenalo by to větší zatížení státního rozpočtu zvyšováním sociálních výdajů a tlak na růst příjmů státního rozpočtu, jejichž zdrojem jsou především daně. To znamená, že odměna za práci by byla doplněna ze zdrojů vytvářených všemi daňovými poplatníky.

Od některých ekonomů můžeme slyšet názory, že „mzda typicky roste rychleji než produktivita práce“. Tak tomu přeci není. V nejvýznamnějších odvětvích národního hospodářství, tj. průmyslu a ve stavebnictví, roste významně rychleji právě produktivita práce než mzda. V průmyslu předstihoval podle údajů ČSÚ růst produktivity práce růst mezd v roce 2003 o 3,8 procentního bodu a v letošním roce za období leden–srpen činil předstih u odvětví průmyslu dokonce 6,5 procentního bodu. V odvětví stavebnictví pak 4,4 procentního bodu, a to při současném nárůstu počtu pracovníků ve stavebnictví o 3,1 % a v podstatě stagnaci zaměstnanosti v odvětví průmyslu.

Co se týká vztahu minimální mzdy a míry nezaměstnanosti, na žádných statistických údajích nelze spolehlivě prokázat závislost růstu minimální mzdy a růstu nezaměstnanosti, ačkoliv v ekonomických poučkách a v argumentacích některých zaměstnavatelů, zejména před rozhodováním o výši minimální mzdy, se tento názor často objevuje.

Řada zaměstnavatelů tvrdí, že má potíže najít zaměstnance ochotné pracovat na relativně exponovaných místech za nižší mzdy. Tyto mzdy pravděpodobně neodpovídají potřebám těchto zaměstnanců zabezpečit si alespoň svůj základní životní standard a přitom mít pocit, že jsou na tom lépe než ekonomicky neaktivní občané.

K tvrzení, že mzdy rostou v okresech s vysokou nezaměstnaností stejně jako v těch s minimální nezaměstnaností a že vysoká nezaměstnanost nekrátí mzdový růst, je třeba dodat, že v regionech s vysokou nezaměstnaností dochází ke strukturálním změnám a že v odvětvích, která jsou utlumována, jsou a i dříve byly (vzhledem k náročnosti práce a pracovním podmínkám) mzdy na vyšší úrovni než v jiných odvětvích.

Podle mého názoru tedy minimální mzda v žádném případě neškodí a je naopak důležitou ochranou.

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

L. Müllerová: „Podpora rodiny není intervencí státu do soukromí.“

Perspektivy rodinné politiky v České republice

Ve Velkém sále Ministerstva zahraničních věcí ČR, v budově Černínského paláce v Praze, proběhla ve dnech 11. a 12. listopadu 2004 mezinárodní konference „Perspektivy rodinné politiky v České republice“, kterou pořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

Cílem konference byla diskuse nad současnou a budoucí rodinnou politikou v České republice. MPSV v letošním roce zpracovalo Národní zprávu o rodině, první dokument svého druhu v ČR, který vláda vzala na vědomí s tím, že na jeho základě bude vytvořena koncepce státní rodinné politiky a navazující Národní program podpory rodin s dětmi. Vzhledem k významu, který vláda koncepci rodinné politiky přikládá, pověřil kabinet MPSV, aby zorganizovalo konferenci, na které by odborníci, zástupci neziskového sektoru, státních a samosprávných úřadů a zástupci politické reprezentace diskutovali o různých formách podpory rodiny a hledali podněty a východiska pro českou rodinnou politiku.

Jedním z příspěvků, kterými byla konference zahájena, byl příspěvek Ing. Ludmily Müllerové, náměstkyně ministra práce a sociálních věcí pro sociální politiku a služby a rodinnou politiku. Ve svém projevu zhodnotila současnou situaci rodinné politiky a výhledy do budoucna. Přinášíme některé pasáže:

„… Jak jsme zjistili při zpracování Národní zprávy o rodině, řada ministerstev nepřikládá podpoře rodiny žádný význam. Jednotlivá přijímaná opatření jsou často nesystémová, někdy dokonce protichůdná. Ministerstvo práce se v současnosti snaží tento trend změnit, především zpracováním koncepčního přístupu a definicí jednotných východisek státní rodinné politiky. …

… cílem státu je podporovat stabilní a soběstačné rodiny, které jsou nejlepší prevencí sociálního vyloučení. Současný stav je přitom takřka opačný, s výjimkou společného zdanění manželů jsou v ostatních formách podpory přímo či nepřímo zvýhodněna nesezdaná soužití. Právě to by podle mého názoru mělo být jednou z věcí, které je potřeba změnit. Systém sociálních dávek je potřeba nastavit tak, aby zde existovala rovnoprávnost jednotlivých typů soužití. Obdobným způsobem by měla být konstruována také ostatní opatření na podporu rodiny.

… Ve chvíli, kdy výkon rodinných funkcí není kompenzován bezprostředně jejich objektem – dítětem, je třeba, aby stát v této chvíli přejal roli tohoto kompenzačního, resp. odměňujícího elementu, neboť právě stát je v postindustriální době tím, kdo nejvíce těží z přirozených funkcí rodiny. Proto je také zapotřebí, aby kromě sociální a mezigenerační solidarity existovala a byla legislativně a institucionálně upravena také solidarita bezdětných skupin obyvatel s rodinami, která je sama o sobě podmínkou pro jakoukoli rodinnou politiku.

Jak je vidět, o perspektivu rodinné politiky byl velký zájem. FOTO: TOMÁŠ REZEK

Podpora rodiny samozřejmě nesmí znamenat intervenci státu do soukromých záležitostí občanů, jak je někdy namítáno. … V této chvíli neznamená rodinná politika intervenci do soukromé sféry, ale snahu státu a společnosti kompenzovat vznikající znevýhodnění rodin, a zajistit tak svou vlastní existenci. …

… Kromě finančních opatření je třeba podporovat slaďování rodinných a profesních rolí. … Hlavní kroky by se měly soustředit na podporu snadného návratu rodičů po rodičovské dovolené do zaměstnání. Možností je řada: kromě změn v pracovním právu, jako je zavedení otcovské dovolené, by to měla být především podpora podniků zaměstnávajících rodiče s malými dětmi po rodičovské dovolené, podpora částečných úvazků či rekvalifikačních kurzů. ...

… Významnou oblastí, která má bezprostřední vliv na život rodin, je bytová politika. Ta by se podle mého názoru měla v budoucnu daleko více orientovat na zájmy mladých rodin s dětmi a mladých manželů toužících založit rodinu. …

… Rozhodně je potřeba mluvit o zlepšení institucionálního zajištění podpory rodiny. Všechna opatření musí být jednotně koordinována a řídit se předem danými východisky. Má-li tuto agendu vykonávat Ministerstvo práce a sociálních věcí, musí s ním ostatní resorty a úřady vzájemně spolupracovat. Vůbec pak již nehovořím o regionech, které mají značné možnosti realizace vlastních kroků na podporu rodiny, ať již ve sféře finančních opatření nebo služeb.“

Příspěvek rodinám prvňáčků

Na začátku školního roku se kumulují u rodin s dětmi, které začínají plnit povinnou školní docházku, mimořádné výdaje. Řada domácností se s touto zátěží těžko vyrovnává. Jedná se zejména o nákup školních pomůcek a potřeb, ale také o oblečení pro děti apod.

Součástí programového prohlášení vlády je podpora rodinné politiky. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) proto na základě rozhodnutí kabinetu vypracovalo návrh na zavedení jednorázové dávky v rámci státní sociální podpory ve výši 1000 Kč, jejímž prostřednictvím by tak stát přispěl rodinám prvňáčků. Podmínkou vyplacení této dávky bude zápis dítěte do 1. třídy základní školy, nedojde-li do stanoveného termínu k odkladu povinné školní docházky.

Návrh zákona by měl nabýt účinnosti tak, aby nárok na tuto dávku mohly úřady poprvé posoudit k 1. červnu 2005. Dávku by pak rodiny prvňáčků mohly čerpat v průběhu července a srpna 2005 a stejně by tomu bylo i u žáků 1. tříd ZŠ v dalších letech.

Vzhledem k tomu, že si zavedení a vyplácení této dávky vyžádá zhruba 92,5 mil. Kč, bude potřeba o tuto částku navýšit rozpočet MPSV na příští rok. V opačném případě by se resort práce a sociálních věcí, jehož rozpočet je velmi napjatý, mohl v roce 2005 potýkat s finančními problémy.

Novela zákona o insolvenci v připomínkovém řízení

Pro větší ochranu zaměstnanců

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) připravilo novelu zákona č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (tzn. insolvenci) a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, která by měla nabýt účinnosti od 1. října 2005. V současné době je nová právní úprava v připomínkovém řízení.

Důvodem pro zpracování novely zákona o insolvenci, který platí od 1. 7. 2000, je harmonizace s právem Evropské unie – zohlednění toho, že ČR je členem EU – a také posílení postavení zaměstnanců, kterým jejich zaměstnavatel nevyplácí mzdu.

Lidé, kterým jejich zaměstnavatel nevyplácí mzdu, se mohou obrátit na úřad práce a požádat o výplatu náhrady mzdových nároků. Aby mohli o tyto prostředky požádat, musí podat u příslušného krajského soudu na zaměstnavatele návrh na prohlášení konkurzu. Soud tuto skutečnost neprodleně oznámí úřadu práce. Jakmile úřad práce dostane písemné oznámení o podání návrhu, má povinnost vyvěsit na své úřední desce oznámení o této skutečnosti. Zároveň tak učiní i MPSV a údaj zveřejní na internetu. Poté může dotyčný zaměstnanec přijít na kterýkoli úřad práce a tam si podat žádost o výplatu náhrady mzdových prostředků. Formulář a odbornou pomoc dostane na místě.

V momentě, kdy se s takovou žádostí dostaví první zaměstnanec, vyzve úřad práce zaměstnavatele, aby mu předložil seznam dlužných mzdových nároků, a to nejpozději do 14 dnů. Poté, co ÚP seznam dostane, porovná a posoudí údaje zaměstnance a zaměstnavatele. V případě, že panuje shoda, oznámí úřad práce do 10 dnů poškozenému zaměstnanci - aniž by měl povinnost záležitost dále podrobněji zkoumat, jakým způsobem mu prostředky vyplatí (na účet, složenkou...).

O vyplacení náhrady mzdových prostředků si může zaměstnanec požádat nejpozději do tří měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil na své úřední desce, že je na zaměstnavatele podán návrh na prohlášení konkurzu. Výplatu dlužných mzdových nároků týkajících se téhož zaměstnavatele je možné uplatnit pouze jednou za tři roky.

