



GENDER

Spravedlivé rozpočtování veřejných financí

čtěte na straně 3



PARAGRAFY

Vývoj právní úpravy dovolené na zotavenou

čtěte na straně 4



BEZPEČNOST PRÁCE

Jaká je pracovní úrazovost ve stavebnictví?

čtěte na straně 7

Slovo ministra

Co považují za zásadní...



Dne 4. září 2006 jsem se ujal funkce ministra práce a sociálních věcí. Je tedy namístě, abych vás, vážení čtenáři, seznámil se svými vizemi a úkoly, které jsem si předsevzal splnit během svého působení ve funkci.

V první řadě bych se rád zasadil o vytvoření přátelské státní správy a posílil manažerský způsob řízení resortu.

Před MPSV stojí řada aktuálních úkolů. Jedním z nich je příprava na programové prohlášení nové vlády. V jeho rámci by měl být větší důraz kladen na moderní rodinnou politiku. V souvislosti s tím bych rád inicioval změny kompetenčního zákona a sloučil problematiku rodinné politiky do gesce MPSV.

Za velmi zásadní považuji realizaci kroků vedoucích k penzijní reformě, úpravě sociálního systému a snížení nezaměstnanosti. Tak, aby lidé byli ještě více motivováni k práci a nespolehali se jen na příjmy od státu.

Tou první a zásadní klíčovou prioritou v tuto chvíli je však příprava státního rozpočtu na rok 2007, který by měl realisticky odrazet skutečnou finanční potřebu resortu práce a sociálních věcí.

S tím souvisí i realizace nového zákona o sociálních službách, který nabude účinnosti 1. ledna 2007. V poslední době zaznamenává MPSV obavy poskytovatelů, ale i uživatelů sociálních služeb, že nebude na zavedení nové právní normy dostatek financí. Chtěl bych touto cestou všechny ujistit, že MPSV dělá vše pro to, aby k tomu nedošlo. Zdůrazňuji, že uvedení zákona do praxe považuji za jednu z priorit.

Sociální služby jsou určeny lidem, kteří se ocitnou v nepříznivé sociální situaci. Většinou se jedná o následky nepříznivého zdravotního stavu, krizové sociální situace, vysokého věku, životních návyků nebo způsobu života, který vede ke konfliktu se společností, nebo o následky života v sociálně znevýhodňujícím prostředí. Aby se tyto lidé mohli opět začlenit do běžného života, potřebují obvykle pomoc druhé osoby. Vzhledem k tomu, že současný systém funguje na základě nevyhovující právní úpravy z konce osmdesátých let minulého století, je z hlediska požadavků dnešní doby už překonaný. Nejenže nebere v potaz výrazné společenské změny, ale také dostatečně nezohledňuje proces sociálního začleňování jako základní myšlenku moderní sociální politiky. Proto je nový zákon o sociálních službách nutný a MPSV se pod mým vedením rozhodně o jeho uvedení do praxe zasadí.

Na závěr bych chtěl vám všem popřát hodně štěstí a zdraví a školákům příjemný vstup do nového školního roku.



RNDr. PETR NEČAS
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

O důchodové pojištění je potřebné se starat v každé životní etapě Chybějící doby pojištění lze doplatit

Na naše ministerstvo a Českou správu sociálního zabezpečení (ČSSZ) se v poslední době obrací čím dál více lidí, kterým chybí určitá doba pojištění nutná k přiznání starobního, invalidního či pozustalostního důchodu. Aby důchod dostali, žádají o odstranění tvrdosti zákona. Situaci přitom mohou řešit standardním způsobem – doplatit si chybějící dobu formou dobrovolného důchodového pojištění.

Musí tak ale učinit ještě před tím, než si podají žádost o důchod, a nesmí jim uplynout doba, za kterou je možné pojistné doplácat zpětně.

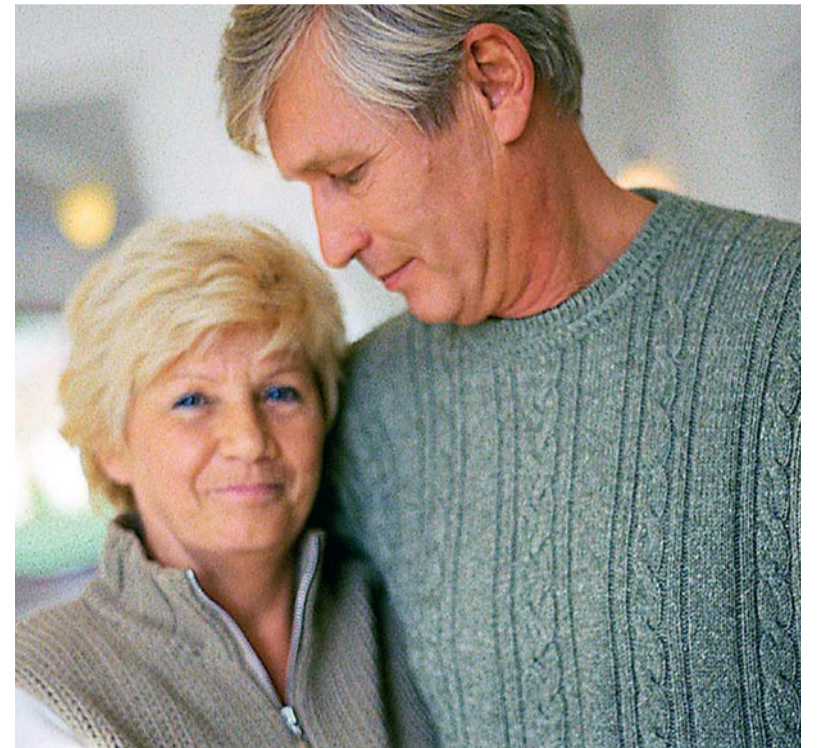
Dobrovolné důchodové pojištění

Účast na dobrovolném důchodovém pojištění umožňuje osobám starším 18 let zákon č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Pokud chtějí být dobrovolně důchodově pojištěni v době, kdy netrvá jejich výdělečná činnost a ani jim neplýne žádná z tzv. náhradních dob pojištění (péče o dítě, studium po dobu prvních šesti let po 18. roce věku, pobírání plného invalidního důchodu atp.), musí si k dobrovolnému pojištění podat přihlášku u příslušné okres-

ní správy sociálního zabezpečení, v Praze Pražské správy sociálního zabezpečení.

Dobrovolné důchodové pojištění si mohou platit například uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce nebo studenti středních a vysokých škol, kteří už nejsou účastní povinného důchodového pojištění. Dále pak lidé, kteří odešli pracovat do zahraničí po 31. prosinci 1995 nebo vykonávají dlouhodobou dobrovolnickou službu. Dobrovolného důchodového pojištění mohou být účastní i ostatní lidé, maximálně však po dobu 10 let. Vyplyvá to ze zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti.

Pokračování na straně 2



Při odpovědném přístupu je možné i podzim života strávit bez zbytečných finančních potíží.

Také v Praze přivítáme Eurobus

Rok 2006 vyhlásila Evropská komise rokem pracovní mobility. A aby nezůstalo jen u symbolického názvu, konají se po celý rok a po celé Evropě zajímavé akce na jeho podporu. Jsou to akce jak národní, tak mezinárodní a jejich organizátory jsou mimo jiné Evropské služby zaměstnanosti (EURES).

Česká republika a konkrétně naše ministerstvo rozhodně nezůstane pozadu a zapojí se do mezinárodního projektu EUROPEAN MOBILITY ROADSHOW. Jeho hlavními iniciátory, tvůrci a realizátory jsou Francouzské služby zaměstnanosti ANPE. V současné době probíhají přípravy na příjezd „Evropského info autobusu“ a zahájení „Informačního týdne pracovní mobility“. A co si pod tím představíte?

Hlavním aktérem projektu ROADSHOW je Eurobus. Tento patnáctimetrový „drobeček“ vyjede 22. září t. r. z Francie a postupně navštíví Německo, Finsko, Lotyšsko, Polsko, Českou

republiku, Maďarsko, Itálii a Belgii. V každé z těchto zemí zůstane jeden den a obyvatelé daného státu budou mít možnost dozvědět se, jak je to s prací v rámci EU – co musí udělat před tím, než vycestují, jaká možná úskalí jim hrozí a jak se jim vyhnout. To vše jim řeknou vyškolení EURES poradci a pracovníci Euroinfocentra a Europassu. V České republice Eurobus zastaví v pondělí 9. října t. r. v 11.00 hodin na parkovišti B pražského Obchodního centra Letňany a zůstane do 18.00 hodin. Projekt financuje z velké části Evropská komise.

Další akcí na podporu trhu práce v EU je „Informační týden pracovní mobility“, který proběhne ve dnech 25.–28. září t. r.

EURES neboli European Employment Services – Evropské služby zaměstnanosti je informační a poradenská síť, jejímž hlavním posláním je podpora mobility pracovních sil. Občané ČR mohou stejně jako občané dalších členských

států EU využívat služeb EURES při hledání zaměstnání v rámci EU, EHP a Švýcarska. V České republice funguje tato síť na všech 77 úřadech práce, a to od 1. května 2004. Na pověřených úřadech práce (zpravidla v krajských městech) pracuje 15 EURES poradců, kteří absolvovali specializovanou školení Evropské komise. Tam, kde nejsou přímo EURES poradci, se mohou lidé obracet na kontaktního EURES pracovníka a ten jim poskytne základní informace nebo odkaz na nejbližšího EURES poradce. Klienti EURES mohou využívat služeb EURES i prostřednictvím evropských nebo národních webových stránek. Oficiální evropský portál <http://eures.europa.eu> je zaměřen jak na zájemce o práci, tak i na zaměstnavatele.

Další informace o akcích pořádaných v jednotlivých regionech ČR jsou dostupné na webových stránkách informačního systému EURES ČR <http://portal.mpsv.cz/eures> a na všech úřadech práce ČR.

PaeDr. VĚRA KOLMEROVÁ, EURES MANAŽERKA V ČR

Č. Sajda: Je hodně věcí, které můžeme světu nabídnout

V první polovině června se v Ženevě konalo 95. zasedání generální konference Mezinárodní organizace práce (ILO), kterého se zúčastnilo na 4 000 zástupců z většiny 179 členských států ILO. Letošní konference měla zvláštní význam pro Českou republiku. Jejím předsedou byl zvolen náměstek ministra práce a sociálních věcí JUDr. Čestmír Sajda, MBA.

Jak se vám, pane náměstku, poštěstilo – jako druhému Čechovi v historii po E. Benešovi – stát se předsedou Mezinárodní konference práce?

Mezinárodní konference práce je nejvyšší orgán Mezinárodní organizace práce. Funguje vlastně jako valná hromada a prezident konference je v době jejího konání nejvyšším představitelem Mezi-



národní organizace práce (ILO). O tuto pozici je tedy samozřejmě mezi všemi členskými státy vždy velký zájem. Už kdysi vymyslela ILO systém, kdy se o tuto pozici mohou přednostně ucházet státy z určitého regionu. Tentokrát padla volba na region střední a východní Evropy a vznikla dohoda, že to bude někdo z naší země.

Pan ministr v té době nemohl, takže to spadlo na mě.

S vaší nominací musely ale ostatní státy souhlasit, je to tak?

Jistě. Státy střední a východní Evropy nominovaly mě a všechny ostatní regiony sdělily, že na základě referencí o mé osobě nemají námitek. Byl jsem tak vlastně jediným kandidátem.

Dá se to chápat jako výraz uznání nejen vaší práce, ale i pro Českou republiku?

Podle toho, co mi ukazovali delegáti z jiných států, byla věnována konferenci po celou dobu konání ve světových médiích velká pozornost. Viděl jsem u kolegů deníky s titulní mi stránkami, na kterých byla moje fotka a informace, že Česká republika předsedá této konferenci a že u nás je situace v této oblasti v pořá-

ku. Myslím, že díky této pozici stoupá prestiž České republiky ve světě.

Kdybyste měl Mezinárodní organizaci práce (ILO) přiblížit občanovi, který o ní nikdy neslyšel, co byste mu řekl?

Česká republika, resp. Československo je zakládajícím členem ILO. Mezinárodní organizace práce je největší organizací v rámci OSN, žádná jiná nemá tolik členů. Přínosem Mezinárodní organizace práce je to, že sjednocuje právní úpravy a podmínky pro práci a doprovodné záležitosti pro všechny členské státy, kterých je v tuto chvíli 179 včetně Černé hory. Hlavní role konferencí pak spočívá v přijímání mezinárodních standardů práce – úmluv a doporučení a členské státy prostřednictvím svých zástupců podpisem stvrzují, že se podrobí dohledu nad jejich prováděním.

