



VALORIZACE DŮCHODŮ
O kolik budou zvýšeny důchody
 čtěte na straně 2

kociánka
85. VÝROČÍ KOCIÁNKY
Ústav sociální péče Kociánka slaví letos své jubileum
 čtěte na straně 6



ONLINE RECRUITMENT
Jak pomáhá nezaměstnaným internet
 čtěte na straně 7

Novela zákona podpoří všechny formy náhradní rodinné péče o dítě

Děti budou více chráněny



Kéž by všechny děti mohly být tak šťastné jako na naší fotografii. FOTO: TOMÁŠ REZEK

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo novelu zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Zákon platí více než tři roky a za tu dobu MPSV nasbíralo dostatek zkušeností, za kterých vycházelo i při tvorbě novely. Návrh obsahuje změny, které celý systém zefektivní a z kvalitativní sociálně-právní ochrany dětí.

Základním záměrem navrhované právní úpravy je snaha podpořit všechny formy náhradní péče o dítě, které

sociálně patologických jevů, posílení ochrany dětí před nezákonnými manipulacemi při zprostředkování náhradní rodinné péče a na zkvalitnění právního prostředí.

Mezi dětmi, na které se sociálně-právní ochrana zaměřuje, se nově zahrnují i děti, o které jejich rodiče projevují malý zájem, dostatečně se o ně nestarají a opakovaně je svěřují do péče různých zařízení s celodenním provozem. Nová právní úprava pamatuje také na děti, které jsou ohroženy domácími násilím.

Pokud jde o ochranu dětí před domácími násilím, budou mít orgány sociálně-právní ochrany dětí (např. obecní úřady obcí s rozšířenou působností, nestátní neziskové subjekty atd.) nově upravenou povinnost mlčenlivosti. V praxi to bude znamenat, že v případech, kdy dítě s rodičem, na kterém jeho partner páchá domácí násilí, najde azyl v některém ze zařízení k tomu určených, budou mít úřady povinnost mlčenlivosti o pobytu těchto lidí.

K určitým změnám by mělo dojít v oznamovací povinnosti vůči orgánům sociálně-právní ochrany. Tato povinnost bude platit i v případech, kdy matka dává už před narozením dítěte najevo svou vůli vzdát se péče o dítě a vyslovit souhlas s jeho osvojením. To umožní poskytnout matce i dítěti odpovídající

pomoc a předjet vznik krizové situace po porodu.

Do náhradní rodinné péče patří i péče pěstounská. MPSV připravilo návrh, který upraví zákon o rodině a umožní tak svěřit dítě do pěstounské péče na přechodnou dobu jako alternativu k péči ústavní. Podmínkou k umístění dítěte do této péče by měl být fakt, že se dítě vrátí zpět ke svým rodičům nebo příbuzným, nebo bude svěřeno do péče náhradních rodičů. Pěstouni, kteří se budou o dítě starat, budou muset splňovat odborné předpoklady. MPSV navrhuje, aby vznikla samostatná evidence pěstounů, kteří tyto podmínky budou splňovat. Nová právní úprava vylepší postavení všech pěstounů, bude jim navýšena odměna za výkon pěstounské péče a posílí profesionální charakter pěstounské péče vykonávané v zařízeních.

Svou neodmyslitelnou úlohu mají nestátní neziskové organizace. Jejich činnost je velmi důležitá a zvyšuje úroveň sociálně-právní ochrany dětí. Tento fakt stát respektuje. Zároveň je nutné, aby pracovníci těchto organizací splňovali požadavky na vzdělání a odbornou praxi.

Novela je v současné době v připomínkovém řízení. Předpokládána účinnost je od 1. 7. 2005.

Slovo MINISTRA

Cílem je zaměstnaná rodina



Mezi nejdůležitější priority nové jmenované vlády patří zásadně před sebou v následujícím období Ministerstvo práce a sociálních věcí. Jsou jimi především boj proti nezaměstnanosti, chudobě a sociálnímu vyloučení a všestranný a vyvážený systém podpory rodin s dětmi. Dále pak zdravá příjmová politika a dosažení evropských standardů v oblasti pracovněprávní ochrany zaměstnanců, nemocenského a úrazového pojištění a v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Snižení nezaměstnanosti lze dosáhnout hlavně vyšší výkonnosti ekonomiky. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí je zvláště efektivní uplatňování aktivní politiky zaměstnanosti, zejména ve strukturálně postižených regionech, a aktivování především dlouhodobě nezaměstnaných. Budeme proto podporovat projekty, jejichž realizace bude znamenat výraznou tvorbu nových pracovních míst, např. v oblasti veřejných služeb. Musíme se důsledně zabývat tím, jak motivovat lidi k legálnímu zaměstnání a systematicky bojovat se zneužíváním sociálních dávek a práci na černo. Nový zákon o zaměstnanosti platí od 1. října, je třeba jeho nástroje využívat.

Především rodinám s dětmi se musí vyplatit pracovat. Chceme proto mimo jiné vytvářet takové sociálně ekonomické podmínky, které umožní ženám i mužům dobře skloubit péči o děti s uplatněním na trhu práce včetně využití netradičních forem práce k péči o děti a lepšího využití mateřských škol i pro mladší děti. Je samozřejmé, že to bude vyžadovat, že péče o dítě vyžaduje nové komplexní řešení, které vychází z principu zachovat šanci dítěte vyrůst v rodinném prostředí. V této souvislosti už máme připravenou novelu zákona o sociálně-právní ochraně dětí s cílem zlepšit podmínky pro formy náhradní rodinné péče.

Do záměru podpory rodin s dětmi patří i společné zdanění manželů s dětmi, novomanželské půjčky na pořízení bydlení a vybavení bytu mladým rodinám, příspěvek na školní potřeby pro děti při zápisu do 1. třídy ve výši 1000 Kč, bezplatný pobyt dětí ve věku nad 5 let v mateřských školách apod.

Rodinu tvoří jen rodiče a děti, ale také senioři, kterých stále přibývá. Proto je nutné připravit reformu důchodového systému, jehož základem bude i nadále všeobecné, jednotné, průběžně financované důchodové pojištění garantované státem. Musí být založené na mezigenerační a příjmové solidaritě s vyšší závislostí výše důchodu na předchozích výdělcích a zaplacením pojistného. Pro realizaci důchodové reformy se počítá s vytvořením účtu státních důchodových rezerv. V plánu je i podpora dalšího rozvoje soukromých kapitálových forem dobrovolného penzijního pojištění tak, aby se stalo plně funkčním součástí důchodového systému, s prvky zaměstnaneckého penzijního pojištění. Současně solidární sociální zabezpečení je prostě třeba modernizovat a zachovat přitom základní jistoty občanů.

Ing. ZDENĚK ŠKROMACH
 MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

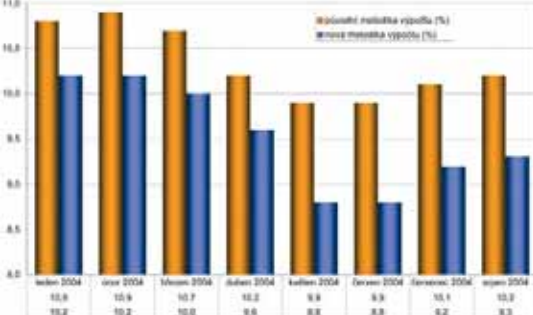
Dvojí míra nezaměstnanosti

Od srpna jsou zveřejňovány dvě hodnoty míry nezaměstnanosti v České republice. Nově se pro výpočet registrované míry nezaměstnanosti berou v potaz jen tzv. dosažitelní uchazeči o zaměstnání.

Jedná se o lidi, kteří mohou bezprostředně nastoupit do zaměstnání, tedy evidované uchazeče, kterým nebrání žádná objektivní překážka v nástupu do nového zaměstnání. Za dosažitelné uchazeče se považují lidé, kteří nejsou ve vazbě, ve výkonu trestu, nevykonávají základní, náhradní nebo civilní službu, nepobírají peněžitou pomoc v mateřství, hmotné zabezpečení po dobu mateřské

dovolené, nejsou v pracovní neschopnosti, nejsou zařazeni do rekvalifikačních kurzů a nevykonávají krátkodobé zaměstnání. Takto vymezená část uchazečů o zaměstnání lépe odpovídá definici nezaměstnaných používané pro výpočet obecné míry nezaměstnanosti podle metodiky ILO a je tak možná lépe ji srovnávat s výsledky členských zemí Evropské unie.

Míra registrované nezaměstnanosti v ČR (v %)



Ing. L. Müllerová: Dítě není houska na krámě



Především o novele zákona o sociálně-právní ochraně dětí jsme si povídali s náměstkyní ministra práce a sociálních věcí pro úsek sociální politiky, sociálních služeb a rodinné politiky Ing. Ludmilou Müllerovou.

Cílem novely je především umožnit dětem, aby vyrůstaly v prostředí, které bude co nejvíce podobné prostředí rodinnému. Co by to mělo znamenat v praxi, paní náměstkyně?

„Jestliže se to prostředí má co nejvíce podobat rodinnému, tak by to jednoznačně neměl být ústav. Proto se jeví jako potřebné zavést institut přechodné pěstounské péče. To znamená, že děti, které vyžadují rychlou pomoc, protože se jejich rodina ocitla v nějaké krizové situaci, by mohly být svěřeny do dočasné pěstounské péče. Takové dítě by se pak mělo z přechodné pěstounské péče vracet zpět do své biologické rodiny. Proto by také „přechodní“ pěstouni měli mít ve své náplni či odpovědnosti to, že budou udržovat kontakt s biologickou rodinou dítěte, že s ním budou hovořit o tom: „Copak asi dělá tvoje máma a tvůj táta, co bráškové? Prostě aby dítě vědělo: „Tady jsem pro tuto chvíli doma, ale jsem tu jen přechodně a půjdu zpátky k tátovi

a k mámě, pokud se situace u nás doma vyřeší.“

„Jsou ale situace, že rodiče tragicky zahynou nebo selžou jako rodiče kvůli závislosti na alkoholu apod. Pokud by se z těchto důvodů nemohlo dítě vrátit do své biologické rodiny, přicházejí do úvahy další způsoby náhradní rodinné péče, tzn. osvojení nebo trvalá pěstounská péče. Pochopitelně to musí však proběhnout na základě rozhodnutí soudu.“

Mnohdy by ale dočasnou pěstounskou péči mohl vykonávat někdo z příbuzných dítěte. Měla by mít profesionální pěstounská péče přednost před příbuzenskou? „Dočasná pěstounská péče příbuz-

ných je samozřejmě možná. Děje se se souhlasem rodičů anebo bez jejich souhlasu. Pokud by šlo o svěření dítěte bez souhlasu rodičů, musí to být na základě rozhodnutí soudu. Předtím je však třeba prošetřit všechny souvislosti, které potvrzují samozřejmě i orgán sociálně-právní ochrany dětí, lékaři apod. Pak může být dítě svěřeno k osvojení nebo dáno do pěstounské péče i rodinným příslušníkům. Rozhodnutí soudu má pak další návaznost například i na pobírání dávek, nároky na majetkové vztahy apod.“

Budou na tom pěstouni, a to nejen pěstouni „profesionální“, lépe?

„...myslete finančně?“
 Pokračování na straně 2

Důchodci si přilepší



Od 1. ledna 2005 by se měl průměrný starobní důchod zvýšit na 7687 Kč. Takový je návrh Ministerstva práce a sociálních věcí, který v průběhu září projedná vláda.

Podle zákona o důchodovém pojištění se každý důchod skládá z procentní a základní (je jednotná pro všechny důchodce) výměry. V materiálu, který je v současné době v připomínkovém řízení, MPSV navrhuje, aby se procentní výměra všech důchodů (starobní, plně invalidní, částečné invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí), které byly přiznané před 1. lednem 2005, zvýšila o 5,4 %. Valorizace bude stejná pro peníze „starodůchodců“ (tj. důchodů přiznaných před 1. lednem 1996) i „novodůchodců“ (tj. důchodů přiznaných po 31. prosinci 1995).

PRŮMĚRNÝ DŮCHOD BY MĚL BÝT 7687 Kč

Základní výměra důchodu (v současné době 1310 Kč) by se měla zvednout o 90 korun. Naposledy byla zvýšena v roce 1998. Vzhledem k tomu, že výše základní výměry důchodu je jednotná pro všechny důchodce, bude se zvýšení týkat i důchodů přiznaných po 31. prosinci 2004. Pokud vláda tento návrh schválí, zvýší se starobní důchody průměrně o 412 Kč, tedy o 5,66 %. Jejich reálná hodnota bude v roce 2005 činit 102,6 % reálné hodnoty průměrného vypláceného starobního důchodu v roce 1989 a bude tak o 3,3 procentního bodu vyšší

než v roce 2004. Průměrná výše důchodu vyplácená v srpnu 2004 byla 7265 Kč. Tato částka se ale do konce roku může ještě změnit. V příštím roce bude potřeba vyčlenit ze státního rozpočtu na uведенé zvýšení důchodů celkem 13 350 mil. Kč. Náklady plně pokryjí příjmy z pojistného na důchodové pojištění. O valorizaci důchodů rozhoduje vláda svým nařízením. O výši valorizace kabinet rozhoduje na základě konečných statistických údajů. Je stanovena minimální úroveň zvýšení důchodů (100 % růstu cen a nejméně jedna třetina růstu reálné mzdy zjištěného za stanovené období). Návrh MPSV na valorizaci důchodů v roce 2005 naplňuje základní sociální cíle stanovené v čl. 136 Smlouvy o založení ES, tj. zlepšování životních podmínek a poskytování náležité sociální ochrany.

Pozor na schodišťové plošiny

Dne 12. srpna 2004 zveřejnila Česká obchodní inspekce výsledky dílčích kontrol transportních plošin pro osoby se sníženou schopností pohybu. Z šetření vyplynulo, že některá z těchto zařízení nesplňují požadavky na bezpečnost a jejich používání může znamenat rizika nejen pro přímé uživatele, ale i pro osoby, které se v blízkosti plošin pohybují.

Příspěvek na opatření pomůček pro občany se zdravotním postižením poskytují obecní úřady obcí s rozšířenou působností. Mezi pomůcky, na jejichž pořízení mohou poskytnout příspěvek, patří i šikmá schodišťová plošina. Tento příspěvek patří mezi dávky sociální péče, určené těžce zdravotně postiženým občanům. Jde o dávku tzv. fakultativní (nenárokovou), jejíž poskytnutí záleží na individuální situaci žadatele, kterou musí posoudit příslušný správní orgán (obecní úřad obce s rozší-

řenou působností). Ministerstvo práce a sociálních věcí apeluje na občany, kteří si hodlají pořídit určitou kompenzační pomůcku, aby s dodavatelem pomůcky důsledně vyjednali podmínky koupě a instalace zařízení. Žadatelé by také v žádném případě neměli zapomínat na pravidla případné reklamace, sankce za nedodržení termínu, kvality apod. Stanovení a vyjednání druhu pomůcky, podmínek instalace, předání apod. je plně v kompetenci žadatele, nikoli na straně obecního úřadu obce s rozšířenou působností. Jde o občansko-právní vztah.

MPSV lidem zároveň doporučuje, aby oslovili více dodavatelů a vybrali si toho nejvhodnějšího, a to především u finančně a technicky náročnějších pomůček. Toho, který dává největší záruky provedení v odpovídající kvalitě a času. Radu cenových informací zájemcem určitě poskytnou organizace, které osoby se zdravotním postižením zastupují.

Program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na léta 2004-2006

Přístup k BOZP musí být komplexní

Právní předpisy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) jsou v České republice rozšířené. Systém je nejednotný a nevytváří dostatečné prostředí k tomu, aby bezpečnost a ochrana zdraví při práci byla stoprocentně zajištěna. V roce 2003 došlo ke 199 smrtelným pracovním úrazům. Průměrné náklady a ztráty připadající na jeden pracovní úraz se odhadují na 210 000 Kč a jeden smrtelný pracovní úraz stál společnost 8,5 mil. Kč. Celkové ztráty za rok 2003 způsobené poškozením zdraví při práci se odhadují na 25 mld. Kč.

Vláda České republiky schválila dne 17. srpna 2004 Národní akční program bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na léta 2004-2006. Program vypracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s ostatními resorty i sociálními partnery a jeho cílem je zefektivnit přístup zaměstnavatelů i zaměstnanců k problematice BOZP MPSV zpracovalo Národní akční program v souladu s „Novou strategií Společenství pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci“, kterou vyhlásila Evropská unie na léta 2002-2006.

K tomu, aby BOZP byla skutečně zajištěna, je potřeba provést úpravy v několika oblastech.

• Právní oblast

– Cílem je zjednodušení a větší stabilita právní úpravy a zvýšení právního vědomí. Prioritou je nový zákon o úrazovém pojištění, na kterém

MPSV v současné době pracuje. Neposledním krokem je také zpracování návrhu nového zákona o BOZP. Ten by měl dát legislativní rámec celé oblasti, minimalizovat pracovní rizika a zároveň stanovit práva a povinnosti právnických a podnikajících fyzických osob v oblasti BOZP.

• Ekonomické nástroje podpory BOZP

– Cílem je zavedení přirozené soustavy ekonomických motivačních nástrojů. Zaměstnavatelé často preferují zisk před péčí o zaměstnance. Snaží se ušetřit na úkor pracovního a životního prostředí.

• Propagace, výchova a výzkum

– Cílem je prosadit vytvoření informační základny pro potreby podnikatelské sféry v oblasti prevence rizik a výchvy osob.

• Proszování a vynucování dodržování pravidel

– Cílem je zajištění důsledné kontroly uplatňování a dodržování předpisů. Hlavním nedostatkem je rozdílný přístup jednotlivých orgánů státního odborného dozoru při výkonu dozoru i v oblasti poradenství, což snižuje úspěšnost proszování a vynucování dodržování právních předpisů v této oblasti. Prioritou přitom je koordinace činnosti orgánů státního odborného dozoru.

• Zahraníční a mezinárodní spolupráce

– Cílem je zajištění aktivní účasti zástupců státní správy a odborníků v mezinárodních institucích a programech.

Podpora BOZP v malých zemědělských firmách

Český úřad bezpečnosti práce (ČÚBP) Praha vyhlásil v rámci projektu Phare pro rok 2004 celostátní informační kampaň na podporu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v zemědělství. ČÚBP spolupracuje na projektu s twinningovými partnery z Dánska. Kampaň byla zahájena 27. srpna 2004 na odborném semináři „Bezpečnost práce v zemědělství po vstupu do EU“, který proběhl v rámci doprovodného programu celostátní výstavy Země žítelka v Českých Budějovicích.



V České republice patří zemědělství k oblastem, ve kterých dochází k velkému množství pracovních úrazů, často se závažnými a trvalými následky, které mají také vysoký finanční dopad na zaměstnavatele. I když

ve spolupráci s dánskou stranou již byly připraveny tři druhy informačních brožur s názvy Zemědělství a pracovní rizika, Pracovní prostředí na traktorech, Jedná se o vaši bezpečnost, které předávají inspektoři státního odborného dozoru vedoucím pracovníkům a majitelům zemědělských podniků. Cílovou skupinou jsou zemědělské firmy s max. 20 zaměstnanci a přibližně do 1000 ha obhospodářované plochy. Předpokládá se, že každý inspektorát bezpečnosti práce navštíví nejméně 50-70 subjektů. Praxe ukazuje, že právě u firem této velikosti jsou zásady bezpečné práce nejčastěji porušovány. Cílem kampaň je zvýšit právní povědomí, upozornit na nejčastější rizika, nedostatků a příčiny pracovních úrazů, poradenskou činnost, naučit a navrhnout cílové skupině, jak lze tato rizika omezovat a odstraňovat.

Ing. L. Müllerová: Dítě není houska na krámě

Dobrotlivá ze strany 1

Jde o to, aby byla výchova dítěte zajištěna po všech stránkách. To znamená, že na ni musíme být také peníze.

„K tomu, aby se zajištila výchova dítěte po všech stránkách, je potřeba, aby byli profesionální péstouni odborně způsobilí, psychicky vyzrálí, aby se na dítě přilís citově neupnuli a pak ho s nějakými dramaty nepředávali biologické rodině nebo do jiné náhradní rodiny. Pochopitelně vím, že „práce“ péstounů je velmi náročná, proto by toto opatření mělo být spojeno i s patřičným finančním ohodnocením. Je pravdou, že dnes péstouni pobírají dávku státní sociální podpory, při níž se počítá především s velkou dávkou jejich nasazení a obětavosti. Dnes péstouni i v individuální péči nejsou zajištěni ani ve stáří, ani v nemoci. Proto tato novela zákona počítá s tím, že by místo dávek státní sociální podpory byla péstounovi za určitých podmínek přiznávána mzda, čímž by byl zajištěn odvod na sociální a zdravotní pojištění.“

O kolik dětí maximálně by měl péstoun pečovat? Není péstoun jako péstoun. Několik zvládně více, někdo méně.

„Když máte v rodině dvě nebo tři děti, stačíte při péstounské péči chodit ještě do zaměstnání. Ale pokud je v rodině více dětí, je to už složitější. Nejvhodnější maximum by mohlo být šest dětí, protože péstounská

péče pro více dětí by už ztrácela charakter typického rodinného prostředí, samozřejmě s výjimkou vícečetných sourozenců. Případy 7 nebo 8 sourozenců, kteří by mohli jít do péstounské péče, jsou dnes ale spíše výjimkou. Je kladen velký důraz na to, aby péstoun měl čas na péči o svěřené děti. Pokud jde navíc o dítě se zdravotním postižením, je to pro rodinu obrovská zátěž. Víme, že pokud je zdravotní postižení dítěte zvláště těžké, rodič se nemůže účastnit pracovního procesu. Potom přiznaná mzda za práci péstouna musí být výrazně vyšší.“

Domníváte se, že potom skutečně ubude dětí v ústavech?

„Tímto opatřením, kterým je finanční i morální posílení péstounů s důrazem na péči o zdravotně postižené děti v rodinném prostředí, by skutečně mohlo dojít k úbytku dětí v našich ústavech.“

Sociálně-právní ochrana se má zaměřit i na děti, o které rodiče projevují „malý“ zájem.

„Ve všech oblastech našeho života vnímáme velkou lhostejnost. Projevuje se i ve vztahu rodičů ke svým dětem. Tak například rodina na první pohled vypadá jako fungující, nicméně řada bližších náznaků svědčí o tom, že ve skutečnosti funguje jen povrchově, formálně a rodiče bud nemají čas, nebo zájem o své děti. Tady je prostor pro pracovníky sociálně-právní ochrany

děti, ale především i pro sociální pracovníky neziskových organizací. Velmi rádi bychom jim dali větší kompetence, aby mohli jít do těchto rodin a věnovali svoji pozornost dětem. Rádi bychom jim dali i daleko větší finanční podporu.“

To je jeden problém. Ale pak jsou děti, které žijí v ústavech sociální péče a v dětských domovech, mají své biologické rodiče, kteří o ně projevují pouze „malý“ zájem. Doposud to byl přeci jen „nějaký“ zájem a byl problém tyto děti uvolnit, aby mohly být svěřeny do péstounské péče nebo osvojeny.

„Určitou formou řešení by mohl být právě institut přechodné péstounské péče. Otázkou ovšem je, zda péstouni budou tyto děti chít a zda budou dostatečně motivováni. Víme, že dnes jsou v ústavech především děti, které jsou určitým způsobem problémové - af už z pohledu zdravotního, nebo výchovného. Každopádně když si profesionální péstouni vezmou k sobě tyto děti, je tímto institutem daleko lépe nakročeno k vytvoření přirozeného prostředí jako v normální rodině.“

V novele zákona se také mluví o budoucích matkách, které už v době těhotenství dávají najavo, že se budou chytit zavazovat povinnosti pečovat o své narozené dítě. Naznačují, že by je chtěly dát k osvojení. Máme tomu rozumět

tak, že v tomto návrhu je určité nakročeno k přímé nebo alespoň k rychlejší adopci novorozence?

„Určitě ano. Vytvořili jsme podmínky k tomu, aby mohl být využit institut přechodného rozhodnutí soudou do 24 hodin. Pak po dobu šestinedělí by bylo dítě umístěno do přechodné péstounské péče, takže péstoun by věděl, že má dítě na přechodnou dobu. Pak si pro ně buď matka přijde, anebo po několika měsících jejího nezájmu soud rozhodne o tom, že bude dítě umístěno do trvalé péstounské péče nebo bude dáno k osvojení.“

A na kom bude zprostředkováni dítěte zprostředkováni náhradní rodinné péče? Bude to stále na státu?

„Ano. Už podle mezinárodních úmluv je zprostředkováni náhradní rodinné péče v odpovědnosti státu. Je velmi diskutabilní názor některých fyzických osob nebo neziskových organizací, že je v zájmu dítěte, aby zprostředkováni náhradní rodinné péče vzaly do rukou tyto subjekty samy. Jestliže ale za to nejsou ze zákona odpovědné, pak na základě čeho si přisvojují tuto kompetenci? Do této novely zákona jsme promítili pouze jasnou deklaraci vyplývající z mezinárodních úmluv, že zprostředkováni náhradní rodinnou péči může porodit a dát ho k adopci či do péstounské péče, je to vážný osudový krok nejen pro



matku, ale především pro to dítě. Je bezbranná a ocitá se bez jakékoliv možnosti ochrany. Tady cítím velký problém, protože z těchto situací se může stát i určitý obchod, určitá manipulace. Ale dítě přece není houska na krámě! Jestliže k tomu někdo chce takto laicky přistupovat, je nezodpovědný především k tomu bezbrannému člověku. Jestli chce ale při zprostředkováni náhradní rodinné péče pomoci, je třeba volit cestu soudou, jak se to dnes také děje.“

Povinnosti pracujících důchodců

Plarby pojistného

Je-li poživatel důchodu zaměstnan, nemá žádnou povinnost vůči zaměstnavateli nebo okresní správě sociálního zabezpečení v oblasti pojistného, pouze musí strpět, že mu zaměstnavatel srazí z jeho hrubých příjmů 8 % na pojistné. Pojistné se platí jen ze započitatelných příjmů. Povinnosti související s odvodem pojistného je za zaměstnance povinen plnit jejich zaměstnavatel. Zaměstnavatel srazí pojistné zaměstnancům, vypočte si pojistné, které odvede spolu s pojistným sraženým zaměstnancem.

Pracující důchodci platí pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (pojistné) z příjmů dosažených ze zaměstnání zakládajícího účast na nemocenském pojistění a z příjmů dosažených ze samostatné výdělečné činnosti a spolupráce při této činnosti, pokud jsou účastníky důchodového pojistění nebo samostatné výdělečné činných (OSVČ).

Je-li poživatel důchodu (poživatel starobního a plného invalidního důchodu) OSVČ, může oznámit okresní správě sociálního zabezpečení, že z důvodu pobírání důchodu si přeje být považován za OSVČ vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost. Toto oznámení může učinit nejpozději při podání Přehledu za rok 2004. Pokud tak učiní:

– bude povinen za rok 2004 platit pojistné, jestliže rozdíl mezi příjmy a výdaji bude činit aspoň 40 410 Kč; tato částka platí pro OSVČ podnikající ve

všech 12 kalendářních měsících roku 2004.

– musí zaplatit pojistné ve výši aspoň 29,6 % ze 40 % rozdílu mezi příjmy a výdaji,

– pojistné nesmí činit méně než částka odpovídající násobku 499 Kč a počtu měsíců, v nichž byla činnost vykonávána.

V případě, že by OSVČ neoznámila, že si přeje být považována za OSVČ „vedlejší“:

– musela by zaplatit za rok 2004 pojistné vždy (i kdyby byla „ve ztrátě“),

– pojistné by nesmělo činit méně než částku odpovídající násobku 997 Kč a počtu měsíců, v nichž byla činnost vykonávána.

OSVČ je povinna podat Přehled výdajů bez ohledu na výši dosaženého příjmu. Přehled musí podat i spolupracující osoba, na kterou osoba vykonávající samostatnou výdělečnou činnost nepřevládá žádné příjmy a výdaje. Za OSVČ vykonávající vedlejší samostatnou výdělečnou činnost se budou považovat i poživatelé částečného invalidního důchodu.

Zálohy, které OSVČ platí v roce 2004 po podání Přehledu za rok 2003, musí platit podle nové úpravy platné od 1. 1. 2004. To znamená, že poživatel důchodu, který:

– neoznámil OSSZ, že chce být považován za OSVČ vedlejší, musí platit zálohy vždy,

– oznámil OSSZ, že chce být považován za OSVČ vedlejší, musí platit zálohy

pouze v případě, že v roce 2003 dosáhl takové výše příjmu po odpočtu výdajů, že by účasten důchodového pojistění; zálohy neplatí od měsíce, v němž oznámil, že je poživatelem důchodu.

Výše zálohy v roce 2004 se stanovuje z měsíčního vyměřovacího základu, který si OSVČ určuje. Jeho minimální výše se vypočte takto: 40 % z rozdílu mezi příjmy a výdaji za rok 2003 děleno počtem měsíců, v nichž byla činnost vykonávána. Měsíční vyměřovací základ nesmí být v roce 2004 nižší než 3368 Kč u OSVČ hlavní a 1684 Kč u OSVČ vedlejší. Záloha činí 29,6 % z měsíčního vyměřovacího základu.

Daňové povinnosti

Pracující důchodci (poživatelé starobních i invalidních důchodů) mohou mít zdanitelné příjmy, které jim plynou ze závislé činnosti, z podnikání a jiné samostatné výdělečné činnosti, z kapitálového majetku, z pronájmu, nebo jiné zdanitelné příjmy. Daňové povinnosti pracujících důchodců jsou v podstatě stejné jako daňové povinnosti ostatních poplatníků daně z příjmů fyzických osob, avšak s těmito specifiky:

• **Osвобоzení důchodců od daně z příjmů fyzických osob od zákonem stanoveného limitu.** Od daně z příjmů fyzických osob jsou podle § 4 odst. 1 písm. h) zákona č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů, ve znění pozdějších předpisů, osvobozeni od placení daně

mimo jiné důchody, které plynou ze zákonného (povinného) důchodového pojistění (včetně plnění ze zahraničního povinného pojistění stejného druhu) až do výše 12 000 Kč měsíčně, tj. 144 000 Kč ročně. Částku nad tento limit je poplatník povinen zdanit a uvést ji do daňového přiznání (§ 10 a 38g zákona o daních z příjmů). Uvedený limit se však nevztahuje na tyto příjmy, pokud byly vyplaceny zpětně (jednorázově), což znamená, že příjem plynoucí poživateli starobního důchodu vyplacený zpětně je od daně z příjmů fyzických osob osvobozen v plné výši.

• **Minimální základ daně.** Na pracujícího důchodce (poživatele starobního, plného invalidního nebo částečného invalidního důchodu) se nevztahuje ustanovení § 7c zákona o minimálním základu daně, což znamená, že vykáže-li z příjmů ze zemědělské výroby, ze živnosti nebo z jiného podnikání podle zvláštních předpisů za zdaňovací období 2004 (v daňovém přiznání to uvede až po skončení roku 2004) nižší základ daně, než je pro toto období stanovena výše minimálního základu daně (101 000 Kč), vypočte daň obecným způsobem z nižšího základu daně.

• **U příjmů plynoucích ze zemědělské výroby, ze živnosti, pronájmu apod.** poplatník uplatní zákonem stanoveným způsobem výdaje, a pokud na počátku zdaňovacího období nebyl poživatelem starobního důchodu a ani mu nebyl starobní důchod přiznán ani zpětně k počátku zdaňovacího období, může uplatnit všechny nezdanitelné části základu daně podle § 15, na které

mu podle jednotlivých konkrétních podmínek vznikl nárok. Jestliže však byl poplatník poživatelem starobního důchodu již na počátku zdaňovacího období, nemá nárok na uplatnění základní nezdanitelné části základu daně [za rok 2004 ve výši 38 040 Kč - § 15 odst. 1 písm. a) zákona]. Pokud by ve zdaňovacím období byla celková výše jeho důchodu nižší než 38 040 Kč, může jako nezdanitelnou část základu daně uplatnit rozdíl mezi částkou 38 040 Kč a částkou vyplaceného důchodu (§ 15 odst. 2 zákona).

Daňové přiznání pracujícího důchodce:

a) Pokud se jedná o zdanění příjmů ze závislé činnosti, má-li poplatník pouze jednoho zaměstnavatele nebo postupně další zaměstnavatele, nebo není-li povinen z jiného důvodu podat daňové přiznání (např. uplatňuje nezdanitelnou část základu daně – úroky z hypotečního úvěru), vyřídí jeho daňové povinnosti zaměstnavatel (roční zúčtování daně).

b) Povinnost podat daňové přiznání, nemají poplatníci, tedy ani pracující důchodci, pokud jejich příjem (hrubý tj. před snížením o daňové účinné výdaje) nepřekročí roční limit ve výši 15 000 Kč (za zdaňovací období 2004). Pokud nemá poplatník – pracující důchodce povinnost podat daňové přiznání z jiného důvodu a nemá-li vedle příjmů ze závislé činnosti jiný zdanitelný příjem (opět hrubý) vyšší než 6000 Kč, nemusí podávat daňové přiznání.

Obdory radí

Jak založit odbory? Něco o mobbingu

Pracuji v mezinárodní společnosti, která se chlubit tím, že věkový průměr jejich zaměstnanců je kolem 25 let. Mám pocit, že vedení společnosti spíše zneužívá nevědomost mladých zaměstnanců a že se k nám chodí ne zrovna korektně. Neexistují u nás odbory, a pokud na toto téma je zavedena řeč, je nám naznačeno, že založení odborů by se nesetkalo s pochopením managementu a členové by mohli mít potíže... Můžete nám poradit, jak postupovat?

Česká republika ratifikovala mezinárodní Úmluvu č. 87, která se promítla i do naší ústavy a zaručuje občanům právo sdružovat se v odborech na ochranu svých ekonomických a sociálních zájmů. Z toho jednoznačně vyplývá, že ani stát, ani zaměstnavatel nemá právo zakazovat zaměstnancům založení odborové organizace a nesmí je ani v této činnosti omezoval. Zákoník práce rovněž zakazuje jakoukoliv diskriminaci na pracovišti z důvodů členství v odborech. Úmyslná likvidace odborů na pracovišti může být kvalifikována jako trestný čin.

Nyní konkrétně k vašemu dotazu, pochopitelně nelze vyloučit, že zaměstnavatel se bude snažit vás třeba zastrašování odradit. Bude záviset na vaší odvaze mu připomenout, že vlastně brání uplatnění vašeho práva garantovaného ústavou. Odborová organizace může vzniknout sdružením tří pouhých tří osob ve věku od 18 let. Stát prostřednictvím Ministerstva vnitra pouze eviduje vznik odborových organizací a dohlíží na to, aby nevyvíjely činnost politických stran nebo nepodnikaly. K tomu, aby odborová organizace měla postavení právnického subjektu, ji musí zaregistrovat na Ministerstvu vnitra, nebo - a to je mnohem praktičtější - přímo u některého z již existujících odborových svazů, v nichž se sdružují zaměstnanci podle profesí. Odborový svaz vám pomůže s náležitostmi při zakládání a navíc můžete okamžitě využívat všech výhod, které ve svých stanovách nabízí. Bezplatně můžete poradenství a zastupování před soudem, různé druhy výhodného pojistění apod.

Přehled více než 30 odborových svazů, které sdružují zaměstnance nejrozličnějších profesí, najdete na webových stránkách www.cmkos.cz.

Mgr. JANA KAŠPAROVÁ
TISKOVÁ MLUVČIČKA CMKOS

V současné době se vyskytují jevy, které rozhodně nepřinášejí dobré vztahy. Jedná se o šikánování a mobbing. I když tyto názvy jsou odlišné, mají hodně společného. Zatímco o šikánování se dosti mluví, veřejnosti je známo, hovoří se o šikaně ve školách, na vojně, v domovech mládeže apod., o mobbingu se hovoří jen okrajově. Z naší zkušenosti můžeme ale říci, že je mnohdy více rozšířený než výše uvedená šikana.

Mobbing je vlastně zvláštní druh šikany, který se odehrává nikoliv mezi dětmi či mladistvými, ale mezi dospělými, a to převážně na pracovišti. Proto se také o tomto druhu šikany málo hovoří, protože dospělí lidé toto spíše v sobě potlačují a nechcejí nebo se bojí řešit problémy. Samozřejmě, že při každé lidské činnosti přicházejí různé konflikty, různé názory, kdy někdy vždy o mobbing. O mobbingu hovoříme tehdy, jedná-li se o dlouhodobý systematický nátlak a toto chování se už nevztahuje ke konkrétní činnosti zaměstnance, ale jedná se o soustavný tlak bez ohledu na to, jakou činnost zaměstnanec vykonává či jaké je jeho chování v tu dobu na pracovišti. Mobbing nevzniká sám od sebe, ale paradoxně vychází z jednoho centra - a to většinou od jednoho či dvou lidí. Chování těchto lidí je různé - od úplného ignorování konkrétního zaměstnance, na kterého směřuje

řuje mobbing, či naopak arrogantní hulvátské chování. Nelze říci, která fáze je lepší, protože jak ignorování, tak hulákání nepatří do vztahu a konkrétní osobu to silně poníží.

Mobbing se stále prohlubuje tím, že většina lidí o tomto mobbingu nemluví, protože si myslí, že se vše srovná, lidí nemají rádi nepohodu, ale většinou ani nekonflikty. Tímto svým chováním však nepomáhají mobbing utíčet či polácat, ale naopak je to úrodná půda pro zvyšování mobbingu. Situace je o to horší, že okolí, místo aby tímto lidem pomohlo, se od těchto spolupracovníků odtrhne - někteří více, někteří méně, ale dá se říci, že se spojuje jedno heslo nebo jeden cíl, a to „Jahňné to to nepostihuje mě“. Tyto lidi nelze mnohdy odsuzovat, protože mají strach, aby nedopadli stejně, aby se mobbing nerozšířil na ně. I z těchto důvodů se pracovník stává terčem útoku



svých kolegů, a to v různých formách - ať se jedná o souhlasné pokyvnování, či přímo verbální zapojení. Zaměstnanec dochází do fáze, kdy silně klesá jeho výkonnost, sebedůvěra, zhoršuje se jeho psychický stav, a to vše přispívá i k silnému zhoršení zdravotního stavu. Paradoxem je, že si zaměstnanec od těchto projevů neodpočine ani ve svém volném čase, o víkendech, protože neustále je myslí na nástup do práce, takže se mnohdy stane, že člověk na dovolené je tak vystresovaný, až se paradoxně jeho stav ještě zhorší. Situace dospívá k tomu, že zaměstnanec je přefázován z místa na místo a nakonec raději odejde z pracovního kolektivu. Bohužel, oproti šikaně, která je

ve školách, se mobbing na pracovišti řeší mnohem obtížněji. Zákoník práce sice chrání zaměstnance před těmito projevy a zaměstnanec má právo domáhat se svých práv (odkaz je kromě zákoníku práce i na Listinu práv a svobod), v současné době je ale domáhání se práv velmi složité a komplikované. Většinou skončí tento stav až u soudu, a i když v poleklych soudních sporech zaměstnanec dosáhne svého vítězství, mnohdy může toto vítězství nazvat vítězstvím v uzovkách, protože tento zaměstnanec se už do původního kolektivu zpravidla nevrací. Situace je lepší u organizací, kde působí odborová organizace. Musí jít ale o takovou odborovou organizaci, která se nebojí zastat zaměstnanci a nebojí se veřejně vystupit. Ale víme i o případech, že mobbing je zaměřen i proti lidem, kteří jsou členy odborů.

Závěrem bych chtěl zdůraznit, že v těchto případech by se měla především projevit větší síla kolektivu. Kolegové by neměli strkat „hlavy do písku“, protože nikdy neví, kdy se stanou obětí útoků právě oni. A možná to bude hned první den po odchodu zaměstnance, který díky mobbingu odešel ze závodu.

Ing. NAN KAŠPAR
TAJEMNÍK ASO

Poradna

Podpůrcí doba pro nezaměstnané

Je mi 53 let a ztratil jsem letos v létě práci. Od 1. srpna pobírám podporu v nezaměstnanosti. V mém věku se nové zaměstnání hledá velice obtížně, proto jsem přivítal prodloužení doby nároku na podporu v nezaměstnanosti pro lidi v mém věku ze 6 na 9 měsíců. Nevím však, jestli se tato změna, která bude platit od října, bude týkat i mě, když jsem začal pobírat podporu v srpnu, nebo jestli budu mít nárok jen na půlroční podporu, když jsem již začal pobírat v době platnosti starého zákona o zaměstnanosti?

Současný zákon o zaměstnanosti platí od konce září tohoto roku. Pokud jste v posledních 3 letech před zafazněním do evidence uchazečů o zaměstnání vykonával v délce alespoň 12 měsíců zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, ze které jste musel odvádět pojistné na důchodové pojistění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (§ 39 odst. 1 písm. a) zákona o zaměstnanosti), bude vám podpora v nezaměstnanosti poskytována i nadále do uplynutí podpůrcí doby, tj. 6 měsíců (§ 43 odst. 4 zákona o zaměstnanosti). Ve vašem případě by to znamenalo, že by vám byla poskytována do 31. 1. 2005. V případě, že v posledních třech letech před zafaz-

něním do evidence uchazečů o zaměstnání sice splňujete podmínku celkové doby předchozího zaměstnání v délce alespoň 12 měsíců, ale toto zaměstnání nebo jiná vaše výdělečná činnost nezakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojistění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, bude vám poslední splátka hmotného zabezpečení vyplacena naposledy za měsíc říjen 2004.

Od 1. října 2004 se mění výše podpory v nezaměstnanosti takto: Procentní sazby podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podpůrcí doby 50 % a po zbývajících podpůrcí doby 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podmínkou pro poskytování podpory v nezaměstnanosti po dobu 9 měsíců je celková doba účasti na důchodovém pojistění v délce alespoň 2500 Kč a věk v rozmezí 50-55 let (§ 43 odst. 1 písm. b) a odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

Pokud dobu účasti na důchodovém pojistění doložíte do 6 měsíců ode dne účinnosti zákona o zaměstnanosti, tj. nejdele do 31. března 2005, bude vám podpora v nezaměstnanosti náležet po dobu 9 měsíců.

Vratný předčasný starobní důchod

Prý byl zrušen tzv. vratný předčasný starobní důchod. Jaké důchodové možnosti má dnes občan propuštěný ze zaměstnání krátce před dosažením důchodového věku?

Tzv. vratný neboli dočasně snížený předčasný starobní důchod zrušen nebyl, ale od 1. ledna 2004 byla zrušena nejznámější kombinace podmínek pro jeho přiznání, tj. vedení alespoň po dobu 180 kalendářních dnů v evidenci uchazečů o zaměstnání úřadu práce s tím, že od skončení této doby chybějí do dosažení důchodového věku nejméně dva roky.

Ostatní kombinace podmínek zůstaly zachovány. První z nich je existence nároku na částečný invalidní důchod (nikoli nezbytně nutné spojená s nárokem na jeho výplatu) s tím, že občanovi chybějí do dosažení jeho důchodového věku nejméně dva roky. Druhým z nich je nepřetržitě pobírání plného invalidního důchodu po dobu aspoň pěti let, zánik nároku na tento důchod a skutečnost, že ke dni odnětí tohoto důchodu chybí do dosažení důchodového věku nejméně pět let.

Nezměněny zůstaly podmínky pro tzv. trvale sní-

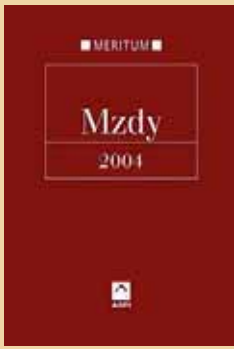
žený předčasný starobní důchod, tj. že do dosažení důchodového věku chybějí nejméně tři roky a že občan získal aspoň 25 let doby důchodového pojistění (tato podmínka platí pro obě kombinace podmínek dočasně sníženého předčasného starobního důchodu).

Snížení tohoto typu důchodu je sice trvalé, ale mírnější než u dočasně sníženého; činí 0,9 % výpočtového základu za každý týden, a to i započítavši, 90 kalendářních dnů chybějících do důchodového věku. Datum přiznání je proto vhodné pečlivě nacosovat: při žádosti o přiznání "přesně" o tři roky dříve nárok sice vznikne, ale snížení (a to trvale) činí 13 x 0,9 % výpočtového základu (3 x 365 = 1095, 1095 : 90 = 12,17), zatímco při "odložení" přiznání o 15 dnů činí pouze 12 x 0,9 % (1095 - 15 = 1080, 1080 : 90 = 12); takto je účelné postupovat i při jiných chybějících násobcích 90denních období. Je vhodné dodat, že tento typ důchodu nelze přiznat zpětně, nýbrž nejříve ode dne podání žádosti o důchod.

Princip vhodného načasování je použitelný i při dočasně sníženém předčasném starobním důchodu; snížení však činí 1,3 % výpočtového základu za každé chybějící (i započaté) 90denní období.

Kaleidoskop

PRŮVODCE MZDOVOU PROBLEMATIKOU



Mzdová agenda patří u většiny zaměstnavatelů k nejnáročnějším účetním agendám, protože její výsledky jsou předávány nejen mnoha vnějším orgánům, ale dotýkají se všech zaměstnanců, a jsou proto pod jejich stálou kontrolou. Nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o., vydalo všem, kteří s touto agendou pracují, pomocníka - průvodce kompletní mzdovou problematikou pod názvem Meritum / Mzdy 2004. Je koncipován jako každodenní pomocník pro mzdové účetní, personalisty a pro všechny, kteří se chtějí ve mzdové a personální oblasti orientovat. Součástí publikace je bezplatná průběžná aktualizace obsažených informací po celý rok 2004.

V PRAZE SOUTĚŽILI VODIČÍ PSI PRO NEVĚDOMÉ

Na pražském Václavském náměstí se konal na konci srpna 21. ročník Mistrovství ČR ve výkonu vodících psů pro zrakově postižené, které uspořádala Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR (SONS). SONS se věnuje výcviku vodících psů od roku 1991. Je členem Mezinárodní federace škol pro výcvik vodících psů, což znamená pravidelné sledování kvality výcviku formou auditů kvality realizovaných experty ze zahraničí. Každý rok středisko vychová a předá nevidomým lidem na tři desítky vodících psů, čímž pokrývá drtivou většinu poptávky v celé České republice.

OBČANSKÉ PORADNY JSOU UŽ EVROPSKÉ

V rámci projektu „Podpora poradenství občanům České republiky v oblasti práv EU“ podpořené nadací Open Society Fund byly na konci srpna zveřejněny na internetových stránkách www.obcanske-poradny.cz informace týkající se Evropské unie. Na stránkách jsou k dispozici informace například o tom, čím se zabývá evropský ombudsman, kde je v EU místo pro diskusi o otázkách životního prostředí nebo o ochraně spotřebitele a proč je snazší začít pracovat ve Švédsku než např. ve Španělsku. V současné době se zpracovává téma „Sociální dávky v zemích EU“, jehož nejdůležitější části budou uveřejněny na internetových stránkách do konce září.

ŽOFÍN BUDE PATŘIT SENIORŮM

U příležitosti Celosvětového dne seniorů, který připadá na 1. října, se od čtvrtka 30. září do soboty 2. října koná 13. ročník Dni seniorů v paláci Žofín a na Slovanském ostrově. Občanské sdružení Život 90 připravilo pro letošní ročník například akci Sobota s dialektem aneb Cukrovka není handicap. V ten samý den, tj. 2. října, proběhne i tradiční seniorský běh Senior'ská míle, který je pod patronátem Českého olympijského výboru. Na něj se můžete zaregistrovat zdarma písemně na adrese: Život 90, Dny seniorů - běh, K. Světlé 18/286, 110 00 Praha 1 nebo na sekretariát@zivot90.cz, popř. na tel. 222 333 580-1 nebo 555.



Kolik žen má osobní zkušenost se znevýhodněním v práci?

Bariéry uplatnění žen na trhu práce

V roce 2003 provedlo oddělení Gender & sociologie Sociologického ústavu AV ČR dvě sociologická šetření o postavení žen na trhu práce. Pro Ministerstvo práce a sociálních věcí byl uskutečněn Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce, který byl zaměřen na vnímání genderových nerovností v práci a kombinaci práce a rodiny v životních strategických mužů a žen. Spolu s Masarykovou univerzitou v Brně byl za podpory Grantové agentury ČR proveden výzkum Profese ženy a rodinné soužití - rozdíly v názorech českých mužů a žen dvou věkových kategorií.

Oba výzkumy se mimo jiné zabývaly otázkou překážek v uplatnění českých žen na trhu práce. V následujícím textu představíme jednak bariéry pracovního uplatnění žen tak, jak je vnímá celá populace, a jednak srovnání názorů na překážky pracovního uplatnění žen generace dnešních vysokoškolských studentů a generace jejich rodičů.

Výzkum veřejného mínění o postavení žen na trhu práce odhalil fakt, že 33 % mužů a 40 % žen má osobní zkušenost se znevýhodněním v práci oproti ostatním spolupracovníkům (viz tabulka 1). Muži a ženy však připisují tomuto znevýhodnění zcela odlišné důvody. U žen hraje jednoznačně hlavní roli pohlaví, a to v 54 % všech případů (ale jen v 10 % případů mužů), následuje věk u 45 % žen a vzdělání u 38 % žen. U mužů jsou třemi nejčastějšími důvody znevýhodnění: věk (51 %), vzdělání (40 %) a zdravotní stav (23 %). Pohlaví jako důvod znevýhodnění, který muži osobně zažili, je pro ně až na posledním místě spolu se znevýhodněním z důvodu rasy a národnosti.

Tabulka 1: Odpověď na otázku: Máte pocit, že jste někdy byl(a) v práci oproti ostatním znevýhodněn(a)? V % podle pohlaví

Ano	Ne	
muž	32,6	67,4
žena	39,7	60,3

Dalším zjištěním z tohoto výzkumu, které je nepochybně významné pro formulaci sociálně politických strategií a opatření, byla identifikace 5 nejvíce znevýhodněných skupin na trhu práce. Skupiny, které jako 5 nejvíce znevýhodněných zvolili muži i ženy nejčastěji, tvoří: ženy s dětmi v předškolním věku, lidé s nízkým vzděláním, ženy staršího věku, ženy po mateřské dovolené a lidé zdravotně handicapovaní.

Podrobná studie výsledků Výzkumu veřejného mínění o postavení žen na trhu práce je dostupná na <http://www.mpsv.cz/files/clanky/712/zprava.pdf>

Pět skupin, které jsou považovány za nejvíce znevýhodněné na trhu práce, a % těch, kdo je vybrali jako jednu z pěti nejvíce znevýhodněných skupin podle pohlaví

5 nejvíce znevýhodněných skupin	% mužů vybralo	% žen vybralo	celkem
1. Ženy s dětmi v předškolním věku	67	73	70
2. Lidé s nízkým vzděláním	66	63	64
3. Ženy staršího věku	61	67	64
4. Ženy po mateřské dovolené	54	64	59
5. Lidé zdravotně handicapovaní	57	53	55

Cílem výzkumu Profese ženy a rodinné soužití - rozdíly v názorech českých mužů a žen dvou věkových kategorií na roli ženy, který v roce 2003 provedla Masarykova univerzita v Brně spolu se Sociologickým ústavem AV ČR, bylo srovnání názorů generace vysokoškolských stu-

dentů a generace jejich rodičů a zkušenosti rodičů s očekáváním generace dětí.

V tomto výzkumu, který porovnává postoje a názory dvou generací, jsme testovali jednotlivé okolnosti, které byly překážkami v uplatnění žen generace matek VS studentů a studentek, a překážky, které očekávají studentky při svém uplatnění v práci, ve srovnání s názory jejich kolegů studentů na překážky, které mohou potkat současné ženy. Generace dnešních vysokoškoláků považuje za dvě hlavní budoucí překážky v uplatnění mladých žen v práci mateřskou a rodičovskou dovolenou (77 % studentek a dokonce 91 % studentů) a péči o (předškolní a školní) děti (61 % studentek a 73 % studentů). Naproti tomu ze zkušenosti generace jejich matek a otců vyplývá, že pro matky studentů a studentek byly tyto dvě bariéry významně menším problémem, než jak očekává generace jejich dětí (viz tabulka 3). Mateřská dovolená byla pro matky překážkou ve 48 % (otcové o svých partnerkách odhadují mateřskou dovolenou jako problém v 56 %) a péče o děti znamenala bariéru pro 44 % matek (otcové odhadují 47 %). Překážkou, kterou naopak za méně významnější než generace rodičů považuje pro uplatnění žen generace studentů a studentek, je péče o domácnost. Diskriminaci žen na trhu práce vidí jako závažnější problém generace studentů a studentek (20 % studentek, 39 % studentů) než generace jejich rodičů (17 % matek, 12 % otců). To může být způsobeno nejen vznikem nových forem genderových nerovností v práci, ale také v posledních letech rostoucí společenskou diskusí o existenci diskriminace na základě pohlaví, kterou sledují více mladí lidé a vysokoškolačky.

Tabulka 3: Srovnání okolností, které byly překážkami v uplatnění nebo postupu žen na trhu práce (matky, otcové VS studentů a studentek), a očekávání těchto překážek u studentů a studentek VS v budoucnosti. Součet odpovědí určité ano a spíše ano v %.

	Matky	Otcové	Studentky	Studenti
Mateřská a rodičovská dovolená	48	56	77	91
Péče o předškolní a školní děti	44	47	61	73
Diskriminace žen	17	12	20	39
Sexuální obtěžování na pracovišti	2	11	4	17
Péče o domácnost	35	33	14	25
Péče o rodiče	9	14	10	22
Požadavky partnera	24	18	13	34
- angažovanost v rodině				
Nedostatečné schopnosti	4	4	10	17
- srovnání s muži				
Nedostatečná atraktivita	8	9	7	32
- srovnání se ženami				

Výroky:

- **Matky:** Následující okolnosti byly překážkami v mém uplatnění nebo postupu na trhu práce.
- **Otcové:** Domnívám se, že následující okolnosti byly překážkami v partnerčím uplatnění nebo postupu na trhu práce.
- **Studentky:** Očekávám, že následující okolnosti budou překážkami v mém uplatnění nebo postupu na trhu práce.
- **Studenti:** Domnívám se, že následující okolnosti mohou být u žen - mých kolegů z VS - překážkami v uplatnění nebo postupu na trhu práce.

Mgr. ALENA KRÍŽKOVÁ, ODDĚLENÍ GENDER & SOCIOLOGIE, SOCIOLOGICKÝ ÚSTAV AV ČR
(ZKRÁCENÁ VERZE STUDIE. CELOU NALEZTE NA INTERNETOVÉ PODOBE
NOVIN NA ADRESĚ: WWW.NOVINY.MPSV.CZ)

Iniciativa Společenství Equal

„Equal“ znamená rovný, rovnoprávný, rovnocenný. Program Iniciativy Společenství EQUAL je tedy - jak název napovídá - zaměřený na podporu mezinárodní spolupráce při vývoji a prosazování nových nástrojů boje se všemi formami diskriminace a nerovností na trhu práce. EQUAL je jedním ze Strukturálních fondů Evropské unie, které jsou určeny ke snižování ekonomických a sociálních rozdílov mezi regiony Evropské unie.

Na rozdíl od hlavních forem pomoci z Evropského sociálního fondu (Operační program, Jednotný programový dokument) je Program Iniciativy Společenství EQUAL založen na inovativnosti a mezinárodní spolupráci a probíhá na celém území všech členských států.

Program Iniciativy Společenství EQUAL ČR podporuje:

- zlepšování přístupu a návratu na trh práce pro osoby obtížně integrovatelné.
- překonávání rasismu a xenofobie na trhu práce.
- zlepšování podmínek a nástrojů pro rozvoj podnikání osob ze znevýhodněných skupin.
- posilování sociální ekonomiky (třetího sektoru), zejména komunitních služeb se zaměřením na zvyšování kvality pracovních míst.
- celoživotní učení a postupy umožňující zaměstnání osob ze znevýhodněných a diskriminovaných skupin na trhu práce.
- adaptabilitu podniků a zaměstnanců na strukturální změny a využívání informačních a dalších nových technologií.
- sladování rodinného a pracovního života, rozvoj flexibilnějších a účinnějších forem organizace práce a podpůrných služeb.
- snižování rozdílov v uplatňování žen a mužů na trhu práce.
- pomoc žadatelům o azyl v přístupu na trh práce.

Na Program Iniciativy Společenství EQUAL je v České republice vyčleněno 43 973 880 EUR (1 363 190 000 Kč), přičemž příspěvek Evropského sociálního fondu činí průměrně 73 % a příspěvek státního rozpočtu ČR činí průměrně 27 % všech veřejných prostředků vynaložených na tento program. MPSV vyhlásilo 6. srpna 2004 výzvu k předkládání žádostí o poskytnutí grantu pro Akci I Programu Iniciativy Společenství EQUAL. Poslední možný termín pro předkládání žádostí o grant pro Akci I je 30. září 2004. Bližší informace lze získat na stránkách: www.equal.cz; www.nvf.cz/equal/index.htm; www.europa.eu.int/comm/employment_social/equal/index_en.html.



Vyhlášení výzvy pro předkládání žádostí o grant v rámci II. kola Iniciativy Společenství Equal proběhlo v Autoklubu o Opletalově ulici.

ČASOPIS SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNIA PRÁCA

obsahově a graficky modernizovaný profesní čtvrtletník určený čtenářům v ČR a SR

- přináší rozhovory, reportáže, recenze, informace o akcích v oblasti pomáhajících profesí, publikuje akademické články, nabízí inspiraci pro pracovníky v sociálních službách, pedagogy, výzkumníky, studenty sociální práce o příbuzných oborech
- Témata loňských a letošních čísel:

ročník 2003

- 1 Vzdělávání
- 2 Děti a náhradní výchovná péče
- 3 Teorie a metody sociální práce
- 4 Možnosti sociální práce v romských komunitách.

ročník 2004

- 1 Standardy kvality sociálních služeb
- 2 Úloha rodiny v péči o seniory
- 3 Komunitní sociální práce
- 4 Hodnoty a etika v sociální práci

Objednáte poštou, telefonem, e-mailem

SP SOCIÁLNÍ PRÁCE / SOCIÁLNIA PRÁCA

Standardy kvality v sociálních službách

Časopis Sociální práce / Sociálna práca ASVSP, Gorkého 7, 602 00, Brno tel.: 549 493 895 e-mail: socialni.prace@quick.cz www: <http://socprace.webpark.cz>

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 128 Kč včetně DPH. Vyplněný kupon zašlete na adresu vydavatelství.

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

Práce & sociální politika
časopis pro veřejnost a odborníky - ABC

Předplatné jen za cenu
poštovního a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince
800 10 44 10



Noviny do každé domácnosti

ČESKÝ  DOMOV

www.ceskydomov.cz

Inzerujte v projektu „Český domov“

náklad více jak 1 500 000 měsíčně

pokrytí 70 % území ČR

distribuce přímo do schránek

nejlevnější inzerce

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



member of

FD FINANCIAL DYNAMICS
BUSINESS COMMUNICATIONS

netk@fe internet

 www
 wifi
 email

Na Poříčí 8 - ve dvoře

PŘEDSTAVUJEME

V Brně už 85 let funguje centrum pro tělesně postižené světové úrovně

Kociánka letos slaví své jubileum



Uplýnulo 85 let od založení brněnské Kociánky. Tento ústav sociální péče je otevřené zařízení pro denní, týdenní a celoroční pobyt dětí a mládeže s tělesným postižením. Byl založen r. 1919 a od té doby se stal centrem s celorepublikovou působností a uceleným rehabilitačním programem.

Kociánka za dlouhou historii svého působení postupně vytvořila podmínky pro prakticky úplné spektrum služeb dětem, mládeži a občanům s tělesným postižením. Šíře tohoto spektra v návaznosti na dobrou dopravní dostupnost Kociánky a bezbariérovost areálu je velkou výhodou pro dojíždějící, kteří tvoří téměř polovinu klientů Kociánky.

Úroveň jednotlivých služeb je neustále porovnávána s obdobnými službami zahraničních i domácích center. Partnerskými institucemi Kociánky jsou například Masarykova univerzita Brno, speciální interní škola ve švýcarském Courtepinu nebo vídeňské občanské sdružení Balance. Kociánka v mnohém vychází z jejich zkušeností a v řadě oblastí již dosáhla srovnatelné úrovně.

Otevřenost Kociánky spočívá v tom, že poskytuje na své půdě prostor pro činnost školských zařízení, občanských sdružení, církevních iniciativ, klubů a dalších subjektů. Nabízí interní i externí pomoc rodinám s handicapovanými dětmi prostřednictvím speciálně-pedagogických a rehabilitačních center. Práce těchto center je zaměřena na podporu integrovaného života dětí a mládeže s tělesným postižením. Umožňuje rodičům a školám s integračním programem zvládat výchovné, zdravot-

ní a vzdělávací problémy dětí, aniž by je bylo nutno oddělovat od rodiny a zařazovat je do speciálních škol. Nedílnou součástí služeb Kociánky je komplexní zdravotnická péče včetně fyzioterapie, ergoterapie, hydroterapie, hipoterapie, zooterapie a široká nabídka volnočasových aktivit.

Vzdělávání klientů Kociánky je zajišťováno speciální mateřskou školou, základními a středními školami přímo v areálu. Kociánka pro své klienty zajišťuje i další odbornou přípravu pro život spočívající v rekvalifikaci, práci v modelových dílnách a v začlenění do sociálně-vzdělávacích programů. Realizací projektu chráněných modelových dílen byl vytvořen mezičlánek mezi ukončením profesní přípravy klientů a jejich zapojením do pracovního procesu. Zvláště u dětí s kombinovanými vadami a těžším tělesným postižením, které se nemožou po vyučení bezprostředně seberealizovat v zaměstnání, je tento mezičlánek potřebný. V roce 1998 zde navíc vzniklo školící středisko Restart - v rámci projektu Počítače proti bariéram a v spolupráci s Kontem Bariéry, nadací Charty 77. Občané s tělesným postižením v něm mohou získat profesionálně využitelnou kvalifikaci v oblasti výpočetní techniky.

Na podporu života ústavu byl založen Nadační fond pro tělesně postiženou mládež Kociánky. Hlavním úkolem je zejména sdružovat finanční prostředky pro rozvoj léčebné, pedagogické a sociální rehabilitace. Nemalou měrou se podílí například na dofinancování rekreačních rehabilitačních pobytů dětí u moře.

Podle slov ředitele ústavu Mgr. Jiřího Podluchého byly letošní osla-



vy zaměřené především ke klientům. Na začátku června proběhl v areálu ústavu Den Kociánky s množstvím atrakcí a her. V průběhu října by měl být vysazen pamětní strom - česká lípa - a v listopadu by se měla konat již tradiční výstava Kociánka a květiny, prezentující práci žáků a mistrů praktické výuky v celém zahradnickém sortimentu. Osłavy jubilea pak zakončí slavnostní koncert Českého filharmonického sboru a Českých komorních sólistů v Besedním domě Brno, který se koná 5. 12. 2004.

Nezbývá než Kociánce popřát hodně štěstí do dalších let.

(WWW.USP.KOCIANKA.CZ)

Dotiční výběrová řízení pro rok 2005

Projekty na poskytování sociálních služeb

Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo dne 3. srpna 2004 dotační výběrová řízení pro rok 2005 pro nestátní neziskové organizace (občanská sdružení, církevní právnické osoby, obecně prospěšné společnosti a fyzické osoby), které vykonávají veřejně prospěšnou činnost v oblasti poskytování sociálních služeb. Účelem řízení je podpořit ze strany státu projekty zaměřené na poskytování sociálních služeb ve prospěch osob, které se nacházejí v nepříznivé sociální situaci.

Pro rok 2005 jsou vyhlášeny následující programy:

1. Program podpory sociálních služeb na celostátní úrovni

Jeho cílem je podpořit projekty zaměřené na poskytování sociálních služeb, jejichž působnost je vymezena celým územím České republiky nebo má výrazně nadregionální význam.

2. Program podpory sociálních služeb na místní a regionální úrovni

Je určen organizacím, které předložily projekty zaměřené na poskytování sociálních služeb, jejichž působnost je vymezena územím obce či kraje.

Podpora integrace cizinců

Dne 9. srpna 2004 vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí dotační výběrová řízení pro rok 2005 na Program podpory integrace cizinců v ČR. Dotační řízení je určeno nestátním neziskovým organizacím (občanská sdružení, církevní právnické osoby, obecně prospěšné společnosti), které vykonávají veřejně prospěšnou činnost v oblasti integrace cizinců žijících v České republice. Účelem řízení je podpořit ze strany státu integraci cizinců žijících v České republice.

Pro rok 2005 jsou v rámci PROGRAMU podpory integrace cizinců v ČR vyhlášeny následující podprogramy:

- Podpora aktivit zaměřených na poskytování sociálně právního poradenství cizincům,
- Informační, osvětové a vzdělávací aktivity podporující integraci cizinců,
- Podpora aktivit zaměřených na integraci zranitelných skupin imigrantů, zejména žen a dětí,
- Podpora rozvoje vztahů mezi komunitami.

Podmínky dotačních řízení ministerstva stanoví „Metodika Ministerstva práce a sociálních věcí pro poskytování dotací ze státního rozpočtu nestátním neziskovým subjektům pro rok 2005“, kterou zájemci najdou (včetně dalších potřebných informací) na webových stránkách ministerstva - www.mpsv.cz - v části „sociální problematika“ (v prvním případě) a „migrace a integrace osob“ (v druhém případě).

V obou případech mohou nestátní neziskové organizace podávat žádosti o dotace do 8. října 2004 na adresu: Odbor migrace a integrace cizinců, Ministerstvo práce a sociálních věcí, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2.

Křížovka

Jednou z hlavních priorit vlády je podpora rodin s dětmi. Podle vicepremiéra a ministra práce a sociálních věcí Zdeňka ŠKROMACHA jsou v plánu i změny, které by rodičům s malými dětmi nebránily v profesních vazbách: „Například po šesti týdnech po narození dítěte bude moci i ...“



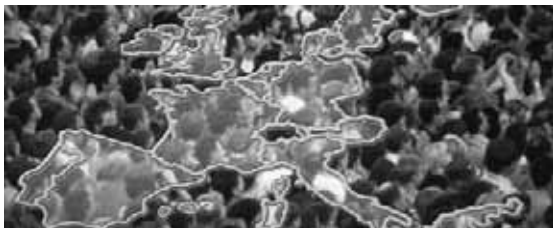
Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do konce září. Jeden z vás obdrží publikaci Trendy v evropské sociální politice z nakladatelství ASPI Publishing, s. r. o. Kniha je dílem kolektivu pod vedením Miroslava Brdka. Autorům se podařilo vystihnout základní vývojové trendy a nejvýznamnější principy soudobé evropské sociální politiky. Na relativně velmi malém prostoru jsou soustředěny aktuální informace, které jsou cenné jak pro odborníky, tak i pro širokou veřejnost.

Tajenka z minulého čísla: „Chceme dětem zachovat větší jistotu.“ Publikaci Rodičům na nejhezčí cestu získává paní Michaela Havlíková z Prahy 2. Gratulujeme.

	Jméno zpěvačky	Vichrem zničený les	Pramení	Iniciály herce	Házet	Ben Málek	SPZ Rukycan	Oddělená část	Mořská vydra	Jinak	Zástup	Posná mýra	2. díl tajenky	Úřední spisy
Výzva					Tvalnovo Noční pták				Naše rezervace			Předložka Druh papouška		
4. díl tajenky									Druh kytovce Část zni					
Domácky Ilona				Značka vysavačů Násobeno			Jez Zahradní květina					Estopec (zástup) Jiný (německy)		
Nuže			Záctvo třídy Asijský stát				Lesklý nádrž Sibiřský kozoroh			Jméno fenky				
Amorova soška						Zadpění Otrávení				Rímský politik				Dobývat
	Akvariální rybka	Polní plodina Stagní Selma			1. díl tajenky Krátký kubák				Malá louka Vzpínat					
Trnovník					Úder tágem Dětská hračka			Čestovní oběd Egyptský lůh				Anglická zvěřina Pryskyřice		
Okon (lmžně)				Trnovní podnik Govněná křanina			Stážovo jméno SPZ Světlna						Iniciály Pracháře Předložka	
Iniciály Jiříška			Chvat v zápasě Ruský souboj				Zeměnová škola SPZ Semil				Protáhá hoční zed' Patrně			
3. díl tajenky											Tropická ruslina			
Napadení					Milenec						Souboj			Pomůcka: Aut, Est, NPO, ston

V pohraničí se o práci bát nemusí

Před vstupem České republiky do Evropské unie se objevovaly obavy, že tato skutečnost negativně ovlivní situaci na českém trhu práce. Především v oblastech, které sousedí s Polskou republikou. Ministerstvo práce a sociálních věcí situaci v těchto regionech pravidelně monitoruje už od roku 2002. Výsledky sledování ukazují, že se lidé nemusí o svou práci obávat. Vstup ČR do EU nemá v těchto oblastech negativní dopad.



Dnem vstupu do Evropské unie Česká republika legislativně upravila rovné postavení občanů EU na českém trhu práce. Občané EU a jejich rodinní příslušníci nepotřebují k výkonu práce na území ČR povolení k zaměstnání. Nicméně vláda svým usnesením z ledna 2004 rozhodla, že se Česká republika předem nezřídí možnosti zavést předchodná opatření vůči původním i novým členským státům, a to na základě vyhodnocení aktuální situace na trhu práce. Pokud by tedy občané některého členského státu ohrozili na českém trhu práce občany ČR, pak může Česká republika, budou-li splněny příslušné podmínky, takové předchodné období zavést. Omezení volného pohybu se může týkat všech občanů daného státu, ale také jednotlivých profesí či regionů.

O požadavku na případné omezení volného pohybu rozhoduje Evropská komise v rámci svého volného uvážení a bude přihlížet zejména k statistickým údajům, kterými musí Česká republika podložit svůj požadavek. Aby bylo možné posoudit, do jaké míry by mohl být ohrožen český trh práce, sleduje MPSV už druhým rokem situaci především v pohraničních oblastech, které sousedí s Polskem, Německem

a Rakouskem. Přesto, že byl trh práce do 1. května 2004 na území ČR regulován, příliv pracovní síly z Rakouska a Německa se neočekával a současně tuto skutečnost prozatím potvrzuje. S jinou situací MPSV počítalo v regionech hraničních s Polskou republikou. Proto pracovníci ministerstva věnovali této oblasti pozornost a sledování prováděli čtvrtletně ve 14 okresech Libereckého, Královéhradeckého, Pardubického, Olomouckého a Moravskoslezského kraje. Současně monitorovali i situaci v pohraničí polského území ve vojvodství Dolnoslezském, Opolském a Slezském. Pro tyto účely sloužily jako podklad statistické přehledy vydávané Polskou republikou. Ze zjištění vyplývá, že naše pohraniční regiony nejsou ohroženy nadměrným přílivem zahraničních pracovníků ani z jedné ze sledovaných zemí.

MPSV bude ve sledování situace v těchto regionech pokračovat a aktuální trendy vývoje nezaměstnanosti jednou za půl roku po dobu 2 let zaznamenávat. Monitoring bude zaměřen také na jiné oblasti ČR tak, aby bylo možné zhodnotit, zda je trh práce i nadále stabilizován, nebo zda se objevily nové skutečnosti, které by mohly být důvodem pro zavedení předchodného období pro určitý stát, region či profesí.

POMOCNÍK INTERNET

Co je Online Recruitment?



Online Recruitment je poměrně mladý obor. Jedná se o hledání zaměstnanců

nebo zaměstnání přes Internet. V České republice se rozvíjí od roku 1996. Zájem o inzerování volných pracovních pozic na specializovaných portálech je stále zřetelnější. Výhody hledání kandidátů stejně jako pracovních příležitostí oceňují obě strany pracovního trhu - zaměstnavatelé i zaměstnanci.

Výhody pro uchazeče o zaměstnání

Těm, kteří chtějí změnit místo nebo jsou v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadech práce, pomáhá internet tím, že mají prakticky okamžitý kontakt s vybranými zaměstnavatelem nebo personální agenturou. Poskytují jim neustále aktualizovanou nabídku volných pracovních pozic. Navíc jsou personální portály uživatelsky nenáročné, takže si kandidát na případného budoucího zaměstnavatele dokáže najít i počítačový začátečník. Nabídky jsou také většinou pro snadnější orientaci seřazené podle časového vymezení, oboru, okresu, typu pracovní smlouvy apod.

Jak pomáhá zaměstnavatelům

Pro zaměstnavatele znamená internetový trh práce efektivní nástroj, jak získat kvalitní zaměstnance, u kterých si může být jistý, že disponují alespoň základní počítačovou gramotností. Výhodné je i zjednodušení administrativy spojené s životopisem došlými klasickou cestou v tištěné podobě. Internet výrazně zkracuje čas mezi požadavkem na obsazení pracovní pozice a získání vhodného zaměstnance.

Pokud nemáte Internet doma

Pro mnohé je koupě počítače a zřízení internetového připojení přímo doma nákladnou záležitostí a znamená velkou zářasoh rodinných financí. Pokud nemáte možnost se na Internet podívat u svých známých, pak můžete využít internetového připojení například ve veřejných knihovnách. Orientační seznam knihoven s veřejným Internetem najdete na adrese <http://www.micr.cz/verejnost/knihovny.htm>. Na mnoha místech v republice poskytuje přístup k Internetu městský či obecní úřad. V neposlední řadě pak existují internetové kavárny, kde je však přístup k Internetu placený. Vět-

šinou ale mají kvalitní a rychlé připojení, takže zaplatíte pomalu stejně jako za koupi inzerčních novin, kde musíte počítat s tím, že nabídka pracovních míst nebude příliš aktuální.

Co napsat do vyhledávače

Začátkem srpna představil jeden z nejznámějších českých internetových portálů seznam.cz svůj server Sprace.seznam.cz, kde vedle nabídky volných pracovních míst, kterou najdete i na jiných serverech podobného typu, naleznete i nabídky úřadů práce. Ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí byla na portál Sprace integrována kompletní databáze všech aktuálních nabídek úřadů práce z celé České republiky. Ty jsou pro snadnější orientaci graficky odděleny. Díky prezentaci na tomto známém serveru by se mohla zjednodušit i jednání na úřadech práce, uchazeči by mohli častěji přistupovat k pracovníkům úřadů již s konkrétní vybranou pozicí, o kterou mají zájem.

Jak nám sdělila Ing. Andrea Tomšů, ředitelka divize Sprace, během září by se na tomto portále měla objevit i poradna, která bude pomáhat uchazečům o zaměstnání překlenout obtížné při hledání pracovního uplatnění.

Portál Správy služeb zaměstnanosti

Na adrese portálu Správy služeb zaměstnanosti - www.sz.zps.mpsv.cz - v poloze Volná místa ÚP si můžete také vyhledat podle okresu a dosaženého vzdělání nebo podle názvu pozice vhodnou pracovní nabídku ze seznamu volných míst většiny úřadů práce. Přes položku Seznam ÚP je navíc možné si přes formulář nechat zaslat volná místa přímo na svoji e-mailovou adresu. Některé webové stránky specializované na pracovní trh: www.sprace.seznam.cz; www.hotjobs.cz; www.jobs.cz; www.jobpilot.cz; www.prace.cz; www.hledampracici.cz; www.prace.centrum.cz; www.ejob.cz; www.zaměstnani.idnes.cz; www.infojob.cz.



NEZAMĚSTNANOST V KRAJÍCH ČESKÉ REPUBLIKY - VII.

Karlovarský kraj

Karlovarský kraj je nejzápadnějším krajem naší republiky. Celkovou plochou je po Praze a Libereckém krajím třetím nejmenším krajem v republice (zaujímá 4,2 % plochy ČR). Zároveň je krajem s nejmenším počtem obyvatel - přibližně 3 % z celkového počtu obyvatel. Kraj se skládá ze tří okresů - Karlovy Vary, Sokolov a Cheb.

ZAMĚSTNANOST

Počet zaměstnavatelů v Karlovarském kraji v roce 2003 narostl o 58 subjektů. Z toho je pouze jeden zaměstnavatel s více než 25 zaměstnanci a 57 zaměstnavatelů ve středním a drobném podnikání. Celková zaměstnanost vzroste k roku 2002 vzrostla o 632 zaměstnanců. Vzrůst byl zapříčiněn větším počtem zaměstnavatelů se stavem pod 25 zaměstnanců a zvýšeným počtem OSVČ.

Volná pracovní místa

Mezi volnými místy výrazně převažují místa určená pro vyučené uchazeče, žádný zájem není o uchazeče bez vzdělání a malý zájem je registrován u uchazečů se všeobecným vzděláním. Největší zájem je o kvalifikované řemeslníky, jako jsou například zámečníci, svářeči kovářů, skláři, zedníci a instalatři. Dále pak o kuchaře, číšníky - servírky a prodáváče. Nabídka volných pracovních míst pro nequalifikovanou pracovní sílu je podstatně menší. Dlouhodobě přetrvávají problémy s umisťováním občanů ze ZPS, absolventů škol a mladistvých a starších 50 let.

NEZAMĚSTNANOST

Ve srovnání s rokem 2002, kdy míra nezaměstnanosti ke konci roku činila 10,1 %, se míra nezaměstnanosti ke konci roku 2003 zvýšila o 0,5 %.

V každém z jednotlivých okresů se

vykylují mikroregiony nebo jednotlivé obce, které jsou nezaměstnaností postíženy více, než odpovídá okresnímu průměru. V okrese Sokolov k takovým mikroregionům patří Slavkovsko, Chodovsko a Kraslicko. V okrese Karlovy Vary to jsou mikroregiony Hradiště, Bochosko, Tepselsko, Zlutičko, Jáchymovsko a Touzímsko. V okrese Cheb se jedná o region Chebsko.

Tak jako v předcházejících letech je stále evidováno nejvíce uchazečů o zaměstnání se základním vzděláním.

I nadále totiž přetrvává nedostatečná nabídka volných pracovních míst pro uchazeče bez kvalifikace. Další nepočetnější skupinou jsou uchazeči vyučení. V případě vyučených uchazečů se jedná o profese, které nekorespondují s nabízenými pracovními místy. Z hlediska věkové struktury uchazečů o zaměstnání nadále přetrvává nezaměstnanost nejvíce skupinu mladých lidí do 24 let. Ti totiž nemají žádnou odbornou praxi, navíc ženy mají často malé děti nebo se očekává odchod na mateřskou dovolenou. Tato skupina uchazečů představuje více než 24,9 % všech uchazečů o zaměstnání. Dalšími nepočetnějšími skupinami jsou uchazeči 25-29 let a uchazeči 45-54 let.

Dlouhodobá nezaměstnanost souvisí především se špatným zdravotním stavem uchazečů a jejich nižší kvalifikací. Je proto třeba působit na tuto rizikovou skupinu formou rekvalifikací, které jsou vhodným prostředkem pro obnovu a získání praktických dovedností.

okres řídaje platné k 1. 9. 2004	počet uchazečů			z toho			z toho		počet volných míst		počet uchazečů na jedno volné místo		míra nezam. v %	přítulek nezaměstn. uchazečů o zaměstnání v %
	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	absolventi a mladiství	uchazeči ZPS	nové hlášení uchazečů	vyřazení uchazečů	umístění uchazečů	ke konci měsíce	rozdíl proti min. měsíci	uchazečů na jedno místo	uchazečů na jedno místo			
Cheb	4368	18	396	458	519	501	315	353	9	12,4	8,3	0,4		
Karlovy Vary	7105	115	598	763	709	594	465	393	10	18,1	10	1,6		
Sokolov	6995	131	623	667	705	574	383	404	1	17,3	13,2	1,9		
Karlovarský kraj	18 468	264	1617	1888	1933	1669	1163	1150	20	16,1	10,4	1,5		

Nejpočetnější skupinu mezi uchazeči o zaměstnání tvoří tzv. pomocní a nequalifikovaní pracovníci, kteří se na počtu uchazečů podílejí 29,6 %. Jsou to uchazeči se základním vzděláním a zůstávají i nadále rizikovou skupinou s nejdelší délkou nezaměstnanosti. To je způsobeno nedostatečnou nabídkou volných pracovních míst pro nequalifikovanou pracovní sílu.

Aktivní politika zaměstnanosti

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

Finanční prostředky, které byly vyčleněny na APZ, byly využity na zvyšování zaměstnanosti v oblasti malého a středního podnikání formou společensky účelných výdajů.

a společensky účelná pracovní místa (30 % z celkových prostředků).

Předpokládaný vývoj

Ve vývoji na trhu práce v Karlovarském kraji lze očekávat nesusouhlas mezi nabídkou pracovní síly a poptávkou. Očekáváme, že se, tak jako každý rok, bude nezaměstnanost měnit v průběhu roku z objektivních příčin. Růst míry nezaměstnanosti také zčásti zřejmě ovlivní pokračování očekávaného procesu restrukturalizace (zefektivňování) výroby u zaměstnavatelů, což má také za následek propouštění zaměstnanců.

V oblasti zaměstnanosti je třeba neustále iniciovat nejen velké, ale zejména malé a střední zaměstnavatele k vytváření nových pracovních míst. K tomu by měly napomáhat finanční stimuly aktiv-

ní politiky zaměstnanosti, které zmírňují její dopady nezaměstnaností především u uchazečů těžko umisťitelných. V rámci účelného využívání aktivní politiky zaměstnanosti schvalovat poskytování finančních prostředků především pro uchazeče, kteří pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují zvýšenou péči.

Nezbytná je i podpora v oblasti budování průmyslových zón, pomoc zaměstnavatelům, kteří mají zájem o umístění výrobních kapacit v kraji s cílem zajistit vhodné podmínky pro rozvoj daných firem a tím do budoucna pomáhat zajistit nová pracovní místa, informovat zaměstnavatele o možnostech čerpání finančních prostředků ze Strukturálních fondů EU.

INFORMACE POSKYTL ÚŘAD PRÁCE KARLOVY VARY



Globalizace: zápas o rovné příležitosti

Jak jsme již uvedli v letním čísle novin, na zasedání Mezinárodní konference práce proběhla obsažná diskuse o zprávě Světové komise pro sociální dimenzi globalizace, která předložila návrhy k dosažení „spravedlivé globalizace“, vytvoření příležitosti pro všechny a k překoumání způsobů, kterými je průběh globalizace řízen. V diskusi se uplatnila celá škála názorů a stojí za to si některé z nich připomenout.

Abyste spravedlivě působení stalo skutečností

Vystupující opětovně zdůrazňovali, že výhody plynoucí z globalizace je nutné spravedlivě rozdělovat, a připojili se k požadavku, že globálním cílem by měla být důstojná práce. Kanadská ministryně práce například řekla: „Akceptujeme jednoduchou ekonomickou zásadu, že ti, kdo produkují výrobky a služby v ekonomice, by měli také mít přístup k jejich spotřebě.“ Tuto myšlenku jinými slovy vyjadřuje často citovaná věta ve zprávě Komise: „Globalizace přináší snižování cen dětských bot ztrácí význam tehdy, když otce rodin připraví o práci.“

Podpora se dostalo také návrhům Komise na zprůhlednění globalizačního vývoje a uplatnění demokratických prvků, skládání účtů a záruka důstojných pracovních podmínek. Mluvčí německé delegace k tomu uvedl: „Ti, kdo pracují v důstojných podmínkách, ztrácejí obavu z chudoby, užívají své rodiny, poskytují dětem vzdělání, zlepšují si své postavení ve společnosti, budou si plně vědomi svých kulturních a sociálních práv a práva na účast v politice. Půjdemeli touto cestou, budeme mít méně obav z negativních ekonomických důsledků globalizace.“ Globální iniciativa by se měla týkat otázek růstu, investic, zaměstnanosti a strategií, jak k cílům stanoveným v těchto oblastech dospět.

Posilí globální řízení

Převážná většina diskutujících se připojila k závěru Komise týkajícímu se multilaterálního přístupu. Delegát Jižní Afriky k tomu uvedl: „Multilateralismus a role rodiny Spojených národů, jejich důležitou součástí je ILO, jsou zvláště důležité pro ty z nás,

kterí přicházíme ze zemí, kde většina lidí má každodenní problémy s chudobou.“ Zasluhou ILO je, že připomněla tuto lidskou stránku globalizace, na kterou se často pohlíží jako na neosobní proces. Představitelka Evropské komise přivítala ideu týkající se reformy globálního řízení. Rekla:



FOTO: MARCEL CROZET - INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

„Současný mezinárodní systém postrádá rovnováhu, soustřeďuje se na ekonomické otázky více než na otázky sociální... je zapotřebí posílit sociální dimenzi a zlepšit koordinaci mezi organizacemi a dalšími představiteli oprávněného zájmu.“

Mnozí delegáti, většinou představitelé rozvojových zemí, podrobili kritice globální finanční architekturu

a požadovali pravidla, která zajistí více spravedlnosti v působení světového obchodu a světových financí. Požadovali zvýšení rozvojové pomoci a účinnější promítnutí dluhů nejchudším zemím. Uporozňovali také na potřebu zabývat se vzrůstající migrací za prací, která je důsledkem prohlubující se nerovnováhy ve světě. Jejich přístup ke globalizaci byl ale realistický a uvědomovali si, že k dosažení změn je zapotřebí rozvíjet dialog a hledat konsenzuální řešení.

V závěru diskuse tanzánský prezident Benjamin Mkapa, který byl spo-

lupředsedou Světové komise pro sociální dimenzi globalizace, citoval slova známého autora Roberta Luise Stevensona: „Nemůžete před problémy utéci, musíte s nimi bojovat, nebo vás pohltní.“ Dodal k tomu: „My, naše současná generace vídců, nesmíme utéci od zádných problémů globalizace. Musíme s nimi zahájit ze svých pozic neúspěšný boj.“

Tabák je droga, která zabíjí miliony lidí. Odpovědné orgány v různých zemích světa se snaží s touto hrozbou vypořádat.

Omezování kouření se zostřuje

* **Irsko** se stalo první zemí na světě, která od 1. dubna 2004 uzákonila totální zákaz kouření na pracovišti. Za pracoviště se nepovažují jen kanceláře nebo dílny, ale i hospody a restaurace, kde si nyní kuřáci nesmí zapálit. Vzduch se vyčistil, ale jaký vliv to má na pracoviště? Počáteční výzkum ukázal, že kouření v hospodách se snížilo asi o 25 %. Jeden majitel, sám nekuřák, uvedl, že „je zdravější, ale chudší“. Podle dalšího odhadu se obrát v pohostinství snížil o 8 %, což by snížilo roční daňový příjem o 69 milionů Euro.

PRAMEN: IRSKÉ MINISTERSTVO ZDRAVOTNICTVÍ

* **Norsko:** Městská rada v Levangeru nařídila zaměstnancům, že v pracovní době nesmí kouřit. Šlo o absolutní zákaz, kdy si pracovník nesměl zapálit ani ve svém soukromém autě. Krajský úřad usoudil, že takový striktní zákaz je v rozporu s lidskými právy, a nařízení městské rady zrušil. Argument znel, že právo na kouření je součástí práva na soukromý život. Představitel „strany pokroku“, která se o zrušení zákazu zaslouzila, oslavil toto „vítězství“ zapálením doutníku. Zástupci města, odbory a většina zaměstnanců považovali zákaz kouření za úspěch a hodljají pokračovat dále bojovat.

PRAMEN: AFTENPOSTEN

* **V Indii** skončil 1. května 2004 přívál reklamy na cigarety a tabák, což se vztahuje i na sponzorování sportovních podniků. Indie je signatářem rámcové úmluvy Světové zdravotnické organizace o tabáku a společně se Srí Lankou se stala jednou ze zemí, které nezůstávají jen u omezová-

ní kouření na veřejných místech, ale zakazují reklamu na tabák ve všech formách.

PRAMEN: NEWKERALA.COM

* **New York:** Pracovníci v barech a restauracích nesmí být vystaveni riziku tabákového kouře. Naproti tomu zákazníci vlastní příslušné povolení mohou do těchto zařízení vstupovat se zbraní, což asi nepřispívá k pocitu případných kontrolů. Zákaz kouření platí od července 2003 a pokuta může činit až 2000 dolarů. V Los Angeles platí již delší dobu zákaz kouření na pracovištích, ve veřejných parcích, barech a restauracích a také nyní hrozí, že kouření zakáže také na pláži.

PRAMEN: HEALTHYGES.NET/HT.COM

* **V Rusku** kouří celá polovina všech dospělých. V publikaci ruské akademie lékařských věd se uvádí, že mezi muži ve věku 25 až 34 let dosahuje procento kuřáků 70 %, což je nejvíce na světě. V teorii zákon z roku 2001 zakazuje kouření na veřejných místech, v praxi se však téměř ignoruje. Zákon zakazuje kouření na pracovištích, ale ukládá zaměstnavatelům povinnost vyhradit kuřákům prostory, kde kouřit smějí.

PRAMEN: IHT.COM

* **Jižní Afrika** je jednou z afrických zemí, která zakazuje kouření na pracovišti, přestože tabákový průmysl země zaměstnává 200 000 jejich pracovníků. Městská rada v Cape Towne se však rozhodla zmírnit zákaz a řídicí autobusy a jiných městských vozidel se již nyní nemusí obávat kázeňských trestů, když si v přestávkách zapálí cigaretu.

PRAMEN: SUNTIMES.CO.ZA

Preklad: Ing. Zdeněk Drabec

inzerce

Některé důležité údaje (platnost k 1. září 2004)

ZVOTNÍ MINIMUM* (2M měsíčně) od 1. 10. 2001	částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby: částka na domácnost: pro zaměstnance odměňované měsíční mzdy:	děti do 6 let věku 1980 Kč, 6-10 let 1890 Kč, 10-15 let 2230 Kč, nezaopatřené dítě 15-28 let 2450 Kč, ostatní občané 2320 Kč. jednočlenné 1780 Kč, 2 osoby 2320 Kč, 3-4 osoby 2880 Kč, 5 a více osob 3230 Kč. 6700 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 39,60 Kč/hod.
MINIMÁLNÍ MZDA* od 1. 1. 2004	1. tarifní stupeň: 2. tarifní stupeň: 3. tarifní stupeň: 4. tarifní stupeň: 5. tarifní stupeň: 6. tarifní stupeň: 7. tarifní stupeň: 8. tarifní stupeň: 9. tarifní stupeň: 10. tarifní stupeň: 11. tarifní stupeň: 12. tarifní stupeň:	39,60 Kč/hod. (6700 Kč/měs.) 41,30 Kč/hod. (7000 Kč/měs.) 43,10 Kč/hod. (7360 Kč/měs.) 45,50 Kč/hod. (7700 Kč/měs.) 48,40 Kč/hod. (8200 Kč/měs.) 52,00 Kč/hod. (8880 Kč/měs.) 56,10 Kč/hod. (9500 Kč/měs.) 60,90 Kč/hod. (10 300 Kč/měs.) 66,10 Kč/hod. (11 200 Kč/měs.) 72,50 Kč/hod. (12 300 Kč/měs.) 80,30 Kč/hod. (13 600 Kč/měs.) 89,20 Kč/hod. (15 100 Kč/měs.)
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2004	výše stravného za každý kalendářní den pracovního dne: náhrada za použití vlastního vozidla: úplatné ceny PH:	5-12 hod. 58-68 Kč, 12-18 hod. 85-106 Kč, nad 18 hod. 139-185 Kč. společba PH + sazba za 1 km jízdy, jednoposta vozidla a tříkolky 0,90 Kč, osobní motorová vozidla 3,50 Kč. Benzin 910 Special 23,90 Kč, benzin 910 Normal 24,20 Kč, Benzin 950 Super 24,30 Kč, benzin 980 Super plus 26,50 Kč, motorová nafta 21,30 Kč.
CESTOVNÍ NÁHRADY* 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 80 % z částky 480 Kč 60 %, k částce vyšší se nepřipočítá. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 480 Kč počítá v plné výši, z částky 480-690 Kč se počítá 60 %, z částce vyšší se nepřipočítá.	
NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* důchodová (DP) a nemocenská (NP) a příspěvek na státní požitku zaměstnanosti (SPZ)	POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTĚNÍ*	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*		

MIRA NEZAMĚSTANOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0 %, 1999: 8,5 %, 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, srpen 2004: 9,3 % (nová metodika) 10,2 % (původní metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 8. 2004	celkem: 536 012 z toho: 284 166 žen 73 587 občanů se změněnou pracovní schopností 51 457 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 8. 2004	celkem za ČR: 48 543
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 8. 2004: 11,0
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODOU (sól) celkem**	červen 2004: 7266 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI***	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 1067 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 37 486 (za rok 2003) smrtelné úrazy: 171 (za r. 2003: 80 898)
PRACOVNÍ ÚRAZY A PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	celkem: 113 064 417 v tom: starobní 81 133 672 příjmy invalidní 15 333 155 částecy invalidní 4 798 927 vdovský 8 728 397 vdovecký 762 450 smrtelní 1 307 806
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ*** výdaje v 1. pol. 2004 v tis. Kč	absolutní údaje 5452 relativní údaje 2,1 starobní 9029 3,6 příjmy invalidní 23 494 9,3 částecy invalidní 27 703 10,9 vdovský -1287 -0,5 vdovecký 10 208 703 x
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** průmyslová sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2002²⁾ celkem v národním hospodářství 15 847 Kč, PS 16 043 Kč, NS 15 342 Kč 2003²⁾ celkem v národním hospodářství 15 917 Kč, PS 16 946 Kč, NS 16 786 Kč za 1. pololetí 2004²⁾ celkem v národním hospodářství 17 267 Kč, PS 17 437 Kč, NS 16 702 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** za 1. čtvrtletí 2004 ²⁾	zaměstnaní celkem OSVC vykonávající činnost OSVC povinné platit základy na důchodové pojištění

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV
*** pramen ČSÚ
**** pramen ČSSZ
2) předběžné údaje