Zaměstnanec si může požádat o vyplacení až tří platů za posledních 6 měsíců, během kterých mu zaměstnavatel nevyplácel mzdu. Měsíčně může zaměstnanec dostat nejvýše 1,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, v současné době 25 376 Kč. Maximální částka za období 3 měsíců tak může činit více než 76 tisíc korun.

Tento postup platí v případě, že zaměstnavatel plní své povinnosti a spolupracuje s úřadem práce a výši zaměstnancem uplatněných mzdových nároků potvrdí.

Pokud nastane případ opačný - zaměstnavatel se vůbec neozve a nereaguje na výzvy, nastane pro všechny zúčastněné situace značně složitější. Tehdy musí úřad práce použít všechny možné nástroje právního řádu a o žádosti zaměstnance vede správní řízení a postupuje podle správního řádu. Přes veškerou snahu úřadu práce přimět zaměstnavatele, aby splnil svoji zákonnou povinnost a potvrdil nároky zaměstnance, se to někdy nepodaří. Zaměstnance pak čeká povinnost svůj uplatněný nárok prokázat, aby o něm úřad práce mohl ve správním řízení rozhodnout. Dotyčný musí kromě existence pracovního vztahu doložit také výši nároku (výši mzdy). Výši příjmu může prokázat například výplatní páskou, potvrzením mzdové účtárny či jinými doklady, které lze považovat za hodnověrné. Pokud zaměstnanec nemůže prokazatelně dokázat, jakou pobíral mzdu, úřad práce mu vyplatí náhradu ve výši minimální mzdy. Rozdíl pak může poškozený uplatnit soudně vůči zaměstnavateli. Pokud soud prohlásí konkurz, pak přímo v konkurzním řízení. Celé vyřízení záležitosti se tak značně prodlužuje a komplikuje. Aby na nečinnost zaměstnavatelů jejich zaměstnanci nedopláceli, počítá novela zákona s tím, že úřady práce budou v takových případech uplatňovat razantnější postup a zákonné sankce.

Úřady práce mají následnou povinnost uplatnit vyplacené prostředky jako pohledávku státu v konkurzním řízení.

V případě, že soud konkurz neprohlásí a rozhodne jinak, mají úřady práce povinnost vymáhat vyplacené náhrady od zaměstnavatele.

Pokud zaměstnavatel sám neuhradil úřadu práce finanční prostředky v zákonné lhůtě 3 týdnů, je v prodlení. Po marném uplynutí lhůty, případně na výzvu úřadu práce, je povinen uhradit také úroky z prodlení.

Zaměstnávání zdravotně postižených se vyplatí

Prostředků na finanční podporu zaměstnávání handicapovaných lidí je dostatek a jsou k dispozici. Chceme vyvrátit informace, že úřady práce nemají dostatek financí na příspěvek firmám, které zaměstnávají více než 50 % osob se zdravotním postižením.

Kromě výše uvedeného příspěvku mohou zaměstnavatelé dostat od úřadu práce příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa a příspěvek na vytvoření chráněné pracovní dílny. Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa v chráněné pracovní dílně pro osobu se zdravotním postižením může činit maximálně osminásobek a pro člověka s těžším zdravotním postižením pak maximálně dvanáctinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku (průměrná mzda fyzických osob v 1. až 3. čtvrtletí 2003 činila 16 321 Kč).

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro zdravotně postiženého zaměstnance činit maximálně desetinásobek a pro pracovníka s těžším zdravotním postižením maximálně čtrnáctinásobek výše uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce může na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením. Roční výše tohoto příspěvku může činit maximálně trojnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku.

Dále může úřad práce na základě dohody se zaměstnavatelem poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny. Výše tohoto příspěvku může činit maximálně čtyřnásobek výše uvedené průměrné mzdy na jednoho zdravotně postiženého zaměstnance a maximálně šestinásobek výše uvedené průměrné mzdy na pracovníka s těžším zdravotním postižením.

Naďa Konvalinková pomáhá pomáhat

Dokončení ze strany 1

Příčinou je úředník, přestože jsou hotovy i psychotesty a jiné formality, nedá svolení a ubíhají měsíce a léta. Zdržování na úřadech a legislativa tak zbytečně oddaluje dětem mámu a tátu a to není dobře.

Podle čeho vybíráte rodiny, kterým pomáháte?

Předtím, než poskytneme příspěvek, rodiny navštívíme, známe je tedy osobně. Naše pěstounské rodiny si berou děti, které v ústavech většinou zůstávají, které rodiče nedovolí k adopci. Jsou to děti zpravidla starší, jiné národnosti nebo děti postižené, handicapované.

Pokud je v rodině postižené dítě, snažíme se ji podpořit tím, že přispíváme na asistenční službu. V současnosti máme asistenční službu v celkem 15 rodinách, loni to bylo jen v deseti, ale jelikož nám Ministerstvo práce a sociálních věcí přispělo částkou 330 tisíc, tak se mohl počet asistentů rozšířit.

Některé věci ale dopadnou zázračně. Máme v jedné rodině postiženou holčičku, která chodí do školy, potřebovala asistenta, ale děti ve třídě se o ni tak starají, že není vlastně potřeba.

V jiném případě jsme dali příspěvek na koupi naslouchadel. Ta stojí 40 tisíc, ale pojišťovna na ně přispívá jen 11 200 korun, takže by rodina musela zbytek zaplatit ze svého. Láďovi z Jablonce nad Nisou zase poskytujeme asistenta, který ho vozí každý den do Prahy. Je nevidomý a v regionu se nenašla škola, kam by mohl chodit…

Pro děti z pěstounských rodin pořádáte i takové akce, jako je Dětské Caruso…

Ano, pro děti a rodiče pořádáme různé společenské akce, setkání. Kromě Dětského Carusa v Divadle ve Slaném máme dvakrát do roka parník. Děti přijedou do Prahy a je pro ně přichystaný celodenní program. Většinou se tam sejde 6 pěstounských rodin. Parník je úžasný v tom, že se zaprvé děti seznámí s jinými dětmi, dostanou nějaké dárečky, ale také v tom, že se setkají maminky a tatínkové a vypráví si o svých problémech. Například jedna maminka měla romské děti a jedna holčička byla hodně problémová. Druhá maminka jí řekla: „Hele, já mám taky romské děti, začala jsem s nimi chodit na kinezii, psychicky je odblokovali a jsou teď bezvadné.“ Předávají si tak rady a zkušenosti. Máme výjezdy i na Moravu, tam se s rodinami setkáváme v Moravském krase. Chtěla bych zmínit také výtvarné dílny, při kterých se v ateliéru sejde tak 15 dětí. Teď naposledy malovaly vánoční ozdoby a připravujeme arteterapii.

Co vám dává práce pro nadaci?

Musím říct, že za těch šest let, co jsem patronkou nadace a co poznávám stále víc a víc dětí a hlavně rodičů, je to pro mě dar. Jsem s nimi ráda. Za těch podmínek, které rodiče mají, co dokážou udělat, jak jsou nesmírně laskaví a obětaví, jak se dokážou radovat z drobností a maličkostí, jak hýčkají postižené děti, to je obrovská věc. Neuvěřitelně se od nich učím. Každý z nich má svůj příběh, svůj osud.

Je i nějaký nepříjemný zážitek?

Jednou jsme měli opravdu smůlu, a to když naše děti před dvěma lety vyšly s keramickými sluníčky do ulic, což je akce, kterou pořádáme vždycky na konci školního roku, aby se vybraly peníze na naši nadaci. Den předtím vyšly totiž do ulic jiné děti, které také vybíraly peníze na „dobročinné“ účely. V novinách pak vyšel článek, že se jedná o podvod. Naše se s tím ale svezly, nejenže jim lidé nechtěli dávat peníze, ale ještě od nich dostávaly strašně vynadáno. Dodnes z toho máme nepříjemný pocit.

Na letošní rok vyhlásilo OSN 10. výročí Mezinárodního roku rodiny. Co pro vás – i po zkušenostech s prací v nadaci – slovo „rodina“ znamená?

Bezpečí. Je to bezpečí a ochrana. Rodina dává také pravidla hry a dítě je přejímá, a naučí se tak spoustu věcí do života. Ve velkých rodinách se musí děti zapojit, musí pomáhat, podílet se na domácnosti a jsou pak lépe připraveny pro život. Starší děti se musí například postarat o ty mladší a to – si myslím – je velice zdravé.

Naše tradiční otázka na závěr: Co je podle vás v životě nejdůležitější, aby byl člověk úspěšný – v profesním, ale i v soukromém životě?

Víte, když člověk chce být mermomocí úspěšný, tak se mu to zpravidla nesplní. Člověk by měl to, co dělá, dělat s tím, že nepřemýšlí v prvé řadě, jak být úspěšný, ale měl by všechno dělat s láskou, naplno, se vším všudy, pak se úspěch dostaví sám od sebe. A věřte mi, že to mám mockrát vyzkoušené. Pokud budu já své povolání brát jako poslání, že divákům něco dávám, tak už nemusím myslet na to, jestli jsem dobrá.

TOMÁŠ REZEK

Nový zákon o nemocenském pojištění

Dokončení ze strany 1

Finanční dopad na zaměstnavatele je zde vyjádřen v procentech současné výše plateb nemocenského pojištění (100 %). Např. pokud se jedná o organizaci s průměrným procentem pracovní neschopnosti ve výši 7 % a průměrnou mzdou ve výši 0,7násobku celostátního průměru, pak se výdaje zaměstnavatele na pojistné a náhradu mzdy sníží oproti současně placenému pojistnému na 97 %, tj. o 3 %. Pokud ale u této organizace dojde ke snížení nemocnosti a průměrné procento pracovní neschopnosti klesne na 6 %, budou výdaje zaměstnavatele na pojistné a náhradu mzdy činit pouze 89 % současné výše plateb nemocenského pojištění. Z uvedeného je zřejmé, že s ohledem na současný vývoj nemocnosti je navrhovaná úprava pro zaměstnavatele výhodná.

ČSSZ odhalila zfalšované neschopenky

Přepsané datum vystavení a datum ukončení pracovní neschopnosti na tzv. neschopence zjistila zaměstnankyně OSSZ Benešov. Šlo o tiskopis mladého muže, který si tak chtěl neoprávněně prodloužit pracovní neschopnost, příjem nemocenské dávky a zakrýt nepřítomnost v zaměstnání. Evidence ošetřujícího lékaře a evidence na OSSZ falšování jednoznačně potvrdila – podle lékaře mladíkova pracovní neschopnost skončila dříve, než bylo uvedeno ve formuláři.