Pokračování na straně 2

Chybějící doby pojištění lze doplatit

Dokončení ze strany 1

Aby lidé měli přehled o svém pojištění a případně chybějící doby si včas doplatili, mohou jednou ročně písemně požádat ČSSZ o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění. Obsahuje přehled o dobách pojištění v evidenci ČSSZ. Pokud se člověk na základě informativního listu rozhodne, že si doplatí dobrovolné důchodové pojištění, platí ho vždy za celé kalendářní měsíce. Minimální měsíční pojistné přitom činí v letošním roce 2 548 Kč.

Jak je to s invalidními důchody?

Doplatení pojistného může pomoci i v případě důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem, tedy plných či částečných invalidních důchodů. To ale pouze za splnění určitých podmínek (podrobně jsou uvedeny na webových stránkách MPSV

i ČSSZ). Aby například člověk starší 28 let mohl dostat invalidní důchod, musí v uplynulých deseti letech před vznikem invalidity získat minimálně

Příklad 1:

Občan má v období od 1. 7. 1996 do 30. 6. 2006 pouze 4 roky důchodového pojištění, a to od 1. 7. 1996 do 30. 6. 2000. Pro splnění podmínky alespoň 5 let pojištění mu postačilo zaplatit pojistné za dobu od 1. 7. 2005 až 30. 6. 2006. Přihlášku však bylo třeba podat nejpozději 1. 7. 2006.

Příklad 2:

Žadatel má v období od 1. 7. 1996 do 30. 6. 2006 pouze 4 roky důchodového pojištění, a to od 1. 1. 2002 do 31. 12. 2005. Pro splnění podmínky alespoň 5 let pojištění by bylo třeba zaplatit pojistné za dobu od 1. 1. 2006 do 30. 6. 2006 a dále je platit za dobu od 1. 7. 2006 do 31. 12. 2006 (pojistné je třeba platit za celé kalendářní měsíce).

pět let důchodového pojištění. Proto je vhodné, aby měl fakticky po celý svůj produktivní věk tuto podmínku splněnou. Více v následujících příkladech:

Ziskáním 5 let pojištění v takto „posunutém“ období splní dotyčný podmínku potřebné doby.

Příklad 3:

Člověk má v období od 1. 7. 1996 do 30. 6. 2006 pouze 4 roky důchodového pojištění, a to jednak od 1. 7. 1996 do 30. 6. 1998 a jednak od 1. 7. 2004 do 30. 6. 2006. Tento případ není možné „pohodlně“ řešit dobrovolným pojištěním, protože zpětně lze zaplatit nejvýše 1 rok. Ten je v tomto případě „krytý“ skutečným pojištěním. Placením „dopředu“ od 1. 7. 2006 se však desetileté období v čase „posunuje“. Takže co dotyčný „dopředu“ získal, na začátku původního období ztratil. Potřebných 5 let pojištění tak získá až 1. července 2009.

Konzultujte svoji situaci včas

Z výše uvedeného vyplývá, že je třeba, aby se lidé o své důchodové pojištění starali v každé etapě svého života. Někdy se ale bohužel stává, že si teprve po zamítnutí žádosti o důchod chtějí chybějící dobu doplatit, ovšem takovou možnost zákon za dobu před podáním žádosti o důchod už nepřípouští. Stejný postup platí i v případě získání nároku na pozůstalostní dávku. V případě úmrtí člena rodiny nebo osoby blízké už nemůže pozůstalý podávat přihlášku k účasti na pojištění za dobu před úmrtím.

MPSV doporučuje obzvláště v případech důchodů podmíněných dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem konzultovat nejhodnější řešení předem a s příslušnou správou sociálního zabezpečení.

Nižší odvody pojistného pro OSVČ

Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) budou už od 1. ledna 2007 odvádět na nemocenské pojištění místo současných 4,4 % pouze 2,5 %. Důvodem pro takové rozhodnutí je fakt, že OSVČ nemají nárok na náhradu mzdy podle žádného právního předpisu. V současné době pobírají nemocenské dávky od prvního dne nemoci. Vzhledem k tomu, že živnostníci jsou sami sobě zaměstnavateli, nelze jim uložit, aby si sami sobě vypláceli náhradu příjmu. Proto se jim sazba pojistného snížila. OSVČ nebudou i nadále mít povinnost přihlásit se k nemocenskému pojištění. Úkol zpracovat návrh zákona o změnách v oblasti nemocenského pojištění dostalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v souvislosti s přípravou návrhu státního rozpočtu na rok 2007. Cílem je připravit takové změny nového systému nemocenského pojištění, které by pomohly snížit schodek státního rozpočtu. Jejich podstatou je postupné a nikoli skokové snížení sazby pojistného na nemocenské pojištění, a to následovně: V roce 2007 se sazba pojistného na nemocenské pojištění, které v současném systému odvádí zaměstnavatelé, nezmění a bude nadále činit 3,3 % z vyměřovacího základu. Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) zato bude firmám plně refundovat jejich výdaje na vyplacenou náhradu mzdy. V roce 2008 sazba pojistného klesne na 2,3 % a ČSSZ bude zaměstnavatelům refundovat polovinu výdajů na vyplacenou náhradu mzdy. V roce 2009 pak budou firmy odvádět na nemocenské pojištění už jen 1,4 % z vyměřovacího základu a ČSSZ jim bude refundovat už jen polovinu z náhrady mzdy, kterou vyplatily zaměstnancům se zdravotním postižením (za ostatní zaměstnance už nebude refundovat nic). Výdaje zaměstnavatelů související s nemocenským pojištěním budou v roce 2007 stejné jako při zachování současného právního stavu. V roce 2008 firmy ušetří 5 mld. Kč oproti dnešnímu stavu a v roce 2009 se očekává, že ušetří téměř 10 mld. Kč.

REAKCE

K nálezu Ústavního soudu ze 6. června 2006

Některá média před časem poskytla veřejnosti zavádějící informace o nálezu Ústavního soudu, který byl veřejně vyhlášen 12. července t. r. a kterým Ústavní soud zrušil na základě návrhu Nejvyššího správního soudu administrativní podmínku, kterou zákon o důchodovém pojištění stanoví pro účast muže pečujícího o dítě do čtyř let věku na důchodovém pojištění. Ta spočívá v tom, že muž se musí k účasti na důchodovém pojištění přihlásit nejpozději do dvou roků od skončení péče o dítě.

Z tohoto důvodu považuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (dále jen „MPSV“) za potřebné informovat o právní úpravě, kterou Ústavní soud od 1. července t. r. zrušil, a zároveň o svých úvahách, jaké řešení této problematiky do budoucna navrhnout.

Podstata věci spočívá v tom, že pro účast ženy na důchodovém pojištění z důvodu péče o dítě do čtyř let věku zákon o důchodovém pojištění žádnou administrativní podmínku – na rozdíl od muže – nestanoví. Doba účasti z uvedeného důvodu prokazuje až při uplatnění žádosti o důchod zpravidla čestným prohlášením. Ústavní soud částí příslušných ustanovení zrušil, neboť shledal, že porušují zásadu rovnosti v právech, obecně vyjádřenou v článku 1 Listiny základních práv a svobod, podle něhož lidé jsou svobodní a rovní v důstojnosti i v právech, a konkretizovanou v článku 3 Listiny (odstavci prvním), podle kterého se základní práva a svobody zaručují všem, mj. bez rozdílu pohlaví nebo jiného postavení.

Podle zákona o důchodovém pojištění je doba účasti na důchodovém pojištění z důvodu péče o dítě ve věku do čtyř let tzv. náhradní dobou pojištění, za kterou se neplatí pojistné a která

se přesto v plném rozsahu hodnotí pro vznik nároku na důchod a jeho výši pojištěnci (bez ohledu na pohlaví), pokud získal alespoň jeden rok pojištění (tj. doba, za kterou bylo zaplacené pojistné). Zároveň však zákon o důchodovém pojištění zabraňuje duplicitnímu hodnocení téže doby více osobám tím, že stanoví, že tutéž dobu péče o dítě nelze započítat současně více osobám; pečovalo-li o dítě současně více osob, započte se tato péče jako náhradní doba pojištění té osobě, která pečovala v největším rozsahu.

Při přípravě návrhu zákona o důchodovém pojištění byl tento požadavek klíčovým při hledání vhodných nástrojů k zabránění hodnocení jedné a téže doby více pojištěncům. Stanovení administrativní podmínky jen pro muže se jevílo být v dané situaci „menším zlem“, neboť vyžaduje plnění určité součinnosti jen od nepatrného počtu z množiny osob (necelé jedno promile), které se nacházejí ve stejné situaci, a splnění administrativní podmínky mužem prokazatelně splní svůj účel, tj. vyloučí hodnocení jedné a téže doby více pojištěncům.

Vzhledem k nálezu Ústavního soudu je třeba najít řešení, které zrušená ustanovení, resp. jejich částí, nahradí. Nabízí se několik možností, jak tuto situaci řešit: např. rozšířit dosavadní administrativní podmínku stanovenou jen pro muže i na ženy, uzákonit společné prohlášení rodičů o tom, kdo o dítě pečoval apod. Každá z nich má své výhody a nevýhody a je třeba pečlivě zvažovat, jaký návrh právní úpravy připravit tak, aby v sobě neobsahoval žádné diskriminační prvky a aby zároveň pro pojištěnce i nositele pojištění představoval co nejmenší administrativní zátěž.



Z dosavadních analýz provedených MPSV zatím vyplývá, že řešení, které by vůbec administrativně nezatižilo osoby pečující o děti do čtyř let věku, se patrně nepodaří nalézt. Spíše je třeba počítat s řešením, které bude znamenat pro většinu z uvedeného okruhu pojištěnců (tj. pro ženy) i pro nositele pojištění větší administrativní zátěž než dosavadní právní stav, který Ústavní soud shledal neústavním

z důvodu porušení rovnosti v právech. Pro nalezení vhodného řešení bude důležité i to, jak v konkrétní právní věci, která byla podnětem k tomu, aby Nejvyšší správní soud podal Ústavnímu soudu návrh na zrušení předmětných ustanovení, rozhodne Nejvyšší správní soud.

(RED. ZKRÁCENO, CELÝ TEXT REAKCE MPSV NA NÁLEZ ÚSTAVNÍHO SOUDU NALEZNETE NA WWW.NOVINY-MPSV.CZ)

Č. Sajda: Je hodně věcí, které můžeme světu nabídnout



Předseda letošní Mezinárodní konference práce a jeho tři místopředsedové: (zleva) Čestmír Sajda, N. M. Adyanthaya z Indie – místopředseda zastupující zaměstnance, Jorge de Regil z Mexika – místopředseda zastupující zaměstnavatele a Aisha Abdel Hady z Egypta jako místopředsedkyně za vlády členských zemí.

FOTO: © ILO

Dokončení ze strany 1

Jaké sankce má ILO k dispozici pro případ porušování jejich úmluv a doporučení?

Sankce nejsou přímo aplikovatelné. Každý rok se projednává porušování úmluv, ale ILO nemá příliš velkou možnost takové porušování sank-

cionovat. Spíš dochází k tomu, že se takový stát dostává do izolace a jiné státy pak od něj například neodebírají výrobky, odmítají s ním jednat apod.

Čím se zabývala letošní Mezinárodní konference práce?

Letos byla hlavním tématem bezpečnost a ochrana zdraví při práci. Někomu to nemusí připadat až tak zajímavé, ale důležité to rozhodně je. Pokud se totiž dodržují standardy a základní principy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci u všech zainteresovaných, tak jsou náklady firem a podniků na vstupy stejné a má to pozitivní vliv na jejich konkurenceschopnost.

Delegáti konference také přijali doporučení o pracovním poměru jako základu pracovních vztahů – přes odpor některých zástupců zaměstnavatelů. S čím zaměstnavatelé nesouhlasili?

Celé doporučení, které se přijalo po dramatickém hlasování, bylo projednáváno po celé tři týdny a zaměstnavatelé dvakrát nebo třikrát odešli z jednání. Ochrana zaměst-

nance a vytvoření řádných pracovních podmínek se právě váže k pracovnímu poměru. Myslím, že základním problémem bylo to, že může dojít ke zvyšování nákladů zaměstnavatelů. Nakonec tam zbyly jen tři sporné paragrafy a doporučení bylo přijato. Myslím, že je to dobře.

