



UDÁLOST

Přijďte s námi oslavit Mezinárodní den rodiny

čtěte na straně 5



PROJEKT

Jak pomoci sociálně vyloučeným komunitám?

čtěte na straně 2



AKTUÁLNĚ

Když zaměstnavatel nemůže zaplatit za práci

čtěte na straně 7

SLOVO MINISTRA

Pro spokojenou rodinu



Byl pozdní večer – první máj – večerní máj – byl lásky čas. Hrdliččin zval ku lásce hlas, kde borový zaváňel háj... Ano, je květen, jeden z nejkrásnějších měsíců v roce a zároveň měsíc, ve kterém slavíme nejen Den matek, ale také Mezinárodní den rodiny. A to není svátek ledajaký, vyhlásilo ho samo Valné shromáždění OSN.

A protože se svátky sluší slavit, rozhodlo se MPSV uspořádat už druhý ročník Dne rodiny v pražské Zoo, a to v neděli 14. května. Ke spolupráci jsme vyzvali neziskové organizace, herce, zpěváky a další baviče. Celý den bude ve znamení rukodělných aktivit a sportovního soutěžení. Stejná akce proběhne o týden později v Zoo Lešná ve Zlíně. MPSV s rodinami nejen slaví jejich svátek, ale snaží se také pracovat na zákonech, které zlepšují jejich postavení a umožní rodičům lépe skloubit profesní a rodičovskou roli a zlepšit také jejich finanční situaci.

Pozemský život začíná porodem. Zrození nového života je dar a stát se ho snaží také náležitě ocenit, a proto se od 1. dubna t. r. zvýšilo porodné. Rodiče dostávají v případě narození jednoho dítěte 17 500 Kč (desetinásobek životního minima na osobní potřeby dítěte). Při narození dvojčat, trojčat nebo více dětí současně je porodné ještě vyšší a činí 15násobek životního minima na osobní potřeby dítěte, a to na každé narozené dítě. Pokud se tedy narodí dvojčata, vyplátí stát rodičům 2 x 26 250 Kč, v případě trojčat 3 x 26 250 Kč atd.

Od července t. r. bude stát vyplácet novou dávku prvňákům. Děti nastupující do první třídy základní školy budou od příštího školního roku dostávat novou dávku státní sociální podpory (SSP), a to příspěvek na školní pomůcky ve výši 1000 Kč. Příspěvek budou vyplácet, stejně jako ostatní dávky SSP, příslušné úřady práce (v Praze úřady městských částí). Podmínkou vyplacení této dávky bude zápis dítěte do první třídy základní školy, a to do konce měsíce května v roce, ve kterém má dítě nastoupit do školy. Nárok na dávku vznikne vždy 1. června příslušného roku a každé dítě může dostat tento příspěvek jen jednou. Příspěvek budou dostávat pouze ty děti, na které jejich rodiče pobírají příplatek na dítě.

Ještě v tomto roce by se mělo zlepšit postavení pěstounských rodin, což umožní novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí. Nová právní úprava významně zvyšuje odměnu pěstouna. Dávka vzroste na dvojnásobek dosud vyplácené částky. Nově tak budou pěstouni dostávat za každé dítě místo současných 1200 Kč měsíčně 2400 Kč. V případě pěstounů, kteří vykonávají pěstounskou péči v zařízeních pro výkon pěstounské péče, a pěstounů pečujících alespoň o tři děti nebo alespoň o jedno dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené, které vyžaduje mimořádnou péči, bude činit výše odměny pěstouna 15 600 Kč. Nová právní úprava mimo jiné prohlubuje ochranu dětí, které jsou na základě žádosti rodičů opakovaně umísťovány do kojeneckých ústavů, dětských domovů a dalších zařízení, a děti ohrožovaných násilím mezi rodiči nebo jinými fyzickými osobami. Novela také posiluje práci s biologickou rodinou, a umožňuje tak dítěti zachování rodinného prostředí. Zákon zakotvuje možnost svěřit dítě na přechodnou dobu do pěstounské péče, a to zejména v případech, kdy dítěti v rodině nejsou zajištěny potřebné podmínky.

Pokračování na straně 2

Považujeme volný pohyb pracovních sil za jednu ze základních svobod v rámci EU Už dva roky jsme členy Evropské unie

Česká republika považuje volný pohyb osob i pracovních sil za jednu ze základních svobod v rámci Evropské unie, kterou sama plně respektuje. ČR se bude snažit o uvolnění stávajícího mechanismu, které by následně vedlo k plnému uvolnění pohybu pracovních sil nejpozději od 1. května 2009.

Přechodné období se dělí na tři samostatné etapy. V případech, kdy se členský stát rozhodne přechodného období využít, mají občané ČR při obsazování volného pracovního místa přednost před občany z tzv. třetích – nečlenských zemí (princip komunitární přednosti). Podmínky přístupu českých pracovníků na jednotlivé trhy práce v průběhu přechodného období však v žádném případě nesmějí být přísnější než ty, které platily k 16. dubnu 2003 (den podepsání Přístupové smlouvy). Nejpozději k 1. květnu 2011 bude v rámci celé EU zaveden volný pohyb pracovníků a čeští pracovníci budou moci pracovat ve všech členských státech bez jakýchkoli omezení.

Pokud se některý z původních členských států EU rozhodl uplatňovat omezení, v praxi to znamená, že:

- 1) Po dobu 2 let (do 30. 4. 2006) neměli čeští pracovníci automatický přístup na trhy práce



FOTO: EUROPA.EU

- 2) Dvoutleté omezení mohl původní členský stát za splnění určitých podmínek prodloužit o další tři roky (do 30. dubna 2009). K prodloužení tohoto omezení musel každý stávající členský stát před 30. dubnem 2006 oznámit Evrop-

- ské komisi, zda hodlá i nadále používat národní opatření vůči českým pracovníkům nebo zda bude napříště uplatňovat bez dalších národních podmínek pouze *acquis communautaire*, a zavede tak volný pohyb pracovníků pro Českou republiku.
- 3) Národní opatření může původní členský stát ponechat v plat-

nosti nejdéle do 30. dubna 2009. Pokud i po tomto datu budou vážné problémy na jeho trhu práce přetrvávat a oznámí-li příslušný členský stát, že i nadále hodlá používat národní opatření, pak je výjimečně možné přechodné období prodloužit maximálně o dva roky.

Pokračování na straně 2

TV rip

Táta jako máma

V lednu tohoto roku pobíralo rodičovský příspěvek celkem 297 816 lidí. Z toho přibližně jen 1,35% tvořili muži (celkem 3999). V České republice ještě stále není obvyklé, aby s dětmi zůstal doma otec a matka chodila do práce. Není ani zcela obvyklé, že muž pomáhá své partnerce s domácími pracemi. Přesto ale takové rodiny v ČR žijí.

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) představuje ojedinelý projekt, který o těchto rodinách vypráví. Devítidílný cyklus dokumentů vznikl v dílně filmové a televizní společnosti Febio, s. r. o. Generálním partnerem projektu je Stavební spořitelna České spořitelny, a. s. Cyklus uvádí Česká televize na programu ČT 1. Poprvé to bylo 7. 5. ve 22.10 hodin. Další díly budou

následovat 14., 21. a 28. května, 4., 11., 18. a 25. června a 2. července t. r. Po odvysílání budou jednotlivé díly k dispozici na webových stránkách ministerstva www.mpsv.cz.

Dokument MPSV představuje tatínky, kteří umožnili svým partnerkám chodit do zaměstnání, tatínky, kteří opustili nebo utlumili pracovní aktivity natolik, aby se mohli stoprocentně věnovat péči a výchově svých ratolestí, tatínky, kteří se starají o zdravé i nemocné děti, tatínky, kteří s dětmi žijí sami, tatínky, kteří mají děti v náhradní rodinné péči. Každý díl obsahuje výpovědi tří otců a jejich rodin, které mají vždy společný prvek. Jak se tatínkům na rodičovské daří? Zvládají ji vůbec? Přináší jim podobné problémy jako ženám? Jak výměna rolí ovlivní fungování takové rodiny? Co na to její okolí? Na tyto a další otázky se po devět nedělních večerů pokouší hledat odpovědi přední české dokumentaristky.



FOTO: FEBIO



Sociální služby budeme „nakupovat“

Co očekávat, když se někdo z vaší rodiny chce stát nebo stane uživatelem služeb některého ze sociálních zařízení?

Od 1. ledna 2007 vstoupí v účinnost schválený zákon o sociálních službách. Lidé, kteří se ocitnou v nepříznivé sociální situaci, dostanou větší příležitost spolupřezhodovat o tom, jakým způsobem budou svou situaci řešit. Na základě zjištěných potřeb podpory dostanou dávku – příspěvek na péči, za kterou budou „nakupovat“ potřebné služby. Bude záležet především na nich, od koho tyto sociální služby získají. Zda – například senior – zůstane doma ve svém přirozeném prostředí a bude podle své potřeby přijímat jednotlivé služby od různých

poskytovatelů (pečovatelská služba, osobní asistence, denní centrum atp.), nebo půjde do domova pro seniory a tam získá celý „balíček“ služeb od ubytování po ošetřovatelskou péči.