Přepsání data oznámila OSSZ Benešov Policii ČR. Mladého muže policisté obvinili z pozměňování veřejné listiny. Vzhledem k tomu, že se jednalo o osobu dříve netrestanou a že se k činu plně doznal, státní zástupkyně dle § 307 TŘ podmíněně trestní stíhání zastavila. Vzala v úvahu i fakt, že pro pachatele bylo dostatečným trestem ukončení pracovního poměru.

Jedná se o třetí případ přepsání data na neschopence, který OSSZ Benešov odhalila. Poprvé byla pachatelka za pozměňování veřejné listiny odsouzena k trestu odnětí svobody, protože měla v té době již podmínečné odložení výkonu trestu. Ve druhém případě se k přepsání tiskopisu nikdo nepřiznal a OSSZ přeplatek na dávce nemocenského pojištění vymohla na příjemci dávky.

Jakékoliv přepisování údajů o pracovní neschopnosti na tiskopise jinou osobou, než je ošetřující lékař, je klasifikováno jako trestný čin padělání a pozměňování veřejné listiny podle § 176 trestního zákona, bez ohledu na to, v jaké částce pachatel získá prospěch. Trest může být uložen také za pokus prospěch získat. Výše trestu v tomto případě je odnětí svobody až na dva roky nebo peněžitý trest.

ZDROJ: ČSSZ

■ Slovo k srdci

Stáří je dar

FOTO: TOMÁŠ REZEK

Zdá se mi, že na ulicích potkávám stále víc starých lidí: jdou pomalu, někteří o holi, posedávají na lavičkách. Je to jen dojem nebo naopak důkaz stárnutí naší populace? Nedávno, bylo to kolem třetí odpoledne, si mi jedna stará paní postěžovala: „Pane, jste první člověk, se kterým dnes mohu hovořit.“ V domovech důchodců slýcháme neveselá vyprávění o lidské opuštěnosti a z toho plynoucím vědomí jakési zbytečnosti, která pak naplňuje dny životního podzimu.

Nabízí se otázka: je stáří nevyhnutelnou cestou k zániku a nepotřebnosti? Nebo může být příležitostí k optimistickému pohledu na plynoucí čas? Například velký umělec Michelangelo vytvořil svá nejlepší malířská a sochařská díla až ve svém stáří. Matka Tereza z Kalkaty zachraňovala za pomoci svých sester nejvíc hladových a nemocných v pozdních letech svého života. Vyšší věk nemusí nutně znamenat konec vší činnosti, jakkoli malé a nepatrné. Starší člověk může naopak stavět na zkušenostech prožitých let a uvážlivě a podle svých možností plnohodnotně prožívat své dny.

Uvedu ještě jeden příklad životního optimismu, který prozařuje z dopisu spisovatele A. Huxleyho bratrovi Julianovi k narozeninám: „Je tvrdé, když se člověk cítí starý... Věřím, že my oba patříme k oné šťastné menšině lidí, kteří si uchovávají duševní otevřenost a pružnost mládí a současně užívají plodů dlouhé zkušenosti.“ Ano, je dobré a dokonce žádoucí uchovat si otevřenost pro všechno kladné a pravdivé, čím nás může obohatit současná společnost a kultura.

Studie vyšlá ve Francii zjišťuje, že někteří lidé pozorují příznaky stáří s větším odporem než samu smrt. Proto se snaží stáří co nejvíc oddálit a pomocí kosmetiky a jiných prostředků navodit zdání svěžesti a plnosti sil. Snaží se tak prý vyhnout procesu, který začal už okamžikem našeho narození. Ostatně to vyjadřuje i starozákonní žalmista: „Hospodine, smiluj se, vždyť se tak soužím, zrak mi slábne hořem, moje duše i mé tělo chřadnou. Sešel jsem známým z mysli jako mrtvý, jako rozbitá nádoba.“ Je paradoxní, že současná kultura, která dává člověku k dispozici stále více volného času, odsuzuje řadu svých členů k opuštěnosti, a tím k naprosté bezvýznamnosti. Ale je starý člověk opravdu jen rozbitou věcí, pro kterou už není ve společnosti místo?

Jedno taoistické vyprávění popisuje rozhovor o mistru tesaři a jeho učni, který uviděl starý sukovitý dub. Tesař se učedníka zeptal, zda ví, proč je strom tak mohutný a tak starý? Mladík nevěděl, a tak mu to mistr vysvětlil: „Je to proto, že je zdánlivě neužitečný. Kdyby byl užitečný, dávno by ho porazili, rozřezali a nadělali z něho stoly a postele. Ale že je tak starý, nechávají ho růst dál a my si v jeho stínu můžeme odpočinout.“

Stáří je tedy darem, který mají docenit jak jeho nositelé, tak i jejich okolí – ti druzí svým pochopením, taktem a úctou.

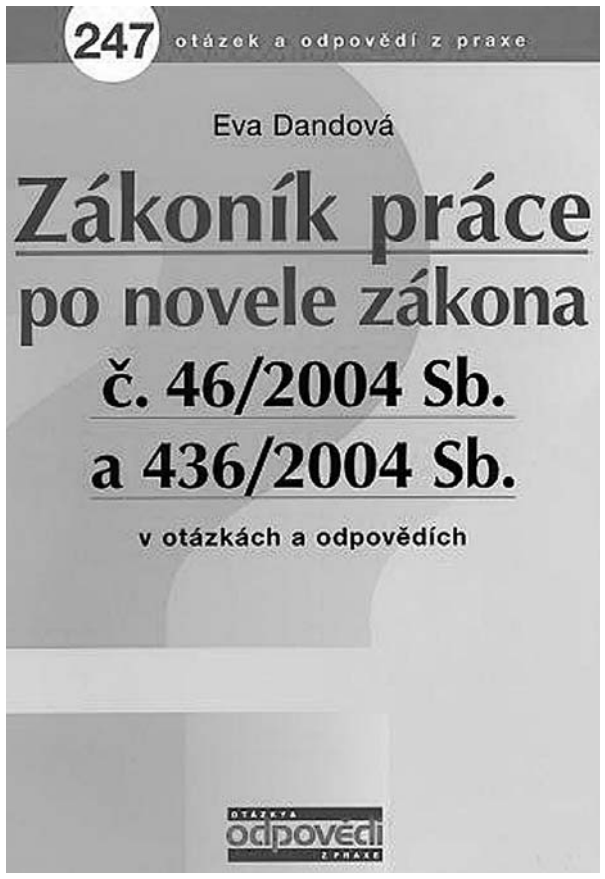
P. Ing. MILOSLAV FIALA
PREZIDENT ČESKÉ KATOLICKÉ CHARITY

■ Tip

Platnost výpovědi a těhotenství

Zaměstnavatel dal výpověď zaměstnankyni ve smyslu ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce z organizačních důvodů a ta mu po dvou měsících sdělila, že byla v den doručení výpovědi těhotná. Je taková výpověď platná?

Odpověď na tuto otázku nalezneme přímo v konstantní judikatuře. Jak je známo z výkladu obsaženého ve Sborníku III. Nejvyššího soudu o občanském soudním řízení, pro zákaz výpovědi podle § 48 zákoníku práce v tzv. ochranné době je rozhodující stav, který tu je v době, kdy byla dána výpověď, tedy kdy byla výpověď doručena druhému účastníku. Podle judikátu R 74/1967 je rozvázání pracovního poměru výpovědí v době, kdy je zaměstnankyně těhotná, právně neúčinné bez ohledu na to, zda o tom zaměstnavatel věděl.



Z toho důvodu, byla-li dána zaměstnankyni výpověď z organizačních důvodů podle ustanovení § 46 odst. 1 písm. c) zákoníku práce, bez ohledu na to, zda zaměstnavatel nevěděl o těhotenství zaměstnankyně, nebo dokonce ona sama o něm ještě nevěděla, je výpověď právně neúčinná.

Zaměstnavatel nemůže zaměstnankyni, která je těhotná, dát výpověď z žádného výpovědního důvodu uvedeného v ustanovení § 46 odst. 1 zákoníku práce s výjimkou výpovědi pro organizační změny uvedené v ustanovení § 46 odst. 1 písm. a) a b) zákoníku práce a důvodu, pro který může zaměstnavatel okamžitě zrušit pracovní poměr. V prvém případě pak výpovědní doba skončí uplynutím výpovědní doby a v druhém současně s mateřskou dovolenou ve smyslu ustanovení § 157 odst. 1 zákoníku práce (viz ustanovení § 49 písm. b) zákoníku práce).

Další podobně praktické otázky a odpovědi naleznete v publikaci Zákoník práce po novele zákona č. 46/2004 Sb. a 436/2004 Sb. v otázkách a odpovědích autorky Evy Dandové. Knihu vydalo nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o., v edici Otázky & odpovědi z praxe.

■ Poradna

Nárok na podporu v nezaměstnanosti

1. 11. jsem se vrátila ze zahraničí, kde jsem po celý rok pracovala jako au-pair. Od 2. 11. jsem v evidenci ÚP. Jelikož jsem se ocitla bez finančních prostředků, chtěla jsem zažádat o podporu v nezaměstnanosti. Bylo mi však řečeno, že žádost podávat nemusím, protože na podporu nemám nárok. Proč na ni nemám nárok?

Pokud jste za poslední 3 roky nebyla zaměstnána alespoň 12 měsíců v zaměstnání, ze kterého vznikla účast na sociálním pojištění v ČR, tak podle nového zákona o zaměstnanosti, který nabyl účinnost l. 10. tohoto roku, skutečně není na podporu v nezaměstnanosti nárok. Tato skutečnost plyne z § 39 odst 1 zákona č. 435/2004 Sb.

Mateřská dovolená

Kým mi bude proplácena mateřská dovolená – zaměstnavatelem, nebo budu dostávat sociální dávky z úřadu, pokud jsem podala výpověď z osobních důvodů k 30. 10. 2004 (stěhování mimo region od 1. 1. 2005), avšak na tuto dobu mám již lékařem potvrzené těhotenství?