Říkal jste, že Česká republika získala předsednictví na prestiži. Můžeme být pro některé jiné členské státy příkladem? Můžeme jim něco v této oblasti nabídnout?

Myslím, že je hodně věcí, které můžeme nabídnout. Je to zejména tradice právní úpravy pracovních vztahů na území České republiky. Zároveň máme u nás dobře zavedené a fungující tripartitní vyjednávání. A právě na tripartitní bázi pracuje i ILO. To znamená, že konference se zúčastňují z každého státu zástupci vlád, zástupci zaměstnanců i zaměstnavate-

lů. Můžeme také nabídnout celou řadu expertů pro určité oblasti. Například na letošní konferenci byl zvolen do pracovní skupiny pro reformu metod práce Výboru pro aplikaci standardů jako zástupce regionu pro střední a východní Evropu a střední Asii můj kolega Mgr. Pavel Pokorný z našeho ministerstva a to považují za velké vyjádření důvěry a uznání.

Je naopak něco, za co jsme byli v minulosti kritizováni?

Přímo o kritice nevim, ale může se stát, že by mohla být projednávána na některém z příštích programů pracovních skupin v rámci Mezinárodní konference práce romská otázka – tedy jak se stát o problémy této minoritě zajímá a jak je řeší. Víím, že v minulosti byly nějaké výtky na toto téma, ale dařilo se nám je vždy uspokojivě objasnit.

(TR)

Rozpočtování veřejných finančních prostředků z hlediska rovnosti žen a mužů

Problematika rovných příležitostí pro ženy a muže se týká řady oblastí života společnosti. Jednou z těchto oblastí je i rovný přístup žen a mužů k veřejným finančním prostředkům a možnost podílet se na využití zdrojů, které společnost vytvořila.

Když se ve Švédsku před cca 30 lety v rámci vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže začali věnovat i zhodnocení podílu žen a mužů na čerpání veřejných finančních prostředků, bylo pro všechny překvapením, že převážná většina obecních (okresních) finančních prostředků je věnována na podporu mužských aktivit. Stavěly se fotbalové stadiony, hokejové haly, klubovny pro rybáře či myslivce, podporovaly se mužské sporty. Mnohem menší část finančních prostředků byla věnována ve prospěch jiných skupin obyvatelstva, např. žen, dětí, mládeže, seniorů, zdravotně postižených osob, nezaměstnaných. Začali proto u investic a dotací hodnotit současně s jejich účelem i cílovou skupinu, která má z dané investice či dotace prospěch. Smyslem tohoto hodnocení je dosáhnout spravedlivého rozdělení veřejných finančních prostředků ve prospěch všech skupin obyvatel – jak mužů, tak žen.

Poradní výbor Evropské komise pro rovné příležitosti žen a mužů se v květnu 2003 zabýval rovněž otázkou rozpočtování veřejných prostředků z hlediska rovnosti žen a mužů. Z jeho jednání vyplynulo stanovisko, kde doporučuje rozpočtování veřejných prostředků provádět s ohledem na dopady na muže a na ženy. Celý text stanoviska poradního výboru je zveřejněn v českém jazyce na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR <http://www.mpsv.cz/cs/929>.

V současné době se v obcích, krajích a ve státní správě začíná připravovat rozpočet na rok 2007 a rozpočtový výhled na další roky. To vytváří významnou příležitost, aby zastupitelé, radní, každý starosta či každá starostka vzali v úvahu při přípravě rozpočtu též hledisko rovného přístupu

žen a mužů k čerpání finančních zdrojů. Znamená to, že každá investice, dotace či jiný výdaj by měly být posouzeny i z hlediska toho, jaká cílová skupina obyvatel z něj bude mít prospěch. Stejnou měrou by měly být podporovány sociální, kulturní, sportovní, vzdělávací a jiné aktivity žen i mužů. Cílovou skupinu však nelze odvodit pouze z názvu výdaje či projektu. Investice do fotbalového hřiště či stadionu nemusí být nutně ve prospěch mužů, existuje-li v obci např. oddíl ženského fotbalu. Pouze v dané obci znají lidé konkrétní situaci, konkrétní potřeby a rozpočet je pak možné připravit podle místních podmínek. Takový postup vede ke spravedlivějšímu rozdělování veřejných finančních prostředků mezi muže a ženy a k tomu, že k potřebám žen a mužů se přihlíží ve stejné míře.

Rozpočtování z hlediska rovnosti žen a mužů neznamená vytvářet oddělený rozpočet pro ženy ani vynakládat peníze navíc, ale jde o jiné, spravedlivější přerozdělování finančních prostředků. Volení zástupci a zástupkyně obyvatel obcí, měst a krajů mají jistě zájem na spravedlivém rozdělování finančních prostředků nejen proto, že jde o potenciálně ohrožený volebním obvodu žilo dobře.

Vynakládání finančních prostředků z veřejných rozpočtů na zabezpečování

potřeb a zájmů jak žen, tak mužů je jednou ze součástí politiky vytváření rovných příležitostí pro ženy a muže.

Pro využití hlediska rovnosti žen a mužů při sestavování rozpočtu lze s úspěchem využít publikace „Informativní metodika rozpočtování veřejných prostředků z hlediska rovnosti žen a mužů“ distribuované Ministerstvem financí ČR v roce 2004 všem obcím. Tato nezávazná metodika obsahuje obecné seznámení s rozpočtováním z hlediska rovnosti žen a mužů a dále zásady, analýzy, hodnocení, metody a příklady vztahující se k rozpočtování na úrovni státní správy a samosprávy. V elektronické podobě je publikace zveřejněna na internetových stránkách <http://www.mpsv.cz/cs/917>. Tisková podoba metodiky je zdarma k dispozici na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, oddělení rovnosti žen a mužů, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2. Její zaslání poštou je možné si vyžádat na emailové adrese vladimir.masek@mpsv.cz. **(Zajímá vás, jestli existuje rovnost mužů a žen na sportovištích? Článek na toto téma naleznete na straně 8.)**



© PHOTOGRAPHER BOB AINSWORTH / AGENCY DREAMSTIME.COM

Nová služba

Poradte se po telefonu nebo emailu



Na telefonické a emailové dotazy odpovídá v Call centru služeb zaměstnanosti celkem 14 operátorů.

Potřebujete poradit při zprostředkování zaměstnání nebo jak postupovat při evidenci na úřadu práce či máte jiný dotaz týkající se služeb zaměstnanosti? Nemusíte nikam chodit. Stačí zavolat nebo svůj dotaz napsat a poslat elektronickou poštou. Kam? Do Call centra služeb zaměstnanosti, které je v provozu od poloviny května letošního roku.

V Call centru služeb zaměstnanosti se od pondělí do pátku od 8 do 20 hodin střídá celkem 16 pracovníků, z toho 14 operátorů. Poskytují informace z oblasti služeb zaměstnanosti nejen po telefonu, ale zodpovídají i písemné dotazy, které dostávají na emailovou adresu callcentrum@mpsv.cz. Valnou většinu dotazů však tvoří telefonické dotazy na čísle 844 844 803. Volající z pevné sítě zaplatí 1,53 Kč za minutu, z mobilu je to pak 4,50 Kč za minutu. Po každém hovoru zaměstnanec call centra vyplní krátký elektronický formulář, který slouží pro potřeby statistiky nebo případného následného kontaktování klienta – volajícího.

„Jsme potěšeni, že jsme od lidí – tazatelů zaznamenali jen samé kladné ohlasy na tuto nově zřízenou službu. Myslím, že je to také tím, že na infolince pracují lidé, na kterých je vidět zájem a kteří se snaží volajícím poskytnout komplexní informace. Lidé cítí, že operátoři se skutečně snaží najít řešení jejich problémů, popřípadě je nasměrovat na příslušné instituce,“ říká Ing. Zbislav Morávek, vedoucí oddělení zprostředkování Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), který měl projekt Call centra služeb zaměstnanosti za MPSV na starosti.

Ochota je jistě velmi dobrá věc, ale při návštěvě call centra nás nejvíce zajímalo, jakými odbornými znalostmi jsou operátoři vyzbrojeni. „Zaměstnanci na infolince absolvovali v dubnu a květnu dvouměsíční školení v agentuře Grada-CEGOS na pražském Karlově náměstí. Bylo komplexní a týkalo se jednak odborné strán-

ky, tedy služeb zaměstnanosti, ale také písemné komunikace, asertivity, zvládnutí stresu a znalosti výpočetní techniky,“ sdělila Jana Sovová, asistentka projektu Institutu trhu práce z Hospodářské komory ČR.

Školení zaměstnanců call centra probíhá dál. Jak dodává Ing. Morávek: „Operátoři jsou samozřejmě školeni průběžně jednotlivými pracovníky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR tak, aby měli vždy nejaktuálnější informace. Průběžně vyhodnocujeme dotazy volajících a odpovědi operátorů a v případě nejasností je s pracovníky call centra probíráme a říkáme si, co by se případně dalo říci jinak a lépe.“

A s jakými dotazy se operátoři v call centru nejčastěji v prvních měsících provozu setkávají? „V době prázdnin se lidé – zejména absolventi – nejčastěji ptali na to, kdy se mají zaregistrovat na úřadu práce, jak se vypočítává podpora v nezaměstnanosti apod. Jinak jde o pestrou paletu dotazů,“ zodpověděla naši otázku Jana Sovová.

Zajímalo nás také, jestli se v blízké budoucnosti chystají v call centru nějaké změny. „Do budoucna plánujeme rozšiřování call centra. Ale call centrum je zařízení Hospodářské komory ČR, takže musíme plány řešit v součinnosti s ní. Chtěli bychom samozřejmě dále zvyšovat komplexnost podávaných informací, tedy i informací, které se přímo netýkají služeb zaměstnanosti,“ sdělil Ing. Morávek.

Call centrum služeb zaměstnanosti

PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN Z ESF A STÁTNÍHO ROZPOČTU.

volejte 844 844 403

Pište na callcentrum@mpsv.cz

Poradna

Rodinné dávky v EU

Chtěla bych se zeptat, zda mám v případě pracovního poměru na Slovensku nárok na porodné a rodičovský příspěvek tady v ČR, kde mám také trvalé bydliště, a to i v případě narození mé dcery na Slovensku a trvání mé pracovní smlouvy.

Vstupem do EU začala v České republice platit nařízení Evropského společenství, která jsou základními právními předpisy Evropské unie a jsou přímo aplikovatelná v každém členském státě. Tuto problematiku upravuje Nařízení č. 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se uvnitř Společenství a Nařízení č. 1612/68 o volném pohybu pracovníků v rámci Společenství a další právní předpisy. Na jejich základě dochází ke změně státu příslušného k výplatě rodinných dávek a osoba pracující jako zaměstnanec nebo osoba samostatně výdělečně činná v jiném členském státě EU, než je stát jejího trvalého bydliště, má právo požádat v tomto státě o tzv. rodinné dávky. Žádost o tzv. rodinné dávky se podává na zahraničním úřadě příslušném podle místa bydliště žadatele v zahraničí, nemá-li tam bydliště, pak podle místa sídla jeho zaměstnavatele.

V každém případě musí tedy osoba vykonávající výdělečnou činnost mimo území ČR zažádat o tzv. rodinné dávky v zemi, kde tuto výdělečnou činnost vykonává.

Po podání žádosti bude žadatel vybaven evropskými formuláři pro oblast sociálního zabezpečení (nejčastěji formulář E-401 a E-411), které vyplní, nechá si je potvrdit příslušným zahraničním úřadem a zašle na příslušné úřady v ČR k ověření. Formulář E-411 ověřují v ČR úřady práce, resp. jejich pracoviště státní sociální podpory, v Praze úřady městských částí. Formulář E-401 potvrzuje přímo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, odbor sociální politiky, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2. Po vrácení ověřených formulářů zpět příslušnému zahraničnímu úřadu zahájí tento řízení o přiznání dávek. Pokud by vám příslušný zahraniční úřad vydal rozhodnutí o nepřiznání rodinných dávek nebo pokud by některá z dávek nebyla v zahraničí známa, může si o ně žadatel zažádat v ČR, a pokud splní podmínky českých právních předpisů, budou mu vypláceny z ČR.

V případě, že jste vdaná a váš manžel je výdělečně činný v ČR, bude k výplatě dávek příslušný ten stát, kde žijí děti (čl. 76 Nařízení 1408/71).

U porodného bude k výplatě příslušná Slovenská republika za předpokladu, že v době, kdy bude trvat váš pracovní poměr, porodíte dítě a budete se s ním na Slovensku zdržovat. Pokud byste byla s dítětem v ČR, bude k výplatě porodného příslušná naše republika (za splnění dalších podmínek stanovených zákonem č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů).