Standardy kvality sociálních služeb

K tomu, aby se uživatelé dostali sociálních služeb v náležité kvalitě, pomohou standardy kvality sociálních služeb. Standardy formulují ověřitelná kritéria kvality, která musejí poskytovatelé sociálních služeb splňovat. Dávají

tak organizacím, uživatelům i veřejnosti transparentní vodítka, v čem kvalita sociálních služeb spočívá. Jednoduše lze říci, že standardy kvality sociálních služeb požadují, aby poskytovatelé stanovili, formulovali a zveřejnili své hodnoty a postupy v procesu poskytování služby (standardy procedurální), v oblasti řízení organizace a podpory pracovníků (standardy personální) a dalších oblastech (standardy provozní).

V souvislosti se zaváděním standardů kvality sociálních služeb může budoucí klient očekávat hodně příjemných změn. Uvedme některé zajímavosti.

Pokračování na straně 2



Už dva roky jsme členy EU

Dokončení ze strany 1

Rada původních členských států zpočátku přislíbila plné otevření svých pracovních trhů. Pouze Velká Británie a Irsko však svému slibu dostály. Postupně otevřelo českým občanům svůj trh práce ještě Švédsko. Všechny ostatní původní členské státy uplatnily omezení. Nejméně pozitivně se k otevření pracovních trhů stává Německo a Rakousko. Tyto státy uvedly, že hodlají aplikovat přechodná období do maximální možné doby (do roku 2011).

Vláda ČR svým usnesením z ledna 2004 rozhodla, že se Česká republika předem nezřídí možnosti zavést přechodné období vůči stávajícím i novým členským státům, ale pouze na základě vyhodnocení aktuální situace na trhu práce. V praxi to znamená, že vláda nebude navrhnout automatické reciproční zavedení přechodného období, ale bude se vždy řídit situací na trhu práce. Dosud kabi-



FOTO: EUROPA.EU.INT

net o zavedení konkrétního přechodného opatření nerozhodl.

Při zavádění přechodných období pro volný pohyb pracovníků musí členské státy postupovat podle platného práva EU, konkrétně podle směrnice 2003/109/ES, která se týká postavení příslušníků třetích zemí. Tento právní předpis stanoví, že občané třetích zemí, kteří žijí nepřetržitě v členském státě EU více než pět let, získávají status dlouhodobého rezidenta a také práva s ním spojená. Tito lidé jsou rovni ve vyjmenovaných oblastech občanům EU. Jednou z nich je i přístup k zaměstná-

ní, a to jak v členském státě, který jim postavení dlouhodobě pobývajících rezidenta přiznal, tak za stanovených podmínek i v jiném členském státě.

Vzhledem k principu nediskriminace zakotvenému v Aktu o přistoupení se na české migrující pracovníky a jejich rodinné příslušníky, kteří legálně bydlí a pracují v jiném členském státě, nemohou vztahovat větší omezení než na migrující pracovníky a jejich rodinné příslušníky z třetích zemí, kteří také v členském státě bydlí a pracují. Proto bude muset být postavení občanů ČR a jejich rodinných příslušníků za uvedených podmínek minimálně stejné jako postavení dlouhodobých rezidentů.

ČR bude sledovat, zda původní členské státy postupují v souladu s výše uvedenou směrnicí, a bude požadovat, aby země EU-15, ve kterých mají občané třetích států přístup na trh práce, přiznaly toto právo i občanům ČR.

Přechodná opatření - stav k 1. 5. 2006		
Stát EU	Přechodná opatření	
Belgie	ANO	částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30. 4. 2006
Dánsko	ANO	zjednodušení administrat. procedur od července 2006
Estonsko	NE	od počátku neuplatňuje
Finsko	NE	od 1. 5. 2006
Francie	ANO	od 1. 5. 2006 částečné uvolnění pro nedostatkové profese
Irsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU8 - systém povinné registrace)
Island	NE	od 1. 5. 2006
Itálie	ANO	několikanásobně zvýšila kvóty pro pracovníky z nových států
Kypr	NE	od počátku neuplatňuje
Lichtenštejnsko	ANO	
Lucembursko	ANO	
Litva	NE	od počátku neuplatňuje
Lotyšsko	NE	od počátku neuplatňuje
Maďarsko	NE	uplatňuje vůči původním ČS, které aplikují PO
Malta	ANO	uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení
Německo	ANO	avizuje do roku 2011
Nizozemsko	ANO	avizuje do 31. 12. 2006
Norsko	ANO	
Polsko	NE	uplatňuje vůči původním ČS, které aplikují PO
Portugalsko	NE	od 1. 5. 2006
Rakousko	ANO	avizuje do roku 2011
Řecko	NE	od 1. 5. 2006
Slovensko	NE	uplatňuje vůči původním ČS, které aplikují PO
Slovincko	NE	uplatňuje vůči původním ČS, které aplikují PO
Španělsko	NE	od 1. 5. 2006
Švédsko	NE	od počátku neuplatňuje
Švýcarsko	ANO	
Velká Británie	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU8 - systém povinné registrace)

Slovo MINISTRA

Dokončení ze strany 1

Mělo by jít o dobu, než rodiče vyřeší své problémy, a dítě se tak bude moci brzy vrátit zpět do rodiny. Od ledna 2007 se zvýší rodičovský příspěvek. Místo současných 3696 Kč budou rodiče pobírat částku odpovídající 40% průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře – tedy cca 7600 Kč měsíčně (výše bude závislá na úrovni této mzdy dosažené v roce 2005). Od stejného data vejde v účinnost nový zákon o nemocenském pojištění, který umožní čerpat i tatínkům peněžitou pomoc, a to od 7. týdne věku dítěte. Dosud mohou pobírat pouze rodičovský příspěvek. Nový zákon také umožní, aby se rodiče během jedné nemoci dítěte vystřídali. Všechny tyto kroky by měly především podpořit rodiny s dětmi. Protože rodina je základ společnosti a my si ji musíme hlýbat. Přejí vám všem zdravé děti, vnoučata či pravnoučata a nám všem hodně šťastných a spokojených rodin.

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

Projekt

Cílem je pomoci vyloučeným komunitám

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) připravilo projekt „Analýza sociálně vyloučených romských lokalit a komunit a absorpční kapacity subjektů působících v této oblasti“, který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF). Na jeho vzniku se podíleli kromě jednotlivých partnerských resortů i zástupci subjektů hájících zájmy romských komunit v ČR.

Cílem projektu, který pro MPSV realizuje společnost GAC, spol. s r. o., ve spolupráci s Novou školou, o. p. s., je najít co nejefektivnější způsob, jak pomoci komunitám, které žijí na okraji společnosti a které pomoc skutečně potřebují, a využít k tomu finance z EU.

Jedná se o analýzu životních podmínek v sociálně vyloučených romských komunitách na základě sběru anonymních dat a bez využití jakýchkoli osobních údajů. Kromě těchto informací o lokalitách je projekt zaměřen také na mapování možností a schopností nestátních neziskových organizací, škol, obcí či krajů apod., které svými aktivitami pomáhají lidem žijícím v sociálním vyloučení, čerpat prostřed-

ky především ze zdrojů ESF. Projekt byl spuštěn v listopadu 2005 a skončí v červenci 2006. Jeho výsledky MPSV zveřejní v září 2006. K dispozici je dostanou samosprávy, nestátní neziskové organizace (NNO) a další subjekty. Zpracovatelé analýzy pracují s informacemi úřadů práce, obcí, krajů, škol či NNO a také z terénu – tedy přímo ze sociálně vyloučených lokalit.

V současné době zpracovatelé projektu dokončují plošnou analýzu situace ve vybraném souboru zhruba 330 sociálně vyloučených romských lokalit či lokalit ohrožených sociálním vyloučením. Definitivní obraz i počet takových lokalit však bude znám až po vyhodnocení výsledků a po konečném zpracování dat z výzkumu.

Chudoba a sociální vyloučení patří mezi problémy, které zasahují českou společnost. Cílem MPSV je tyto problémy aktivně řešit. Pokud lidé žijí na okraji společnosti, může jim tento způsob života značně omezit přístup ke kvalitnímu vzdělání a tím pádem i k práci, za kterou by dostali zapláceno. Jedním z nástrojů, které umožňují řešit problémy sociálního vyloučení

a nezaměstnanosti, je Evropský sociální fond. MPSV, které spravuje prostředky EU vyloučené na tento fond, se rozhodlo využít těchto peněz a najít kvalifikovaný způsob, jak narůstajícímu problému čelit. Proto vznikl výše uvedený projekt, který je financován z prostředků technické asistence ESF.

ČR vynakládá na řešení těchto problémů značné prostředky. Velmi důležitá je ale prevence. Aby změna byla trvalá, je nutné dokonale znát situaci a míru sociálního vyloučení daných enkláv.

MPSV předpokládá, že výsledky projektu nabídnou k širšímu využití i v rámci EU, a to jak v oblasti posílení sociální inkluze romských komunit a lokalit v jiných zemích, tak v oblasti možných přístupů k řešení integrace odlišných etnických a národnostních komunit, které představují vážné problémy v dalších členských státech EU. ČR se snaží v této oblasti kvalifikovaně a aktivně řešit vlastní problémy sociálně vyloučených lokalit. Cílem je předejít konfliktům a sociálním nepokojům, ke kterým docházelo v loňském roce v některých členských státech EU.

Předsedou Mezinárodní konference práce bude Čech

Teprve podruhé v historii bude předsedat Mezinárodní konferenci práce (MKP) v Ženevě zástupce České republiky, resp. Československa. Po dr. Edvardu Benešovi se této role zhostí náměstek ministra práce a sociálních věcí pro oblast Evropské unie a mezinárodních vztahů JUDr. Čestmír Sajda, MBA.