Peněžitá pomoc v mateřství je podle zákona č. 54/1956 Sb., o nemocenském pojištění, respektive podle zákona č. 88/1968 Sb., o prodloužení mateřské dovolené, o dávkách v mateřství a o přídavcích na děti z nemocenského pojištění, dávkou nemocenského pojištění. Ke vzniku nároku na peněžitou pomoc v mateřství musí být splněny následující podmínky: porod, popřípadě převzetí dítěte, 270 dnů účasti na nemocenském pojištění v posledních dvou letech, ztráta započitatelného příjmu a podmínka péče o dítě. Pokud nevyplácí dávky organizace (zaměstnavatel), například po skončení pracovního poměru zaměstnance, vyplácí dávky příslušná okresní správa sociálního zabezpečení, a to prostřednictvím pošty (poštovné hradí ze svých prostředků). Na žádost zaměstnance je okresní správa sociálního zabezpečení povinna poukazovat dávku na účet pojištěnce u českého peněžního ústavu.

Rodičovský příspěvek je pak nárokem rodiče, který osobně celodenně a řádně pečuje alespoň o jedno dítě do čtyř let věku, popřípadě do sedmi let věku, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě těžce zdravotně postižené. Péče o dítě musí trvat po celý kalendářní měsíc a řádnou, celodenní a osobní péči je třeba vykládat jako péči o dítě obvyklou v rodinách. Tato dávka se poskytuje na základě žádosti. Státní sociální podporu provádějí v prvním stupni úřady práce.

Dohoda o provedení práce

Zajímalo by mě, jak je to s výší odvodů u dohody o provedení práce.

S realizací každé dohody o provedení práce je spojen vznik daňové povinnosti k dani z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti (§ 6 zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů). Odměny vyplácené za práce prováděné na základě dohod o provedení práce se nezahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet sociálního a zdravotního pojištění. Zdanění odměny provádí zaměstnavatel s přihlédnutím k tomu, zda zaměstnanec u něj podepsal či nikoliv prohlášení k dani z příjmu ze závislé činnosti. V případě, že zaměstnanec prohlášení nepodepsal, odvádí zaměstnavatel u příjmů do 3000 Kč měsíčně z jedné dohody o provedení práce tzv. srážkovou daň se sazbou 15 % (§ 6 odst. 4 ve spojení s § 36 odst. 2 písm. c/ bod 4). Tato daň je při splnění uvedených podmínek konečná a nezahrnuje se do případného ročního zúčtování. U dohody o provedení práce se neplatí pojistné na sociální zabezpečení, příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a pojistné na všeobecné zdravotní pojištění. Proto v případě pracovní neschopnosti nebudou zaměstnanci vypláceny nemocenské dávky.

Proplácení dovolené

Byla jsem na mateřské dovolené, 25. října mi skončila a teď čerpám rodičovskou dovolenou. V r. 2004 mám nárok na plných 20 dnů dovolené. Z důvodu čerpání rodičovské dovolené bych chtěla nevybranou dovolenou z r. 2004 proplatit k 1. 1. 2006. Je vůbec proplacení po novele zákoníku práce možné?

Určit zaměstnanci nástup dovolené na zotavenou je vždy povinností zaměstnavatele, a to i tehdy, když podnět k nástupu dovolené dává zaměstnanec (sám požádá o dovolenou). Jediná výjimka, kdy dobu čerpání dovolené neurčuje zaměstnavatel, ale zaměstnanec, je upravena v § 108 odst. 4 nařízení vlády č. 108/1994 Sb., kterým se provádí zákoník práce a některé další zákony. Podle tohoto ustanovení je zaměstnavatel povinen vyhovět zaměstnankyni, která požádala o poskytnutí dovolené na zotavenou tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanci, který požádá zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je žena oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zaměstnankyně v tomto konkrétním případě mohla požádat zaměstnavatele o čerpání dovolené na zotavenou přede dnem skončení mateřské dovolené. Novela zákoníku práce se tohoto principu vůbec nedotkla. Pokud nedošlo k čerpání dovolené na zotavenou tak, aby bezprostředně navazovala na skončení mateřské dovolené, může zaměstnankyně kdykoliv v průběhu čerpání rodičovské dovolené požádat zaměstnavatele o ukončení či přerušení čerpání rodičovské dovolené za účelem čerpání dovolené na zotavenou. Z hlediska mzdové účtárny se pak tato situace jeví tak, že dovolená na zotavenou je „proplacena“. Rodičovská dovolená se podle ustanovení § 158 zákoníku práce zaměstnankyni (popřípadě zaměstnanci) poskytuje v rozsahu, o jaký požádá, ne však déle než do doby, kdy dítě dosáhne věku tří let. Proto je možné po skončení dovolené na zotavenou znovu nastoupit čerpání rodičovské dovolené. Zaměstnavatel však v žádném případě nemůže ženu nutit k přerušení rodičovské dovolené a čerpání dovolené na zotavenou. Podle ustanovení § 108 odst. 3 zákoníku práce nemůže zaměstnavatel určit zaměstnankyni či zaměstnanci nástup dovolené na dobu, po kterou je čerpána mateřská nebo rodičovská dovolená.

Kaleidoskop

Ministr ve Španělsku

Vicepremiér a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach se zúčastnil ve dnech 17.–19. listopadu 2004 IX. evropsko-středozemního summitu hospodářských a sociálních rad ve španělské Valencii. Hlavním tématem byla imigrační politika členských i nečlenských zemí EU. Česká republika je v současné době zemí, jejíž občané odcházejí do zahraničí, zemí tranzitní, ale také zemí cílovou. Ministr účastníkům summitu prezentoval několik příkladů, jak ČR k této problematice přistupuje, a představil jim také pilotní projekt „Aktivní výběr kvalifikovaných zahraničních pracovníků“.

Vzniknou Krajské správy sociálního zabezpečení

Se začátkem nového roku vzniknou v krajských městech Krajské správy sociálního zabezpečení. Stejně jako OSSZ budou především poskytovat služby klientům. Navíc ale budou sloužit jako vnitřní servis správy a ekonomiky pro jednotlivé Okresní správy sociálního zabezpečení v daném kraji. Pro klienty to znamená, že se všechna pracoviště ČSSZ budou od 1. 1. 2005 chovat stejně, budou mít totiž stejné uspořádání a strukturu. Díky této změně se lidé v činnosti ČSSZ lépe vyznají, a budou tak moci rychleji a jednodušeji vyřešit své záležitosti. Pro reformu nepožadovala ČSSZ žádný finanční ani personální zdroj navíc. Vše zvládla připravit se stávajícími kapacitami.

OSSZ v Náchodě a Českých Budějovicích v novém

Jedno z nejmodernějších klientských center ČSSZ v Českých Budějovicích

V letošním roce bylo už slavnostně otevřeno sedm nových pracovišť České správy sociálního zabezpečení. Jako šesté v pořadí bylo v polovině listopadu otevřeno jedno z nejmodernějších pracovišť veřejné správy, a to v Českých Budějovicích. Klientské centrum je vybaveno informačním terminálem. Jeho prostřednictvím si lidé mohou nalézat informace na internetových stránkách ČSSZ či jiných veřejných správ. Moderním klientským centrem je i OSSZ v Náchodě, jejíž rekonstruovaná budova byla slavnostně otevřena 29. listopadu. Bylo pamatováno samozřejmě i na invalidní občany a do obou budov je bezbariérový přístup.

Informační letáky MPSV

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo pro občany informační letáky. Srozumitelným jazykem mapují základní problematiku resortu od sociálních dávek přes důchody, nemocenské pojištění, sociální služby až po problematiku zaměstnanosti a pracovněprávních vztahů. Občané se kromě jiného mohou z letáků dozvědět, kam a na koho se obrátit při řešení určité životní situace. Informační letáky MPSV budou k dispozici na všech úřadech práce a na okresních správách sociálního zabezpečení. Získat je můžete také přímo v informační kanceláři MPSV, Na Poříčním právu 1, Praha 2.

ČR by mohla z Evropského sociálního fondu získat až 30 miliard korun ročně

Přípravy na získání prostředků z ESF v období 2007–2013 zahájeny

V červenci 2004 zveřejnila Evropská komise návrhy pěti nových nařízení upravujících budoucí podobu politiky hospodářské a sociální soudržnosti v rozšířené unii v období 2007–2013. Ačkoli se může na první pohled zdát, že jde o dalekou budoucnost – čerpání z fondů EU se teprve rozbíhá – je to záležitost velmi aktuální.

Rozhoduje se totiž o tom, kolik prostředků a za jakých podmínek budeme z fondů EU čerpat v dalším programovacím období. Podle stávajícího návrhu by Česká republika mohla z rozpočtu EU obdržet ročně až 125 miliard Kč, z toho 25–30 miliard Kč z Evropského sociální fondu (ESF), tedy na podporu rozvoje lidských zdrojů. Pro názornost, jedná se zhruba o dvojnásobné množství prostředků, než má Česká republika k dispozici z ESF v celém současném období 2004–2006.

Ministerstvo práce a sociálních věcí se proto intenzivně zapojilo do přípravy základních priorit České republiky pro čerpání prostředků z fondů EU v příštím programovacím období a posouzení absorpční kapacity těchto priorit. Zatím byly odvozeny čtyři prioritní oblasti, které budou východiskem při vyjednávání s Evropskou komisí a základem všech dalších strategických dokumentů. Jednou z těchto oblastí je právě rozvoj lidských zdrojů, který bude podpořen z ESF. Pomoc bude podobně jako v současném období zaměřena zejména na aktivní politiku zaměstnanosti, sociální integraci a rovnost příležitostí, adaptabilitu a podnikání a investice do lidského kapitálu. Vzhledem ke značnému navýšení prostředků z ESF však lze v budoucím období očekávat výrazné pozitivní dopady na situaci na trhu práce.

Připravovaná souhrnná zpráva o prioritách jednotlivých resortů a jejich absorpční kapacitě bude po jejím schválení vládou využita v prvním čtvrtletí 2005 při vyjednávání s Evropskou komisí o hlavních prioritních oblastech všech 25 členských zemí pro podporu z fondů EU. Také z tohoto důvodu je nutné mít již nyní jasnou představu o základních prioritách, aby ČR získala maximální možné množství prostředků z fondů EU a aby tyto prostředky byly nasměrovány do těch oblastí, kde je jich nejvíce potřeba. Cílem Ministerstva práce a sociálních věcí je využít v maximální možné míře právě prostředků z Evropského sociálního fondu k investicím do rozvoje lidských zdrojů, jež povedou ke snížení nezaměstnanosti a zlepšení situace na trhu práce.