Souběh rodičovského příspěvku a příspěvku při péči o osobu blízkou

Mám čtyřletou autistickou dceru, na niž pobírám má bývalá žena podporu o osobu blízkou. Jsme více než půl roku rozvedeni a nebydlíme ve společné domácnosti. Dceři přiznali průkaz ZTP/P přibližně před měsícem. Bývalá manželka splňuje všechny podmínky pro pobírání výše zmíněné dávky a dcera navštěvuje zvláštní mateřskou školu pro děti s vadami zraku a mentálním postižením 4 hodiny denně. Může bývalá manželka pobírat k příspěvku při péči o osobu blízkou také rodičovský příspěvek ve výši cca 7 000 Kč, jak jsem vyčetl z vašich novin? Dále mě zajímá, kolik v současné době činí příspěvek při péči o osobu blízkou a jaké změny přinese novela zákona k 1. 1. 2007. Jaké další výhody a dávky souvisí s průkazem ZTP/P?

Podle ust. § 81 odst. 2 zákona č. 100/1988 Sb., o sociálním zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, zaniká přiznáním příspěvku při péči o osobu blízkou nárok na poskytování rodičovského příspěvku z důvodu péče o totéž dítě. Z uvedeného vyplývá, že souběh těchto dvou dávek v případě, že by obě byly pobírány na totéž dítě, umožněn není.

Výše příspěvku při péči o blízkou nebo jinou osobu je v současné době 5 400 Kč měsíčně. Od nového roku tato dávka zanikne a bude poskytován tzv. příspěvek na péči, podrobnosti o této dávce naleznete v zákoně č. 109/2006 Sb., o sociálních službách. Zmiňovaný zákon nabývá účinnosti dnem 1. ledna 2007.

Ohledně dalších dávek v návaznosti na průkaz ZTP/P sdělujeme, že neznáme všechny potřebné skutečnosti, proto by mohlo být naše stanovisko zavádějící. Vzhledem k tomu, co jste uvedli, lze dovozovat případný nárok na příspěvek na zakoupení motorového vozidla či příspěvek na provoz motorového vozidla upravené vyhláškou MPSV 182/1991 Sb., ve znění pozdějších předpisů, konkrétně ust. § 35 a 36. Blíží informace také získáte na příslušných pověřených obecních úřadech.

(MIK)

FOTO: © PHOTOGRAPHER ANETTE LINNEA RASMUSSEN/AGENCY DREAMSTIME.CO

(KOS)

Vývoj právní úpravy dovolené na zotavenou od roku 1959

Dovolená na zotavenou (dále „dovolená“) jako základní forma odpočinku zaměstnance po práci patří k nejdůležitějším sociálním právům, proto nalézala její právní úprava vždy přední místo v pracovněprávních předpisech.

Zákon č. 81/1959 Sb.

Prvním zákonem, který zavedl dovolenou pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, byl zákon č. 81/1959 Sb. Před tímto předpisem byla právní úprava dovolené nejednotná a platila jen pro některé zaměstnance (např. státní zaměstnance).

Zákon č. 81/1959 Sb. stanovil podmínky pro vznik nároku na dovolenou (trvání pracovního poměru nepřetržitě alespoň 11 měsíců – tzv. čekací doba a výkon práce v kalendářním roce po dobu 75 dnů) a délku dovolené. Základní výměra činila dva kalendářní týdny a tři kalendářní týdny pro zaměstnance, který dovršil alespoň 5 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku nebo nedosáhl 18 let anebo byl starší 50 let věku. Dovolená ve výměře 4 kalendářních týdnů náležela zaměstnancům, kteří do konce kalendářního roku dovršili alespoň 15 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku.

Tímto zákonem byla poprvé u nás zavedena dodatková dovolená u vybraných kategorií zaměstnanců (např. zaměstnanci pracující pod zemí nebo zaměstnanci konající práci zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné).

Zákon stanovil podmínky pro zápočet nepřetržitého zaměstnání pro účely dovolené při změně zaměstnání. Byli-li důvodem změny obecný zájem nebo jiné vážné důvody, započítala se u nového zaměstnavatele celá doba zaměstnání u předchozího zaměstnavatele.

Ztrátou nároku na dovolenou za běžný kalendářní rok bylo sankcionováno předčasné zrušení pracovního poměru zaměstnancem bez důležitého důvodu nebo rozvázání pracovního poměru zaměstnavatelem z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem.

Zákoník práce

Zákoník práce (zák. č. 65/1965 Sb.) změnil jednu z podmínek vzniku nároku na dovolenou: čekací doba byla zkrácena na 5 měsíců, výkon práce po dobu 75 dnů byl ponechán. Rovněž byla ponechána délka dovolené, jako tomu bylo



v zákoně č. 81/1959 Sb. Odchylně byla upravena délka dovolené u některých skupin zaměstnanců: učni – 4 týdny, horničtí učni – 5 týdnů, učitelé – osm týdnů, učitelky mateřských škol – 6 týdnů, vychovatelé – 4 týdny. U sezonních a kampaňových zaměstnanců nebyla dovolená určována splněním podmínek, ale na základě odpracovaných dnů: za každých 25 dnů odpracovaných na uvedených druzích prací příslušela jedna dvanáctina dovolené z jejich celoroční výměry.

Zákoník práce poprvé u nás zavedl podmínky pro krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci (právní stav trvá dosud) a možnost pro zaměstnavatele určit nástup hromadné dovolené.

Zákon č. 153/1969 Sb.

Zásadní novelizace zákoníku práce byla provedena zákonem č. 153/1969 Sb. Podmínky pro vznik nároku na dovolenou, délka dovolené i úprava dodatkové dovolené zůstaly nezměněny. V zákoně bylo však stanoveno, kdy se splnění podmínek odpracování 75 dnů nevyžadovalo,

např. při sjednání pracovního poměru v rámci nábory pracovníků, při skončení pracovního poměru z organizačních nebo zdravotních důvodů apod. Rovněž byly v zákoně charakterizovány práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné, kdy měli zaměstnanci tyto práce vykonávající nárok na dodatkovou dovolenou.

Zákon č. 111/1984 Sb.

Uvedená novela zákoníku práce prodloužila základní výměru dovolené na zotavenou na tři kalendářní týdny. Současně bylo zrušeno ustanovení, které upravovalo vznik nároku na dovolenou v délce 3 kalendářních týdnů. Zaměstnanci měli tedy nárok na základní výměru dovolené v délce 3 týdnů a zaměstnanci, kteří měli celkovou dobu zaměstnání více než 15 let (nikoli jen u jednoho zaměstnavatele, jako tomu bylo dříve), 4 kalendářní týdny.

Zákon č. 231/1992 Sb.

Tato novela umožnila zaměstnavatelům podnikatelského typu prodloužit dovolenou v ko-

lektivní smlouvě o jeden týden nad limity uvedené v zákoníku práce.

Zákon č. 74/1994 Sb.

Zákon umožnil prodloužení dovolené podnikatelských subjektů o další týden (nikoliv jen o týden), a to v kolektivní smlouvě nebo nově i ve vnitřním předpise.

SOUČASNÝ STAV

V dalších předpisech byla zrušena tzv. čekací doba (pětíměsíční trvání pracovního poměru) a ponechána podmínka v podobě výkonu práce po dobu 60 dnů v kalendářním roce u stejného zaměstnavatele.

Základní výměra dovolené byla v souladu se Směrnicí Rady Evropských společenství z 23. 11. 1993 prodloužena v zákoníku práce na 4 kalendářní týdny s tím, že v podnikatelských subjektech může být prodloužena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu o další týden. V nepodnikatelských subjektech je dovolená v rozsahu 5 kalendářních týdnů. Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce. Zaměstnavatel je povinen poskytnout zaměstnanci čerpání alespoň čtyř týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně má zaměstnanec nárok. Náhradu mzdy za tuto dobu nelze poskytnout, kromě skončení pracovního poměru.

Zůstala i úprava dodatkové dovolené. Vedle toho mají zaměstnanci, jejichž práce podstatně závisí na povětrnostních vlivech, nárok na delší dovolenou za podmínek stanovených v zákoně.

Nový zákoník práce č. 262/2006 Sb., s předpokládanou účinností od 1. ledna 2007, v podstatě přebírá dosavadní úpravu. V právní úpravě dovolené je však zdůrazněn liberální charakter úpravy tím, že vypouští pojem „další dovolená“. Je tomu tak proto, že zaměstnavatelé nic nebrání sjednat nebo stanovit právo na dovolenou nad minimální rozsah stanovený zákonem a podmínky odpovídající principu rovného zacházení (§ 211).

Podle dostupných informací, které má odbor pracovněprávní legislativy MPSV k dispozici, nám není znám zaměstnavatel, který by poskytoval 6 nebo více týdnů dovolené s náhradou mzdy.

JUDr. LADISLAV JOUZA
ODBOR PRACOVNĚPRÁVNÍ LEGISLATIVY MPSV

LIDÉ KOLEM NÁS



Vyhrajte 3 x 5 tisíc korun a mnoho dalších cen ve fotografické soutěži časopisu Národní pojištění „Lidé kolem nás“



Soutěžit můžete od 1. 9. do 31. 10. 2006.

Kategorie fotografické soutěže jsou tři: děti, rodina, senioři. Do každé z nich můžete přihlásit jeden snímek. To znamená, že do soutěže můžete poslat maximálně tři fotografie. Registrační formulář a pravidla soutěže najdete na adrese www.cssz.cz.

Chcete pracovat v některé ze členských zemí EU a nevíte jak na to? Rádi Vám pomůžeme.



Stačí, když zamíříte v pondělí 9. října 2006 v době od 11.00 do 18.00 hodin do Obchodního centra Letňany.

Na parkovišti B na Vás bude čekat Eurobus a v něm vyškolení EURES poradci z ČR i zahraničí a pracovníci Euroinfocentra a Europassu.

Dozvíte se, jak můžete získat práci v zahraničí, na co nesmíte zapomenout před odjezdem a jak se vyhnout případným problémům.

Přijďte a zeptejte se na to, co Vás zajímá.



Jak bojovat proti sociální exkluzi...

Společnost Člověk v tísni je široké veřejnosti známá především díky svým zahraničním a rozvojovým misím, případně lidskoprávním iniciativám. Méně známá je však její činnost v České republice, kde se kromě oblastí vzdělávání soustřeďuje na boj s rostoucím sociálním vyloučením. Představujeme několik etablovaných i startujících aktivit Programů sociální integrace.

TERÉNNÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE

Terénní sociální práce lze označit za vlajkovou loď Člověka v tísni na poli sociálního začleňování a historicky první aktivitu, kterou na něm společnost začala tehdy ještě pod hlavičkou Terénní programy realizovat. Od roku 1999 postupně vzrůstá počet terénních sociálních pracovníků i míst, v nichž působí. Programy sociální integrace se teritoriálně koncentrují především na severní a střední Čechy včetně Prahy. V současnosti pracuje 34 sociálních pracovníků Člověka v tísni ve dvaceti lokalitách.

Východiskem pro terénní sociální práci i další sociálně-integrační projekty je koncept tzv. nové chudoby či *sociální exkluze*. Ačkoliv je tento pojem používán různými způsoby, rámcově je možné ho definovat jako proces, kterým jsou jednotlivci i celé skupiny osob zbavovány přístupu ke zdrojům nezbytným pro zapojení se do sociálních, kulturních, ekonomických a politických aktivit společnosti jako celku. Tento proces je primárně důsledkem chudoby a nízkých příjmů, přispívají k němu však také další faktory jako diskriminace, nízké vzdělání či špatné životní pod-

obyvatel českých ghet se propadá do bludného kruhu zadlužení, stávají se z nich neplátcí nájemného a služeb a klienti různých finančních společností i lichvářů. Jako adaptace na tyto podmínky se často vytváří specifické hodnoty a normy, mezi něž patří například orientace na přítomnost, neschopnost plánovat do budoucna, pocitu bezradnosti a bezmocnosti či přesvědčení, že člověk nemůže ovlivnit vlastní situaci. Popsaný postojový a normativní komplex se stává ucelenou subkulturou v okamžiku, kdy jsou do něj socializovány děti vyrůstající v sociálně vyloučených rodinách. Pro takovou transgeneračně reprodukovanou subkulturou se užívá pojem *kultura chudoby*.