95. zasedání Mezinárodní konference práce – vrcholného orgánu Mezinárodní organizace práce (MOP) – proběhne v Ženevě ve dnech 31. 5.–16. 6. 2006. Zasedání se každoročně účastní národní tripartitní delegace složené ze zástupců vlád a sociálních partnerů valné většiny ze 178 členských států MOP. Hlavním tématem letošního zasedání bude otázka definice pracovněprávního vztahu jako základního prvku pracovního práva a podpora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v praxi.

V červnu loňského roku byla Česká republika zvolena do výkonného orgánu MOP – Správní rady. Za tímto úspěchem stojí především dlouhodobý zájem a snaha vlády ČR o podporu sociálního dialogu na národní i mezinárodní úrovni. Letošní kandidatura České republiky na post předsedy Mezinárodní konference práce potvrzuje aktivní přístup Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) k nadnárodním tématům trhu práce.



JUDr. Čestmír Sajda, MBA

Sociální služby budeme „nakupovat“

Dokončení ze strany 1

V první řadě se bude moci z letáček či webových stránek organizace dozvědět základní informace (poslání, cílovou skupinu, služby, principy apod.) o zařízeních, jejichž služeb zvažuje využít. Jsou to nejpodstatnější informace, které umožní seznámit se se zařízením.

Při projevu zájmu o sociální službu bude znakem kvality, když bude zájemce o službu předem informován o všech důležitých aspektech služby a zároveň s ním pracovník organizace povede rozhovor, ze kterého vyjde, zda potřeby a očekávání budoucího klienta bude zařízení schopno naplnit. Řekněme – opět velmi jednoduše – půjde o to, nalít si předem „čistého vína“. Zamezí se tak nedorozuměním, která vznikají, když se člověk stane uživatelem sociální služby a teprve později přichází na to, co vše to obnáší.

Třetí podstatnou změnou bude pravidelná pozornost, která bude uživateli věnována prostřednictvím plánování služby. Půjde o to, že čas od času přijde pověřený pracovník organizace za klientem a projedná s ním, jak je spokojen se službou, co by si přál změnit. Zároveň uživatele podpoří, aby si uvědomoval a formuloval své další osobní potřeby a přání. Pokud naplňování těchto dalších přání bude v souladu s posláním a službami organizace,

nabídne pracovník klientovi podporu k dosažení tohoto cíle. Možná to na první pohled může znít složité, ale v podtextu plánování služby je především příležitost k lidskému kontaktu a individuálnímu projednávání potřeb uživatele. Podstatným znakem plánování služby bude, že pracovníci budou podporovat uživatele v jeho aktivitě při naplňování vlastních potřeb a dosahování cílů a přání. Tím péče přechází v podporu.

Standardy kvality sociálních služeb přináší organizaci ještě další změny. Podstatou všech opatření, která uživatelé budou postupně více a více poznávat, je podpora jejich samostatnosti, nezávislosti, autonomie, integrace, respektování jejich potřeb, vymezení jasných pravidel a partnerství. Je samozřejmě pravdou, že cesta k tomuto cíli nebude krátká a pro organizace a pracovní týmy zpravidla znamená usilovné hledání společných hodnot, cílů a postupů.

JAKÁ JSOU PRAVA KLIENTŮ

Práva uživatelů vycházejí především ze zákonů naší země. Standardy kvality sociálních služeb navíc požadují, aby každá organizace identifikovala vlastní rizika v oblasti ochrany práv uživatelů. Zkušenosti ukazují, že obecné diskuse o právech klientů a etic-

kých hranicích často nevedou ke konkrétním poučením a opatřením. Zcela jinak to však vypadá, když se organizace sama zamyslí nad vlastními riziky. Standardy kvality sociálních služeb proto žádají, aby si pracovní tým definoval vlastní rizika v oblasti porušování práv uživatelů a následně formuloval opatření, která budou těmto rizikům předcházet, nebo postupy, které pracovníci použijí, když se do takové situace dostanou. Celý proces směřuje k dojednávání takových postupů a pravidel, která vyjasňují vzájemné a příměřené hranice. Tím se zvyšuje bezpečí klientů, pracovníků, managementu i zadavatele. K nejčastěji porušovaným právům v současných rezidenčních službách patří například nedostatek soukromí při ubytování, hygieně, malé příležitosti pro individuální podporu a možnost žít běžným způsobem života (člověk se musí někdy až příliš podřizovat harmonogramům a podmínkám organizace). Ale je zřejmé, že sociální služba – organizace musí být vždy nějak organizována a že hranice a pravidla existují. Jde o to hledat, nalézat a uplatňovat ty správné hranice a správná pravidla.

Zároveň by měla organizace mít zpracovány postupy, které má pracovník použít, když se dostane do střetu zájmů. Takové situace život občas přináší – že zájem pracovníka je

zcela jiný, než je zájem klienta (např. uživatel odmítá léky). Standardy kvality požadují, aby pracovníci v sociálních službách dokázali tyto situace vnímat, rozpoznat, že se právě v takové situaci nacházejí, a postupovat podle dojednaných pravidel. Pravidla pracovníkům přinesou příležitost k nadhledu, zpracování emocí a vytvoření alternativ řešení situace.

Pro pracovníky je někdy obtížné vymánit se ze zaběhnuté pracovní rutiny a nahlédnout na svou práci a především na klienty a jejich život v zařízení z nového úhlu pohledu. Například ve Středočeském kraji poskytují lidem pracujícím v domovech důchodců, azylových zařízeních a rodinných poradnách podporu při tomto procesu pracovníci a lektori CEKAS (Centrum pro kvalitu a standardy) při Národním vzdělávacím fondu, o. p. s., kteří realizují ve spolupráci s Krajským úřadem Středočeského kraje projekt „Vzdělávání zadavatele a poskytovatelů v oblasti standardů kvality sociálních služeb ve Středočeském kraji“. Tento projekt je financován z Evropského sociálního fondu, z Operačního programu rozvoje lidských zdrojů, opatření 2.1. Podrobnější informace o aktivitách CEKAS a tomto projektu se můžete dozvědět na www.cekas.cz.

Mgr. MARTIN HAJL, ODBORNÝ GARANT PROJEKTU
Mgr. ZORA FIDLEROVÁ, PROJEKTOVÁ MANAŽERKA CEKAS

Služby zajišťované úřady práce

Český systém služeb zaměstnanosti je zabezpečován resortem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Vrcholovým útvar v rámci resortu je Správa služeb zaměstnanosti, v jednotlivých krajích působí pověřené úřady práce, v okresech úřady práce (ÚP). Pověřené úřady práce plní ve svém sídelním okrese zároveň i funkci okresního ÚP.

Služby zajišťované úřady práce pro veřejnost se postupem doby rozšiřují a mění. V současnosti úřady práce zajišťují tyto základní služby:

- **Individuální poradenství, poradenství k volbě povolání a skupinové poradenství.** Součástí poradenství ÚP jsou organizovaná setkání uchazečů o zaměstnání (pod hlavičkou tzv. Job klubů), kde probíhá i taková příprava uchazečů o zaměstnání, v níž získávají znalosti, jak vlastním přičiněním zabezpečit potřebnou administrativní činnost při samostatném hledání zaměstnání a jak jednat s potenciálním zaměstnavatelem.
- Na poradenství úzce navazuje **zprostředkování zaměstnání**, jehož hlavní činností je zabezpečit soulad požadavků po práci s nabídkou volných pracovních míst (jednotliví uchazeči o zaměstnání v „Žádostech o zprostředkování zaměstnání“ vyplňují vstupní údaje, které jsou porovnatelné s výstupy volných pracovních míst, nahlašovaných ÚP zaměstnavateli).
- Mezi služby úřadu práce patří i činnosti týkající se **dávek státní sociální podpory** a činnosti příslušné k podporám v nezaměstnanosti a v rekvalifikaci. Mezi služby veřejnosti patří i možnost zaměstnanců firem, které jsou v kon-

kursním řízení, uplatnit své mzdové nároky u místní příslušného úřadu práce.

- Další významnou službou veřejnosti je **aktivní politika zaměstnanosti**. Tvorba pracovních míst a obsazování volných pracovních míst je sice věcí zaměstnavatelů, ale úřady práce se na ní v řadě případů finančně podílejí. A to tak, že podporují umísťování těch uchazečů o zaměstnání, kterým je potřeba při zprostředkování zaměstnání věnovat zvýšenou péči. V rámci této politiky ÚP zabezpečují pro své klienty i rekvalifikační kurzy.
- Přestože na českém trhu práce na začátku 21. století většinou neexistuje převaha nabídky nad poptávkou pracovních míst, existují určité profese, u nichž se nedaří získat pracovníky z tuzemských zdrojů pracovních sil. Jejich nedostatek nahrazují **zahraniční pracovníci**, někteří z nich pracují v ČR na základě „povolání k zaměstnání“ vydaného ÚP. Mezi služby ÚP v této oblasti patří například i evidence pracovní síly z ostatních zemí EHP.
- Součástí vnější činnosti úřadů práce je kontrolní činnost. **Kontrolní činnost** je zaměřena na dodržování povinností vyplývajících z právních předpisů o zaměstnanosti a z právních předpisů o ochraně zaměst-



nanců při platební neschopnosti zaměstnavatelů.

- Aby mohly být služby veřejnosti poskytovány, musí být podporovány vnitřní činnosti. **Podpora služeb** zahrnuje veškeré finanční toky, péči o veřejné a pracovní prostory ÚP včetně sociálního zázemí, péči o zaměstnance ÚP, zabezpečování a neustálou modernizaci pracovních předmětů a prostředků. Mezi posledními jmenovanými patří jak celostátní propojená počítačová síť obsluhovaná pracovníky ÚP, tak počítače používané klienty ÚP při samoobslužném získávání informací.

Úřady práce se také podílejí na zabezpečování politiky zaměstnanosti i z úrovně Evropské unie (EU), například formou účasti v některých projektech spolufinancovaných z fondů EU. Mezi takové patří program EQUAL/054 CZ.04.409/3.3.001/0047/Českých drah, a. s., ve kterém úřady práce zastupuje ÚP v Ústí nad Labem. Jeho úkolem je vytvářet předpoklady pro dlouhodobé a operativní

rozhodování partnerů projektu. To znamená:

- Upozornit na zkušenosti z činnosti obdobné „outplacementu ČD“ (útlum hnědouhelného hornictví) ukazující na efektivnost zajišťování rekvalifikační a zprostředkovatelské aktivity pro zaměstnance i v době před ukončením pracovního poměru.
- Předávat analýzy trhu práce, výsledky monitoringu „volných pracovních sil“ a informace o možnostech rekvalifikací v regionu a spolupracovat při oslovení sdělovacích prostředků.
- Spolupracovat při testování, v projektu vyvinuté metodiky na vzorku 20 zaměstnanců ČD.
- Spolupracovat při propagaci vznikajícího **Centra pro podporu zaměstnanců ČD Ústí n/L** v rámci informační kampaně o připravovaných aktivitách přímo spjatých se službami Centra a hledat možnosti spolupráce jmenovaného centra a úřadů práce i po ukončení projektu.

Ing. JAROSLAV LEJČEK
ÚŘAD PRÁCE V ÚSTÍ NAD LABEM

Rudolf Hahn v čele Státního úřadu inspekce práce

Od konce března je novým generálním inspektorem Státního úřadu inspekce práce se sídlem v Opavě (SÚIP) Mgr. Ing. Rudolf Hahn. Do této funkce ho jmenoval místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Ing. Zdeněk Škromach.

V oblasti veřejné správy pracuje Mgr. Ing. Rudolf Hahn od roku 1990. V letech 1990–1994 působil na Magistrátu města Opavy. Od května 1995 do března 2006 vykonával funkci ředitele Úřadu práce v Opavě.

Za prioritu v nové funkci považuje oblast působnosti při kontrole pracovněprávních vztahů a dořešení struktury řízení SÚIP.

Jak sám dodává: „Inspekce není většinou oblíbená činnost, ale hájíme celospolečenské zájmy při ochraně života, zdraví a pracovních podmínek. To se dříve nebo později může týkat každého, ať už v roli zaměstnance nebo zaměstnavatele. Co mohu slíbit všem bez rozdílu, je, že inspekce je bude hodnotit stejně a bude se chovat průhledně.“



Mgr. Rudolf Hahn

PORADNA

Výpověď a podpora v nezaměstnanosti

Jaký druh výpovědi je dovolen, aby byla vyplácena podpora v nezaměstnanosti, tj. mohl se někdo přihlásit jako uchazeč o podporu v nezaměstnanosti?

Podle zákona č. 1/1991 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, se hmotné zabezpečení neposkytovalo, jestliže uchazeč o zaměstnání v posledních šesti měsících opětovně ukončil zaměstnání sám bez vážných důvodů nebo s ním v této době bylo zaměstnání ukončeno pro neuspokojivé pracovní výsledky nebo pro porušování povinností vyplývajících ze zaměstnání. Tato právní úprava pozbyla účinnosti dnem 30. září 2004. Nový zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, který nabyl účinnosti dnem 1. října 2004, tuto podmínku nepřevzal, protože vychází z principu, že ten, kdo přispíval na státní politiku zaměstnanosti, má nárok na to, aby mu z těchto prostředků byla hrazena podpora v nezaměstnanosti v době, kdy zaměstnání nemá. Ten, kdo do tohoto systému zapojen nebyl nebo byl, ale po kratší než stanovenou dobu (tj. 12 měsíců), má nárok na služby ze strany úřadu práce, ale podporu v nezaměstnanosti nepobírá. Tato právní úprava umožňuje i započítání doby pravidelného výkonu prací osob ve výkonu trestu odnětí svobody jako doby zaměstnání, neboť se jedná o činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

Vyloučení nároku na podporu v nezaměstnanosti u toho uchazeče o zaměstnání, který je poživitelem starobního důchodu, je podloženo skutečností, že tento uchazeč o zaměstnání je finančně zabezpečen z jiného systému.

Podpora v nezaměstnanosti nenáleží také uchazeči o zaměstnání, který je zabezpečen výluhovou částkou nebo příspěvkem za službu podle zvláštních předpisů, a tento příspěvek je vyšší než podpora v nezaměstnanosti, která by jinak uchazeči o zaměstnání náležela.

Uchazeč o zaměstnání, který byl uznán plně invalidním a který je schopen pro zdravotní postižení soustavné výdělečné činnosti jen za zcela mimořádných podmínek, má i nadále při splnění zákonných podmínek nárok na podporu v nezaměstnanosti.

Důvody skončení předchozího zaměstnání jsou právně relevantní v případě opětovného poskytování podpory v nezaměstnanosti.

Podmínky přivýdělků

Podle zákona o zaměstnanosti si může nezaměstnaný, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání na úřadu práce, přivydělat měsíčně až polovinu minimální měsíční mzdy. Je možné, aby s nezaměstnaným byla uzavřena dohoda o provedení práce do 150 hodin ročně, když podle § 236 zákoníku práce lze dohodu o provedení práce sjednat do 100 hodin? Prosim též o sdělení, zda se jedná o 100 hodin měsíčně, nebo ročně.

Podle ustanovení § 236 zákoníku práce může zaměstnavatel uzavřít s fyzickou osobou dohodu o provedení práce, jestliže předpokládaný rozsah práce (pracovního úkolu), na který se dohoda uzavírá, není vyšší než 100 hodin. Do předpokládaného rozsahu práce se započítává také doba práce konané zaměstnavatelem v témže kalendářním roce na základě jiné dohody o provedení práce. Z uvedeného vyplývá, že se započítává jen doba práce konaná pro téhož zaměstnavatele. Pokud např. fyzická osoba s tímž zaměstnavatelem v témže roce již uzavřela jednu dohodu o provedení práce na 40 hodin, pak s ním může v témže roce

uzavřít další dohodu o provedení práce už jen na 60 hodin. V této souvislosti je třeba upozornit, že je právně bezvýznamné, má-li zaměstnanec uzavřeny další dohody o provedení práce s jinými zaměstnavateli.

V případě, že by byla mezi zaměstnavatelem a fyzickou osobou uzavřena dohoda o provedení práce nad rozsah 100 hodin, byla by takto uzavřená dohoda o provedení práce neplatná, protože podle ustanovení § 242 odst. 1 písm. a) zákoníku práce je neplatný právní úkon, který se svým obsahem nebo účelem přiči zákonu nebo jej obchází nebo se jinak přiči dobrým mravům. Podle ustanovení § 243 odst. 4 zákoníku práce nemůže být ale neplatnost dohody o provedení práce zaměstnanci na újmu, pokud neplatnost nezpůsobil výlučně sám, a vznikne-li zaměstnanci následkem takové neplatné dohody o provedení práce škoda, je zaměstnavatel povinen ji nahradit.

V souvislosti s neplatností dohody o provedení práce je třeba na tomto místě upozornit na to, že ustanovení § 236 stanoví, že předpokládaný rozsah práce, na který se dohoda o provedení práce uzavírá, není vyšší než 100 hodin. V praxi ovšem může nastat situace, že si provedení pracovního úkolu vyžaduje delší dobu, přesahující 100 hodin, potom tato skutečnost nečiní dohodu o provedení práce neplatnou. Dále je třeba vědět, že dohoda o provedení práce může být uzavřena písemně nebo ústně. Pokud zaměstnavatel uzavírá s fyzickou osobou ústní dohodu o provedení práce, měl by provést písemný záznam o takto uzavřené ústní dohodě.

V dohodě o provedení práce musí být vymezen pracovní úkol, sjednaná odměna za jeho provedení a zpravidla se v ní sjednává též doba, v níž má být pracovní úkol proveden. V písemné dohodě, popřípadě v písemném záznamu o ústně uzavřené dohodě má zaměstnavatel mimo to uvést předpokládaný rozsah práce, pokud její rozsah nevyplývá přímo z vymezení pracovního úkolu.

Z výše uvedeného vyplývá, že fyzická osoba může s jedním zaměstnavatelem uzavřít v jednom roce jednu nebo více dohod o provedení práce za podmínky, že celkový předpokládaný rozsah práce (pracovního/ch úkolu/ů) nepřesáhne 100 hodin. Dohoda o provedení práce s takto stanoveným rozsahem práce může být uzavřena na období celého roku nebo i jen jednoho měsíce. Pokud ovšem zaměstnavatel uzavře s fyzickou osobou dohodu o provedení práce např. od 1. do 30. června 2006 s předpokládaným rozsahem práce 100 hodin, nemůže též zaměstnavatel s touž fyzickou osobou v roce 2006 již žádnou další dohodu o provedení práce uzavřít.

(BIC)

Evidence na úřadu práce a důchod

Můžete mi sdělit, zda se do odpracovaných let pro nárok na odchod do důchodu započítává doba strávená na úřadu práce?

Fyzické osoby vedené v evidenci úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání jsou při splnění podmínek stanovených zákonem č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, účastny důchodového pojištění po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci, a v rozsahu nejvýše 3 let též po dobu, po kterou jim tato podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáleží.

Důchodového pojištění jsou též účastny osoby starší 18 let, jestliže podaly přihlášku k účasti na pojištění a účast na pojištění se týká doby jejich vedení v evidenci úřadu práce jako uchazečů o zaměstnání, pokud jim po dobu této evidence nenáleží podpora v nezaměstnanosti a podpora při rekvalifikaci. Účast na pojištění je však možná v rozsahu nejvýše deseti let. Za dobu přede dnem podání přihlášky je přítom účast na pojištění možná nejvýše v rozsahu jednoho roku bezprostředně před tímto dnem. Bližší podmínky vám na požádání sdělí příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

(BIC)



Den rodiny

v ZOO Ječná

21.5.2005

neděle od 10 do 17 hodin

Dáda Patrasová
 Standa Hložek
 Julian Záhorovský
 Maxim Turbulenc
 Dívčí saxafonový orchestr

MP SV

soutěže
 trial show kouzelníci
 šermíři
 bungee trampolíny



produced by entity
 www.entity.cz

POHLEDNICE KONTA BARIÉRY

s populárním krtečkem celý rok na všech poštách



- vaše přání k narozeninám či svátku
- ozdoba vašich bytů a kanceláří
- váš pozdrav přátelům a známým
- vaše pomoc zdravotně postiženým dětem



spozor výroby pohlednic | spozor reklamní kampaně pohlednic



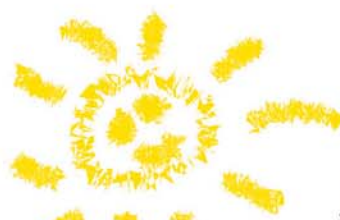
Pojďte s námi oslavit Den rodiny!

14. 5. 2006 od 11 do 17 hodin v ZOO Praha

Čeká vás skvělý program, soutěže o ceny a zábavné tvoření!!
Těšíme se na vás ve spodní části ZOO!!

Program v divadélku

- 11.00 - zahájení s Naděou Konvalinkovou a dalšími hosty
- 11.15 - zpíváme a tančíme s Heidi Janků
- 11.45 - dovádíme s klauny - klaunské divadlo MIMO
- 12.00 - povídáme si o zvířecích rodinách
- 12.30 - křtíme zvířecí mláďátko
- 14.00 - opět zpátky v divadélku
- 14.15 - Inka Rybářová a její veselá rodina
- 14.45 - povídáme si o zvířecích rodinách
- 15.00 - bavíme se s Václavem Upírem Krejčím
- 15.45 - vyhodnotíme soutěž
- 16.00 - zpíváme s Majdou - Magdalenou Reifovou
- 16.45 - opět dovádíme s klauny - klaunské divadlo MIMO
- 17.00 - ukončíme veselání



Celodenní program ve spodní části ZOO

zábavné sportovní soutěžení, hlavolámání, tvoření - vyrobte si rodinnou kasičku, kalendář, erb, rodokmen, nabarvěte si rodinné tričko, malujte na sklo



Akci pořádá Ministerstvo práce a sociálních věcí ve spolupráci s nestátními neziskovými organizacemi a ZOO Praha.



PŘEDSTAVUJEME

Otevřete oči a srdce, oni vám naslouchají

Pod tímto názvem se ukrývá nová výstavní a přednášková akce Slezské diakonie, která má upozornit veřejnost na problematiku všech sociálně potřebných lidí kolem nás.

Ve spolupráci se studenty Střední umělecké školy z Ostravy byla připravena výstava fotografií zachycujících uživatele středisek Slezské diakonie – seniory, osoby s postižením, lidi bez domova a mnohé další. Cílem výstavy je poukázat na činnost, kterou Slezská diakonie zajišťuje podporu potřebným lidem.

Výstava fotografií však není jediným aspektem akce Otevřete oči a srdce, oni vám naslouchají. Výstavu doprovázejí přednášky určené pro žáky základních a studenty středních škol. Prostřednictvím přednášek svých speci-

alistů chce Slezská diakonie přiblížit život lidí, kteří se nacházejí v nejrůznějších těžkých životních situacích, jež nedokážou vlastními silami vyřešit. Mají seznámit posluchače s možnostmi, jak těmto osobám v jejich potřebách pomoci. Jak se svěřili zástupci Slezské diakonie, věří, že pochopení potřeb lidí sociálně slabých, lidí s postižením a dalších pomůže posluchačům přednášek uvědomit si priority v žebříčku životních hodnot a že se jim tak podaří zvýšit míru sociální a společenské citlivosti.

Akce Otevřete oči a srdce,



Do ručně tkaných koberec ukládají uživatelé svůj um, soustředění i radost. Fotografie z terapeutické dílny pro lidi s mentálním postižením Eben-Ezer v Horním Žukově.

AUTORKA FOTOGRAFIE: ČEJKOVÁ, STUDENTKA DRUHÉHO ROČNÍKU STŘEDNÍ UMĚLECKÉ ŠKOLY V OSTRAVĚ – OBOR UŽITÁ FOTOGRAFIE

oni vám naslouchají byla slavnostně zahájena vernisáží 3. května v Kulturním a společenském středisku Střelnice v Českém Těšíně. Odtud foto-

grafická výstava doplněná o přednášky specialistů putovala do dalších měst. Informaci, do kterých měst ještě zavítá a kdy, najdete v tabulce.

Další místa konání výstavy a přednášek

17.–19. 5.	Kino Kosmos, náměstí Svobody 527, Třinec
22.–24. 5.	Klub Atlantik, Čsl. Legii 7, Moravská Ostrava
30. 5.–1. 6.	Regionální knihovna Karviná, Fryštátské náměstí 9/7, Karviná Fryštát

SOUTĚŽ

Dobrá rada nad zlato

Druhý ročník soutěže Dobrá rada nad zlato začal. Mohou se do ní přihlásit podnikatelé, firmy, neziskové organizace a státní instituce se svými projekty, realizovanými nebo alespoň zahájenými, které pomáhají rozvoji lidí v regionu. Může jít o zajímavé počiny, dobré zkušenosti, aktivity nebo o jednorázové akce v oblasti rozvoje lidských zdrojů.

Druhý ročník této soutěže vyhlásila Inspirační databanka pro rozvoj lidských zdrojů TOPREGION.CZ při NVF – Národním vzdělávacím fondu, o. p. s. Za každý kraj ČR je možné nominovat jeden až sedm projektů. Seznam nominovaných projektů je od začátku května zveřejněn na portálu TOPREGION.CZ. Návštěvníci TOPREGION.CZ mohou do 15. září hlasovat pro projekt, který považují za nejužitečnější, nejinspiračnější nebo prostě nejlepší pro rozvoj lidí. Nominace zaslané pozdě-

ji snižují svou šanci získat body ve veřejném hlasování, avšak jsou rovněž přijímány, a to až do začátku září.

Koncem září odborná komise vybere tři projekty, které získají nejvíce bodů z veřejného hlasování a zároveň i z vlastního hodnocení členů komise. Vítězi se stávají krajské rady RLZ, které nominovaly nejlépe hodnocené projekty, spolu se zástupci projektového týmu, jejichž projekty získaly nejvíce bodů. Slavnostní vyhlášení vítězů proběhne v říjnu a listopadu na konferencích u příležitosti Týdne vzdělávání dospělých, které budou probíhat po celé ČR. Vítězové soutěže obdrží věcné ceny.

Na <http://www.topregion.cz> kromě detailů o soutěži naleznete inspiraci pro řízení lidských zdrojů – např. Výkladový slovník z oboru strategie a rozvoj lidských zdrojů, odborné texty i dobré zkušenosti ze strategického řízení rozvoje regionů prostřednictvím lidských zdrojů nebo rubriku „Naše poradny“ určenou pro otázky čtenářů.



Nový systém celoživotního profesního vzdělávání pro sociální pracovníky

V souvislosti s novým zákonem o sociálních službách připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) systém celoživotního profesního vzdělávání pracovníků v sociálních službách.

Systém přinese vzdělatelům přesně definovaný rámec pro tvorbu a akreditaci vzdělávacích programů. Pracovníkům v sociálních službách poskytne garanci kvality profesních školení a usnadní systémové plánování vzdělávání zaměstnanců v organizacích.

Zakázku na vytvoření systému celoživotního vzdělávání včetně přípravy jednotlivých podmínek pro akreditaci vzdělávacích programů realizují pro ministerstvo práce a sociálních věcí společnosti EuroProfis, Hestia, CS-PROJECT a Vzdělávací centrum pro veřejnou správu ČR. Do projektu je zapojeno přes 100 poskytovatelů sociálních služeb z celé České republiky, kteří se podílejí na analýze vzdělávacích potřeb a pilotním testování jednotlivých metodik.

Systém celoživotního vzdělávání pomáhá pracovníkům prohlubovat všeobecné odborné znalosti a dovednosti a také získat příslušnou specializaci. Kvalita sociálních služeb a efektivní výkon sociální práce jsou závislé na výši odborného vzdělání sociálních pracovníků. Z tohoto důvodu jsou nyní podrobně mapovány potřeby vzdělávání v oblasti sociálních služeb a na základě získaných informací bude navržen ucelený systém celoživotního vzdělávání v tomto sektoru.

Společnost EuroProfis spolu s partnery vytváří s ohledem na zákon o sociálních službách systém modulů vzdělá-



vacích programů a připravuje podmínky pro jejich akreditaci, ale také metodiky, které mají napomoci jednotlivým poskytovatelům sociálních služeb nastavit svůj vlastní systém vzdělávání. Konkrétně se jedná o matici typových pozic a kompetencí pro sektor sociálních služeb, autodiagnostickou metodu vzdělávacích potřeb, metodiku přípravy individuálních vzdělávacích plánů a metodiku tvorby komplexního systému a plánu vzdělávání pro organizace. Součástí projektu je pilotní ověření všech výstupů, které proběhne přibližně v druhé polovině roku 2007.

Podrobnější informace o standardizovaném systému celoživotního vzdělávání a aktuální výstupy projektu jsou k dispozici na internetových stránkách www.cvss.cz. Případné dotazy je možno zaslat na cvss@europrofis.cz.

Křížovka

Za posledních osm let přijala vláda řadu opatření na podporu rodin s malými dětmi. Například rodičovský příspěvek se zvýšil od roku 2004 o celou třetinu, bylo zrušeno omezení výše přivýžďe díky na rodičovské dovolené a rodiče s dětmi mohou využívat i nové daňové úlevy. Jak říká místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Zdeněk Škromach: „Podpora rodin s dětmi...“ (dále viz tajenka).“

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do konce května. Jeden z vás obdrží Twist sadu od společnosti T-MOBILE CZ, a. s. Společnost je jedním z partnerů připravovaného Dne rodiny v pražské zoo, který se uskuteční 14. května t. r.



Rodina MPSV

T-Mobile

Tajenka z minulého čísla: „... umožní prožít nezávislý a kvalitní život.“

Publikaci MERITUM – Práce 2005 z produkce nakladatelství ASPI, a. s., získala J. Bínová z Prahy 3. Gratulujeme.



POMŮCKA: AMORT, ART, SAMOS	MANILSKÉ KONOPÍ	NOČNÍ ŽIVOČICH	MUŽSKÉ JMÉNO	INICIÁLY ZOKEJE POPLERA	ZVĚRO-LÉKAŘSKÝ NÁSTROJ	DRUH KUKAČKY	FRANCOUZSKÝ SOCHAŘ	RÍMSKÁ ŠESTKA	NAPODOBENINA	HROMADA	SMYČKY	ZNAČKA HEKTARU	OPITI	URČIT	SEŠIT (zastar.)
ČESKÝ SOCHAŘ						OPojný NÁPOJ EVROPAN				ČESKÝ HEREC ŽENA CHAPLINA					
2. DÍL TAJENKY															
DRUH PEPŘE				SVAZEK ROŠTÍ AMBALÁŽ				SUROVÁ NAFTA PAPOUŠEK NESTOR				RÍČNÍ KORYS AFRICKÁ ANTILOPA			
TYP FORDU			DOBYTČÍ NÁPOJ DEŠTOVÝ SVOD				PARKOVÁ KVĚTINA OBCHODNÍ PŘÍRUČÍ				ČÁST NOHY STĚPNÍ HLODAVEC				
HLINÍKOVÁ FÓLIE						SRBSKÁ ČEPIČKA 1. DÍL TAJENKY				SÁCHOVÁ PROHRA DŮLNÍ PROSTOR				BOJOVÝ SPORT	ZTRATIT LISTÍ
	RECKÝ OSTROV	BŘEZNO 3. DÍL TAJENKY				ÚSTÍ ŘEKY POPRAVČÍ				DRUH TKANINY BEZNOHÝ PLAZ					
ČÁST TĚLA					LALOŠKA NEKOVÝ PRVEK				VYSOKÝ KOPEC SEVERŠTÍ SAVCI					ZKRATKA AIRPLANE AKR (sloven.)	
ZLÝ SKŘÍTEK				OPUŠTĚNÍ ZÁSTUP				BEZHRBÝ VELBLOUD TITUL PAPEŽE				PESTRÝ PAPOUŠEK JAK (sloven.)			
MOJE			POTOMEK ŘÍMSKÝCH 45				VYMŘELÝ PTÁK ZNAČKA ARGONU					STUPEŇ KAMBRIA ZNAČKA AMERICIA			
VÝLUH Z ROSTLIN						ASJSKÝ STÁT					POTŘEBA TENISTY				
ŽENSKÉ JMÉNO						BUVOL INDIČKÝ					AMOROVA SOŠKA				

Co vše se mění novelizací zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele

Když zaměstnavatel neplatí za práci...

Začátkem dubna t. r. nabyla účinnosti novela zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele (zákon č. 73/2006 Sb.). Účelem tohoto příspěvku je seznámit čtenáře s nejdůležitějšími změnami, které tato novela přináší.

Zákon č. 118/2000 Sb., o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele a o změně některých zákonů je účinný, již téměř šest roků. Důvodem přijetí tohoto zákona bylo poskytnout zaměstnancům, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu, právní nástroj umožňující uspokojit alespoň částečně jejich mzdové nároky a zajistit jim ochranu v případech, kdy zaměstnavatel nesplnil jednu ze svých základních povinností právně garantovaných Listinou základních práv a svobod – poskytovat jim za vykonanou práci mzdu.

Dalším důvodem byl požadavek na vytvoření souladu vnitrostátního práva s právem Evropských společenství podle směrnice Rady 80/987/EHS. Implementace této směrnice do zákona č. 118/2000 Sb. znamenala plnou kompatibilitu tohoto zákona s právem ES na tomto úseku.

Proč bylo nutné novelizovat

Směrnice Rady 80/987/EHS, která byla do zákona plně implementována, byla po nabytí účinnosti tohoto zákona novelizována směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/74/ES. Její změny spočívají zejména v povinnosti členských států nastanouti minimální dobu trvání pracovní smlouvy pro uplatnění nároků zaměstnanců, v rozšíření ochrany zaměstnanců i na jiné situace platební neschopnosti, stanovení lhůty, během níž musí záruční instituce (v případě České republiky jde o úřady práce) uhradit nesplacené pohledávky apod. Novelizovaný zákon se dotýká i nařízení Rady (ES) č. 1346/2000 ze dne 29. května 2000 o úpadkovém řízení. Toto nařízení je přímo aplikovatelné a jeho smyslem je koordinovat opatření, která je třeba učinit vůči majetku dlužníka neschopného plnit své peněžité závazky a která mají dopad na vnitřní trh Evropské unie. Zákon na tuto část nařízení reaguje v podobě úpravy postupu zaměstnanců vyslaných zaměstnavatelem na území České republiky.

Dosavadní uplatňování zákona úřady práce v každodenní praxi přineslo nové poznatky a praktické zkušenosti, které byly podnětem ke zpřesnění některých ustanovení zákona tak, aby byla upravena zejména některá jeho ustanovení dosud umožňující jejich rozdílné výklady a způsobující zjevnou nespokojenost jednotlivých žadatelů.



FOTO: © PHOTOGRAPHER SIMONE VAN DEN BERG / AGENCY DREAMSTIME.COM

Co se změnilo

Úvodní ustanovení zákona nyní výslovně uvádí, že tento zákon zapracovává příslušné předpisy Evropských společenství a upravuje ochranu zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele.

Zákon vylučuje z rozsahu působnosti zákona případy, kdy jsou zaměstnanci zaměstnavatele usazeného (to je u právnických osob se sídlem nebo se sídlem organizační složky a u fyzických osob s místem podnikání) mimo území některého členského státu Evropské unie vysláni k výkonu práce do České republiky.

Nově se upravuje pojem „zaměstnanec“ pro účely tohoto zákona, a to tak, že zaměstnancem se nyní rozumí fyzická osoba, s níž zaměstnavatel sjednal pracovní poměr nebo dohodu o pracovní činnosti, na základě kterých jí vznikly v době 6 měsíců předcházejících měsíci, ve kterém byl podán návrh na prohlášení konkursu (dále jen „rozhodné období“), mzdové nároky nevyplacené zaměstnavatelem. Zákon nyní přiznává statut „zaměstnanec“ jen těm fyzickým osobám, jejichž pracovní poměr trval v určité době, a na rozdíl od předchozí právní úpravy je doba trvání pracovního poměru zaměstnance bezvýznamná.

Pro účely tohoto zákona je zaměstnavatel v platební neschopnosti, jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to dnem následujícím po dni, kdy byl na něho podán návrh na prohlášení konkursu u příslušného soudu v České republice, nebo u nadnárodního zaměstnavatele také dnem, kdy byl prohlášen za platebně neschopného u příslušného orgánu v jiném členském státě Evropské unie. V tomto případě jde o úpravu potřebnou v důsledku vstupu České republiky do Evropské unie. Rovněž se pro účely tohoto zákona nově definuje pojem nadnárodního zaměstnavatele, a to tak, že nadnárodním zaměstnavatelem je zaměstnavatel, který vedle provozování činnosti na území České republiky provozuje činnost na území nejméně jednoho dalšího členského státu Evropské unie.

Zákon stanoví postup v případě nadnárodního zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti. Výslovně a v souladu s článkem 8a odst. 1 směrnice 2002/74/ES se uvádí, že v tomto případě úřad práce uspokojí mzdové nároky zaměstnanců nadnárodního zaměstnavatele, který je v platební neschopnosti, pouze tehdy, pokud zaměstnanci tohoto nadnárodního zaměstnavatele v rozhodném období (tj. před jeho prohlášením za platebně neschopného) vykonávali práci v České republice.

I nadále si bude moci zaměstnanec požádat o uspokojení svých mzdových nároků u kteréhokoli úřadu práce. Pro účely tohoto zákona je nyní k rozhodování o nároku místně příslušný úřad práce, v jehož obvodu má

- sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou,
- místo podnikání zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, nebo v jehož obvodu je umístěna organizační složka nadnárodního zaměstnavatele, který nemá sídlo na území České republiky, nebo
- bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou a který nemá místo podnikání.

Dříve zákon stanovil, že pokud ještě neuplynula doba 3 měsíců ode dne, kdy úřad práce zveřejnil informace o zaměstnavatelích, jejichž zaměstnanci mohou uplatnit své mzdové nároky u úřadu práce na úřední desce, a soud v této lhůtě návrh na prohlášení konkursu zamítne, toto řízení zastaví nebo konkurs zruší, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději do dne, kdy soud o tom pravomocně rozhodl. Právní úprava zde nepředpokládala, že soud

může návrh na prohlášení konkursu také odmítnout, a to v případech, kdy návrh neobsahuje všechny náležitosti nebo je nesrozumitelný nebo neurčitý. Tato právní úprava byla do zákona o občanském soudním řádu zařazena až po účinnosti zákona č. 118/2000 Sb. Úřad práce byl tak povinen přijmout od zaměstnanec žádost o uspokojení mzdových nároků, i když usnesení o odmítnutí návrhu na prohlášení konkursu již nabylo právní moci, ale zaměstnavatel nebyl podle ustanovení § 12 zákona č. 118/2000 Sb. povinen v tomto případě vrátit úřadu práce finanční prostředky, které úřad práce vyplatil jeho zaměstnanci. Z uvedeného důvodu bylo proto nutno v zákoně stanovit, že pokud soud návrh na prohlášení konkursu odmítne, lze mzdové nároky uplatnit nejpozději do dne, kdy soud o tom pravomocně rozhodl.

Období, v němž zaměstnanec může uplatnit své mzdové nároky, se zkrátilo ze 3 let na 1 rok. Zákon nyní stanoví, že úřad práce může uspokojit mzdové nároky zaměstnance uplatněné vůči jednomu a témuž zaměstnavateli v období 1 roku pouze jednou.

Praktický problém spočíval v tom, že úřad práce dostával některé žádosti, jimiž zaměstnanci uplatňovali své nároky až poté, kdy již od zaměstnavatele obdržel požadovaný seznam dlužných mzdových nároků jeho zaměstnanců. V takovém případě nešlo dodržet lhůtu pro rozhodnutí do 10 dnů od předložení vyjádření zaměstnavatelem, neboť často v této lhůtě zaměstnanec ještě ani žádost u úřadu práce nepodal. Zákon nyní stanoví, že uplatnil-li zaměstnanec mzdové nároky v jím stanovené lhůtě a od písemného vykazání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem nebo správcem uplynulo více než 10 dnů, oznámí úřad práce příslušný k rozhodování o mzdovém nároku zaměstnanec termín, způsob uspokojení nároků a údaj o období, za které mzdové nároky uspokojí, a dá peněžnímu ústavu příkaz k úhradě do 10 dnů ode dne, kdy obdržel žádost zaměstnance.

Výše minimální mzdy se mění a je stanovena v nařízení vlády. Předchozí právní úprava však neuváděla, že při stanovení mzdových nároků úřad práce vychází z minimální mzdy, která je platná ke dni podání návrhu na prohlášení konkursu. Den uplatnění mzdového nároku se totiž neshoduje s dnem, kdy byl podán návrh na prohlášení konkursu, a z tohoto důvodu může být výše minimální mzdy rozdílná. Tento nedostatek je nyní odstraněn.

Na rozdíl od předchozí právní úpravy zákon nyní zcela jasně stanoví postup úřadů práce při poskytování náhrady mzdy v případech, kdy zaměstnanec neodpracoval celý kalendářní měsíc, a to následovně: úřad práce přizná zaměstnanci měsíční mzdový nárok ve výši částky rovnající se minimální mzdě i v případě, kdy zaměstnanec nevykonával v kalendářním měsíci práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, avšak pouze za předpokladu, že poměrný mzdový nárok odpovídající kratší odpracované době této částky dosáhne nebo ji převyšuje. Jestliže zaměstnanec, jemuž je přiznáván mzdový nárok, uplatňuje nižší částku, než činí minimální mzda, přizná mu úřad práce mzdový nárok ve uplatněné výši.

V případech, kdy úřad práce přiznává zaměstnanci mzdové nároky ve výši minimální mzdy (např. neprokázal-li zaměstnanec výši nevyplacené mzdy), provádí srážky a odvody z této minimální mzdy. Přitom tyto mzdové nároky a příslušné srážky a odvody neodpovídají vždy 3 měsícům rozhodného období, ale může se jednat např. jenom o jeden nebo dva měsíce. Předchozí právní úprava však stanovila, že se vždy musí jednat o 3 měsíce. V praxi nelze tomuto požadavku vždy vyhovět. Zákon nyní stanoví, že úřad práce provede srážky a odvody podle zvláštních právních předpisů z přiznaného mzdového nároku.

Zákon dosud neupravoval situace, kdy úřad práce vyplácí zaměstnanci nejen jeho mzdový

nárok nebo alespoň jeho část, ale také provádí srážky daně a odvody za zaměstnance. Podle zákona bude nyní zaměstnavatel povinen uhradit úřadu práce jak vyplacené mzdové nároky, tak také provedené srážky daně a odvody. Dosavadní nepřesná právní úprava byla důvodem častých nedorozumění s konkursními správci při uplatňování finančních prostředků jako pohledávek v konkursním řízení.

Novela zákona o konkursu a vyrovnání zavedla institut „odmítnutí konkursu“. Je to v případech, kdy návrh na prohlášení konkursu neobsahuje všechny náležitosti nebo je nesrozumitelný nebo neurčitý. Dosavadní právní úprava neukládala zaměstnavateli

povinnost vrátit úřadem práce vyplacené a odvedené finanční prostředky, jestliže byl návrh na prohlášení konkursu na majetek tohoto zaměstnavatele odmítnut, avšak na straně druhé byl úřad práce za určitých podmínek povinen uspokojit mzdové nároky i toho zaměstnance, jehož návrh na prohlášení konkursu byl soudem odmítnut. Novou právní úpravou je uvedený rozpor odstraněn. Zaměstnavatel bude nyní povinen uhradit úřadu práce finanční prostředky v případě, že nejsou splněny podmínky pro prohlášení konkursu. Rovněž byla ze zákona vypuštěna podmínka, podle níž povinnost vrátit finanční prostředky vzniká zaměstnavateli i tehdy, pokud došlo ke zrušení konkursu z důvodu, že všichni věřitelé a správce souhlasili s návrhem úpadce na zrušení konkursu. Touto podmínkou je vázán především soud, pokud jeho rozhodnutí má být v souladu se zákonem. V tomto zákoně nemá uvedení této podmínky opodstatnění.

Zaměstnavatel nebo správce konkursní podstaty budou mít nyní povinnost vracet úřadu práce vyplacené a odvedené finanční prostředky, včetně úroků z prodlení, jestliže byly zaměstnanci nejen přiznány, ale i poskytnuty na základě nesprávného vykazání dlužných mzdových nároků zaměstnavatelem. Půjde o finanční prostředky, které úřad práce vyplatil a z nichž byly provedeny příslušné srážky a odvody. Zákon rovněž nyní vymezuje počátek lhůty, která je rozhodující pro uplatnění úroků z prodlení vůči zaměstnavateli, a to následovně: úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci a odvodu finančních prostředků podle zvláštních právních předpisů. Současně se stanoví počátek lhůty, která je rozhodující pro uplatnění úroků z prodlení vůči zaměstnanci v případech, kdy zaměstnanec při poskytnutí finančních prostředků od úřadu práce nebyl v tzv. dobré víře, taktž: úroky z prodlení se uplatňují ode dne výplaty zaměstnanci.

Přechodné ustanovení zákona stanoví, že o žádostech zaměstnanců o uspokojení mzdových nároků, které se budou vztahovat k návrhům na prohlášení konkursu podaným před účinností tohoto zákona, rozhodne úřad práce podle dosavadních předpisů. Pro uplatnění tohoto přechodného ustanovení bude rozhodující den podání návrhu na prohlášení konkursu, nikoliv den, kdy zaměstnanec podá u úřadu práce žádost o uspokojení mzdových nároků.

Zákon pochopitelně obsahuje ještě další legislativně technické změny, ale účelem tohoto článku bylo seznámit čtenáře jen s těmi nejpodstatnějšími.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ
ODBOR METODIKY A SPRÁVNÍHO ŘÍZENÍ
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

Pohled na různé formy násilí na pracovišti

Když dochází k násilí na pracovišti, k sexuálnímu obtěžování, šikaně a výhrůžkám, zneužívání moci a dokonce k tělesnému týráni, lidé si kladou otázku, proč se tak děje a co je proti tomu možné dělat. Násilí je však všudypřítomné a často je obtížné ukázat prstem na viníky.



Tyto nigerijské ženy prodávají máslo nedaleko vesnice Ibechtaine. Pracují jako otrokyňe pro jednu místní rodinu.

V současné době se na případy násilí poukazuje ve zvýšené míře a různé organizace, zejména ILO, se pokoušejí čelit mu pomocí standardů, kodexů a jeho zviditelnění v rámci společnosti. Nedávno také vyšlo třetí vydání publikace ILO „Násilí na pracovišti“.

Málo lidí si však uvědomuje, že četné případy násilí se vyskytují v prostředí, kde lidé tráví velkou část svého života – na pracovišti. K násilí dochází v továrnách, nemocnicích, školách, restauracích, obchodech, úřadech i v domácnostech – všude, kde lidé pracují. Ve většině případů ale nevychází na povrch. Ve zmíněné publikaci autoři otvírají informacím o násilí dveře. Poukazují na miliony pracovníků obou pohlaví trpících různými

formami fyzického, duševního a emocionálního násilí, které často vyústí v zoufalství, nemoc, zranění nebo má dokonce fatální důsledky. Rozsah zjištěných forem agrese je alarmující. Patří k nim vraždy, znásilnění, loupež, bití, pronásledování, hrubé urážky, sexuální obtěžování, poškozování náradí a zařízení pracovníků atd. Další formou násilí, která často uniká pozornosti, přestože může způsobit velké strádání, je vyhrožování, kolektivní nátlak spolupracovníků nebo vedoucích.

Autoři se zmiňují o případu opraváře v norské továrně, kterému se spolupracovníci posmívali pro jeho dánský přízvuk. Když proti jejich poznámkám protestoval, situace se zhoršila a nakonec mu způsobila psychosomatické

potíže a ztrátu zaměstnání. Ve Švédsku byl publikován odhad, že podobné případy morálního nátlaku hrají roli v 10 až 15 procentech všech případů sebevražd.

Jiná téměř neviditelná, ale ničivá forma nátlaku se vyskytuje v domácí službě. V Saúdské Arábii se vyskytlo několik případů, kdy ženy z řad přistěhovalců sloužící v domácnostech vyskočily z horních pater bytů při pokusu uniknout agresi svých zaměstnavatelů. Velká nemocnice v Rijádu uvedla, že takové případy přijímá až tři týdne a většinou jde o zlomeniny končetin.

Proč k násilí dochází?

Studie ILO se snaží popsat různé formy násilí a poukazem na jeho globální rozměr přispět k jeho vymýcení. Předpokládá, že závažnosti tohoto jevu sice roste, zejména díky hrůzným událostem, jako jsou použití střelných zbraní ve školách nebo vraždy poštovních doručovatelů. Roste však také výskyt násilí na pracovišti, i když je velmi obtížné získat objektivní údaje. Celkově posouzení také komplikují různé definice toho, co se považuje za násilí a jakou roli násilí hraje ve společnosti, a to podle kulturního prostředí. V Bulharsku se některé projevy násilí považují za součást každodenního života a za způsob „regulace vztahů v rodině a institucích“. Vysoká úroveň násilí v Jižní Africe je symptomem širších dlouhotrvajících problémů vyvěrajících z tvrdé sociální a ekonomické reality. Bez ohledu na zvláštnosti v jednotlivých zemích se autoři publikace na základě shro-

mážděných poznatků a dat domnívají, že rozsah násilí na pracovišti se celkově zvyšuje. Tento trend způsobuje znepekolení, protože je odrazem malé stability společnosti a postupného hroucení hodnot, jimiž se řídí.

Publikace poukazuje na četné symptomy, které mohou svědčit o přítomnosti nebo růstu násilí na pracovišti. Například týráni dětí může způsobit, že z postiženého dítěte vyroste násilník. Důležitým faktorem je i genetická vybavenost mužů a žen. Mezi pachatelé násilných trestných činů je desetkrát víc mužů než žen. Důležitým faktorem je také pracovní prostředí: špatné prostředí může přispět k výskytu násilného projevu.

Kdo je v ohrožení?

I když jsou některá povolání svou povahou z hlediska výskytu násilí rizikovější, oběti násilí mají jednu společnou charakteristiku – bezmocnost. Násilí tak hrozí ve větší míře ženám, dětem, starším lidem, pracovníkům z řad přistěhovalců a příležitostným pracovníkům. Mezi moderní faktory zvýšeného stresu patří také hrozící propouštění, zvyšování pracovní zátěže, rychlejší tempo práce, snižování odměny za práci, používání pracovních smluv na dobu určitou a příležitostné práce. Vzniká tak klima nejistoty, rostoucího podráždění a zranitelnosti. Právě vnímání zranitelnosti je příčinou mnoha projevů násilí na pracovišti.

I když média takové případy násilí přičítají nespokojeným pracovníkům, kteří se bezdůvodně rozčílí, autoři dokládají, že důvody násilí jsou jen zřídka tak jednoduché. Obvykle není násilí ani

sporadické, bezdůvodné, ani nepředvídatelné, ale je spletně propojeno s konkrétním uspořádáním pracoviště a se vztahy, které se tam vyvinuly. Příčiny a následky násilí na pracovišti není možné analyzovat nezávisle na vztazích v zaměstnání.

Jak si počínat v případě násilí

Spojitost výskytu násilí se vztahy na pracovišti naznačuje cesty k jeho potírání. V publikaci najdeme návrhy různých postupů, například ustanovení kolektivních smluv a odvětvových ujednání, zásahy politické povahy, design pracoviště se zaměřením na bezpečnost při práci či propagace „nejlepší praxe“. V existujících směrnících a návodech zaměřených na prevenci násilí můžeme najít tři společné prvky:

- Organizace práce a pracovního prostředí často patří

k významným příčinám násilí a zároveň je to oblast, kde je možné hledat řešení problému.

- K identifikaci problému a k úspěšné realizaci opatření je nezbytná účast pracovníků a jejich zástupců.
- Významnou úlohu hrají mezilidské dovednosti manažerů a pracovníků, a je proto nutné se jim věnovat.

ILO se této problematice dlouhodobě věnuje. Odráží se to v řadě ustanovení mezinárodních úmluv týkajících se ochrany pracovníků a důstojnosti při práci. V r. 2004 byl publikován kodex pod názvem „Násilí na pracovišti v sektoru služeb a opatření k potírání tohoto jevu“ obsahující analýzu výskytu a příčin násilí v různých odvětvích služeb, jako jsou pošta, umělecká vystoupení, žurnalistika, doprava, školství, finanční služby, cestovní ruch a pohostinství.

PŘEKLAD: ING. ZDENĚK DRABES



Brazilský dělník ukazuje jizvy, které mu zbyly z doby, kdy byl přinucen pracovat jako otrok.

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2006)

ŽIVOTNÍ MINIMUM* (ZM měsíčně) od 1. 1. 2006	<i>částka na výživu a ostatní základní osobní potřeby:</i> dětí do 6 let věku 1750 Kč, 6-10 let 1950 Kč, 10-15 let 2310 Kč, nezaopatřené dítě 15-26 let 2530 Kč, ostatní občané 2400 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA v roce 2006*	<i>částka na domácnost:</i> Jednotlivec 2020 Kč, 2 osoby 2630 Kč, 3-4 osoby 3260 Kč, 5 a více osob 3660 Kč
MINIMÁLNÍ MZDOVÉ TARIFY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2006	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i> od 1. 1. 2006: 7570 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 44,70 Kč/hod. od 1. 7. 2006: 7955 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2006	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i> 5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč <i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i> spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopřevážná vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč <i>průměrné ceny PH:</i> 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 <i>Denní vyměřovací základ:</i> za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 510 Kč počítá 90 %, z částky 510-730 Kč 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží. Od 15. kalend. dne prac. neschopnosti se částka do 510 Kč počítá v plné výši, z částky 510-730 Kč se počítá 60 %, k částce vyšší se nepřihlíží.
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69 % za kalendářní den z denního vyměřovacího základu
POJIŠTĚNÍ 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) u osob dobrovolně účastných DP: 28 % na DP
POJIŠTĚNÍ NA ZDRAVOTNÍ POJIŠTĚNÍ*	OSVČ: 13,5 % z vyměřovacího základu zaměstnanci: 4,5 % z vyměřovacího základu zaměstnavatel: 9 % z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<i>rodičovský příspěvek:</i> 1,54násobek částky ŽM na výživu a ostatní základní osobní potřeby rodiče <i>porodné:</i> 1 dítě – 10násobek částky ŽM na osobní potřeby dítěte, 2 a více dětí – 15násobek součtu částek ŽM na osobní potřeby těchto dětí <i>pohřebné:</i> 5000 Kč

MÍRA NEZAMĚSTANOSTI**	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: březen - 8,8 % (nová metodika) duben - 8,3 % (nová metodika)
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 4. 2006	celkem: 486 163 z toho: 252 352 žen 74 996 osob se zdravotním postižením 33 047 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 4. 2006	celkem za ČR: 74 148
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2006: 6,6
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem¹⁾	březen 2006: 8150 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 smrtelné úrazy: 137
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 příjmy invalidní 35 027 501 částečný invalidní 10 575 070 vdovský 18 041 537 sirotčí 2 683 649 vdovecký 1 651 360
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2003: celkem v národním hospodářství 16 917 Kč, PS 16 951 Kč, NS 16 800 Kč 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
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v roce 2005 ²⁾	absolutní údaje snáhky 51 829 rozvody 31 288 živé narození 102 211 zemřelí 107 938 celkový přírůstek 30 502 střední stav obyvat. 10 234 092 relativní údaje 5,1 3,1 10,0 10,5 3,0 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 povinně 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