Ing. ZDENĚK FOLTÝN,
ODBOR ŘÍZENÍ POMOCI Z ESF

FOTO: EUROPA.EU.INT

Nultý ročník soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v ČR

Role rovných příležitostí v prosperitě podniku

Mezinárodní konferenci s názvem „Role rovných příležitostí v prosperitě podniku“ zorganizovalo Gender Studies ve spolupráci s nadací Friedrich Ebert Stiftung e.V. zastoupením v Praze, Ministerstvem průmyslu a obchodu ČR a společností Zentiva, a to 23. listopadu 2004 v Praze ve velkém sále kongresového centra Thákurova. Konference byla organizována v rámci programu EU Phare 2002 – Dlouhodobá udržitelnost rozvoje občanské společnosti.

Hlavním tématem, na které se konference zaměřila, byl rozvoj rovných příležitostí pro ženy a muže v ČR a spolupráce neziskového a podnikatelského sektoru při jejich prosazování. Na konferenci vystoupili zástupkyně a zástupci neziskového sektoru, firem, státní správy a akademické obce.

A proč tuto konferenci podpořilo Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR? Poradkyně ministra Běla Hejná k tomu řekla: „Protože až dosud to vždy vypadalo, jako by princip rovných příležitostí byl jen záležitostí Ministerstva práce a sociálních věcí a Rady vlády pro rovné příležitosti. Chtěli jsme ukázat, že tohle téma je možné uchopit i jinak a že by to mohla zkusit i ostatní ministerstva. Vždyť právě ministerstva jsou tvůrci odvětvových koncepcí, a mají tak nejen příležitost, ale přímo povinnost zakomponovat takové velké téma do svých materiálů. Věřím, že přístup našeho ministerstva bude znamenat průlom i v postojích ostatních a že se tak bude dařit uvést princip rovných příležitostí do života. Pomalu, ale jistě.“

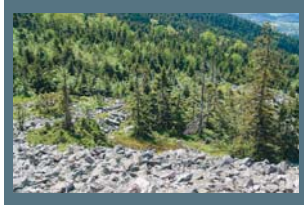
V jednom z příspěvků, který byl na konferenci prezentován, se hodnotily výsledky průzkumu mezi zahraničními investory v ČR – jak se staví k rovným příležitostem. Průzkum provedla o. p. s. Gender Studies v rámci projektu „Vytváření dárcovského prostředí pro ženskou problematiku mezi zahraničními investory v ČR“ a na konferenci jeho výsledky prezentovala vedoucí průzkumu PhDr. Lenka Simerská.

Průzkum se zaměřil na nadnárodní firmy a společnosti se zahraniční účastí především proto, že právě ony přicházejí hlavně ze zemí s rozvinutějším vnímáním problematiky rovných příležitostí.

Ukázalo se, že speciální opatření pro vytváření atraktivního prostředí pro ženy provozuje jen velmi malé množství firem a že postavení žen uvnitř společnosti vyhodnocuje jen zhruba třetina z nich. V zahraničí známé metody monitoringu nebo evaluace či auditů zastoupení žen na jednotlivých pozicích ve vztahu k dalším ukazatelům, jako je například výkon týmů apod., se u nás objevují ojediněle.

Součástí konference bylo i vyhlášení výsledků nultého ročníku soutěže o nejlepší firmu s rovnými příležitostmi v České republice. V kategorii velkých firem zvítězilo IBM ČR, kde je kladen důraz na slaďování pracovního a rodinného života a na posilování postavení žen ve firmě. Jako vítěz v kategorii malé a střední podniky byla odbornou porotou vybrána redakce týdeníku Respekt, především pro vstřícné prostředí v redakci, které napomáhá ke slaďování rodinného a pracovního života. Zvláštní cena za dobrý start byla udělena společnosti Air products, která se soustřeďuje na zvyšování počtu žen v řídících pozicích a na celkové posilování postavení žen ve firmě.

ZAŽÁDEJTE SI O FINANČNÍ PODPORU!



Ministerstvo životního prostředí vyhlásilo dne 26. 11. 2004 ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí výzvu k předkládání žádostí o finanční podporu v rámci grantového schématu Síť environmentálních informačních a poradenských center v Opatření 4.2 Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).
K výzvě se mohou přihlásit zájemci, kteří předloží projekty zaměřené na přípravu a realizaci programů environmentálního vzdělávání, výchovy a osvěty (EVVO), vzdělávání pracovníků institucí poskytujících EVVO, programy k rozšíření účasti veřejnosti na rozhodování v záležitostech životního prostředí, na podporu vzniku pracovních příležitostí a rozvoje dobrovolnictví v oblasti životního prostředí.
Podrobnosti včetně formuláře žádosti jsou k dispozici na www.esfcr.cz v sekci Výzvy a www.env.cz. Zájemci o podporu musí doručit žádosti osobně nebo poslat doporučeně poštou na adresu: Ministerstvo životního prostředí, Mgr. Jakub Kašpar, ředitel odboru vnějších vztahů, Vršovická 65, 100 10 Praha 10. Termín přijímání žádostí končí dne 31. 1. 2005 ve 12.00 hodin.
OP RLZ je spolufinancován z Evropského sociálního fondu (ESF), který je jedním ze čtyř strukturálních fondů Evropské unie, jejichž účelem je snižování rozdílů v rozvoji jednotlivých regionů Evropské unie prostřednictvím spolufinancování jednotlivých projektů z prostředků EU.

Předplatné *jen za cenu poštovného a balného!*

Práce & sociální politika

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednávám předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Název organizace: .....

Příjmení a jméno: .....

Ulice a č. p.: .....

PSČ, obec: ...., ...

Telefon: ..... E-mail: .....

Údaje pro fakturaci: IČ: ..... DIČ: .....

Číslo účtu: .....

Podpis, příp. razítko

Cena předplatného na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.
Vyplněný kupon zašlete na adresu:
Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9

Předplatné je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby měsíčníku na adrese ***www.noviny-mpsv.cz.***

Časopis Národní pojištění

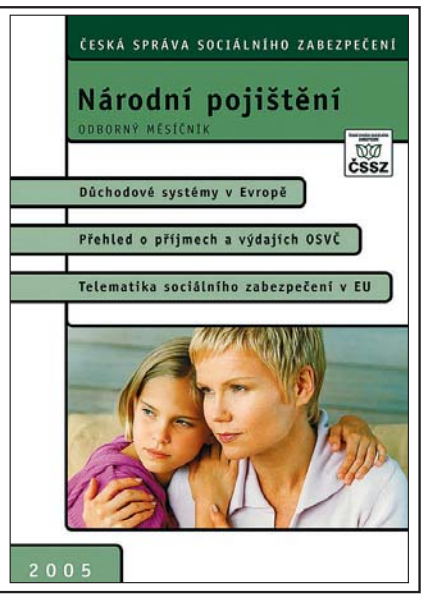
nepostradatelný pomocník ve vaší práci

Odborný 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 mezistátních smlouvách o sociálním zabezpečení či o programech Evropské unie. Nedílnou součástí každého čísla jsou oblíbené konzultace, ve kterých na dotazy čtenářů odpovídají přední odborníci z dané oblasti. Přehled o právě vydaném čísle, text nejdůležitějších článků a objednací lístek získáte také na webových stránkách www.cssz.cz

Předplatné pro rok 2005 činí 606 Kč.

Bližší 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

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



Časopis přírodní lékař - Nutné pro zdraví!

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

Práce & sociální politika
Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

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

strategic consulting member of FINANCIAL DYNAMICS BUSINESS COMMUNICATIONS

Představujeme

Ústav sociální péče v Hrabyni se stal komplexním centrem pro handicapované

Přes 30 let péče o tělesně postižené na severu Moravy

Ústav sociální péče pro těžce tělesně postižené v Hrabyni představoval již v době svého vzniku špičku ústavní sociální péče. Zdravotně postiženému občanovi vždy poskytoval všechno to, co jeho momentální situace vyžadovala: ubytování, stravování, zdravotní, ošetřovatelskou a rehabilitační péči, možnost zaměstnání, společenské a kulturní vyžití.

Provoz Ústavu sociální péče pro těžce tělesně postižené v Hrabyni byl slavnostně zahájen 24. září 1973. Ústav zahájil svoji činnost v jedné budově s původní kapacitou 200 obyvatel. V roce 1992 byl položen základní kámen a v červenci roku 1994 byla slavnostně otevřena devítipodlažní přístavba, čímž došlo ke zlepšení životních podmínek obyvatel. Ústavu tak přibylo 20 nových dvoulůžkových pokojů, určených zejména pro manželské páry.

Kapacita ústavu však zvýšena nebyla, což se pozitivně projevilo v komfortu bydlení. Postupně byly zřizovány ve staré budově jednolůžkové pokoje, a bylo tak vyhověno požadavku mnohých obyvatel samostatně bydlet. V současné době je kapacita ústavu 170 obyvatel bydlících v 80 jednolůžkových a 45 dvoulůžkových pokojích s vlastním sociálním zařízením a malou předsíní s kuchyňkou.

Obyvatelé se stravují v bezbariérové jídelně, která bezprostředně navazuje na zrekonstruovanou moderní velkokapacitní kuchyň. Ti, kteří se při stravování neobejdou bez pomoci druhé osoby, mají k tomuto účelu na všech patrech malé, vkusné jídelny. Stravu si obyvatelé volí prostřednictvím čipových karet až z 8 druhů nabízeného jídla.

V dnešním Rehabilitačním centru, též někdy nazývaném „Zelené údolí“, nalezneme vedle Rehabilitačního ústavu a zdravotního zázemí i potřebnou infrastrukturou a k dispozici je – jak už název napovídá – také park, který je zpřístupněn i pojízdnou plošinou.

Ošetřovatelská péče

ÚSP poskytuje komplexní ošetřovatelskou péči dospělým lidem se závažným vrozeným nebo získaným postižením, jako jsou například kvadruplegie, paraplegie po úrazu, roztroušená skleróza, progresivní svalová dystrofie, stavy po cévních mozkových příhodách apod. Zdravotní stav obyvatel ústavu je většinou ve stadiu podstatněji neovlivnitelném léčbou, částečně ovlivnitelném pouze rehabilitací.

Jednou ze základních služeb je ošetřovatelská péče, kterou poskytují pracovníci sociální péče, a to s hlavním cílem – vhodnými metodami všestranně uspokojovat potřeby obyvatel ve vztahu k udržení vzniklého nebo pozměněného zdravotního stavu. Ošetřovatelská péče tak zahrnuje veškerou činnost zabezpečující základní potřeby, jako je osobní hygiena, hygiena bydlení a základní fyziologické potřeby. Úroveň kvality poskytované péče je průběžně sledována s důrazem na dodržování „Etického kodexu“ a „Charty práv tělesně postižených“, respektování náboženského přesvědčení obyvatel, jejich životních hodnot a zvyků.