Počet chudinských enkláv v České republice stále roste. Dokládají to i výsledky výzkumu sociálně vyloučených romských lokalit v ČR, který pro MPSV realizovala společnost GAC, spol. s r. o., ve spolupráci s Novou Školou a který byl realizován díky prostředkům Evropského sociálního fondu. Ty byly na závěrečné konferenci oficiálně zveřejněny 6. září t. r. a hovoří přibližně o 310–330 takových lokalitách. Většina jejich obyvatel jsou Romové, někteří sebeidentifikovaní, ale v převážné většině je jako „Romy“ roze-



Program individuálního doučování má za cíl systematicky pracovat s dětmi i rodiči ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí.

FOTO: D. BERAN

Hlavním cílem je dopomoci jednotlivcům, kteří jsou schopni a ochotni spolupracovat na změně svého stavu, k sociálnímu vzestupu, integraci do společnosti a vymanění se z pasti chudoby, kterou pro ně znamená redistribuce v rámci extenzivní rodiny neboli společné sdílení všech příjmů i výdajů. To je sice efektivní strategie pro zachování alespoň základních funkcí v prostředí sociálního vyloučení, ale ze stejného důvodu zároveň znemožňuje toto prostředí opustit – anulují jakékoliv individuální výsledky a zisky a srovnává všechny členy příbuzenské jednotky na jednu úroveň.

ňovaných metod je poměrně široký. Nejvíce vyhledávána je pomoc s administrativními úkony a vyjednáváním na úřadech, doprovod na jednání, bezplatné právní poradenství, asistence při zajištění příjmů, problémech s bydlením či vzděláváním dětí, vyjednávání o splacení dluhů a sestavování splátkových kalendářů. Právní poradenství zajišťuje v týmu Programů sociální integrace pět právníků. Sociální pracovníci mohou sítováním a zprostředkováním kontaktů s dalšími profesionály klientům pomoci zvýšit si osobní kvalifikaci či si najít zaměstnání. Nově jsou navíc v některých městech k dispozici pracovní poradci Člověka v tísni, se kterými sociální pracovníci spolupracují. Vybrané problémy pracovní konzultují s odborníky z oblasti sociální práce, právníky, lékaři, rodinnými či pedagogickými poradci, odborníky na protidrogovou prevenci a léčbu závislostí a podobně. Udrží kontakt s místními subjekty, které pracují ve zmiňovaných a příbuzných oblastech, a v případě potřeby klientům s nimi zprostředkovávají kontakt.

PROGRAM INDIVIDUÁLNÍHO DOUČOVÁNÍ

Děti vyrůstající v prostředí sociálního vyloučení jsou oproti jiným dětem výrazně znevýhodněné ve vzdělávání a následně na trhu práce. Častěji ve výuce selhávají a málokdy po ukončení povinné školní docházky pokračují ve vzdělávání dále. Kromě toho jsou zařazovány do zvláštních škol s nižšími nároky na výuku. Doma jim chybí pozitivní vzory, které by mohly následovat, protože jejich rodiče sami mají většinou nízké vzdělání. Tím pádem nedokážou svým dětem předávat základní znalosti ani jim poradit při přípravě do školy a často to ani nepovažují za významné. Děti také postrádají základní materiální zázemí pro přípravu do školy – klidný, oddělený koutek, pracovní stůl a podobně. Pro komplexní řešení problematiky je zapotřebí spolupracovat se školami tak, aby byly lépe připravené kvalitně vzdělávat děti ze socio-kulturně znevýhodněného prostředí stejně jako systematicky pracovat s dětmi samotnými a jejich rodiči. O oba tyto cíle usiluje program individuálního doučování, jehož metodiku vytvořila společnost Tady a teď, o. p. s.

Program realizují koordinátoři, kteří úzce spolupracují se školami a sbírají informace o reálných problémech a potřebách dětí při školní výuce. Jsou obeznámeni s prostředím školy a učebním plánem dětí a stejně

tak s prostředím lokality a rodiny, ve které děti vyrůstají. Fungují jako zprostředkovatelé mezi rodinami a školami a v případě zájmu i jako odborní poradci pro školy a konkrétní učitele, kteří přicházejí do styku s těmito dětmi. Jejich hlavní náplň práce ale spočívá v koordinování dobrovolníků, většinou studentů vysokých škol, kteří docházejí přímo do rodin za dětmi a pomáhají jim připravit se na výuku – dohnat učivo, kterému neporozumějí, nebo si třeba udělat domácí úkoly. Každý z nich se věnuje jenom jednomu, maximálně dvěma dětem, a to pravidelně a podle jejich individuálních potřeb. Dobrovolníci jsou proškolení a připravováni, aby svoji práci vykonávali na dostatečné úrovni.

Cílem programu je předcházet sociálnímu vyloučení už v důležité formativní fázi a prolomit bariéry ve vzdělávání, které existují na straně škol i rodin. Školám program přináší chybějící informace o specifických potřebách dětí žijících v sociálním vyloučení a pomáhá jim upravit vzdělávací programy tak, aby na děti kladly splnitelné nároky a rozvíjely jejich osobní předpoklady. Program se snaží na výuce zainteresovat i rodiče, probudit v nich zájem o úspěchy svých dětí, motivovat je, aby děti poslali do školy, pomáhal jim s přípravou a podporovali je v jejich dalším vzdělávání.

V současnosti je služba pilotně nabízena v Kladně, Plzni a Ústí nad Labem (bližší informace viz tabulka), v blízké budoucnosti i v Praze. V Plzni ji realizují v rámci projektu Polis partnerské organizace Tady a teď, o. p. s., a Společnosti „Začít spolu“, o. z. Jelikož se program setkává se značnou poptávkou ze strany rodičů a přináší viditelné úspěchy, měl by být postupně rozšiřován tak, aby doučování bylo k dispozici ve všech lokalitách Programů sociální integrace.

PERSPEKTIVY VÝVOJE

Ambicí společnosti Člověk v tísni je poskytovat v co nejvíce sociálně vyloučených lokalitách co nejbojašnější balíček navzájem propojených a doplňujících se služeb. Postupně tedy v jednotlivých lokalitách doplňuje terénní sociální práci jako nejrozšířenější aktivitu dalšími službami. V současnosti se této metě nejvíce přibližují pobočky realizující projekt Polis, který je financován z Evropského sociálního fondu. Pobočky fungují pilotně v Plzni, Ústí nad Labem a Bříně. Ve spolupráci s řadou partnerů (vedením měst, samosprávou a jejími orgány, úřady práce, základními, zvláštěními a středními školami, neziskovými organizacemi atd.) nabízejí celou paletu služeb: terénní sociální práci, pracovní poradenství, volnočasové aktivity, program doučování i asistenci školám při přípravě inkluzivních školních vzdělávacích programů. Informují novináře a snaží se jim vysvětlit problematiku s cílem pozitivně ovlivnit způsob jejich psaní a tím pádem i veřejné mínění. Současně ale i vzdělávají pracovníky místních institucí veřejné správy, kteří přicházejí do styku se sociálně vyloučenými klienty, a spolupracují s městem při tvorbě koncepce a strategického plánování sociálně-inkluzivní politiky na místní úrovni. Funkční, plně integrovaná, dobře začleňovaná a dlouhodobě udržitelná síť institucí a služeb v každém z měst, kde působí projekt Polis, by se v roce 2008 měla stát hlavním výstupem projektu.

ZDROJ: ČLOVĚK V TÍSNI



Sociální pracovníci Člověka v tísni pomáhají jen těm klientům, kteří dodržují kontrakt o spolupráci, aktivně se podílejí na zlepšení své situace a neporušují zákony.

FOTO: M. ŠIMÁČEK

mínky. Sociálně vyloučení jsou odříznuti od institucí a služeb, sociálních sítí a vzdělávacích příležitostí. Typickými projevy vyloučení jsou například dlouhodobá nezaměstnanost, závislost na sociálních dávkách, život v prostorově vyloučených částech obcí (ghettech) se substandardní úrovní bydlení, nízká kvalifikace, špatný zdravotní stav, rozpad rodin či ztráta sebeúcty. Mnoho

znává společnost na základě znaků jejich předpokládané „rasy“ a adekvátně tomu s nimi nakládá. Výsledkem tohoto *nálevkovacího procesu* je vznik sídelního aglomerátu navzájem nepřibuzných a neznámých nukleárních i rozšířených rodin, které spíše než jakákoliv etnická kultura nebo funkční sociální síť spojuje podobně bezútěšná situace a skutečnost, že všechny naplnily kritéria dominantní představy o „Romech“. Obecně se dá říct, že v tzv. „romských ghettech“ sice přetrvávají některé prvky tradiční kultury romských osad, ty jsou ale převrstveny a silně modifikovány kulturou chudoby.

Filozofie terénní sociální práce pracují na řešení zakázky tak, aby byl podíl klienta co největší, aby se klient z případu co nejvíce poučil a byl schopen přístě zvládnout situaci sám. Služby terénní sociální práce se postupně stále více profesionalizují a standardizují. Všichni sociální pracovníci musí vždy postupovat podle příslušných standardů a jsou pravidelně kontrolováni svými koordinátory. Většina z nich je vysokoškolsky vzdělaná v oboru sociální práce a všichni jsou pravidelně zaškolení, například v novinkách v oblasti sociálního práva a podobně. Rozsah poskytovaných služeb a uplat-

Sociální pracovníci vyhledávají klienty v jejich přirozeném prostředí, nebo se na ně tyto obrací se žádostí o pomoc sami. Ve společných rozhovorech se snaží identifikovat povahu a příčiny potíží a priority jejich řešení. Klient sám určuje, s kterými problémy by chtěl pomoci. Obvykle se začíná s řešením akutních potíží, které mají přímý dopad na každodenní život. Klient s pracovníkem postupně společně hledají příčiny klientových dlouhodobých neúspěchů a snaží se je systematicky odstraňovat. Hlavní cíl a dílčí kroky k jeho dosažení, s nimiž musí být klient plně ztotožněn, jsou zakotveny i v kontraktu o spolupráci, který obě strany podepisují. Sociální pracovníci poskytují své služby jen tomu, kdo dodržuje kontrakt, aktivně se podílí na zlepšení své situace a neporušuje zákony České republiky. Pracovník a klient v souladu s principem *empowerment* pracují na řešení zakázky tak, aby byl podíl klienta co největší, aby se klient z případu co nejvíce poučil a byl schopen přístě zvládnout situaci sám.

Služby terénní sociální práce se postupně stále více profesionalizují a standardizují. Všichni sociální pracovníci musí vždy postupovat podle příslušných standardů a jsou pravidelně kontrolováni svými koordinátory. Většina z nich je vysokoškolsky vzdělaná v oboru sociální práce a všichni jsou pravidelně zaškolení, například v novinkách v oblasti sociálního práva a podobně. Rozsah poskytovaných služeb a uplat-

Terénní sociální práce (TSP)	
Počet TSP	34
Počet měst	14
Počet lokalit	20
Počet konzultací (2005)	14 576
Počet klientů (2005)	1 609
Program doučování	
Počet koordinátorů	5
Počet měst	3
Počet dobrovolníků	66
Pracovní poradenství	
Počet poradců	6
Počet měst	6
Programy volnočasových aktivit	
Počet zaměstnanců	10
Počet měst	3
Počet dobrovolníků (Ústí nad Labem)	15

Údaje jsou k srpnu 2006, není-li uvedeno jinak.