Zdravotní péče

Zdravotní péče byla obyvatelům ÚSP v minulosti poskytována pouze v omezené míře obvodním lékařem zde ordinujícím, příp. lékaři RÚ Hrabyně, avšak odborná lékařská péče a vyšetření byly prováděny především v nemocnici v Opavě. Vzhledem k tomu, že opavská nemocnice nebyla bezbariérová, provedení veškerých těchto vyšetření se potýkalo s většími či menšími problémy. Změna k lepšímu nastala v roce 1994, kdy začala být v místě zajišťována pro potřeby obyvatel ústavu i první odborná ambulantní péče. Prvními odbornými lékaři byli urolog a internista-geriatr. Vzhledem k potřebnosti poskytování zdravotní péče i v jiných odbornostech a postupnému vzniku dalších nestátních zdravotnických zařízení, jejichž lékaři měli zájem ordinovat také v ÚSP, přistoupilo vedení ústavu k vybudování „univerzální“ ordinace, ve které se jednotliví lékaři i dalších medicínských oborů v průběhu dne střídají. Tato univerzální ordinace neslouží jen pro potřeby obyvatel ústavu, nýbrž i pro potřeby obyvatel celého Rehabilitačního centra a okolních vesnic. V rámci snahy o zajištění komplexní zdravotní péče byla v roce 1995 v ÚSP zřízena také lékárna a prodejna zdravotnických potřeb.

Rehabilitační péče

Léčebná rehabilitace v ÚSP má atypický charakter vzhledem k tomu, že obyvatelé jsou zde natrvalo a ústav se stal jejich domovem. Rehabilitace není pro obyvatele povinná, nicméně zkvalitňuje jejich život a otevírá další možnosti využití volného času a upevnění fyzické kondice. Otevřením přístavby v červenci 1994 se možnosti celé rehabilitace podstatně rozšířily.

Nově vybudovaná tělocvična v osmém podlaží přístavby umožňuje skloubení individuálních a skupinových cvičení. Je vybavena množstvím potřebných pomůcek a zařízení. Kromě cvičení vedou rehabilitační pracovnice pravidelné tréninky se zdatnějšími obyvateli – „sportovci“, kteří pak reprezentují ústav na různých sportovních akcích v celé republice.

V prvním podlaží přístavby najdeme vodoléčbu nabízející dvě perličkové vany, vířivky pro horní a dolní končetiny, a hlavně speciálně upravený bazén.

V průběhu let došlo ke značnému rozšíření možností pro účely léčby prací, která je důležitá hlavně z psychologického hlediska. Textilní dílna je umístěna v upravených prostorech bývalé tělocvičny a elektroléčby. Další, výtvarná dílna, kterou navštěvují převážně muži, vznikla v roce 2001 v upravených prostorech bývalé údržby.

Společenský život

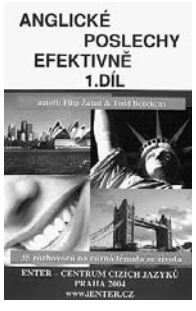
Za spolupráce oddělení sociálních služeb a Výboru obyvatel je organizováno a nabízeno bohaté spektrum akcí, koncertů, vystoupení až po zájezdy do bližšího i vzdálenějšího okolí. Pro široký okruh zájemců jsou zde pořádány večírky s hudbou a občerstvením. Široké možnosti kulturního i společenského využití nabízí také nové Duchovní centrum sv. Kláry, jehož provoz byl zahájen v létě roku 2002. Obyvatelé ústavu mají k dispozici i počítačovou klubovnu s internetem.

INFORMACE A FOTO: ÚSTAV SOCIÁLNÍ PÉČE PRO TĚLESNĚ POSTIŽENÉ, HRABYNĚ 202, 747 67 HRABYNĚ 3, E-MAIL: INFO@USPHRABYNE.CZ, TEL.: 553 775 003.

Křížovka

Tisíce lidí, kteří si podnikáním na živnostenský list pouze přivydělávají, mají naději, že budou opět moci dostávat přídavky na děti tak jako dříve. Vládou loni schválený zákon předpokládal, že každý s živnostenským listem si ročně vydělá alespoň sto tisíc korun, což v důsledku znamenalo pro mnohé živnostníky snížení přídavků na děti. Vláda proto schválila novelu zákona o sociální podpoře, který bude znamenat, že těm, kdo si na živnostenský list pouze přivydělávají, budou úřady při uznávání nároku na sociální dávku brát v úvahu skutečný příjem, nikoli paušál. 1. místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach k tomu poznamenal: „Je to dobrá zpráva pro všechny, kteří…“ (dokončení viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do konce prosince. Jeden z vás obdrží studentský slovník „Cambridge Learner's Dictionary“ v knižní i CD podobě a CD „Anglické poslechy efektivně - 1. díl“ s anglickými dialogy na 35 různých témat. Obě jazykové příručky pro naše čtenáře věnovala jazyková škola Enter-centrum cizích jazyků (www.ienter.cz), která pro nás připravuje i Malý jazykový kurz.



Tajenka z minulého čísla: „…program je zaměřený na malé a střední firmy.“ Publikaci Odškodňování pracovních úrazů a nemocí z povolání získává paní Michaela Havlíčková z Klášterce nad Ohří. Gratulujeme.

Pomůcka: loot, nepak, net, ši	Italský houslař	Potřeba parašutisty	Iniciály Jiráska	Něčí (básnicky)		Druh výšivky	Cvičební úbor	Římská čtyřka	Entita	Lup (anglicky)		Náčelník Tatarů	SPZ Berouna	Souhlas		Žába	Dloubati
Indián					Prací prášek						Plášť beduína / Jas				Značka stroncia / 10 x 10		
1. díl tajenky					2. díl tajenky / Značka ruthenia												
Iniciály Delona			Stavení z kmenů / Cisterna					Noční pták / 3. díl tajenky					Palivo / Útok				
Rozmrzat				Ruské pohoří / Tropický strom					Textilní podnik / Koryto					Smyčky / Část molekuly			
Způsob barvení textilu					Spojka / Poběhlice					Příbuzná / Druh květenství					Značka astatu / Nádor v kůži		
	Jméno Pučálkovic žirafy	Síť (anglicky) / Druh byliny				Norské město / Korálový útes					Tyrani / Tisk (sloven.)						
Hlavní město Turecka							Slušnost / Dravec					Kocour (nářečně) / Zeyerův hrdina				Přítok Dunaje	Pražský měšťan
SPZ Mělníka			Římský politik / Druh pepře					Zhraň Indiánů / Domácky Aida					Délková míra / Starší zájmeno				
Značka lepenky				Ibsenovo drama / Značka erbia					Bezhrbý velbloud / Kámen (čínsky)					Řeka (španěl.) / SPZ Nitry			
4. díl tajenky																	
Akvarijní rybka						Nekněz					Alan						

Malý jazykový kurz - II.

V minulém čísle jsme uvedli pár otázek, kterým se během přijímacího pohovoru do nového zaměstnání zřejmě nevyhnete. Před samotným pohovorem si ale často zaměstnavatel žádá, aby dostal váš životopis a průvodní dopis, ve kterém zdůvodňujete, proč se o danou pozici ucházíte a proč byste byl/a zrovna vy vhodným kandidátem. Společně s jazykovou školou ENTER - CENTRUM CIZÍCH JAZYKŮ (www.ienter.cz) jsme připravili příklad, jak by takové CV a motivační dopis mohly v anglickém jazyce vypadat.

Průvodní dopis

Vážená paní Šikulová,

přečetl jsem si inzerát vaší společnosti, že hledáte vhodného kandidáta na pozici asistent prodeje, a rád bych se zúčastnil výběrového řízení.

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

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

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

Děkuji za čas, který věnujete mému dopisu a životopisu.

S pozdravem
Karel Novák

Covering letter

Dear Mrs. Šikulová,

I have read an advertisement of your company looking for a suitable applicant for the position of a sales assistant and I would like to apply for this position.

I am considerably experienced in a similar position and in case of my being successful in the recruitment; I would like to use all my experience when working for your company. Also, I see my opportunity for my potential.

I fully meet all your requirements. I enclose references by my previous employers to document my professional qualities.

If I am a suitable applicant, I would appreciate you could contact me on my phone number 999 777 888.

Thank you for all your time you have devoted to my letter and my curriculum vitae.

Yours sincerely,
Karel Novák

Životopis
CURRICULUM VITAE

Jméno, příjmení:/**Name, surname:** Karel Novák
Adresa:/**Contact address:** Schánivá 15, 755 55 Ploštice
Telefon:/**Telephone:** 999 777 888
Datum narození:/**Date of birth:** 21. 3. 1952

Profesní cíl:
Pracovat pro stabilní společnost, která si váží svých zaměstnanců a dává jim prostor pro jejich profesní rozvoj.

Professional goal:
To work for a stable company which highly respects its employees and gives them support for their professional potential.

Pracovní zkušenosti:
07/2002-08/2004 – Asistent prodeje, společnost Nářadí, s. r. o., Litvínov, CZ - prodej a zajišťování poprodejního servisu, vyřizování osobních reklamací,
03/1995-06/2002 – Zástupce zákaznického servisu, společnost Bota, a. s., Most - osobní, pí-semná i telefonická komunikace se zákazníky, vyřizování reklamací a administrativy s tím spojené,
01/1989-02/1999 – Zástupce vedoucího prodejny - prodejna Hračky a školní potřeby - Chomutov - prodej, příjem a fakturace zboží

Career:
07/2002–08/2004 – Sales assistant – company Nářadí, s. r. o., Litvínov, CZ – sale and after sale service, dealing with personal complaints,
03/1995-06/2002 – Representative of Customers service, company Bota, a. s., Most – personal, written and phone communication with customers, dealing with personal complaints and the administrative connected with it,
01/1989-02/1999 – Deputy store manager - store Hračky a školní potřeby - Chomutov – sale, receipt and invoicing of goods

Vzdělání:
1985-1989 – Střední odborné učiliště s maturitou - obor: prodavač

Qualifications:
1985-1989 – Secondary training institution with leaving examination – Specialization: shop assistant

Počítačové znalosti:
MS Windows – uživatelská, aplikace MS Office - výborná

Computer knowledge:
MS Windows – user knowledge, MS Office - excellent

Jazykové znalosti:
Anglický jazyk - středně pokročilá, němčina - základní, ruština – základní

Language knowledge:
English – intermediate, German – elementary, Russian – elementary

Posílení úřadů práce

Od 1. prosince 2004 mohou úřady práce přijmout celkem 140 lidí na agendu státní sociální podpory. Rozhodla o tom vláda. Úřady práce tak mohou pružněji vyřizovat žádosti a nabídnout větší komfort klientům.