Podpora vytváření systému terénní sociální práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR realizuje v rámci Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (ESF) systémový projekt Podpora vytváření systému terénní sociální práce. Jeho cílem je vytvořit jednotnou metodiku pro výkon terénní sociální práce v obcích i v NNO, a to včetně pracovní náplně terénního sociálního pracovníka, aby se zabránilo dvojkojnosti

a odlišnému přístupu NNO a obcí. V rámci tohoto projektu bude vytvořena metodická příručka, která stanoví kompetence a úkoly koordinátorů pro romské záležitosti a kompetence

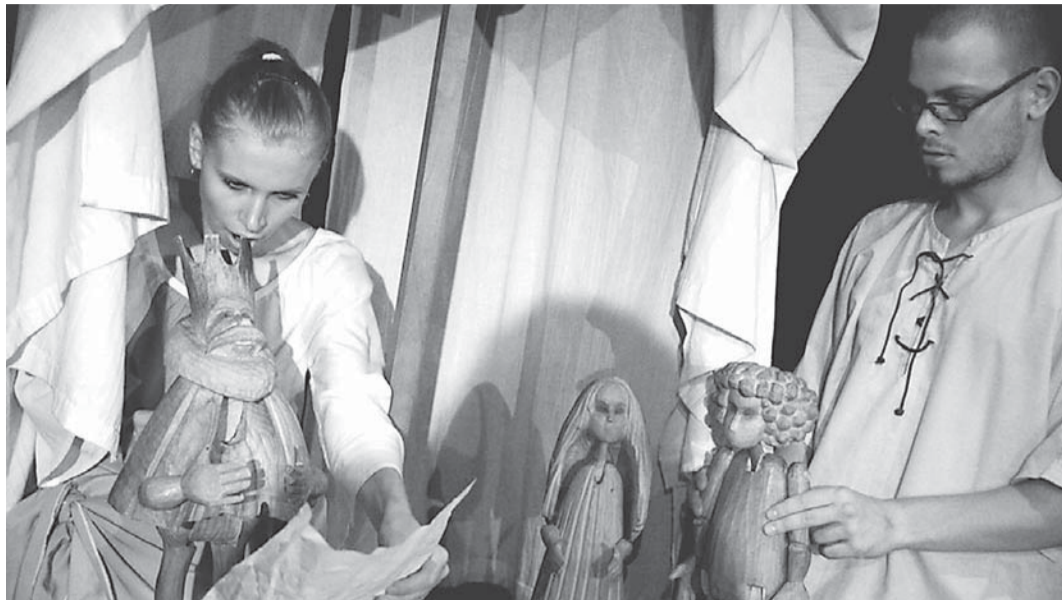
a úkoly obcí s rozšířenou působností vyplývající z výkonu přenesené působnosti v dané oblasti. Součástí projektu bude i blok specifického vzdělávání pro terénní sociální pracovníky.



■ ESF

Projekt, který opět pomohl

Vyšší odborná škola herecká, s. r. o., (VOŠH) jako partner organizace Na Thalia, o. p. s., která se zapojila do projektu JPD3 LOUČKÁŘSKÉ UMĚNÍ, financovaného z prostředků Evropského sociálního fondu, prostředků státního rozpočtu a dotace poskytnuté hl. m. Prahou, se může pochlubit dalšími připravenými výstupy projektu.



Prvním dílím výstupem projektu Loučkářské umění byla (jak jsme již informovali v jednom z minulých čísel novin) akce LOUČKY Z NAŠÍ ULICE (pouliční divadlo). Cílem tohoto pouličního divadla - a projektu jako takového - je snaha vytvořit nové divadelní aktivity pro rozšíření možností uplatnění posluchačů (absolventů) VOŠH na trhu práce.

V současné době se organizace Na Thalia ve spolupráci s VOŠH může pochlubit dalšími výstupy projektu, které budou prezentovány na závěrečném loučkářském festivalu s mezinárodní účastí (naplánovaný na duben s možností posunu do května 2007). Ne náhodou jsou jimi loutkové pohádky s názvem Plaváček na motivy K. J. Erbena a Mravenec a slon od známé autorky Daisy Mrázkové, které studenti oboru Loučkářské umění připravují ve svém volném čase

o prázdninách. Obě inscenace se totiž opírají o ekologické téma, a v pohádkách tak dětská diváci naleznou řadu poučení.

Při zhlédnutí Plaváčka můžete vidět, jak se herci úspěšně potýkají s proměnou identity postav v úplně protipóly. Přestože v pohádce vystupuje devět loutek, které vytvořil renomovaný loutkářský scenograf Zdeněk Hajduch, a šest činoherních postav, všechny tyto dramatické postavy ztvární pouze dva posluchači oboru Loučkářského umění. Podstatným rysem této inscenace je vytvoření prostoru pro uplatnění fantazie a představitelství malého diváka, kterému se herci mění před očima. Jak prozradil režisér inscenace Jan Prokeš, učí nás být dobrými hospodáři a vážít si všeho živého, vztahu k přírodě. V inscenaci vše směřuje k tomu, aby vynikla krystalicky čistá myšlenka a krása skrytá v prostotě

prastarého vyprávění. Poprvé bude inscenace uvedena 23. září t. r. v 15:00 hod.

Nastudování pohádky Mravenec a slon se ujal významný režisér loutkových inscenací Marek Bečka. Tato pohádka by měla dětem předat vědomí skutečnosti, že vše, čím přírodě ublížíme, se obrací proti nám. Premiéra bude 1. října t. r. v 15:00 hod.

Nutno přiznat, že v obou případech jsou dávné pravdy o přírodě - a nejen o ní - prezentovány zábavnou a nenásilnou formou, neboť cílem inscenátorů je zaujmout a pobavit nejmenší diváky. Pokud byste neměli plán na některý z podzimních víkendů, můžete si přijít zprjemnit sobotní či nedělní odpoledne do krásného a malebného studentského divadla Vyšší odborné školy herecké Pídivadla, které sídlí nedaleko Technického muzea v Letohradské ulici č. 44 v Praze 7.

■ Tip

Forum 2000 o lidských právech i podnikání

Desátá výroční konference Forum 2000, která se bude konat 8. až 10. října t. r., bude pokračováním cyklu zahájeného na loňské konferenci a věnovaného povaze a významu současných konfliktů, které brání mírovému soužití mezinárodní komunity.

Konference potrvá tři dny. Zahajovací ceremoniál proběhne 8. října večer v prostorách Pražské křížovatky (odsvěcený kostel sv. Anny na Starém Městě). Pracovní část se na druhý den přesune do Paláce Zofín, kde bude probíhat formou plenárního zasedání rozděleného do několika panelů. Předběžná témata tří hlavních panelů jsou:

- Zacházení s globální rozmanitostí kultur, ideologií a náboženství
- Může být demokracie řešením na globální úrovni?
- Lidská práva v současném světě

Kromě plenární části konference budou probíhat doprovodné kulaté stoly, semináře, workshopy, výstavy atd. Jednou z významných součástí konference bude kulatý stůl nazvaný Globální podnikání - globální zodpovědnost?, kde se v diskusi setkají zástupci mezinárodní podnikatelské sféry - šéfové významných nadnárodních společností i podnikatelé ze střední a východní Evropy. V rámci konference proběhne i zvláštní panel na téma Vnímání lidských práv v rozvojovém světě.

Pozvání na konferenci přijali přes čtyři desít-



Konference Forum 2000 se koná již tradičně pod záštitou bývalého prezidenta ČR Václava Havla.

ky významných světových osobností, mimo jiné bývalý generální tajemník OSN Butrus Butrus-Ghálí, bývalá kanadská premiérka Kim Campbellová, renomovaný politolog a spisovatel Samuel Huntington, prezidentka Lotyšska Vaira Vike-Freiberg, bývalý prezident Chile Ricardo Lagos, nositel Nobelovy ceny míru Elie Wiesel, bývalá prezidentka Irska Mary Robinsonová, bývalý prezident Světové banky James Wolfensohn, francouzský filozof André Glucksmann nebo bývalý prezident Mexika Ernesto Zedillo ad.

Vstup na konferenci je po akreditaci otevřen pro veřejnost. Zájemci se mohou akreditovat na secretariat@forum2000.cz a na www.forum2000.cz naleznu podrobnější informace.

Neziskové organizace na Portálu veřejné správy

Specializované stránky zaměřené na neziskový sektor rozšířil Portál veřejné správy na internetové adrese <http://portal.gov.cz>. Jedná se o výsledek společného pilotního projektu Informačního centra neziskových organizací (ICN), Centra pro výzkum neziskového sektoru (CVNS) a Ministerstva informatiky ČR. Do 15. září t. r. mohou neziskové organizace i zájemci z řad veřejnosti zaslat své připomínky ke struktuře a obsahu této specializované sekce na adresu portal@icn.cz, která byla k tomuto účelu vytvořena.

„Jsem rád, že se díky Minister-

stvu informatiky ČR po několika letech podařilo dostat neziskové organizace jako rovnocenné



partnery ostatních institucí na stránkách Portálu veřejné správy. Je to další krok k tomu, aby se společnost v České republice

mohla rozvíjet jako v ostatních civilizovaných zemích. Zároveň tak vznikl důležitý zdroj garantovaných informací pro samotné neziskové organizace. Právě jejich připomínky by měla reflektovat i finální podoba stránek,“ uvedl Marek Šedivý, ředitel ICN.

Státem garantované informace o neziskovém sektoru na Portálu veřejné správy budou brzy rozšířeny o nově vzniklou Evidenci neziskových organizací. Ta by měla v budoucnu plnit úlohu oficiálního, veřejně přístupného registru neziskových organizací, který v České republice doposud chyběl.

■ Křížovka

Pokud se člověk setká s porušováním pracovněprávních předpisů na pracovišti, měl by v první řadě žádat nápravu tohoto stavu u svého zaměstnavatele. Když nepochodí, může se obrátit na nejbližší inspektorát práce a podat podnět ke kontrole. Jak dodává Mgr. Ing. Rudolf Hahn, generální inspektor Státního úřadu inspekce práce: „Aby byla kontrola opravdu účinná, je potřeba, ... (viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. září. Jeden z vás obdrží publikaci *Umění konverzace* od F. Neumanna z produkce nakladatelství Portál. Kniha nabízí rady k prohloubení komunikačních dovedností v zaměstnání i v soukromí. Na základě poznatků z oblasti psychologie komunikace autor ukazuje, že sympatičtí lidé nejsou nositeli zvláštního charismatu, které je dáno jen úzkému okruhu vyvolených. Jejich příjemné vystupování je výsledkem komunikačních dovedností a ty si s trochou námahy a cvičení může osvojit každý.



Tajenka z minulého čísla: „...na bezpečnost nehledí, a tak si šetří náklady.“

Publikaci Spokojeně v zaměstnání od Hannelore Fritz z produkce nakladatelství Portál získává P. Juchelka z Ostravy. Gratulujeme.

	DRAHÝ KÁMEN	4. DÍL TAJENKY	LOVKYNĚ ÚSTRIC	OBSTÁT	ROZKAZ	OBYDLÍ	RODNÉ ČÍSLO (zkratka)	JIŽNÍ PLOD	ZADNÍ STRANA REZÁČÍCH NÁSTROJŮ	VEDLE	SOLMIZAČNÍ SLABIKA	ZNAČKA OBUVI	PLAZI	GOGOLŮV PSEUDONYM
DOMÁCKÝ ADELA				PRIMÁT		BRATR (básnický) ZAHADA			NAŠE METROPOLE PŘEDLOŽKA					
BUDOVA				2. DÍL TAJENKY PŘEDLOŽKA										
NAZNAČOVAT							RYZOST MINCE HLESNUTÍ				UMĚLÝ JAZYK ÚSKALÍ			
POPĚVEK			ŘADA STROMŮ ČINY			OKAMŽITÉ BÁL				ÚŽAS HUMNO				
STAROARMĚNSKÉ MĚSTO				ZNAČKA HLINÍKU OSOBNÍ ZÁJMENO		MÍSTO KUPŘEDU (hovor.)			SPZ MARTINA OKRAJ KLOBOUKŮ				OCHOTNÍK	OSTŘÍM SEKNOUTI
HLUK (řídce)					SÍDLO NA SARDINII PROTIKLAD			POMALU PADAT OBCHOD						
	SLITINA Fe+Al	SPZ TRENCINA UMĚLÝ KAUCUK		OBILNINA OSUDOVÉ ZNAMENÍ			JESKYNĚ SEDADLO VLÁDCE					ŘECKÉ PÍSMENO NABÍDKA FUNKCÍ		
1. DÍL TAJENKY				OPASEK (zastar.) DĚDEČEK (německy)			NICOTNOST PŘEDLOŽKA				ŠACHOVÁ PROHRA INSEKTICID			
ZNAČKA LUTECIA			LESNÍ BYLINA ZNAČKA STRONCIA			PLOCHÉ PLAVIDLO NEBO (anglicky)				DĚTI (sloven.) 0,01 ha (sloven.)				
3. DÍL TAJENKY														
ZNIČENÍ NAJETÍM					ČISTIČ SKLA				MUŽSKÉ JMENO					POMŮCKA: ALES, ALOI, AZA, DDT, OPA, OR

Z REGIONU

Pracovní rehabilitace zdravotně postižených v Jihomoravském kraji

Projekt *Systém péče o ZP formou pracovní rehabilitace občanů evidovaných na úřadech práce Jihomoravského kraje* je zaměřen na osoby se zdravotním postižením dlouhodobě evidované na úřadech práce (ÚP), které jsou ohroženy sociálním vyloučením zejména ze zdravotních důvodů a které jsou ochotny aktivně se podílet na svém budoucím zařazení do sociálních a pracovních aktivit. Projekt, který probíhá od 1. prosince 2005 do 30. listopadu 2007, je uceleným souborem diagnostických, vzdělávacích a poradenských aktivit, které lze rozdělit do několika tematických částí: výběr uchazečů, bilanční diagnostika včetně ergodiagnostického vyšetření, nespecifické a specifické vzdělávací aktivity k prohloubení profesní přípravy, pracovní rehabilitace a úprava pracovních návyků při absolvování čtyřměsíční praxe. Při umísťování účastníků na pracovní místa je nápomocna Agentura práce. Během 24 měsíců absolvuje kurz 48 účastníků ve skupinách po dvanácti. Projekt probíhá souběžně v Brně (pro uchazeče z ÚP Brno-venkov) a v Hodoníně (pro klienty ÚP Hodonín).