Dne 1. dubna 2004 přešel výkon agendy státní sociální podpory z obcí s rozšířenou působností a magistrátních měst na úřady práce. K tomuto datu současně přešlo z obcí 2602 zaměstnanců a 250 zaměstnanců z magistrátních měst Brno, Plzeň a Ostrava, kteří zajišťují agendu státní sociální podpory. Nepřešli ale lidé, kteří by zajišťovali personální, ekonomické a technické záležitosti. Přitom navýšením počtu zaměstnanců vzrostly úřadům práce v průměru o 57 % nároky na zajištění správy organizace, personálních, ekonomických prací, správy informačních a komunikačních technologií a provozních prací.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) navrhlo řešit složitou personální situaci úřadů práce a kabinet toto řešení dne 10. listopadu schválil. Náklady na nové pracovníky budou činit cca 58 mil. Kč ročně a v letech 2005–2006 je plně pokryje MPSV v rámci svých rozpočtových limitů.

NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - X.

Plzeňský kraj

Plzeňský kraj se rozprostírá na jihozápadě České republiky. Svou rozlohou je Plzeňský kraj třetím největším krajem v České republice, avšak počtem obyvatel se řadí na deváté místo. Na celkovém počtu obyvatel České republiky se podílí 5,4 %.

Po Jihočeském kraji je druhým nejřidčeji zalidněným krajem v České republice. Velmi výhodná se jeví poloha regionu mezi hlavním městem Prahou a zeměmi západní Evropy. Kromě Plzně plní funkci center města Klatovy, Domažlice, Tachov a Rokycany. Vzhledem k nízké hustotě zalidnění mají význam i malá města, jako jsou například Sušice, Stříbro, Plasy, Kralovice, Horšovský Týn, Přeštice, Nepomuk aj.

Mezi nejvýznamnější průmyslová odvětví zastoupená v Plzeňském kraji patří strojírenství, potravinářství, průmysl stavebních hmot a keramiky, výroba a distribuce energií, hutnictví. Společnosti s účastí zahraničního kapitálu představují cca 3,4 % podíl na celkovém počtu průmyslových podniků v kraji, tato hodnota dvojnásobně převyšuje celorepublikový průměr. Kraj patří v rámci ČR k oblastem s dlouhodobě nižší mírou nezaměstnanosti, která se pohybuje okolo 7 %.

Zaměstnanost

Během I. pololetí letošního roku došlo k poklesu počtu osob samostatně výdělečně činných. Mírně se naopak zvýšil počet zaměstnanců v malých organizacích. U velkých organizací naopak počet zaměstnanců poklesl. Ve sledovaném období se mírně zvýšil počet velkých i malých organizací. Celková zaměstnanost pak nepatrně poklesla.

Celkový počet volných pracovních míst byl nejnižší na počátku roku. S nástupem jarních měsíců a s tím souvisejícím zahájením sezonních prací začalo postupně přibývat volných míst a tato stoupající tendence vydržela celé pololetí. Přes tento rostoucí trend se počet pracovních příležitostí v posledních letech snižuje. Navíc někteří zaměstnavatelé v regionu ještě nedokončili restrukturalizaci a docházelo u nich k propouštění zaměstnanců.

Situace se samozřejmě v jednotlivých okresech Plzeňského kraje částečně liší, ale z celkového hlediska by se dala vyjádřit následujícím komentářem. Stejně jako v předchozím období jsou nejčastěji požadováni kvalifikovaní techničtí pracovníci (obráběči, svářeči), kvalifikovaná pracovní síla v oblasti stavebnictví (zedníci), pracovníci v textilním průmyslu. Velký zájem ze strany zaměstnavatelů je rovněž o obchodní zástupce a finanční poradce, většinou se však jedná o práci na živnostenský list, což je zejména pro absolventy bez praxe velikou překážkou. Často jsou také požadováni montážní dělníci v elektrotechnice. Zde se však většinou jedná o směnné provozy, kde je u uchazečů ve venkovských okresech velkým problémem špatná dopravní obslužnost. Naopak nejméně pracovních příležitostí evidujeme pro pomocné a nekvalifikované pracovníky a nižší administrativní pracovníky. Chybějí místa pro uchazeče se vzděláním v oblasti ekonomiky a managementu.

Nezaměstnanost

Vývoj nezaměstnanosti měl v I. pololetí roku 2004 v Plzeňském kraji obdobný průběh jako v minulém roce – jen s tím rozdílem, že absolutní hodnoty byly vyšší. Na snížení nezaměstnanosti oproti konci roku 2003 se m. j. projevily obvyklé sezonní výkyvy – nástup uchazečů na sezonní a veřejně prospěšné práce.

Počet uchazečů na jedno volné pracovní místo činil k 30. 6. 2004 cca 6,2. To je o 2,3 méně než na konci loňského roku. Stejně tak při meziročním srovnání zaznamenáváme pokles, a to o téměř 1 uchazeče na jedno místo.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla v Plzeňském kraji zaznamenána v lednu – 8,0 % a v únoru – 7,9 %, což představuje nárůst o 0,4 % (respektive 0,3 %) oproti konci roku 2003. V dalších měsících pak docházelo k postupnému mírnému poklesu až na hodnotu 7,2 %, které bylo dosaženo v květnu a v červnu. Pro srovnání – v květnu a v červnu 2003 činila míra nezaměstnanosti 6,9 %.

okres	počet uchazečů		z toho		nově hlášení uchazeči	vyřazení uchazeči	z toho	počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo	míra nezam. v %	přírůstek neumístěn. uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS			umístění uchazeči	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci			
Domažlice	2063	8	215	395	243	235	182	282	11	7,3	6,1	0,4
Klatovy	3656	155	354	448	545	390	296	503	-22	7,3	7,8	4,4
Plzeň-město	6055	-287	524	797	761	1048	632	1967	191	3,1	6,2	-4,5
Plzeň-jih	1812	19	182	279	274	255	191	334	6	5,4	4,6	1,1
Plzeň-sever	2361	-10	237	238	309	319	233	432	12	5,5	5,5	-0,4
Rokycany	1760	-60	160	341	163	223	173	141	2	12,5	6,7	-3,3
Tachov	2540	-23	230	479	270	293	214	197	23	12,9	8,3	-0,9
Plzeňský kraj	20 247	-198	1902	2977	2565	2763	1921	3856	223	5,3	6,4	-1

ÚDAJE JSOU K 30. 11. 2004

Sídlo Úřadu práce Plzeň-jih

Struktura nezaměstnanosti

V profesní struktuře nedošlo k žádným výraznějším změnám. Nejvíce evidovaných uchazečů bylo z řad pomocných a nekvalifikovaných pracovníků. Se vstupem České republiky do Evropské unie docházelo k uvolňování pracovníků zaměstnaných v oblasti celně-spedičních služeb.

Z hlediska vzdělání se do evidencí ÚP dostali hlavně vyučení uchazeči a uchazeči se základním vzděláním.

Ve všech okresech regionu jsou stále za ohrožené skupiny považováni absolventi a mladiství, uchazeči se ZPS a TZP, starší uchazeči hlavně v předdůchodovém věku, dlouhodobě nezaměstnaní uchazeči i uchazeči ohrožení dlouhodobou nezaměstnaností (špatně adaptabilní, s nedostatečným dopravním spojením, s nízkou, popř. neuplatnitelnou kvalifikací i bez kvalifikace, opakovaně evidovaní, se zdravotními omezeními). Velmi často dochází ke kumulaci výše uvedených problémů.

Aktivní politika zaměstnanosti

Nástroje aktivní politiky zaměstnanosti byly v Plzeňském kraji zaměřeny především na ohrožené skupiny osob s maximálním využitím zprostředkovatelských a poradenských aktivit. Cílem využití APZ bylo především pomoci snižovat negativní dopady dlouhodobé nezaměstnanosti, vysoké nezaměstnanosti v určitých regionech, nízké zaměstnanosti uchazečů s kumulovanými problémy, které jim ztěžují návrat na trh práce. Významné byly i nástroje zaměřené na absolventy, mladistvé a na zaměstnávání osob se ZPS.

Ve sledovaném období bylo v Plzeňském kraji zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 % zaměstnanců se ZPS vyplaceno celkem 20 780 000 Kč, z toho v okrese Plzeň–město 19 504 000 Kč.

Na celkovém počtu rekvalifikovaných uchazečů se největší měrou podílel okres Plzeň–město s 422 uchazeči zařazenými do rekvalifikace. Největší zájem projevovali uchazeči o základy obsluhy PC, svařování, kurz řidičů motorových vozíků, účetnictví a administrativně technické práce. Řada uchazečů absolvovala motivační rekvalifikační kurz.

Výhled

Všechny okresy Plzeňského kraje očekávaly zvýšení počtu uchazečů díky přílivu absolventů škol. Další zvýšení nezaměstnanosti tradičně přináší ukončení sezonních prací a veřejně prospěšných prací ke konci roku. V absolutních hodnotách se pak předpokládá vyšší nezaměstnanost než na konci loňského roku.

Vývoj nezaměstnanosti bude kromě sezonnosti ovlivňovat i vývoj naší a zahraniční ekonomiky a s ním související vývoj u významných zaměstnavatelů v kraji. Ve vývoji počtu volných pracovních míst není očekáván žádný dramatický pokles, ale bohužel ani nárůst. Zaměstnavatelé mají spíše zájem o obsazení míst ve směnných provozech.

Začátkem příštího roku je očekáváno opět zvýšení míry nezaměstnanosti. Poměrně významná část pracovních poměrů uzavíraných na dobu určitou končí k 31. 12. a zaměstnavatelé toho často využívají k redukci počtu zaměstnanců.

Některé podniky v kraji sice signalizují organizační změny a ukončení činnosti, nemělo by se však jednat o žádné dramatické propouštění, které by výrazněji postihlo trh práce. V Plzeňském kraji by se měla míra nezaměstnanosti pohybovat v hodnotách pod celorepublikovým průměrem.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE PLZEŇ–MĚSTO

WORLD OF WORK *The magazine of the ILO*

Nezaměstnanost mladých lidí roste

Polovina lidí do 24 let ve světě je bez zaměstnání. K tomuto zjištění dospěla studie ILO „Globální trendy nezaměstnanosti mládeže 2004“, která se zabývá prudkým růstem nezaměstnanosti mládeže v poslední dekádě. Podle ní bylo v r. 2003 bez práce 88 milionů mladých lidí ve věku 15–24 let, což odpovídá světové míře nezaměstnanosti 14,4 % a 26,8procentnímu zvýšení za poslední dekádu. Mladí lidé představují 25 % světové populace v produktivním věku, tvoří však 47 % z celkového počtu nezaměstnaných ve světě.

Foto: © International Labour Organization/Marcel Crozet

Nová studie ILO upozorňuje na rozsah ekonomického plýtvání, když tak vysoké procento mladých lidí nepracuje a ani se nepřipravuje na povolání. Kdyby se současná nezaměstnanost mladých lidí snížila na polovinu, znamenalo by to zvýšení hodnoty globálního domácího produktu asi o 1,4 triliony US dolarů. Masivní nezaměstnanost mládeže také představuje sociální hrozbu. Pocity beznaděje, vyloučení ze společnosti a méněcennosti mohou vést k společensky destruktivnímu chování. Pokud nebudeme schopni produktivně využít potenciál mladých lidí, nevytvoříme dobrou perspektivu ani pro ně, ani pro naše ekonomiky. Vyřešení krize nezaměstnanosti mládeže je tedy velkou výzvou naší doby.

Stoupající celková nezaměstnanost zvlášť tvrdě postihuje mladé lidi a z nich zejména ženy. Ti, kteří najdou práci, se často musí smířit s dlouhou pracovní dobou, nízkou mzdou, pracovními úvazky jen na krátkou dobu a nízkou nebo žádnou sociální ochranou. Čtvrtina z celkového počtu 550 milionů chudých pracujících ve světě jsou mladí lidé. Znamená to, že 130 milionů mladých lidí a jejich rodinných příslušníků se nedostane nad hranici absolutní chudoby, tj. 1 dolaru denně.

Míra nezaměstnanosti mládeže byla v r. 2003 nejvyšší na Středním východě a v severní Africe (25,6 %), v Africe na jih od Sahary (21 %), a naopak nejnižší ve východní Asii (7 %) a v průmyslově vyspělých zemích (13,8 %). Vyspělá část světa byla jedinou oblastí, kde se nezaměstnanost mládeže v průběhu dekády snížila (15,4 % v r. 1993, 13,4 % v r. 2003).

Růst mladé populace v zemích třetího světa přesahuje možnosti ekonomik vytvářet pro ně pracovní místa. V posledních 10 letech se počet mladých lidí ve světě zvýšil o 10,5 % (1,1 miliardy v r. 2003), zatímco zaměstnanost mládeže se zvýšila jen o 0,2 %.

Mladé lidi také ve větší míře postihuje diskriminace na základě věku, pohlaví a sociálního původu. Ve většině zemí jsou na tom dominantní etnické skupiny mnohem lépe a nezaměstnanost také více postihuje mládež z chudých rodin.

V rozvojových oblastech, které mají nejvyšší podíl mladých lidí v obyvatelstvu pracovního věku, bude osud nově vstupujících do produktivního života záviset na míře ekonomického růstu a na zvyšování zaměstnanosti v důsledku tohoto růstu. V průmyslově vyspělých zemích pak probíhající demografické změny přispějí k poklesu podílu mladých lidí v oblastech s vysokou nezaměstnaností, ne však automaticky. Všude je zapotřebí uplatnit cílené a integrované politiky, které mladým lidem pomohou překonat jejich znevýhodnění oproti starším zkušeným pracovníkům.

Tyto politiky se pokoušejí definovat experti v rámci spolupracující sítě pro zaměstnanost mládeže ustavené na „miléniovém“ summitu OSN z podnětu jejího generálního tajemníka, známé pod zkratkou YEN, a v rámci partnerství Spojených národů, Světové banky a ILO. Dochází tak ke spolupráci různých partnerů na globální, národní i místní úrovni. YEN prosazuje vypracování akčních plánů zaměřených na zaměstnávání mladých lidí. K této iniciativě se dosud přihlásilo deset rozvojových zemí, které se snaží uplatňovat nová řešení k překonání problémů zaměstnanosti.

ILO k tomu poskytuje individuální technickou pomoc při tvorbě politiky a vypracovala také obecnou příručku, která posuzuje výhody a nevýhody možných opatření a dosud získané zkušenosti, které mohou být základem pro vypracování národních plánů zaměřených na zlepšení zaměstnanosti mládeže.

Kouření na pracovišti: proč nekuřáci vyhrávají?

Kouření patří k nejzávažnějším ohrožením na pracovišti a zdá se, že je v mnohých částech světa na ústupu. Zpráva ILO nazvaná „Kouření na pracovišti: Přehled národních a místních regulačních opatření“ obsahuje celosvětový přehled úsilí o vymýcení kouření na pracovišti a ukazuje, jak jsme na tom a kde všude se při práci nesmí kouřit.

Studie ILO dokládá, že postoje ke kouření se na celém světě zvolna, ale přece jen mění, i když pracovníci mají před sebou ještě dlouhou cestu k čistému ovzduší na pracovišti, zejména když pracují v pohostinství.

V úsilí, aby pracoviště byla bez tabákového kouře, vede Severní Amerika. V r. 2002 odhlasovali občané Floridy s velkou převahou ústavní zákon zakazující kouření v uzavřených pracovištích včetně restaurací. Podobné zákony platí ve státech Kalifornie, Main, Utah a Vermont a v New Yorku a Bostonu. Zbytek světa snad není příliš pozadu. Negativní účinky kouření včetně kouření pasivního na zdraví jsou již nepopiratelné a všeobecně známé.

Mnozí zaměstnavatelé se tímto problémem vážně zabývají. Ve zprávě jsou uvedeny příklady, kdy zaměstnavatelé zavedli pobídky pro zaměstnance, aby přestali kouřit, nebo zvláštní dozor nad dodržováním zákazu. Důležitou roli při prosazování zákazu sehrávají odbory, které naléhají na vlády, aby prosazovaly strategie ke snížení kouření pomocí zákonů, národních programů, koordinačních orgánů, opatření v oblasti reklamy a masivních kampaní.

Všude však není omezování kouření považováno za prioritu, zejména v rozvojových zemích, které úsilí v oblasti zdravotnictví zaměřují na jiná zdravotní rizika, jako je malárie nebo HIV/AIDS, nebo v zemích, které se obávají negativních dopadů v oblasti cestovního ruchu. V zemích vyrábějících tabák vedou opatření v oblasti kouření ke konfliktu zájmů.

Chudší země jsou stále pod vlivem této drogy, přestože peníze utracené za tabák by bylo možné lépe využít na potraviny nebo vzdělání. Studie rikšů v indických městech zjistila, že utratí až 40 % svých příjmů za kouření.

Studie shrnuje šest prvků, které pomáhají kouření z pracovišť odstranit:

- partnerství vlád, zaměstnavatelů, odborů a mezinárodních a náboženských organizací;
- uznání, že kouření je problém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci;
- informace a komunikace podporující úspěšné prosazení právních předpisů;
- konkrétní postupy: studie analyzuje 18 směrnic, které pomohly prosadit pracoviště bez tabákového kouře;
- programy na pracovištích zaměřené na odstranění návyku a na zabránění kouření;
- podnikové politiky zaměřené na odstranění tabákového kouře aktivně podporované odborovou organizací.

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABEŠ

Některé důležité údaje (platnost k 1. prosinci 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.	(10 300 Kč/měs.)
	9. tarifní stupeň:	66,10 Kč/hod.	(11 200 Kč/měs.)
	10. tarifní stupeň:	72,60 Kč/hod.	(12 300 Kč/měs.)
	11. tarifní stupeň:	80,30 Kč/hod.	(13 600 Kč/měs.)
	12. tarifní stupeň:	89,20 Kč/hod.	(15 100 Kč/měs.)
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2004	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5-12 hod. 58-69 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 *Denní vyměřovací základ: za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 480 Kč počítá 90 %, z částky 480-690 Kč 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 480 Kč počítá v plné výši, z částky 480-690 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží.*	
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:*	1,54násobek 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 %, listopad 2004: 8,9 % (nová metodika) 9,9 % (původní metodika)		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 11. 2004	*celkem:*	517 726	
	z toho:	271 017 žen	
		72 877 občanů se změněnou pracovní schopností	
		47 927 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 11. 2004	*celkem za ČR:*	50 316	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2004:* 10,3		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem 1)	*září 2004: 7269 Kč*		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2004)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	473	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	14 407	
	smrtelné úrazy:	81	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2004:* 40 352		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** výdaje v 1. pol. 2004 v tis. Kč	*celkem:*	16 009 329	
	v tom:	*nemocenské*	13 631 020
		podpora při ošetřování člena rodiny	430 063
		vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	3033
		peněžitá pomoc v mateřství	1 945 213
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2002 2): 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 16 956 Kč, NS 16 785 Kč		
	1. - 3. čtvrtletí 2004 2): celkem v národním hospodářství 17 418 Kč, PS 17 599 Kč, NS 16 808 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** za 1. pololetí 2004 2)		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	21 589	4,3
	rozvody	17 957	3,5
	živě narození	48 876	9,6
	zemřelí	53 132	10,5
	celkový přírůstek	2025	0,4
	střední stav obyvat.	10 209 289	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****	*zaměstnanci celkem*	3. čtvrtletí 2003	4 015 756
		2. čtvrtletí 2004	4 015 767
		3. čtvrtletí 2004	4 040 451
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2003	998 959
		2. čtvrtletí 2004	965 182
		3. čtvrtletí 2004	960 130
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	3. čtvrtletí 2003	649 825
		2. čtvrtletí 2004	741 485
		3. čtvrtletí 2004	757 089

TABULKU PŘIPRAVILA IRENA DLESKOVÁ

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

● 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 Kratochvíl, Jiří Janata, Ing. Alena Nohejlová, Ing. Petr Višek, Ing. Eva Holánová, JUDr. Vladimír Vořišek, Ing. Marta Ženíšková, PhDr. Václav Kužel, Mgr. Blanka Štětková, JUDr. Eva Rážová, JUDr. Jaroslav Jakubka, Mgr. Ivana Kroftová, Mgr. Martina Tóthová ● DTP: Ing. Pavel Huml ● inzerce: Roman Přikryl tel. 777 206 610, Martin Přibyla tel. 777 747 488
● 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 ●