Do konce května letošního roku byly ukončeny vzdělávací moduly kurzem Základy práce s PC. V současné době je část účastníků zaměstnána (7), někteří ukončili účast v kurzu ze zdravotních důvodů (2), jeden účastník byl přijat na studium maturitního oboru mechanik-elektronik, dva jsou v pracovní neschopnosti, jedenáct je na praxi, jedna účastnice nastupuje na RE-skladový logistik, tři mají příslib zaměstnání do 1. října a dva skončili

evidenci na ÚP a tím i účast v kurzu z důvodu vyřazení na vlastní žádost (zůstanou v domácnosti z důvodu péče o děti a seniory v rodině).

Dosavadní úspěchy projektu

Kurz zvyšování osobní efektivity s prvky bilanční diagnostiky (BD) absolvovalo všech 24 účastníků prvního běhu, stejně i ergodiagnostiku. Kurzu PC se zúčastnilo 22 účastníků, ze zbývajících už byl jeden zaměstnan a dalšímu nedoporučil kurz lékař (zdr. důvody).

U všech účastníků byly vypracovány individuální akční plány (na základě výstupů z BD a ergodiagnostiky a pohovorů s klienty). Tyto jsou podle potřeby a aktuální situace měněny a mají pomoci k tomu, aby ani jeden účastník nemusel kurz ukončit z důvodu, že bychom si nevěděli rady, jak mu dále pomoci. Atmosféra v kurzu je velmi přátelská a tvůrčí. Díky dobré spolupráci všech členů realizačního týmu včetně partnerů se daří na základě individuálního přístupu ke každému účastníkovi naplňovat představy našich klientů, vrátit jim naději, že i pro ně je možné uplatnění na trhu práce. Často se podaří zbavit je po dlouhé době sociálního vyloučení.

Příběh jednoho účastníka kurzu

Pan M. má věk kolem 40 let, na úřadu práce je evidován sedm let. Je vyučen obuvníkem ve Snaze Brno (dvoutřetý učební obor). Má zdravotní problémy se srdcem a z toho



Není výjimkou, že se účastníci projektu během čtyřměsíční pracovní praxe osvědčí a získají nabídku na trvalé zaměstnání.

FOTO: ARCHIV CC SYSTEM

to důvodu vlastní průkaz ZPS. Je velmi uzavřeného povahy, žije se svým otcem a těžko navazuje kontakt. Kurz PC zvládl jen v základních dovednostech s velkým úsilím vlastním, ale hlavně lektora. Hledali jsme praxi blízko místa bydliště, protože pan M. se těžko orientuje v Brně. Měli jsme obavy, že na pracoviště sám nedojede. Podařilo se ho umístit na praxi spolu s dalším účastníkem kurzu, který dojíždí do Brna stejným spojem, do chráněného dílen Horizont. Zde se provádí jednoduchá kompleta součástek pro německou automobilku.

Po prvním dnu praxe musel ukončit práci druhý účastník po prohlídce lékaře specialisty,

kteří konstatoval náhlé zhoršení zdravotního stavu a další práci nedoporučil. Naopak pan M. na praxi nejen velmi úspěšně začal, ale dnes pokračuje už druhý měsíc a je velmi spokojený. První dny s ním jezdil jeho otec, dnes zvládá dojet sám bez problému a od druhého týdne požádal o prodloužení pracovní doby z šesti hodin na plný úvazek. Je mu poskytována přímá podpora (jízdne a zaplacení oběda). Reference z pracoviště jsou velmi dobré, a tak věříme, že pana M. se podaří získat právě zde zaměstnání.

Ing. RŮŽENA VLACHOVÁ,

VEDOUcí PROJEKTU OPRLZ 2116

(PROJEKT JE SPOLUFINANCOVÁN

Z ESF A STÁTNÍHO ROZPOČTU.)

SERIÁL – BEZPEČNOST PRÁCE

Jaká je pracovní úrazovost ve stavebnictví

Jednou z povinností zaměstnavatele podle § 133c zákoníku práce a k němu příslušného nařízení vlády č. 494/2001 Sb., kterým se stanoví způsob evidence, hlášení a zasilání záznamu o úrazu, je ohlášení pracovního úrazu. Úraz se hlásí bez zbytečného odkladu organizacím vyjmenovaným v nařízení vlády včetně místně příslušnému oblastnímu inspektorátu práce.



V prvním pololetí letošního roku zaměstnavatelé všech odvětví ohlásili inspektorátům celkem 32 534 pracovních úrazů a z tohoto počtu bylo 510 těžkých, tj. s dobou hospitalizace delší než 5 dní, a 76 úrazů smrtelných. Nejvíce pracovních úrazů bylo nahlášeno v odvětví výroba kovových konstrukcí a kovodělných výrobků a na druhém místě bylo nejvíce zraněných v oblasti stavebnictví.

Ve sledovaném období, tj. v prvním pololetí roku 2006, bylo zaměstnavateli ve stavebnictví nahlášeno 2 347 pracovních úrazů, ke kterým došlo při stavebních pracích, a z toho bylo 65 těžkých a 17 smrtelných úrazů. Nejčastějším zdrojem z hlediska počtu pracovních úrazů ve stavebnictví v posledních letech přetrvává ve skupině V. – materiál, břemena, předměty podskupina 50 – Břemena – úrazy břemeny. Po této skupině následují úrazy s nejvyšší závažností, jejichž zdrojem jsou zvyšená pracoviště – pády osob z výše a schody, žebříky, výstupy – pády osob na nich a z nich. V prvním pololetí letošního roku se tyto dva zdroje podílely na 76 % všech pracovních úrazů.

Příčinou všech pracovních úrazů je v prvé řadě špatné nebo nedostatečně odhadnuté riziko, které zaměstnavatelé vyhodnotili v 69,5 % ohlášených úrazů, a v druhé řadě to jsou nedostatky osobních předpokladů postiženého k řádné

mu pracovnímu výkonu. Tuto příčinu označili zaměstnavatelé ve 23,3 % úrazů.

PRACOVNÍ ÚRAZY S HOSPITALIZACÍ DELŠÍ NEŽ 5 DNÍ

Z celkového počtu 65 těžkých pracovních úrazů byl v prvním pololetí letošního roku u 15 případů označen jako zdroj ostatní zvýšená pracoviště – pády osob z výše. Konkrétně úrazy vznikaly propadnutím pracovníka pracovní podlahou, propadnutím neúnosnou střechou tvořenou eternitovými deskami, propadnutím nedostatečně zakrytým otvorem pro odtah spalin, prolomením podlahy na lešení, uklouznutím po střeše rodinného domu, zakopnutím o atiku otvoru pro světlík a následný pád z výšky 11 m, pádem z nezajištěného pojiždného lešení, které nebylo vybaveno zábradlím.

Druhým nejčastějším zdrojem těžkých pracovních úrazů ve stavebnictví (9 případů) byly schody, žebříky, výstupy – pády osob na nich a z nich. Při práci na žebříku docházelo nejčastěji ke sklouznutí nohy na příčlu a následnému pádu pracovníka nebo došlo ke ztrátě stability žebříku a pádu postiženého i s žebříkem.

Nejčastější příčinou těchto úrazů byly nedostatky osobních předpokladů postižených k řádnému pracovnímu výko-

nu ve 25 % případů a špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko též ve 25 % případů a v 18 % chybějící nebo nedostatečná ochranná zařízení a zajištění.

SMRTELNÉ ÚRAZY

Nejčastějším zdrojem smrtelných úrazů v letech 2004 a 2005 byl pád osob z výše, a to propadnutí stropní konstrukcí, pád při rekonstrukci střešní krytiny ze střechy, pád z lešení. V letošním prvním pololetí představoval zdroj „pády osob z výše“ 47 % všech smrtelných úrazů, konkrétně došlo k osmi smrtelným úrazům.

Ve čtyřech případech došlo ke smrtelnému úrazu, kdy zdrojem byly dopravní prostředky – např. zaměstnanec při značení veřejné cesty vstoupil na vozovku a byl zachycen projíždějícím autem nebo pád špatně zajištěného nástavce rotační vrtné soupravy na zaměstnance.

Nejčastější příčinou smrtelných úrazů, a to téměř shodně v posledních třech letech, je používání nebezpečných pracovních postupů nebo způsobů práce včetně jednání bez oprávnění. Následuje příčina, kdy je špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko.

KATEGORIE ZAMĚSTNAVATELE

39 % všech úrazů vzniklo v organizacích s počtem zaměstnanců 50–249. Jen o něco méně pracovních úrazů bylo ohlášeno od zaměstnavatelů, kteří mají 10–49 zaměstnanců (35,1 %). V obráceném pořadí

Z ÚŘADU PRÁCE

Podporované zaměstnávání ve Středočeském kraji

V říjnu 2005 uzavřel Úřad práce Praha-východ partnerství s o. s. FORMIKA v projektu „Podporované zaměstnávání v regionu Středočeský kraj“, jehož cílem je pomoci obtížně umístitelným klientům na trhu práce a rovněž vytvořit a ověřit model spolupráce mezi agenturou podporovaného zaměstnávání a úřadem práce. Projekt je finančně podpořen Evropskou unií a státním rozpočtem z programu PHARE 2003 RLZ.

Program podporovaného zaměstnávání pomáhá lidem se znevýhodněním na trhu práce získat a udržet si vhodné zaměstnání na běžném pracovišti mezi lidmi bez postižení, v němž vykonávají smysluplnou práci za odpovídající mzdu. Posíláme o. s. FORMIKA je poskytovatel lidem znevýhodněným na trhu práce takovou podporou, aby mohli pracovat za stejných podmínek jako ostatní lidé a společně s nimi.

Hlavní cíle projektu:

1. Prostřednictvím služeb podporovaného zaměstnávání umožnit lidem se zdravotním postižením žijícím v regionu Středočeský kraj získat vhodné pracovní uplatnění na otevřeném trhu práce.
2. Prostřednictvím individuálního a skupinového tréninku v modelových situacích i v přirozeném prostředí zvýšit úroveň jejich dovedností potřebných k získání a udržení si vhodného pracovního místa.
3. Ve spolupráci s Úřadem práce Praha-východ navrhnout model spolupráce s regionálním úřadem práce při zajišťování pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce pro nezaměstnané lidi se zdravotním postižením a ověřit jeho účinnost, příklady dobré praxe pak rozšířit do ostatních úřadů práce v regionu Středočeský kraj.

Osm zprostředkovatelů Úřadu práce Praha-východ se v rámci třetího cíle projektu zúčastnilo školení zaměřeného na vhodný výběr uchazečů o zaměstnání do programu podporovaného zaměstnávání. V návaznosti zprostředkovatelé vybrali dvanáct účastníků do programu „Vytipování uživatelů služeb podporovaného zaměstnávání“. Do něj pak skutečně nastoupilo deset uchazečů o zaměstnání (1 osoba zdravotně postižená s částečným invalidním důchodem, 9 osob se zdravotním postižením bez statusu osoby se zdravotním postižením). Úspěšně ho absolvovalo devět uchazečů, z nichž dva mohli ihned nastoupit do programu podporovaného zaměstnávání, dalších pět uchazečů bylo zařazeno do pořadníku čekatelů na služby. Pro dva uchazeče se služba podporovaného zaměstnávání ukázala jako nevhodná.

Spolupráce mezi agenturou a úřadem práce je realizována nejen při vytipování uchazečů do programu, ale i při vytváření a ověřování jednotlivých metodických postupů včetně materiálů při realizaci partnerství. Postupně bude tento model rozšířen i do ostatních úřadů práce Středočeského kraje.

V případě zájmu o bližší informace můžete kontaktovat o. s. FORMIKA: <http://www.formika.org> nebo Úřad práce Praha-východ, odd. zprostředkování a poradenství: http://portal.mpsv.cz/sz/local/py_info. Spolupráce s o. s. FORMIKA se dále rozvíjí a je velmi přínosná a všem pracovníkům, které se na projektu podílejí, je třeba za jejich přístup poděkovat.

PhDr. PAVLA SAFRÁNKOVÁ

PORADCE SPECIALISTA, ÚP PRAHA-VÝCHOD



ZDROJ: INFORMAČNÍ SYSTÉM ŠÚIP

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

Existuje na sportovištích rovnost žen a mužů?

Hlavním námětem setkání ILO, které se uskutečnilo při příležitosti Mezinárodního dne žen v Ženevě, bylo postavení žen ve sportu. V dnešní době se často jedná o roli žen v profesionálním sportu, demonstruje se velký rozdíl mezi příležitostmi, financováním a prostorem v médiích poskytovaným mužskému a ženskému sportu. To je charakteristické pro rovnost pohlaví obecně. I ve světě sportu se zkoumají role žen v rozhodování a řízení, postavení žen v různých sportovních odvětvích. Přinášíme některé postřehy.

Ženy na celém světě se stále více prosazují v různých sportovních odvětvích. Jsou viditelnější a jejich aktivity často přesahují oblast sportu. Jejich sportovní úspěchy jim vedle pocitu vítězství přinášejí obecnou známost a uznání a mnohé z nich si uvědomují, že hrají určitou roli při potírání sociálních stereotypů a usilování o dosažení rovnosti pohlaví. Překážky, které se dříve pro ženy ve sportu zdály být nepřekonatelné, postupně mizí a začíná se to projevovat i v oblastech souvisejících s podporou sportu. Ženy působí jako trenérky, pořadatelky a v dalších oblastech, kde si v profesionálním sportu vydělávají peníze. Postupně tak dochází ke změně kulturních norem. Sport se stává odrazovým můstkem pro prosazení lepšího postavení žen ve společnosti. Pozorujeme-li vývoj posledních desetiletí, musíme konstatovat, že ženy – mnohdy za podpory mužů – dosáhly ohromného pokroku při uplatnění svých ambicí a vízí na cestě k dosažení univerzálního rovného postavení, ať již jde o oblast práce, zábavy nebo sportu.

Ve světě sportu je tento pokrok více než zřejmý. Když byla v r. 1896 obnovena idea olympijských her, návrhy na účast žen byly odmítnuty a obecně se soudilo, že by to bylo v rozporu s jejich posláním v rodině a ve společnosti. Pokrok však nebylo možné zastavit. Již v r. 1900 se postoj společnosti začaly měnit a vedle 1 319 mužů se her v Paříži

účastnilo i 11 žen, i když jejich účast byla omezena na sporty považované za vhodné pro ženy – na tenis a golf.

V roce 2004 bylo v Aténách dosaženo nového rekordu v účasti žen, které se na celkové účasti podílely více než 40 procenty. V mezidobí se stále snižoval počet zemí, které vysílaly týmy složené výhradně z mužů – v Barceloně jich v r. 1992 bylo 35, v následujících letech v Atlantě 26 a v Sydney už jen 12.

Ženy se ve sportu prosazují i v islámském světě. Íránská vláda přispěla v r. 2005 vysokou částkou na uspořádání 4. islámských her žen, jichž se zúčastnilo 1 300 sportovkyň z 43 zemí.

Podstatného pokroku na cestě k rovnosti bylo v posledních letech dosaženo v účasti žen na turnajích a výši jejich odměn. Nejvyšší orgán světového golfu – Royal & Ancient Club ve Skotsku – zrušil v r. 2005 zákaz účasti žen v otevřených turnajích. Pořadatelé tenisového mistrovství Francie (French Open) se připojili k praxi Australian a US Open a nabízejí účastníkům i účastnicím stejné odměny. V tomto směru však stále odolává Wimbledon.

Tyto úspěchy však zdaleka nepředstavují normu a ženy při uplatňování svých sportovních ambicí stále narazí na překážky. Při příležitosti Mezinárodního dne žen se k této otázce v rozhovoru s World of Work vyjádřily některé známé sportovkyně. Například Alfre-

dina Silva, profesionální fotbalistka, řekla: „Lidé si myslí, že ženy mají stejné možnosti jako muži, ale ve skutečnosti je možností sportovat málo a je také mnohem méně peněz na podporu ženského sportu.“ Známa etiopská běžkyně na dlouhé trati uvedla: „První překážkou pro ženy, které se chtějí věnovat běhu, je rodina. Rodina dívkám nedovoluje věnovat se sportu, ta ani nechce, aby dívky chodily do školy. A dívky pak pracují doma, jsou stále jen doma.“

Když už se ženy k profesionálnímu sportu dostanou, musí počítat s tím, že zájem o ženský sport je nižší. Ukazatelem je televize a projevuje se to i v odměnách. Možná extrémní příklad představuje basketbal ve Spojených státech. Mediální pokrytí nejvyšší ženské soutěže (WNBA) je nesrovnatelně s odpovídající soutěží mužů (NBA) a průměrný plat žen v WNBA činí jen 2 % z platu mužů v NBA. Velká nerovnost je i v jiných sportech. V pokrytí mužského a ženského sportu v televizi a v tisku byl v USA v r. 2004 poměr 9:1, resp. 20:1 ve prospěch mužů. Průzkum přitom ukázal, že redaktori jsou pevně přesvědčeni, že tento nepoměr není výsledkem jejich předpokladů, ale zájmu veřejnosti. Poukazovali také na to, že v celkové populaci mají ženy o sport mnohem menší zájem než muži. K podobným závěrům došla i evropská studie z r. 2005.

Jednou z cest, jak dále posílit postavení žen v profesionálním i amatérském sportu, je zvýše-



© PHOTOGRAPHER ANATOLY TIPLYASHIN / AGENCY DREAMSTIME.COM

ní jejich zastoupení v rozhodovacích a vedoucích pozicích. Mezinárodní olympijský výbor stanovil v r. 1997 cíl zvýšit počet žen ve vedoucích funkcích na 10 % v r. 2001 a 20 % v r. 2005. V r. 2005 však ze 116 členů tohoto výboru bylo jen 12 žen. Devět žen předsedalo v tomto roce národním olympijským výborům, z toho pět v afrických zemích. Přesto zavedení cílů mělo určitý kladný účinek. K důvodům tohoto stavu patří sociální a kulturní bariéry, nedostatky vhodných kandidátek, malá podpora žen v profesionálním prostředí a účinek „skleněného stropu“, který se projevuje i ve sportu.

K překonávání těchto překážek přispívají „modelové role“ úspěšných žen. Příkladem může být Pat Summit, dřívější hráčka basketballu, která jako

trenérka dovedla americký ženský tým k první zlaté medaili na OH v Los Angeles. Další sektor, v němž se ženy začínají prosazovat, je sportovní žurnalistika.

Co může sport ženám přinést? Ženám i mužům ukládá pevnou disciplínu, sledování ambiciózních cílů, pracovní etiku, naučí je pracovat v týmu a dalším dovednostem, které se uplatní v pracovní kariéře. Například Marjo Matikanen, finská zlatá medailistka z olympiády v r. 1988, dosáhla diplomu na strojní fakultě a nyní je členkou Evropského parlamentu. Jiné sportovkyně si budují další kariéru ve svém sportu. Vrcholu výkonosti dosáhnu většinou mezi dvacátým a třicátým rokem a pak pomáhají další generaci, aby následovala jejich příkladu. Cecilia Tait, hráčka

úspěšného peruánského volejbalového týmu, v rozhovoru s WW uvedla: „Další činností ve sportu pomáháme mnohým lidem k zlepšení kvality života. Proč myslíte, že mě zvolili do parlamentu? Protože jsem žena a známá sportovkyně. Kdybych nebyla známou sportovkyní, nikdo by o mně nic nevěděl. Jsme veřejné osoby a přispíváme k historii své země – bez příkladů nemůžete jít vpřed.“

Modelové role jsou nedocenitelné a ve sportu to možná platí víc než kdekoli jinde. Čím více žen převezme pozitivní vedoucí roli jako sportovkyně, trenérky nebo sportovní novinářky, tím více jiných žen uvidí, že nerovnosti mezi pohlavími mohou být přirozeným vývojem překonány – ve sportu i jinde.

PŘEKLAD: Ing. ZDENĚK DRABES

Některé důležité údaje (platnost k 1. září 2006)

ŽIVOTNÍ MINIMUM * (ZM měsíčně) od 1. 1. 2006	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:	děti do 6 let věku 1 750 Kč, 6-10 let 1 950 Kč, 10-15 let 2 310 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2 530 Kč, ostatní občané 2 400 Kč
	částka na domácnost:	jednotlivec 2 020 Kč, 2 osoby 2 630 Kč, 3-4 osoby 3 260 Kč, 5 a více osob 3 660 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA v roce 2006 *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	od 1. 7. 2006: 7 955 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY * (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 7. 2006	1. tarifní stupeň:	48,10 Kč/hod. 7 955 Kč/měs.
	2. tarifní stupeň:	50,10 Kč/hod. 8 280 Kč/měs.
	3. tarifní stupeň:	52,30 Kč/hod. 8 650 Kč/měs.
	4. tarifní stupeň:	55,00 Kč/hod. 9 090 Kč/měs.
	5. tarifní stupeň:	58,70 Kč/hod. 9 710 Kč/měs.
	6. tarifní stupeň:	63,10 Kč/hod. 10 440 Kč/měs.
	7. tarifní stupeň:	68,10 Kč/hod. 11 260 Kč/měs.
	8. tarifní stupeň:	73,90 Kč/hod. 12 210 Kč/měs.
	9. tarifní stupeň:	80,30 Kč/hod. 13 270 Kč/měs.
	10. tarifní stupeň:	88,10 Kč/hod. 14 570 Kč/měs.
	11. tarifní stupeň:	97,50 Kč/hod. 16 120 Kč/měs.
	12. tarifní stupeň:	108,30 Kč/hod. 17 900 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY * od 1. 1. 2006	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: jednopřevodní vozidla a třikolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 91* Speciál 30,10 Kč; benzín 91* Normal 29,50 Kč; benzín 95* Super 30,40 Kč; benzín 98* Super plus 34,40 Kč; motorová nafta 29,50 Kč

NEMOCENSKÉ DÁVKY * (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměřovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměřovacího základu	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2004)	69 % z kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i>	
	u organizace a malé organizace:	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	u zaměstnanců:	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	u OSVČ:	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně)
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ *	OSVČ:	13,5 % z vyměřovacího základu
	zaměstnanci:	4,5 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	rodičovský příspěvek:	1,54násobek částky ZM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče
	porodné:	1 dítě – 10násobek částky ZM na osobní potřeby dítěte, 2 a více dětí – 15násobek součtu částek ZM na osobní potřeby těchto dětí
	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 %, 2004: 9,2 % (nová metodika) 2005: 9,0 % (nová metodika) 2006: červenec - 7,9 % (nová metodika) srpen - 7,9 % (nová metodika)		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 8. 2006	celkem:	458 729	
	z toho:	253 682 žen	
		72 319 osob se zdravotním postižením	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 8. 2006	celkem za ČR:	94 217	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 8. 2006:	4,9	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem **	červen 2006:	8 175 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v roce 2005)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	884	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	28 997	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v roce 2005:	79 673	
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v roce 2005 (v tis. Kč)	celkem:	243 647 897	
	v tom:		
	starobní	175 668 780	
	plný invalidní	35 027 501	
	částečný invalidní	10 575 070	
	vdovský	18 041 537	
sirotčí	2 683 649		
vdovecký	1 651 360		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2004 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 18 035 Kč, PS 18 117 Kč, NS 17 761 Kč 2005 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 19 030 Kč, PS 19 053 Kč, NS 18 954 Kč 1. pololetí 2006 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 19 484 Kč, PS 19 635 Kč, NS 18 960 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. čtvrtletí 2006 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje	
	snítky	4 660	1,8
	rozvody	8 343	3,3
	živé narození	24 708	9,8
	zemřelí	26 254	10,4
celkový přírůstek	7 938	3,1	
střední stav obyvat.	10 254 350	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2005	4 033 613
		4. čtvrtletí 2005	4 124 955
		1. čtvrtletí 2006	4 134 203
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2005	924 210
		4. čtvrtletí 2005	916 261
		1. čtvrtletí 2006	898 794
	OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění	1. čtvrtletí 2005	743 415
		4. čtvrtletí 2005	734 532
	1. čtvrtletí 2006	712 811	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje