



REFORMY

Propojení trhu práce se sociálním systémem

čtěte na straně 2



EU

Proč se nemusíme bát přílivu cizinců

čtěte na straně 3



TIP

Poradte se v Call centru služeb zaměstnanosti

čtěte na straně 6

ÚVODEM

Dávky jako droga

Až několik miliard korun ročně získávají v podobě sociálních dávek ze státního rozpočtu lidé, kteří je nepotřebují. Jednak jsou to ti, kteří dávky dostávají zcela zbytečně, a jednak ti, kteří dávky otevřeně zneužívají. Pobyt v sociální síti je často velmi výhodný a pohodlný, není tedy divu, že současný systém dělá někdy z lidí „narkomany“ závislé na sociálních dávkách.

Ministr Petr Nečas proto připravuje několik zásadních změn. Některé podrobnosti přinášíme v tomto vydání. Je jasné, že dávky budou adresnější než dosud, ale především se změni nastavení systému tak, aby se lidem vyplácelo pracovat. Jinými slovy: nezaměstnaný, který jde na rekvalifikační kurz nebo práci skutečně aktivně hledá, bude zvýhodněn prostě za to, že je aktivní. V případě, že leží doma a nic pro změnu své situace nedělá, dostane rozhodně méně.

Dosud bylo, bohužel, zneužívání dávek bezrestné. Pouze v případě, že byl podvodník přistižen, musel dávkou vrátit. A to je málo. Nový systém počítá i se zavedením trestů za zneužívání dávek, hlavně formou pokut. Ostatně s pokutami počítá i zákon o nemocenském pojištění, který začne platit v lednu 2008.

První část reformy jsme představili minulý měsíc a nyní se připravuje její druhá etapa, která těsněji propojí trh práce se sociálním systémem. Jsou to opatření sice málo populární, ale nutná. Při jejich hodnocení bychom si měli připomenout, že sociální výdaje mezi lety 1999 a 2006 rostly v průměru o 18,5 miliardy ročně. Vloni se však zvýšily o 70 miliard korun. Je tedy zřejmé, že jen větší přínosy získáme úspory a snížíme obrovskou zadluženost, do níž dostaly Českou republiku předchozí vlády sociálních demokratů.

Rozhovor s místopředsedou vlády a ministrem práce a sociálních věcí Petrem Nečase

Prvních sto dnů vlády



Jak byste charakterizoval prvních sto dnů koaliční vlády?

Nejvýstižnější jako období velmi tvrdé a soustavné práce, protože tato vláda z hlediska termínu souvisejícímu s návrhem státního rozpočtu pro rok 2008 měla pouze dva měsíce na to, aby našla věcné řešení konkrétních kroků první etapy reformy veřejné správy. Za toto období vláda dokázala nalézt politickou shodu v rámci koalice a vypracovat takové paragrafové znění zákonů, aby státní rozpočet pro rok 2008 šel sestavit s deficitem veřejných financí nepřesahujícím tři procenta.

Jak vznikala reforma daňového a sociálního systému?

Vznikla především díky velice kvalitní práci vybraných pracovníků

ministerstva práce a sociálních věcí v úzké součinnosti s ministerstvem financí, protože my chceme provést sociální systém s daňovým systémem. Chceme spíš lidem ponechat větší slevy na daních než jim peníze nejdříve odebrat a prostřednictvím sociálních dávek jim je znovu vracet. Takže tato úzká součinnost byla nutná a ukázala se jako pozitivní.

Jaké nejdůležitější úkoly má před sebou MPSV do konce poleť?

V první řadě se musíme podílet na úspěšném prosazení legislativního balíčku, který bude tvořit první etapu reformy veřejných financí. Za druhé musíme dále pokračovat v pracích na první etapě reformy důchodové

ho systému, tzn. na parametrických změnách průběžného důchodového systému. Musíme vypracovat nový koncept moderní „prorodinné“ politiky, včetně otázky flexibilních pracovních úvazků, a také velmi výrazně pokročit v koncepcích pracích, které povedou ke zřízení Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu, k vytvoření jednotné resortní lékařské posudkové služby, k většímu provázání trhu práce se sociálním systémem a k nastavení parametrů tak, aby sociální systém nemotivoval k pasivnímu chování a jeho zneužívání, ale aby naopak motivoval k aktivnímu přístupu, k aktivnímu hledání zaměstnání a vázal sociální benefity právě na takové aktivní chování.

(15)

Na podporu zaměstnanosti

Celkem 1 248 projektů v hodnotě asi 7,35 miliardy Kč v Operačním programu Rozvoj lidských zdrojů a 127 projektů v hodnotě asi 485 milionů korun v Jednotném programovém dokumentu pro cíl 3 hl. m. Prahy se realizuje na základě opatření v gesci Správy zaměstnanosti MPSV. Jsou financovány jednak z Evropského sociálního fondu a jednak ze státního rozpočtu a jsou zaměřeny na podporu zaměstnanosti, především na rekvalifikace. O současné situaci v jejich využívání a o přípravě na nové programové období se hovořilo na poradě, kterou v polovině dubna svolala ředitelka JUDr. Ladislava Steinichová, pověřená řízením sekce Správa

služeb zaměstnanosti. Jednání se zúčastnili ředitelé úřadů práce z celé republiky, k nimž také promluvil Petr Nečas, místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí. Zaměřil se na některé současné problémy, jako je stav lékařské posudkové služby či poddimenzování úřadů práce. Živá debata se rozproukla k zámeru vytvořit Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu. Návrh se setkal s pozitivní reakcí, i když někteří diskutující upozornili na nutnost nastavit správné proporce mezi těmi, kteří se budou věnovat klientům, a těmi, kteří budou zajišťovat zázeim. Zásadní pozornost by měla být věnována softwarovému vybavení.

(16)

Aktuálně

Nizozemsko otevřelo svůj pracovní trh

První květen letošního roku se stal nejen dnem třetího výročí vstupu České republiky do Evropské unie, ale také významným průlomem pro uplatnění českých občanů na holandském pracovním trhu. Tímto dnem se prolomily bariéry a Nizozemsko se otevírá nejen pro pracovníky z České republiky, ale i z dalších zemí střední a východní Evropy, které přistoupily k Evropské unii 1. května 2004.

Od začátku letošního května je tedy nemusí čestí uchazeči o zaměstnání v Nizozemsku žádat o pracovní povolení. Nizozemský ministr sociálních věcí a zaměstnanosti Donner navíc uzavřel dohody, které pamatují na správné zacházení se zahraničními pracovníky a brání nerovné konkurenci mezi pracovníky z členských zemí a pracovníky holandské národnosti. „Každý zaměstnanec bude dostávat rovnocennou mzdu za rovnocennou práci a náleží mu adekvátní ubytování. Pracovníkovi náleží za vykonanou práci odměna alespoň ve výši minimální mzdy. Ohodnotí-li zaměstnavatel zaměstnance z členské země EU mzdou nižší, než je mzda minimální, bude mu udělena pokuta ve výši až 6 700 eur. Tato částka se může zvyšovat v případě opakovaného porušení dohody,“ uvádí Donner.

Bližší informace: http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/zeme/nizozemi/

(17)

ČR bude mít Národní soustavu povolání

Národní soustava povolání se stane efektivním flexibilním nástrojem státu pro rozvoj lidských zdrojů a profesního vzdělávání, posílí roli zaměstnavatelů v této oblasti a stane se základnou pro budoucí mobilitu a flexibilitu na trhu práce v kontextu celé EU.



Podobu Národní soustavy povolání představili 5. dubna na tiskové konferenci zástupci realizátorů veřejné zakázky projektu MPSV – sdružení TREXIMA, spol. s r. o., Hospodářské komory ČR, Institutu Svazu průmyslu ČR a Svazu průmyslu a dopravy ČR.

FOTO: T. REZEK

Dynamické změny ve společnosti změnilly v uplynulých letech také trh práce, mění se potřeby zaměstnavatelů a ty potřebují rychlou reakci školských a vzdělávacích systémů. Česká republika však dosud nemá ucelený systém, který by, jako je tomu například ve Švédsku, flexibilně reagoval na požadavky zaměstnavatelů, klasifikoval jednotlivá povolání a kvalifikace a zprostředkoval tyto aktuální potřeby a požadavky vzdělávacím institucím a dalším zainteresovaným subjektům. Propojení jednotlivých součástí systému přinese vznikající Národní soustava povolání (NSP) podpořená existencí tzv. sektorových rad.

Jak bude fungovat?

Podle požadavků trhu práce vycházejících z podnětů sektorových rad Národní soustava povolání vytvoří a bude průběžně aktualizovat kartotéku všech pracovních pozic v České republice a požadavky na

jejich vykonavatele (zaměstnance). Na základě těchto aktuálních informací bude průběžně aktualizována již budovaná Národní soustava kvalifikací, která popisuje požadavky na odborné schopnosti a dovednosti (vzdělání) potřebné pro výkon jednotlivých povolání a zprostředkovává tyto požadavky vzdělávacím institucím. Národní soustava povolání je budována na základech existujícího integrovaného systému typových pozic (www.istp.cz).

SEKTOROVÉ RADY

Sektorové rady jsou zakládány zástupci cechů, profesních sdružení, významných zaměstnavatelů v daném odvětví a dalšími odbornými experty (již existují např. Sektorová rada pro energetiku, Sektorová rada nábytkářů, Sektorová rada textilního a oděvního průmyslu). Jejich prostřednictvím bude možné zajistit revizi systému pracovních pozic a potřebných kvalifikací při

zahájení činnosti NSP i při její budoucí aktualizaci a údržbě. Odborné i laické veřejnosti umožňují sektorové rady svým prostřednictvím ověřit deklaraci požadavků světa práce na kompetence lidských zdrojů v příslušných profesních oblastech.

Kdy bude spuštěn?

Systém NSP bude do plného provozu spuštěn v druhé polovině roku 2008. Vzniká na základě ověřeného skotského modelu a je budován v souladu s Evropským systémem kvalifikací EQF. Systém NSP realizuje konsorcium tvořené sdružením TREXIMA, spol. s r. o., Hospodářskou komorou ČR, Institutem Svazu průmyslu ČR a Svazem průmyslu a dopravy ČR jako veřejnou zakázku Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, financovanou Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem České republiky.

(18)

Reformy budou pokračovat

Těžším druhou etapou reformy, kterou připravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, je těsnější propojení trhu práce se sociálním systémem. Chce motivovat lidi k práci, ale také vytvářet vhodné podmínky pro rodiče, kteří chtějí skloubit pracovní dráhu s výchovou malých dětí. Přinášíme její hlavní body.

Propojení trhu práce se sociálním systémem

Velký důraz se klade na podporu aktivního chování. Reforma navrhuje vzájemně výhodné podmínky pro finanční plnění na aktivní chování člověka (učast v rekvalifikacích, programech dalšího vzdělávání, jednorázových registrovaných pracích a veřejných pracích). Aktivní lidé budou bonifikováni v podobě aktivizačních bonusů. Aktivní politika zaměstnanosti bude přesměrována od neproduktivního systému investičních pobídek

- k handicapovaným osobám, osobám se sníženou uplatnitelností na trhu práce,
- k prostředkům do oblastí rekvalifikací a dalšího vzdělávání a veřejně prospěšných prací.

Přísnější tresty za práci načerno

Navrhujeme zpřísnění postihů práce načerno našich občanů a tvrdou penalizaci ilegálního zaměstnávání cizinců.

Věcné plnění sociálních dávek

MPSV uvítalo iniciativu některých obcí a městských částí, které zavádějí věcné plnění dávek v systému hmotné nouze těm občanům, kteří ho zneužívají a nepoužívají finance k naplnění základních životních potřeb. Tuto činnost monitorujeme a ministr Nečas oznámil, že chce tento systém po vyhodnocení zkušeností zavést plošně v celé republice – souběžně se zřízením specializované státní správy. Věcné plnění (poukázky, čipové karty...) na základní životní potřeby bude poskytováno těm, kdo dlouhodobě a opakovaně odmítají aktivní přístup ke zlepšení svého postavení a současný systém zneužívají. Toto věcné plnění bude rozšířeno na celý sociální systém, na všechny sociální dávky a bude vázáno na aktivní chování na trhu práce (a např. na posílání dětí do školy).

Rodinná politika

Vytvoříme vhodné podmínky jak pro rodiče, kteří chtějí zůstat doma s dětmi na rodičovské, tak i pro ty rodiče, kteří chtějí skloubit pracovní dráhu s výchovou malých dětí. Jedná se o:

- širší používání částečných, flexibilních pracovních úvazků,
- nalezení širšího spektra služeb péče o děti do 6 let, včetně vytvoření systému péče o děti tzv. nerodičovskou osobou,
- motivace zaměstnavatelů k placení finančních příspěvků na zřízení dětských koutků či příspěvků zaměstnavatelům na zajištění opatrování dětí,
- zavedení týdenní otcovské dovolené během prvních dvou měsíců života dítěte.

Negativní daň

Zavedení negativní daně výrazně zjednoduší sociální systém, sníží počet sociálních dávek a bude více motivující, protože odstraňuje skokovou změnu při překročení určité výše příjmu (čistá mezní míra zdanění bude maximálně lineární). Naším cílem je vytvořit systém, kdy práce u za nízkou mzdu bude vždy výhodnější než pobyt na sociálních dávkách.

Specializovaná státní správa

Od 1. 1. 2009 bude vytvořena specializovaná státní správa na bázi stávajících úřadů práce. Dosavadní rozříznutou strukturu institucí (státních i samosprávných) nahradí jeden

specializovaný správní úřad. Obecní úřady tak budou zbaveny břemena, které představuje výkon státní správy v sociální oblasti. Propojení informačních systémů a provádění postupů v jednotlivých oblastech umožní efektivnější práci s klientem a snížení možnosti zneužívání sociálního systému.

Tip

Výběrové řízení pro pracovníky v sociálních službách

Dne 25. dubna 2007 bylo vyhlášeno výběrové řízení na účast ve vzdělávacím programu pro průvodce v zavádění Standardů kvality sociálních služeb v rámci projektu „Iniciální vzdělávání průvodců v zavádění Standardů kvality sociálních služeb“.

Je určeno pro pracovníky v sociálních službách. Přihlásit se mohou po vyplnění dotazníku a zaslání požadovaných dokumentů uvedených v sekci Vzdělávání průvodců na internetových stránkách www.sqss.cz.

Výběrové řízení je koncipováno jako dvoukolové. 60 uchazečů, kteří úspěšně absolvují druhé kolo výběrového řízení, bude zařazeno do vzdělávacího programu, jehož realizace proběhne v letních měsících roku 2007. V něm získají dostatek informací a dovedností pro výkon práce průvodce v zavádění Standardů kvality sociálních služeb u svého zaměstnavatele – poskytovatele sociálních služeb.

Státní správa

Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu

V posledních letech přenesly socialistické vlády na obce velké břemeno v podobě agentury, která je zatěžuje finančně i organizačně. Na obce byly převedeny úkoly (včetně sociální oblasti), s nimiž si často nevěděly rady. Obcím bylo nuceno velké množství administrativních činností, které navíc musí subventionovat ze svých zdrojů. Stát nekryje celkové výdaje, které obce z přenesené státní správy mají.

Tento přesun ze státu vede k roztržitému výkonu státní správy a nezajišťuje jednotnou interpretaci jednotlivých norem. Jejich výklad často závisí na vlivu místních autorit. Navíc řeší stejné úkoly různé obce jinak, což snižuje efektivitu sociálního systému. Dnes se dávky platí na dvou místech. Úřady práce vyplácejí příspěvky v nezaměstnanosti a dávky státní sociální podpory. Obce pak přispívají lidem, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a o nárok na podporu již přišli, dávkami hmotné nouze, doplatky do životního minima a doplatky na bydlení. Databáze obou míst však nejsou propojené. Od 1. ledna 2009 bude proto vytvořena jednotná specializovaná státní správa – Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu – na bázi stávajících úřadů práce. Dosavadní rozříznutou strukturu institucí (státních i samosprávných) nahradí jeden specializovaný správní úřad. Obecní úřady tak budou odběrněny od výkonu státní

správy v sociální oblasti. Nový úřad bude komplexně zaměřený na klienta v oblastech zaměstnanosti, sociálních dávek a sociálně-právní ochrany. Zřízení jednotné státní správy bude znamenat centralizaci informací a decentralizaci činností, především posílení sociální terénní práce. Propojení informačních systémů a provádění postupů v jednotlivých oblastech umožní efektivnější práci s klientem a snížení možnosti zneužívání sociálního systému. Bude tak umožněn lepší přehled o občanovi, o jeho motivaci, schopnosti a ochotě hledat zaměstnání a zúčastňovat se aktivizačních programů, což se může odrazit v bonifikačních nebo naopak sankcích.

Národní úřad pro zaměstnanost a sociální správu převzeme pobočkovou síť od dnešních úřadů práce a pověřených obcí. Jednotná specializovaná státní správa tedy znamená zavírání úřadů na malých městech, zároveň však bude levnější. Lidé by nemuseli putovat mezi úřadem práce a sociálním odborem obecního úřadu. Státní správa se tak občanům rozhodně nezdálá. Naopak bude zajištěn její jednotný a kvalitnější výkon na celém území naší země a především bude odlehčeno obcím, které nesou těžké břemeno přenesené státní správy v sociální oblasti. Tento plán by mohl přinést úspory až několik miliard korun, aniž by bylo nutné dávky snižovat.

Reforma lékařské posudkové služby

S vytvořením Národního úřadu pro zaměstnanost a sociální správu souvisí reforma lékařské posudkové služby. Celkový finanční dopad lékařské posudkové činnosti dnes činí minimálně 80 miliard Kč (především invalidní důchody, nemocenská, příspěvek na péči). Navrhujeme zřízení jednotné lékařské posudkové služby, která bude efektivnější a umožní úspory v řádech miliard korun.

Důchodová reforma – II. a III. etapa

První část důchodové reformy byla zařazena do první části změn daňového a sociálního systému. Obsahuje parametrické změny průběžného penzijního systému.

Nyní se připravují další dvě etapy. Změna důchodového systému je nutná, protože jeho současná podoba nedokáže zabránit následujícím dopadům takových fenoménů, jako je prodlužující se střední délka života, nízká porodnost, růst podílu osob ve vyšších věkových skupinách, rostoucí počet důchodců doprovázených poklesem počtu ekonomicky aktivních osob, tlak na výdajovou stranu systému, finanční neudržitelnost současného systému (kumulovaný dluh by měl do roku 2050 dosáhnout cca 50% HDP a do roku 2100 již 250% HDP).

Hlavní principy druhé etapy zahrnují vytvoření rezervy pro důchodovou reformu, zavedení plateb za náhradní doby pojištění a snížení pojistné sazby, změny v oblasti soukromých důchodů, oddělení majetku účastníků a akcionářů, povinné zachování garance nezáporného meziročního výnosu u jednoho (bezpečného) produktu a rozšíření portfolia fondů zrušením této garance u dalších produktů s možností získat vyšší výnos. Třetí etapa potom obsahuje možnost dobrovolného přesměrování části příspěvků na důchodové pojištění na individuální účet v penzijního fondu.

Nový systém by ve všech třech pilířích měl být funkční počátkem roku 2010.

Výzkum potřeb českých zaměstnavatelů

Síť EURES působící v rámci MPSV iniciovala výzkum potřeb českých zaměstnavatelů z hlediska zaměstnávání zahraničních pracovníků, zejména z členských zemí EU/EHP. Záměrem bylo zmapovat reálnou situaci na českém trhu s volnými pracovními místy a zjistit, za jakých okolností firmy zahraniční pracovníky zaměstnávají, anebo naopak z jakých důvodů firmy zahraničním pracovníkům zaměstnání nenabízejí. Závěry ukazují, že zájem o zahraniční pracovníky na tuzemském trhu práce je v určitých oborech velký.

Nejčastěji požadovanými profesemi jsou kvalifikovaní dělníci, obsluha strojů, řidiči, techničtí a zdravotní pracovníci se středoškolským vzděláním a vysoce kvalifikovaní odborníci s vysokoškolským vzděláním.

Ctvrtina dotazovaných společností uvedla, že v jejich firmě jsou a byli zaměstnáváni zahraniční pracovníci. Ve větším procentu to byly velké firmy, firmy se zahraničními vlastnickými a firmami s mezinárodní působností. Nejčastěji se jednalo o kvalifikované dělníky, obsluhu strojů a řidiče (ve 41%) nebo vysoce kvalifikované odborníky s vysokoškolským vzděláním (29%). Z pohledu národnosti se z větší části jednalo o zaměstnance ze Slovenska (46%), dále pak z Polska (13%) a Ukrajiny či Ruska (13%). K vyhledávání zahraničních pracovníků respondenti používají vyrovnané především tři způsoby: inzerci na internetu, služby personálních agentur a tuzemských úřadů práce.

V otázce budoucí poptávky po vybraných kategoriích pracovníků se firmy shodují na tom, že v budoucnu vzroste zájem především o kategorii kvalifikovaných dělníků, obsluhu strojů a řidičů. Nabízena budou i místa vysoce kvalifikovaných odborníků s vysokoškolským vzděláním, technických a zdravotnických pracovníků se středoškolským vzděláním.



Nebojme se cizinců

Vstupem do Evropské unie začaly v České republice platit – vedle národních předpisů – také právní normy Evropského společenství, které mají v oblasti rodinných dávek přednost před národními právními předpisy.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: FRANZ PFLUEGL | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Předpisy EU v této oblasti koordinují poskytování rodinných dávek podle principu, že dávku poskytuje stát, kde je vykonávána výdělečná činnost. Proto bude ČR plátcem rodinných dávek (zejména přídavku na dítě a rodičovského příspěvku) vždy v těch případech, kdy občan některého členského státu EU (nyní včetně občanů Bulharska a Rumunska) bude na území ČR vykonávat výdělečnou činnost (jako zaměstnanec nebo podnikat jako osoba samostatně výdělečně činná). Rodinným příslušníkům výše uvedených občanů

se rodinné dávky (až na výjimky v předpisech Evropských společenství výslovně stanovených – sociální příplatek) poskytnou i v případě, že zůstanou v domovském státě. I když migrující občan EU spadá pod právní předpisy EU k poskytování dávek v každém členském státě (tj. i v ČR), musí splnit i podmínky nároku předepsané národním předpisem. V oblasti sociálního zabezpečení byly uzavřeny také dvoustranné smlouvy, platné od roku 2000, které již fungují podle principů koordinačních pravidel EU.

Zahlcení trhu práce nehrozí

Logickým důsledkem po otevření trhu práce je vstup migrujících pracovníků z členských zemí Evropské unie do sociálního systému České republiky. Zařazení Bulharska a Rumunska do EU může znamenat zvýšení počtu migrujících pracovníků z těchto zemí v ČR a současně i vyšší platby z českého sociálního systému pro ně a pro jejich rodinné příslušníky. Lze ale předpokládat, že zahlcení trhu práce v ČR občany Bulharska a Rumunska, s ohledem na to, že ne-

jde o sousední státy a s ohledem na jazykovou bariéru, je poměrně malé. Určitý nárůst plateb z pojistných systémů bude do jisté míry kompenzován platbami do těchto systémů v důsledku daňové povinnosti stanovené občánům výdělečně činným na našem území. Možný nárůst výdajů v oblasti tzv. rodinných dávek, příp. sociálních výhod, bude do určité míry kompenzován příjmem v daňové oblasti.

Nároky na dávky sociálního pojištění, které pracovníkům z Bulharska a Rumunska vůči českému sociálnímu systému vzniknou, budou zčásti kryty odvedeným pojistným. V případě dávek státní sociální podpory, dávek pomoci v hmotné nouzi a dávek sociální péče budou kryty zejména daněmi odvedenými do státního rozpočtu.

Dva klíčové předpisy evropského práva

Při posuzování, jaké sociální nároky by pracovníci z Bulharska a Rumunska mohli v ČR uplatňovat, lze vycházet ze dvou hlavních předpisů evropského práva:

1) Nařízení 1612/68 o volném pohybu pracovníků uvnitř Společenství, podle něhož občan jednoho členského státu záměrně se stane druhým budou požívat stejné sociální výhody jako národní pracovníci. Tyto sociální výhody nejsou blíže specifikovány, a zahrnují tedy široké spektrum dávek. Poskytovány jsou jak migrujícím pracovníkům, tak jejich rodinným příslušníkům, pokud jsou dotčená práva udělena ve srovnatelných situacích rodinným příslušníkům pracovníka, který je státním příslušníkem daného státu.

2) Nařízení 1408/71 o aplikaci soustav sociálního zabezpečení na osoby zaměstnané, samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se uvnitř Společenství, které je přímo závazné pro členské státy a koordinuje prospekch ze stejných dávek sociálního zabezpečení podle právních předpisů kteréhokoliv členského státu (nikoli však sociální pomoci) při respektování principů „rovnosti nakládání“, „jedineho pojištění“, „sčítání dob pojištění“ a „zachování nabytých práv a výplaty dávek do ciziny“ v jednotlivých odvětvích.

Nárok na dávky ze sociálního systému

Právní úprava podmínek nároku na dávky sociálního pojištění, jejich výši a výplatu nestanoví odlišnosti ve vztahu k občanům jiných států,

k osobám bez státní příslušnosti a k bydlísti. U dávek státní sociální podpory a sociální péče to však neplatí vždy, ve všech případech lze přihlídnout k existujícím bilaterálním smlouvám s Bulharskem a Rumunskem. Po vstupu Bulharska a Rumunska ke koordinačním pravidlům EU lze uvažovat o vyšších výdajích z českého sociálního systému ve vztahu k bulharským a rumunským pracovníkům proti současnosti pouze v některých odvětvích, konkrétně u dávek v nezaměstnanosti a rodinných dávek.

Nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi, dávky sociální péče a dávky státní sociální podpory vzniká pro aktivní osoby, které jsou kryty právními předpisy EU, okamžitě. Nárok na dávky pomoci v hmotné nouzi a dávky sociální péče neaktivním občanům Bulharska a Rumunska vznikne poté, co zde budou hlášení k pobytu déle než tři měsíce; současně s posuzováním nároku na dávku se ale bude zkoumat otázka neodvratitelné zátěže. V případě, že úřad zjistí, že daná osoba je zátěží sociálního systému, oznámí to Policii ČR, která má možnost takového cizince zrušit povolení k pobytu. Následně by mu byly dávky odejmuty. Pro účely posuzování otázky neodvratitelné zátěže se zkoumá: délka pobytu na území ČR, doba zaměstnání/výkonu samostatně výdělečné činnosti, doba soustavné přípravy na budoucí povolání na území ČR, možnost pracovního uplatnění podle získané kvalifikace, nutnosti zvýšené péče při zprostředkování zaměstnání a míry nezaměstnanosti.

Nárok na dávky státní sociální podpory by u neaktivních osob vznikl až po uplynutí 365 dní ode hlášení k pobytu na cizinecké policii.

První údaje

Na základě dosažitelných statistických údajů a zkušeností ze vstupu sousedních států do EU (zejména Polska a Slovenska) lze konstatovat, že významný nárůst migrujících pracovníků z Bulharska a Rumunska nelze očekávat.

První relevantní údaje o vyplacených dávkách jsou údaje za únor 2007 a březen 2007. Ze statistiky vyplývá, že rodičovský příspěvek byl dle právních předpisů EU občanům Bulharska a Rumunska v únoru 2007 vyplacen dohromady ve 4 případech a v březnu 2007 v 6 případech. Za stejné období bylo vyplaceno dle právních předpisů EU občanům Bulharska a Rumunska v únoru 2007 celkem 6 přídavků na děti a 11 přídavků na děti v březnu 2007.

Mgr. MONIKA MALÍKOVÁ,
ODBOR SOCIÁLNÍ POLITIKY MPSV
(REDAKČNÍ MIZZITULKY)

■ Otázky & odpovědi

Lékařská posudková služba

Jaké poslání má lékařská posudková služba sociálního zabezpečení, působící ve strukturách resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR?

Lékařská posudková služba sociálního zabezpečení posuzuje zdravotní stav a pracovní schopnost občanů pro účely pojistných i nepojistných sociálních systémů. Je začleněna v organizačních strukturách orgánů resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a je vykonávána jako součást veřejné správy.

V prvním stupni pro účely sociálního zabezpečení vypracovávají posudky o zdravotním stavu lékaři okresních správních sociálního zabezpečení – pro pojistné systémy a lékaři úřadů práce – pro nepojistné systémy. Posudky slouží jako podklad orgánu, který rozhoduje o dávce nebo službě. Posouzení zdravotního stavu vždy využívá orgán, který o dávce nebo službě rozhoduje. V druhém stupni (jde-li o posouzení pro účely opravného řízení) vypracovávají posudky o zdravotním stavu posudkové komise MPSV.

Jaké dávky a výhody podmíněné nepříznivým zdravotním stavem lze získat?

Fyzická osoba může požádat ze sociálního zabezpečení o dávky a výhody, které jsou podmíněny nepříznivým zdravotním stavem. Jde zejména o dávky, případně výhody:

- z *pojistných sociálních systémů* (pojištění a zaměstnavatelé do systému platí pojistné)
- dýchacích pojistění (plný invalidní důchod, částečný invalidní důchod),
- nemocenského pojištění (poskytování dobrovolné dávky nemocenského po uplynutí podpůrcí doby),
- z *nepojistných sociálních systémů* (do systému nejsou placeny příspěvky)



- zaměstnanosti (osoba zdravotně znevýhodněná).

Lze se proti posudku o zdravotním stavu odvolat?

Proti samotnému posudku posudkového orgánu nelze podávat opravné prostředky. Ty jsou právně připustné až proti rozhodnutí, které bylo na podkladě takového posudku vydáno.

Jaké jsou povinnosti žadatele o dávku či výhodu?

K nejvýznamnějším povinnostem posuzované fyzické osoby náleží povinnost podrobit se vyšetření svého zdravotního stavu nebo jinému odbornému vyšetření v určeném zdravotnickém zařízení. Pokud se vyšetření nepodrobí, může jí být výplata dávek sociálního zabezpečení zastavena nebo může být řízení o žádosti o takovou dávku přerušeno.

Jaké jsou lhůty pro posouzení zdravotního stavu?

Lhůta pro vydání posudku úřadem práce je (s výjimkou případů řízení o žádosti o uznání osobou zdravotně znevýhodněnou) 30 kalendářních dnů, nestanovil-li orgán, který o posouzení požádal, lhůtu delší. Bránil-li podání posudku v těchto lhůtách závažné důvody, je úřad práce povinen neprodleně sdělit tyto důvody orgánu, který o posouzení požádal; v těchto případech se lhůta prodlužuje až o 30 kalendářních dnů, nestanovil-li orgán, který o posouzení požádal, jinou lhůtu.

Pro posouzení nepříznivého zdravotního stavu okresní správou sociálního zabezpečení zákonem žádné speciální lhůty stanoveny nejsou.

MUDr. ROSTISLAV ČEVELA
ŘEDITEL ODBORU POSUDKOVÉ SLUŽBY

■ PORADNA

Nepřijatá výpověď

Zaměstnavatel mi vyhrožuje, že mi podepíše výpověď, jen pokud budu souhlasit s tím, že mi nezaplatí mzdu a nebudu po něm chtít proplatit dovolenou. Co mohu dělat, aby se mi podařilo dostat alespoň mzdu?

Za vykonanou práci přísluší zaměstnanci mzda (§ 109 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce). Jestliže zaměstnavatel své povinnosti neplní, pak nezbyvá než nárok uplatnit u soudu. Můžete se obrátit i na příslušný inspektorát práce a upozornit na porušování pracovních předpisů. Inspektorát práce může zaměstnavateli uložit pokutu, jestliže jsou k tomu dány podmínky stanovené v zákoně o inspekci práce (§ 251/2005 Sb., ve znění pozdějších předpisů).

Zákoník práce stanoví v § 14 odst. 2, že zaměstnavatel nesmí zaměstnance jakýmkoliv způsobem postihovat nebo znevýhodňovat proto, že se domáhá svých práv vyplývajících z pracovních předpisů.

Skončení pracovního poměru je upraveno v § 48 a násl. zákoníku práce. Zaměstnanec může pracovní poměr skončit okamžitě, mj. též jestliže zaměstnavatel mu nevyplátí mzdu nebo náhradu mzdy nebo jakoukoli její část do 15 dnů po

uplynutí termínu splatnosti (§ 56 odst. 1 písm. B) a § 141 odst. 1 cit. zákona). Zaměstnanec, který okamžitě zrušil pracovní poměr z tohoto důvodu, přísluší právo na odstúpné.

Výpověď i okamžitě zrušení pracovního poměru jsou jednostranné právní úkony, to znamená, že jestliže se zaměstnanec rozhodne, že tento právní úkon učiní, nemá souhlas či nesouhlas zaměstnavatele právní význam. Zaměstnavatel by mohl do dvou měsíců ode dne, kdy měl pracovní poměr touto výpovědí či okamžitým zrušením skončit, uplatnit neplatnost tohoto právního úkonu u soudu.

Pracovní poměr je možno rozvázat také dohodou – v takovém případě dojde k rozvázání pracovního poměru jediné tehdy, jestliže se zaměstnavatel i zaměstnanec dohodnou – nesouhlasil-li jeden z nich, k dohodě nedejde a pracovní poměr trvá.

(TOM)

Změna zákoníku práce odstraní legislativní chyby

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas předloží vládě do konce května 2007 návrhy změn zákoníku práce, které mají odstranit řadu legislativně technických chyb, neprovázaností s dalšími zákony a dalších nepřesností.

Vládní návrh nového zákoníku práce byl v Parlamentu ČR projednáván od 27. září 2005 do 23. května 2006. V tomto období projednával Parlament ČR řadu návrhů zákonů, které zasahovaly mj. i do problematiky upravované novým zákoníkem práce. Některé z těchto návrhů zákonů byly schváleny a vyhlášeny ve Sbírce zákonů, některé však schváleny nebyly nebo se jejich projednávání oproti návrhu zákoníku práce opozdilo či bylo přerušeno a vzhledem ke konci volebního období již nebylo dokončeno. Ministr Petr Nečas k tomu uvádí: „Tyto skutečnosti způsobily, že zákoník práce s přijatými zákony není provázán, anebo počítá se zákony, které nebyly schváleny. ČSSD a KSCM rozhodly o přijetí legislativního zmetku.“

Nový zákoník práce obsahuje též nedostatky způsobené některými schválenými pozměňovacími návrhy, ale i nepřesnosti a chyby způsobené zejména v důsledku nedostatečného času na odpovídající přípravu a projednání v průběhu legislativního procesu.

K odstranění výše uvedených nedostatků rozhodl ministr práce a sociálních věcí o zpracování návrhu



FOTO: © PHOTOGRAPHER: VIBE DESIGN / AGENCY: DREAMTIME.COM

novely zákoníku práce a některých dalších souvisejících zákonů. Má za cíl provést zasazení zákoníku práce do právního řádu, tedy provázání s dalšími zákony či návrhy zákonů. Dále věcně zpřesňuje některá ustanovení a přináší legislativně technické opravy a úpravy. Novela by neměla obsahovat konfliktní ustanovení a reakci na návrhy poslanců a senátorů podané ve druhém pololetí roku 2006 Ústavnímu soudu na zrušení některých ustanovení zákoníku práce.

Neprojednání nebo neschválení některých zákonů mj. vyvolalo následující úkoly:

- Právní úprava dosavadního zákoníku práce, která byla harmonizována s právem Evropské unie a Evropských společenství, a zákoníku práce harmonizována není, a to jako důsledek neschválení antidiskriminačního zákona.
- Vládní návrh zákona o zdravotní péči, jehož projednávání bylo přerušeno, předpokládá existenci pracovního lékařství. S touto institucí počítá rovněž nový zákoník práce, protože však pracovní lékařství neexistuje, způsobuje uvedená situace aplikační problémy.

buje uvedená situace aplikační problémy.

- V zákoníku práce nejsou promítnuty důsledky schválení zákona o registrovaném partnerství ani zákona o veřejných neziskových zdravotnických zařízeních, ani změny zákona o advokacii, jakož ani nového zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách.
- Rovněž není vyjádřena souvislost a návaznost nového zákoníku práce a zákona o zajištění dalších podmínek bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (č. 309/2006 Sb.).
- Zákoník práce obsahuje dále některé právní nepřesnosti, legislativně technická pochybení a některé pozměňovací návrhy, které vyvolaly nechtěný aplikační následek, který se projevuje ve výkladu z opaku.

Návrh zákona je v souladu s Ústavou České republiky a Listinou základních práv a svobod. Rovněž je v souladu s mezinárodními smlouvami, jimiž je naše země vázána, jakož i v souladu s právem Evropské unie a Evropských společenství. Doplňením právní úpravy rovného zacházení, zákazu diskriminace a právních prostředků ochrany proti diskriminaci v pracovněprávních vztazích, která nebyla v právní úpravě výslov-

ně obsažena v důsledku zrušení zákona č. 65/1965 Sb., zákoníku práce, a současně nepřijetí návrhu antidiskriminačního zákona, se tento soulad obnovuje.

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas k dalším plánům v této oblasti uvádí: „Vyčkám na rozhodnutí Ústavního soudu a potom podám návrh zásadní koncepční změny zákoníku práce. Budu přitom prosazovat odstranění těch regulací, které brání průběžnějšímu fungování pracovního trhu.“

V této souvislosti chce ministr podpořit tlak Evropské komise na flexibilnější pracovní trh v členských zemích EU. Ta předložila členským zemím Evropské unie k diskusím dokument Zelená kniha: „Modernizace pracovního práva, jejímž cílem je řešit výzvy 21. století“. Ministr práce a sociálních věcí neshledává důvody pro další regulaci na úrovni EU formou závazných předpisů v oblasti pracovního práva. Regulace nad rámec minimálních standardů pro EU se nejeví v důsledku rozdílných zájmů evropských zemí jako účelná. Nelze povinně přejímat ochranná opatření některých evropských zemí, která by v našich podmínkách mohla vyvolat negativní efekty na pracovním trhu.

(12)

■ Projekt

System péče a ochrany dětí v Rakousku – inspirace pro nás

Občanské sdružení Vzájemné soužití realizuje od července 2006 projekt zaměřený na snižování počtu dětí v ústavní výchově (pod názvem **Prevence odebírání dětí z rodin do ústavní péče prostřednictvím podpory rodin**), který je podpořen programem Evropské komise DAPHNE II, boj proti násilí na ženách, dětech a mladých lidech, a Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

Projekt je dvouletý, jeho součástí je návrh změny systému ústavní výchovy v České republice a rozvoj asistenčních služeb pro rodiny.

Součástí projektu je spolupráce se zahraničními partnery. V týdnu od 19. do 23. března navštívil Ostravu rakouský sociální pracovník Robert Kroiss, DSA, který v posledních šesti letech pracoval pro Evropskou komisi jako odborný konzultant při transformaci ústavní péče v Bulharsku a Rusku. Během dvou denního semináře jsme od něj získali, spolu s dalšími kolegy z odborů SPOD,

ústavních zařízení a neziskových organizací Moravskoslezského kraje, inspirující informace o systému péče a ochrany dětí v Rakousku.

Klíčovou roli v rakouském systému hraje district (odpovídá našemu kraji) a jím vedený odbor ochrany dítěte (Child Protection Department). Ten organizuje, kontroluje a financuje veškeré služby pro rodinu. Služby jsou privatizovány a poskytovány NNO financovanými státem. Řešení situace v rodině je obecně upřednostňováno před institucionální péčí. Pokud musí být dítě z rodiny odebrá-

no, pak se systém dělí na služby podporující rodinu a služby nahrazující rodinu.

Služby podporující rodinu

Služby podporující rodinu zahrnují krizová intervenční centra nebo rodinné komunitní jednotky pro krátkodobý pobyt (Community Based Small Living Units), v nichž je dítě umisťováno krátkodobě s cílem návratu zpět do rodiny. Během pobytu v zařízení probíhá intenzivní spolupráce rodičů, odboru ochrany dítěte, soudu a pracovníků zařízení na vytvoření a realizaci individuálního plánu péče o dítě. Během celého procesu musí být brán zřetel na názor dítěte. Individuální plán zahrnuje podrobné mapování potřeb dítěte v oblasti fyzického, psychického a emocionálního vývoje, zdravotního stavu, rodinné historie, sociálních vztahů, vzdělávacích potřeb a souhrn kroků, které povedou k návratu dítěte do

vlastní rodiny nebo k jeho umístění do prostředí rodinného typu. Plán je pravidelně, minimálně jednou za půl roku, revidován.

Služby nahrazující rodinu

Služby nahrazující rodinu jsou veleny v situacích, kdy existuje malá šance na návrat dítěte do vlastní rodiny. Tyto služby nastupují teprve po důkladném posouzení situace dítěte za pomoci individuálního plánu péče. V takovém případě může být dítě umístěno do péče příbuzných, do profesionální péstounské rodiny, do rodinné komunitní jednotky pro dlouhodobý pobyt nebo do adopce. Při rozhodování je opět kladen důraz na názor dítěte a na nutnost zachování kontaktu dítěte s jeho biologickými rodiči.

INSPIRACE RAKOUSKÝM MODELEM

Hlavní náměty rakouského modelu využitelné pro proces deinstitucionalizace dětí v naší zemi můžeme shrnout do následujících bodů:

1. Snižování počtu dětí umístěných do ústavních zařízení prostřednictvím tzv. gatekeepingu (strážení

brány) spočívajícího ve vybudování široké sítě služeb podporujících rodinu, např. sociálně asistenční služby, specializovaná poradenská centra, kluby pro volnočasové aktivity.

2. Provozování sítě rodinných komunitních jednotek – bytů v běžných domech, v nichž může za pomoci 2-3 vychovatelů žít cca 5 dětí různého věku rodinným způsobem života. Tyto jednotky nahrazují velká ústavní zařízení a jejich provoz je ekonomicky výhodnější.
3. Zavedení systému plánování péče o dítě v instituci do každodenní praxe a pravidelná revize individuálního plánu každého dítěte prostřednictvím nezávislého odborníka placeného krajem.

Cílem celého systému je zkrátit dobu pobytu dítěte mimo rodinu na maximálně možnou míru, a to v nejlépeším zájmu dítěte i v zájmu hospodárného nakládání s finančními prostředky kraje.

Mgr. HANA ŽUROVCOVÁ
VEDOUČÍ TÝMU HNÍZDO – ČIRIKLAND KHER,
O. S. VZÁJEMNÉ SOUŽITÍ



**Přímo do vašich schránek
– jen za cenu poštovního a balného!**

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10

Objednáváme zaslání měsíčníku *Práce a sociální politika*.

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

Cena na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.

Vyplněný kupon zašlete na adresu:
Postservis, předplatně, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9

Zaslání novin je možné si objednat prostřednictvím internetové podoby
měsíčníku na adrese <http://noviny.mpsv.cz>.



Rakouský sociální pracovník Robert Kroiss, DSA, který v posledních šesti letech pracoval pro Evropskou komisi jako odborný konzultant při transformaci ústavní péče v Bulharsku a Rusku, během dvou denního semináře v březnu v Ostravě seznámil zájemce se systémem péče a ochrany dětí v Rakousku.

FOTO: VS

Jak žádat o grantový projekt

„Nebojte se a zkuste to. Máte-li dobrý nápad, zažádejte o grant,“ vysvětlovala Bc. Dita Eibenová, ředitelka Ostravského centra nové hudby na workshopu, který proběhl v rámci projektu Centra inovativního vzdělávání na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého. Tento dvouletý projekt zaštilo MŠMT, financuje ho Evropský sociální fond. Snaží se o rozšíření profesních kompetencí budoucích a stávajících učitelů. Směřuje od praxe k teorii a zpět k praxi. Více informací lze najít na www.civ-up.cz.

NA STARU

Získat grant není nemožné, ale všechny začátky jsou těžké. Na startu běhu přes překážky „potřebovali bychom grant“ však nestojíte sami. Zde vám předkládáme několik základních rad, jak začít. Chcete to vizi a plán, jak ji uskutečnit. Máte nápad? My know-how. Začít byste měli pečlivým sběrem informací o problematice, již se hodláte věnovat. Ujistěte se tak, že vše děláte dobře. Vmyslete argumenty, proč je třeba podpořit právě vaši vizi. Napadne vás dobrý název. (Nejen polévka je totiž grunt, ale i jméno.) Projekt má být dlouhodobější, takže v názvu netvrďte, že se snažíte o koupi nových mikroskopů, ale o vytvoření biologické laboratoře. Jméno musí zaujmout – ať už svou poetičností nebo konkrétností.

Kde získat peníze

Kdo vám může pomoci? Různé nadace, správní orgány, Evropská unie, ambasády, zahraniční kulturní instituty, soukromí nebo individuální dárci. Projekt má být větší šanci na úspěch, čím více má dárců. Nejen peněžní pomoc je hodna ocenění. Dobrovolnická troška do mlýna naznačuje, že vaše vize nachlázá, že je kvůli ní někdo ochoten pracovat



Z workshopu, který se konal v rámci projektu Centra inovativního vzdělávání na Pedagogické fakultě Univerzity Palackého. FOTO: CV

i zadarmo. Účast známé a uznávané osoby, která vám poskytne záštitu, vylepšuje celkový obraz. A protože žijeme v jednadvacátém století, nesmí u vašeho projektu chybět média. Nezapomínejte na ně, publicita je důležitá. Může vám pomoci při žádostech o další granty, kdy se ohlasy z médií přikládají k žádosti.

Máte vizi, plán, informace, název a představu, kdo by vám mohl teoreticky dát peníze (v ideálním případě i dav dobrovolníků a záštitu nejméně Karla Gotta). Co dál? Hledání neskončilo. Práce s internetem a hledání peněz jsou velcí kamarádi. Na stránkách všech těch, kteří rozdávají peníze, najdete vyhlášení a výzvy. Z nich se dozvíte, na jaké projekty chtějí poskytnout prostředky a dokdy jim musíte poslat svou žádost (kdy je tzv. deadline). Prosim soustřeďte se, přijde



výčet základních stránek a periodik, která mohou být pro toto hledání zcela zásadní: <http://nno.ecn.cz>, <http://www.neziskovky.cz>, <http://www.mu-net.cz>, časopis Grantis, Respekt nebo Mladá fronta DNES. Samozřejmě další časopisy z vašeho oboru. „Jestli se firma věnuje sponzoringu, je tato

informace většinou schovaná v sekci O nás,“ upozorňovala lektorka. Postupme dál. Jak vybrat z davu těch, kteří nabízejí peníze, organizaci, jež by je nejspíš dala nám? Její zřejmé cíle by se měly shodovat s těmi našimi. Nežádejte ekologicky zaměřenu nadaci o peníze na projekt o holocaustu. Prohlédněte si projekty, které už organizace podpořila. Důležitou informací je nejen téma, ale i částka, kterou obvykle přispívá.

Jak o peníze zažádat

Máme vybrány subjekty, které oslovíme a požádáme o peníze. Jak na to? Obvykle chtějí vyplnit formulář. Nechte se odradit. Nejde o zbytečný stoh papírů. Je to jen několik listů, za která dostanete částku v hodnotě tisíců. V nich můžete stručně a jasně

opsat problém a navrhnout jeho řešení, sepsat si rozpočet (kdo už nám dal a kdo snad ještě dá), předložit svou úžasnou vizi a zavázat se, že vše dotáhnete do konce. Vždy své cíle i název formulujte tak, aby zaujaly jednu danou organizaci. Ušijte jí žádost na míru. Vaše idea pro ni musí být to pravé ořechové. Neleníte a sepišete tedy více žádostí, ne jednu, kterou nakopírujete. Vyvarujte se omáček, na ty není nikdo zvědavý. (Myslíme slovní omáčky.) Přiložte všechny povinné přílohy tak, jak jsou vypsány, se všemi potvrzeními, i když vám připadají zbytečná. Kdyby chyběla, mohl by to být důvod k vyloučení vaší žádosti. Přikládejte i cokoli, co vám může pomoci (fotografie atriá, které chcete renovovat, a návrh, jak by mohlo vypadat).

Než žádost pošlete, je dobré nechat ji přečíst někoho dalšího. Čemu nerozumí? Co je příliš podrobné? Na co jste zapomněli?

V cíli

Poslali jste žádost, ale nikdo se vám neozval? Telefonujte: „Nedávno jsme vám poslali žádost o grant, došla v pořádku? Měli jste již čas se jí zabývat?“ Zkuste si domluvit i osobní schůzku, vystoupíte z anonymní řady žadatelů, budete mít tvář a možnost přesvědčit (neobtěžujte nikoho detaily, buďte konkrétní, ale struční). „Nejsme někdo, kdo žebra. My nabízíme.“ Po schůzce nezapomeňte mailem poděkovat, že si na vás našli čas.

Pokud grant dostanete, ještě než otevřete šampaňské, podepište smlouvu, kterou vám nadace předloží. Vaše žádost bude její součástí, takže vše, co jste naslibovali, musíte splnit. Stejnou pozornost, kterou jste věnovali žádosti, byste měli věnovat i vytyčování. Krabičce s úcty, „tady to máte“, vás odsoudí k jedinému: už vám nikdo nic nedá.

MARKETA FINGEROVÁ
CENTRUM INOVATIVNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Plánování sociálních služeb v Ostravě a Plzni

Projekty, které se osvědčily

V březnovém čísle jste měli možnost si přečíst o plánování sociálních služeb. Nyní přinášíme konkrétní příklady, jak plánování probíhá v praxi a jaké jsou jeho výsledky.

Plánování sociálních služeb neboli komunitní plánování sociálních služeb se v České republice uskutečňuje v různých velikých obcích, tentokrát se ale zaměříme na dvě velká města – Ostravu a Plzeň. I přes zachování společných principů plánování mají velká města ve srovnání s menšími městy či obcemi jistá specifika. Je například nutné volit adekvátní způsoby informování a zapojování do plánování, systém stanovování priorit a jednotlivých opatření je složitější, celý proces je organizačně náročnější atd. Ukazuje se však, že zvládnutí procesu přináší jasné výsledky, ať v podobě zefektivnění stávajících služeb nebo jejich rozšiřování.

Konkrétně v Ostravě plánování probíhá již čtvrtým rokem. Na základě 1. Komunitního plánu rozvoje sociálních služeb do roku 2006 se podařilo zvýšit objem finančních prostředků na zajištění nových potřebných služeb. Došlo např. k rozšíření osobní asistence pro seniory i lidí se zdravotním postižením, bylo vytvořeno 17 „pohotovostních“ lůžek při domech s pečovatelskou službou, vznikla půjčovna kompenzačních pomůcek pro osoby se sluchovým postižením apod. Kromě toho se podařilo transparentně nastavit způsob spolupráce mezi poskytovateli, uživateli a samosprávou podle principů komunitního plánování. Samotní poskytovatelé nejvíce oceňují lepší informovanost o sociálních službách, navázání spolupráce s dalšími zařízeními a možnost aktivně se podílet na rozvoji sociálních služeb (výsledky šetření z absolventské práce). Určitým ohranzením udržitelnosti procesu a jeho dosavadních výsledků jsou komunální volby a výměna politické reprezentace, což znamená trvalé úsilí o politickou podporu.

V současné době je v Ostravě připraven návrh 2. Komunitního plánu do roku 2010, kte-

rý bude v červnu předložen ke schválení zastupitelstvu města. Podklady byly připraveny v projektu „KP Ostrava“ spolufinancovaného EU a Moravskoslezským krajem. Podílelo se na nich, tak jako v případě 1. Komunitního plánu, více než 200 zástupců poskytovatelů, uživatelů a zadavatelů v 11 pracovních skupinách. Výstupy procesu byly 21. března prezentovány na konferenci, kterou navštívilo 160 účastníků, což svědčí o stoupajícím zájmu o tuto oblast.

Rovněž v Plzni se chýlí ke konci projekt komunitního plánování sociálních služeb. Jeho dosavadním výstupem je Komunitní plán rozvoje sociálních služeb pro období let 2008-2016, dále realizační plán na rok 2008 a záznamník deseti prioritních projektů. Kromě jiného by se měl například podpořit vznik centra denních služeb pro lidi s mentálním postižením nad 60 let nebo středisko rané péče pro děti s kombinovaným postižením. Součástí plánu jsou samozřejmě i další záležitosti, přičemž jejich realizace bude moci být zahájena po skončení veřejného připomínkování pracovní verze plánu a jeho projednání v radě a zastupitelstvu města. Jak uvádí tisková zpráva, v Plzni se konalo 11. dubna velké setkání představující závěry projektu, na němž se sešlo asi dvě stě lidí. Také živá diskuse v závěru setkání dokládá, že téma sociálních služeb je pro mnohé významné.

Jak je patrné, dlouhodobě úsilí realizátorů a všech, kteří se plánování účastní, přináší zřetelné výsledky v podobě potřebných služeb, což je ostatně hlavním cílem celého plánování. Bližší informace o plánování sociálních služeb v Ostravě a Plzni lze získat na stránkách www.ostrava.cz nebo www.kpostrava.cz a www.kpss.plzen-city.cz.

Bc. INGRID ŠTEGMANOVÁ
PhDr. VLADANA VASKOVÁ

ZAHOŤTE STEREOTYPY! MUŽI BY MĚLI MÍT TAKÉ MOŽNOST VĚNOVAT SE RODINĚ. STEJNĚ JAKO ŽENY. I KDYŽ TO V MNOHA PŘÍPADECH NENÍ SNADNÉ, SOULAD MEZI ZAMĚSTNÁNÍM A RODINNÝM ŽIVOTEM LZE VŽDY NALÉZT. POKUD OPRAVDU CHCETE.

KDO LÉPE PĚČUJE O DĚTI?

VLÁDNÍ KAMPAŇ PRO ROVNOST ŽEN A MUŽŮ. STEREOTYPY

Help line

Nevíte si rady? Zavolejte nebo napište

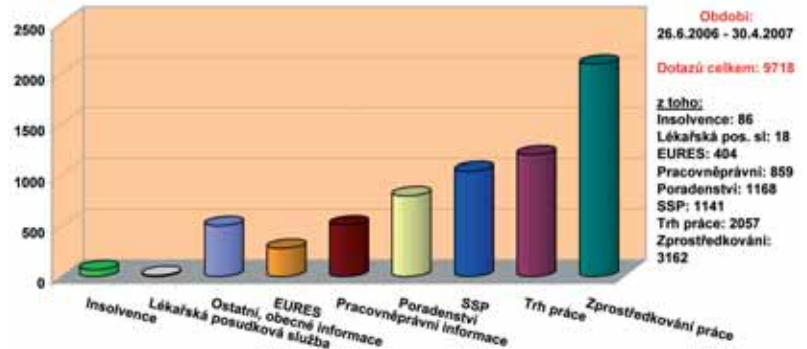
Skoro rok je v provozu Call centrum služeb zaměstnanosti. Od poloviny loňského června operátoři odpovídají na telefonické a e-mailové dotazy týkající se služeb zaměstnanosti. Jejich klienty jsou jak zaměstnavatelé, tak především ti, kteří byli, jsou nebo budou v zaměstnaneckém poměru, a potřebují poradit.

Co je hlavní výhodou call centra? Zájemci o informace z oblasti služeb zaměstnanosti už nemusejí osobně navštívit úřad práce. Stačí vytočit telefonní číslo 844 844 803 nebo napsat e-mail na adresu callcentrum@mpsv.cz, popř. kontaktni.centrum@mpsv.cz. Pracovníkům call centra se lze zeptat v případě pochybností například na to, jak postupovat při evidenci uchazeče na úřadu práce, při zprostředkování zaměstnání, jak se vypočítává podpora v nezaměstnanosti, nebo na informace o rekvalifikaci, volných pracovních místech či práci v zahraničí.

Od zahájení provozu využilo služeb call centra kolem 10 tisíc klientů, přitom od ledna do dubna letošního roku to bylo zhruba 5 700 tazatelů. „Nárůst dotazů je evidentní, což

nás samozřejmě těší a jsme rádi, že o call centru a jeho službách je stále více lidí a využívá je,“ říká Ing. Zbislav Morávek, vedoucí oddělení zprostředkování Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Přibližně třetina dotazů je v současnosti e-mailových. „Jsme rádi, že reakce na naše odpořevdi jsou pozitivní a přibližně každý desátý e-mailový tazatel nelení a napíše děkuvný dopis za naši pomoc,“ dodává Oldřiška Němcová, supervizor call centra. „Preferujeme klientský přístup. I když odpověď na dotaz není v naší kompetenci, snažíme se klienta nasměrovat na správnou instituci nebo zdroj informací.“ Jedná se hlavně o dotazy pracovní právní, které call centrum nevyřizuje, ale operátoři klientovi poradí, kam se s dotazem obrátit.

Zodpovězené dotazy kontaktním centrem MPSV dělené dle jednotlivých problematik



Na Call centrum služeb zaměstnanosti se mohou zájemci obrátit každý všední den od 8 do 20 hodin. Ve směnném provozu vyřizuje dotazy klientů celkem 14 pracovníků, z toho 12 operátorů. „Na telefonické i e-mailové dotazy se snažíme odpovědět okamžitě. U nás prakticky neexistuje, aby volající čekal ve frontě. U některých e-mailových dotazů se ale stává, že je nutná konzultace, pak žádost o informaci postupujeme na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a odpovídáme klientovi, že se mu ozve zodpovědná osoba. Většina dotazů je ale zodpovězena do půl hodiny,“ vysvětluje chod call centra Oldřiška Němcová.

Pracovníci Call centra služeb zaměstnanosti kromě odborného školení absolvovali také praxi na úřadech práce. „Většina operátorů má dokonce i opačnou zkušenost: byli v evidenci na úřadech práce. Ukázalo se, že pro tuto práci je to přínosné, projevuje se to ve větší všířcnosti vůči volajícím a schopnosti pochopit jejich problém,“ vysvětluje Zbislav Morávek.

Call centrum služeb zaměstnanosti

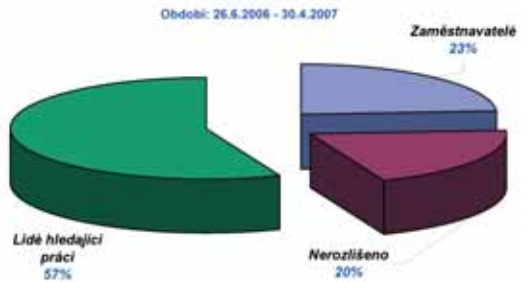
Pondělí až pátek od 8 do 20 hodin; volejte: 844 844 803

Pište na callcentrum@mpsv.cz nebo kontaktni.centrum@mpsv.cz

Cena hovoru z pevné sítě: 1,53 Kč/min. vč. DPH, z mobilní sítě: 4,50 Kč/min. vč. DPH



Členění přichozích telefonních hovorů do kontaktního centra MPSV dle postavení volajícího na trhu práce



Křížovka

Tým specialistů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR nedávno dokončil v rámci první etapy prací na parametrických změnách důchodového pojištění návrh novely zákona o důchodovém pojištění. Změny jsou nutné ze dvou hlavních důvodů: prodlužuje se střední délka života a... (dále viz tajenka).

Vyhuštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 25. května. Jeden z vás obdrží publikaci z produkce nakladatelství Portál s názvem „Interkulturní psychologie“ od J. Průchy. Autor podává v informačně velice bohaté knize přehled dosavadních znalostí shromážděných v posledních letech. Zabývá se jak teoretickými koncepcemi, tak výzkumnými zjištěními např. o rozdílech mezi kulturami, o psychologických problémech imigrantů a etnických menšin, o rozdílech komunikačních stylů. Práce se rovněž věnuje aplikaci poznatků interkulturní psychologie do oblastí, jako je vzdělávání, management, zdravotnictví nebo řešení konfliktů.



Tajenka z minulého čísla: „... strany krajských úřadů a panelu expertů.“ Nестandardní reklamní předměty Konta Bariéry získává Petra Krabcová z Prahy 9. Gratulujeme.

POMŮČKA: ASAM, TARO	OBLILNINA	CHUTNÁ RYBA	PŘEDLOŽKA	KUS	BOLIVUSKÁ FLETNA	UMĚLECKÝ SLOH	PLOŠNÁ MIRA	SEDLINA	NĚMECKÝ MALÍŘ	DLOUHÁ VĚTROVKA	ZNAČKA RADIA	DRUH PĚPŘE	VĚRU (sloven.)	NÁČELNÍK KOZÁČKO	PONA
OVOCE					MAWILSKÉ KONOPÍ				BRAZILSKÝ INDIÁN						
1. DÍL TAJENKY					AFRICKÝ TRNITÝ KER				OVÍSEK						
ZNAČKA OSMIA		JMÉNO KRALE			NÁZEV SYKAVKY		POTŘEBA KOVBOJE		SPŮJKA		ČERPACÍ STANICE				
RIVAL		MOŘSKÝ LOSOS		POLOHA CVIČENCE				PLANETA			LAKADLO		DOVEDNOST		
PCHÁČ				TROPICKÁ ROSTLINA				ZENSKÉ JMÉNO	OPŮJNÝ NÁPOJ				MONGOLSKÝ ROLNÍK		ZNAČKA KOSMETIKY
				STUPERŇ KAMBRIA					AMEICKÝ STÁT				SPATRIT		
	STARO-PERSKÝ PALÁČ	NA TO MÍSTO			DEŠTOVÝ SVOD					ČÁST STROMU					
NOEMŮV PŘÍSTAV		ASPIK			CHEMICKÝ PŘEVK					NEHODA					
						NA JINÉ MÍSTO					ZÁSTUP				TUMÁTE
						ZKR. NĀR. KNIHOVNY					ZNAČKA NĀBYTKU				JMÉNO PSA
PŘEDLOŽKA			BŮH GERMÁNŮ				BAALOVA DRUŽKA					ČASOPIS PRO ŽENY			
			SPŮJKA				ZHRUBA					KMET			
JUDSKÝ KRÁL				ORÁČŮV NĀSTROJ				SVOBODNÝ STĀTEK					STRANA V KNIZE		
				RĀMSKÝCH 999				INICĀLY KOLBĒNA					PŘEDLOŽKA		
ŮDOLÍ						2. DÍL TAJENKY									
STARO-GERMĀN							NĀZEV AVIĀŽE				KONTAKT				

INSPEKCE PRÁCE

Poččet smrtelných úrazů klesá

Inspektori Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) šetřili za rok 2006 na celém území ČR celkem 67 704 pracovních úrazů, z čehož 0,23% představují smrtelné pracovní úrazy. Snižování počtu pracovních úrazů je označováno za záležitost dlouhodobého působení a klesající trend panující zejména v oblasti smrtelných pracovních úrazů během posledních let lze kvitovat příznivě. Zatímco v roce 2005 bylo zaznamenáno 169 smrtelných pracovních úrazů, v roce 2006 již jejich počet poklesl na 154.

Nejvíce smrtelných pracovních úrazů (15) se v roce 2006 odehrálo v odvětví silniční nákladní dopravy, dále při výstavbě pozemních a inženýrských staveb (11 úrazů z následkem smrti) a v podnicích smíšeného hospodářství (rostlinná výroba kombinovaná s živočišnou výrobou, 7 smrtelných pracovních úrazů).

Příčinou zlepšování situace spočívají v úsilí organizací o zvyšování firemní kultury, což se děje také pod vlivem konkurence a zájmu zahraničních investorů a projevuje se mj. také v investicích firem do oblasti BOZP. Nezanedbatelný vliv v působení na firmy má také preventce, která je součástí kontrolní činnosti inspektorů SÚIP. Mezi hlavními úkoly kontrolních akcí, z nichž vychází inspekční činnost SÚIP, se tak opakovaně objevila např. bezpečnost práce ve stavebnictví, dozorování stanoveného pracovního režimu řidičů či kontrola systému BOZP v malých a středních podnicích.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: PRYZMAT | AGENCY: DREAMSTIME.COM

Špatně odhadnutá pracovní rizika

Neustále a v průřezu všemi obory ekonomické činnosti však stoupá počet pracovních úrazů, jejichž přičinou je špatně nebo nedostatečně odhadnuté riziko (71,83% z celkového počtu pracovních úrazů). Tak např. přibývá pracovních úrazů řidičů hromadné dopravy utrpěných v konfliktu s nevhodně se chovajícími cestujícími.

Do této kategorie náleží i případ barmany, která utrpěla pracovní úraz, když byla slovně a poté i fyzicky napadena hosty, kteří po uzavření hodin odmítli opusit bar. Příčinou jejich zranění bylo nedostatečně odhadnuté riziko vyplývající ze zvoleného jednání souvisejícího s výkonem práce.

Pracovní úrazy mladých lidí

Za posledních deset let v ČR výrazně poklesl počet pracovních úrazů mladých pracovníků, jejichž čísla

statistika se jinak stává celoevropským problémem. Na základě údajů evropského statistického úřadu Eurostat je riziko pracovního úrazu mezi mladými lidmi o 50% vyšší než v jiné kategorii.

Problém se přitom netýká jen mladistvých ve věku do 18 let, ale zejména pracovníků do 30 let věku a obecně také pracovníků s relativně krátkou dobou po nástupu do nového zaměstnání (cca 2 roky), případně při změně profese a následném zaučení. Na skutečnosti, že se jim stal pracovní úraz, se přitom výrazně podpisuje absence pracovních zkušeností a návyků získaných mj. také od profesně starších a zkušených spolupracovníků, jakých však často ve firmách nebývá mnoho.

Evropská agentura ve španělském Bilbao proto ve spolupráci s členskými státy Evropské unie vyhlásila v roce 2006 soutěž pro celou řadu kategorií. V jejím rámci proběhla v ČR

jako součást „Evropského týdně – BOZP na start“ akce, jejímž cílem je rozšířit v podnicích a na školách povědomí o existujících rizicích na pracovištích a o jejich prevenci a zvýšit informovanost mladé generace o problematice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, a tak směřovat k lepší přípravě mladých lidí k výkonu povolání a k jejich odpovědnosti v oblasti BOZP.

Když se příslušné statistické údaje je o pracovních úrazech mladých lidí v rámci ČR dlouhodobě pohybují pod celorepublikovým průměrem pracovní úrazovosti, na 100 pojištěných připadá 1,4 pracovního úrazu mladistvých. Uspokojivou skutečností nicméně představuje fakt, že poslední smrtelný pracovní úraz v této věkové kategorii byl naposledy zaznamenán v roce 1998.

Mgr. IVONA FOLTISOVÁ
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Snižování nezaměstnanosti v dubnu 2007 pokračuje

Míra evidované nezaměstnanosti ve srovnání s předchozím měsícem poklesla o 0,5% (na 6,8%) a v mezitím srovnání je nižší o 1,5%. K 30. dubnu evidovaly úřady práce (ÚP) 402 932 uchazečů o zaměstnání, což bylo nejméně v tomto měsíci za posledních osm let. Nadále se zvyšuje počet volných pracovních míst evidovaných na ÚP (114 tisíc), což je nejlépe v historii sledování.

K 30. 4. 2007 evidovaly úřady práce celkem 402 932 osob, což je o 27 542 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 83 231. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 372 764 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 26 854 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2006 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 81 729 osob.

V průběhu dubna bylo na úřadech práce nově zaevidováno 40 856 osob. Je to o 394 nově evidovaných uchazečů více než v předchozím měsíci a o 2 927 méně než v dubnu 2006.

Z evidence na úřadech práce v dubnu odešlo celkem 68 398 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 3 673 uchazečů více než v předchozím měsíci a o 3 981 méně než v dubnu 2006. V průběhu dubna 2007 nastoupilo do nového zaměstnání 48 094 osob, což je o 3 878 osob více než v předchozím měsíci a o 3 858 osob méně než v dubnu minulého roku, 20 304 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Meziměsíční pokles nezaměstnaných zaznamenal všech 77 úřadů práce – největší pokles byl v okresech Pelhřimov (o 16,8%), Písek (o 15,4%), Prácheň (o 14,1%) a Náchod (o 13,4%).

Ke konci dubna registrovaly úřady práce 217 223 žen, což tvoří 53,9% z celkového počtu nezaměstnaných, a 69 787 osob se zdravotním postižením, což tvoří 17,3% z celkového počtu nezaměstnaných.

K 30. 4. 2007 bylo registrováno 25 080 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých, je to o 2 534 osob méně než v minulém měsíci a o 7 967 osob méně než v dubnu 2006. Na celkové nezaměstnanosti se tak podílejí 6,2% (březen 2007 – 6,4%,

duben 2006 – 6,8%). Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v dubnu 2007 úřady práce 115 471 uchazečům o zaměstnání, tj. 28,7% všech osob vedených v evidenci (březen 2007 – 30,1%, duben 2006 – 28,1%).

Míra registrované nezaměstnanosti k 30. 4. 2007 činila 6,8% (březen 2007 – 7,3%, duben 2006 – 8,3%). Nejníže míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-západ (1,7%), Praha-východ (2,1%), Praha (2,5%), Mladá Boleslav (2,8%) a Pelhřimov (2,9%). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovaly 32 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (17,9%), Karviná (15,6%), Teplice (13,8%), Ústí n/L (12,7%), Jeseník (12,5%) a Děčín (12,2%). Míra registrované nezaměstnanosti žně byla 8,4% a mužů 5,5%.

Úřady práce evidovaly k 30. 4. 2007 celkem 113 895 volných pracovních míst. Je to o 6 186 míst více než v předchozím měsíci a o 39 747 míst více než v dubnu 2006. Za měsíc duben bylo na úřadech práce nově nahláшено nebo uvolněno 35 484 pracovních míst a 29 298 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 3,5 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Jeseník (46,6%), Karviná (20,0%), Děčín (15,7%), Most (15,2%), Bruntál (13,5) a Teplice (12,9%).

K tomuto datu evidovaly ÚP 3 964 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, na jedno volné pracovní místo připadalo 17,6 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 21 455 na jedno volné místo připadalo 1,2 uchazečů – absolventů a mladistvých.

Informace o vývoji nezaměstnanosti v elektronické formě jsou zveřejňovány na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2007)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	částky životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč; pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč; pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč; pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč; 6-15 let 1 900 Kč; a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	př. zaplacení odměňované měsíční mzdou	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin); 1,48, 10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	1. skupina prací	48,10 Kč/hod.
	2. skupina prací	53,10 Kč/hod.
	3. skupina prací	58,80 Kč/hod.
	4. skupina prací	64,70 Kč/hod.
	5. skupina prací	71,50 Kč/hod.
	6. skupina prací	78,90 Kč/hod.
	7. skupina prací	87,10 Kč/hod.
	8. skupina prací	96,20 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2007	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty	5-12 hod. 55-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla	společně PH + sazba za 1 km jízdy, jednoposádkového vozidla s tlakými 1,00 Kč; osobní motorového vozidla 3,80 Kč; benzin 91* Speciál 27,80 Kč; benzin 91* Normal 27,90 Kč; benzin 95* Super 28,10 Kč; benzin 98* Super plus 31,10 Kč; motorového náfta 28,10 Kč.

NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)	první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25% z denního vyměřovacího základu; za každý další kalendářní den 69% z denního vyměřovacího základu	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)	69% za kalendářní den z denního vyměřovacího základu	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	u organizace a malé organizace	26% z toho 3,3% na NP, 21,5% na DP a 1,2% na SPZ
	u zaměstnání	8% z toho 1,1% na NP, 6,5% na DP a 0,4% na SPZ
POJISTNÉ NA ZDRAVOTNÍ POJISTĚNÍ*	důchodová (DP) a nemocenské pojistění (NP) a příspěvek na státní požitku zaměstnanosti (SPZ)	26,6% na DP a SPZ, z toho 28% na DP a 1,6% na SPZ a 4,4% na NP (dobrovolné)
	u osob dobrovolně účastnících DP	28% na DP
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU*	zaměstnanec	13,5% z vyměřovacího základu
	zaměstnavatel	4,5% z vyměřovacího základu
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU*	rodinný příspěvek	40% průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře za kalendářní rok, který o 2 roky předchází kalendářnímu roku, u něž se rodinný příspěvek poskytuje od 1. ledna do 31. prosince 2007 činí 7 582 Kč měsíčně
	pozdání	součin částky životního minima dítěte a koeficientu, jehož hodnota činí při narození 1 dítěte 11,10 při narození 2 a více dětí současně 16,60

MÍRA NEZAMĚTNOSTI**	průměr za rok 1989 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 8,1% (nová metodika), březen 2007: 7,3% (nová metodika), duben 2007: 6,8% (nová metodika)	
	celkem	402 932
NEZAMĚTNÁNÍ EVIDOVANÍ** k 30. 4. 2007	z toho	217 223 žen 69 787 osob se zdravotním postižením 25 080 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 4. 2007	celkem za ČR	113 895
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2007	3,5
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBENHO DŮCHODU (sálo) celkem**	březen 2007	6 714 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (IV roce 2006)	počet nemocí z povolání; nové zástřahy	734
	počet prac. úrazů bez následků prac. neschop.	29 243
	smrtelné úrazy	136
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (CR celkem)	v roce 2006	79 787
DÁVKY DŮCHODOVÉ ZABEZPEČENÍ**** (v tis. Kč)	celkem	261 463 875
	starobní	188 948 637
	penze invalidní	37 238 155
	částkové invalidní	11 801 829
	vůdčij	18 923 382
	vdovskij	2 740 414
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2004 celkem v národním hospodářství 18 041 Kč; PS 18 124 Kč; NS 17 762 Kč 2005 ?; celkem v národním hospodářství 18 965 Kč; PS 19 045 Kč; NS 18 776 Kč 2006 ?; celkem v národním hospodářství 20 211 Kč; PS 20 333 Kč; NS 19 784 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** (v roce 2006 ?)	srážky	62 860
	počty	31 415
	živě narození	105 831
	zemřelí	104 441
	celkový přirostek	36 110
	slučovní stav obyvat.	10 266 848
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanec celkem	4. čtvrtletí 2005 4 124 655 3. čtvrtletí 2006 4 154 146 4. čtvrtletí 2006 4 211 296
	OSVČ ukončující činnost	4. čtvrtletí 2005 916 281 3. čtvrtletí 2006 908 033 4. čtvrtletí 2006 907 846
	OSVČ povinně platí základy na důchodové pojištění	4. čtvrtletí 2005 734 532 3. čtvrtletí 2006 745 686 4. čtvrtletí 2006 743 343

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ
1) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácení pozůstalostního důchodu)
2) přeběžné údaje

Reforma politiky zaměstnanosti v Německu

Počátky reformy politiky zaměstnanosti spadají do roku 2002, kdy tzv. Hartzova komise (Komise pro modernizaci služeb zaměstnanosti) vypracovala návrh doporučení. Změny v oblasti zaměstnanosti byly odstartovány zavedením nové řídicí struktury Federálního úřadu práce v březnu 2002 a pokračovaly přijetím balíku zákonů známých jako Hartzovy zákony (celkem 4) a navazujících legislativních norem.



co nejrychleji si najít zaměstnání. Jakákoliv pracovní nabídka je pro uchazeče o práci vyžadující speciální péči považována za vhodnou. Nejde odmítnout nabídku na základě toho, že se liší od původní profese, vyžaduje delší dojíždění nebo jsou s ní spojené pracovní podmínky (včetně mzdových) horší než v předchozím zaměstnání.

Zjednodušení dávkových schémat

V roce 2005 došlo k zavedení jednotné dávky v nezaměstnanosti pro uchazeče o zaměstnání (Grundsicherung für Arbeitsuchende) místo klasických dávek typu podpora v nezaměstnanosti a sociální podpora, které se ukázaly být neefektivní v boji s dlouhodobou nezaměstnaností. Tato dávková schémata byla do té doby administrativně i finančně oddělena. V současnosti se z nich stal jeden systém, jehož hlavním cílem je věnovat speciální péči ohroženým skupinám na trhu práce, zejména dlouhodobě nezaměstnaným. Nárok na tuto dávku mají jednotlivci ve věku 15–65 let, kteří jsou schopni práce, ale vyžadují zvláštní péči, spolu se svými příbuznými. Systém jim nabízí služby, peněžní i nepeněžní dávky. Uchazečům o zaměstnání dále pomáhá speciální tým složený z odborníků z místní samosprávy a místního úřadu práce. Všechna pomoc bude soustředěna na jednom místě (angl. one-stop shop).

Vedle dávek určené pro osoby dlouhodobě bez práce zůstala v systému

zachována i dávka pro osoby, které pracovaly alespoň 12 měsíců v uplynulých 3 letech (od roku 2006 redukce na 12 měsíců v uplynulých 2 letech) a přispívaly na pojištění v nezaměstnanosti. Ty mají nárok na podporu v nezaměstnanosti ve výši 60 % čisté mzdy, ty, co mají děti, 67 % jejich čistého příjmu. Od roku 2006 se zvýšila podpůrná doba pro osoby starší 55 let, které mohou pobírat podporu v nezaměstnanosti až 18 měsíců (místo dosavadních 12 měsíců).

Reforma veřejných služeb zaměstnanosti

Základem reformy německých veřejných služeb zaměstnanosti je snaha o vytvoření moderních, na klienta orientovaných služeb zaměstnanosti. To je reflektováno i v jejich přejmenování: nově se jedná o Bundesagentur für Arbeit (místo dosavadního Bundesamt für Arbeit) s regionálními úřady (Regionaldirektionen) a agentury (úřady) práce (Agenturen für Arbeit). Nová organizační struktura má pomoci soustředit se na zprostředkování zaměstnání, které představuje hlavní náplň činnosti těchto agentur. V průběhu roku 2005 vznikly ve všech agenturách (úřadech) práce tzv. zákaznická centra, jejichž cílem je řídit a usměrňovat tok uchazečů o zaměstnání a zvládnout většinu administrativních úkonů.

Požadavky, s nimiž přicházejí na úřad práce uchazeči o zaměstnání, jsou objasněny v zákaznickém centru, kde jsou zároveň zaznamenána jejich osobní data. Klienti – uchazeči o zaměstnání mají řadu možností, jak kontaktovat úřad práce: telefonicky, prostřednictvím internetu nebo osobně. Informace o nárocích na dávky nebo změny adres klientů, příp. čísla bankovních účtů, jsou poskytovány výhradně telefonem. Pokud je nutná osobní konzultace, počítačový systém určí klientům schůzku v určitém časovém intervalu.

Velká pozornost je věnována i klientům ze strany zaměstnavatelů. Pracovníci úřadů práce mají pro kontakt se zaměstnavateli vyhrazen dostatek času a jsou pro to speciálně školeni. Musí mít specifické znalosti o trhu práce a daném oboru. Zároveň je zajištěno, aby tito pracovníci mohli být kdykoli kontaktováni zaměstnavateli.

K zásadním změnám došlo i na ústřední úrovni. Počet zaměstnanců Federální agentury práce se ke konci roku 2005 snížil z 1 100 na současných 400. Přibližně 500 pracovních míst bylo přesunuto do nových specializovaných agentur. Federální agentura práce se věnuje strategické a kontrolní roli, operativní byla přesunuta na regionální direktoriáty.

MgE. MIRIAM KOTRUSOVÁ, PH.D.
VÝKLYNNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍ POLITIKY

Zákony o moderních službách trhu práce I a II (Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt), které vstoupily v platnost v roce 2003, byly doplněny v roce 2004 zákonem o moderních službách zaměstnanosti III a všechny tři představovaly legislativní základ pro reformu sítě úřadů práce.

Reforma se soustředuje na vytvoření podmínek a opatření pro podporu zaměstnanosti, restrukturalizaci sociálních dávek pro nezaměstnané a reformu služeb zaměstnanosti. Hlavní strategií reformních změn se stalo heslo „Fördern und Fordern“, kombinace aktivních opatření a motivace zaměstnání spolu se zajištěním sociální jistoty. Celá reforma se odvíjí od snahy nahradit reaktivní přístup v politice zaměstnanosti přístupem preventivním, tj. předcházení nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních příležitostí pro uchazeče o zaměstnání, např. nové formy dočasných zaměstnání, zlepšování startovních podmínek pro osoby, které se rozhodnou podnikat, a rozšířením tzv. mini-zaměstnání.

Princip „Fördern“ (pomoc) v sobě obsahuje následující aspekty:

- **Pomoc osobního poradce** – Vede hloubkově interview s uchazečem o práci, v rámci kterých se snaží identifikovat překážky pro nalezení zaměstnání na straně uchazeče o zaměstnání. Spolu vytváří individuální plán, který se podpisem uchazeče o zaměstnání stává závazným pro obě strany. Obecným pravidlem je, že osobní poradce nemá na starosti více než 75 uchazečů (spolu s jejich příbuznými).
- **Nové služby** – Individuální plán obsahuje povinnosti uchazeče o zaměstnání ve smyslu aktivního hledání pracovního místa a specifikaci služeb, které mu nový systém nabízí, např. vzdělávání nebo rekvalifikační kurzy. Osobní poradce může nabídnout i takové služby jako zakoupení

vhodného oblečení, získání řídkého oprávnění atd.

- **Práce pro mladé lidi** – Každý uchazeč o práci mladší 25 let má okamžitě po zaregistrování nárok na pomoc, která spočívá především ve zprostředkování pracovní zkušenosti, vzdělávání nebo profesním výcviku. Cílem služeb zaměstnanosti v Německu je, aby žádný mladý člověk nebyl nezaměstnan déle než 3 měsíce. Osobní poradce poskytuje rady a pomoc také v oblasti ubytování mladých lidí, placení půjček nebo řešení problémů s drogami.
- **Práce se vyplácí** – Díky daňovým změnám neztratí uchazeč podporu v nezaměstnanosti, dokud jeho čistý měsíční příjem z placeného zaměstnání nepřevyšuje částku 1 500 eur (předtím se jednalo o 691 eur).
- **Tzv. integrační bonus** – Zavedl se do systému v roce 2005. Jednotlivci, kteří jsou schopni práce, ale vyžadují speciální péči, mají nárok na tento bonus, pokud příjmem nabídkou placeného zaměstnání, přičemž příjem z něj nestačí na pokrytí jejich životních potřeb. O přidělení tohoto bonusu rozhoduje osobní poradce.
- **Dávky pro rodiny s dětmi** – Kromě přídatku na děti mají jednotlivci nárok na jakýsi dětský příplatek, pokud příjmy rodičů nejsou dostatečné na pokrytí nákladů spojených s dětmi.
- **Sociální zabezpečení** – Do budoucna by za všechny jednotlivce schopné práce, ale vyžadující speciální pomoc, měl stát platit zdravotní pojištění a pojištění pro případ péče ve stáří.

Princip „Fordern“ (povinnost) v sobě zahrnuje následující aspekty:

- **Vhodné zaměstnání** – Každý jednotlivce, který pobírá podporu v nezaměstnanosti, se musí snažit

Irsko preferuje pracovníky z Evropské unie

Irská republika upravila od prvního čtvrtletí tohoto roku pravidla pro vydávání potřebných pracovních povolení pro občany třetích zemí, tedy občany zemí mimo Evropskou unii (EU). Občané EU, Evropského hospodářského prostoru (EHP) a Švýcarska mají právo v Irsku pracovat i nadále bez pracovního povolení, vyjma občanů nejmladších členských států EU – Bulharska a Rumunska.

Irská republika neuplatňuje žádná omezení přístupu na svůj trh práce pro státní příslušníky z ostatních zemí Evropského hospodářského prostoru. Pro získání práce v Irsku tedy není třeba pracovního povolení. Výjimku tvoří pouze občané Bulharska a Rumunska, kteří zatím o povolení k práci v Irsku žádat musí. Každý, kdo v Irsku hledá práci, musí požádat o tzv. irské číslo PPS (Personal Public Service), které se používá pro účely čerpání sociálních dávek, příspěvků, zdravotní péče a služeb z oblasti vzdělávání. Toto číslo vydává místní pobočka úřadu sociálního zabezpečení (Social Welfare Office).

Jiná pravidla pro oblast zaměstnatelnosti ovšem platí pro občany zemí mimo Evropskou unii. Nastavená irská omezení byla od 1. února 2007 ještě zpřísněna. Takzvanou zelenou kartu dostanou v Irsku pouze občané s ročním příjmem vyšším než 60 000 eur za rok. Pro některé obory ovšem platí zmíněné číselky na 30 000 eur za rok. Nicméně se jedná téměř výhradně o pracovníky s vysokou specializací v oboru. Pokud nejsou tyto podmínky splněny, musí občané třetích zemí požádat o vydání pracovního povolení. Zároveň však musí být dokázáno, že pracovní místo není možné zaplnit občanem Evropského hospodářského prostoru či Švýcarska. A právě zde se více otvírá příležitost pro české občany.

Při hledání vhodných uchazečů z prostoru Evropské unie na tato pracovní místa budou hrát klíčovou roli zástupci EURES, Evropské služ-



FOTO: © PHOTOGRAPHER: ABDONE | AGENCY: DREAMSTIME.COM

by zaměstnanosti. Pro zlepšení koordinace spolupráce EURES poradců při náborem pracovníků pro Irsko proběhl v polovině měsíce března 2007 v blízkosti irského města Limerick seminář, kterého se zúčastnili zástupci EURES většiny evropských zemí. Byla dohodnuta pravidla pro co neefektivnější pomoc při hledání pracovní síly pro irský pracovní trh.

Českou republiku zastupoval na tomto semináři EURES poradce z Královéhradeckého kraje, Bc. Jakub Kubišta: „V průběhu posledních dvaceti let Irsko zaznamenalo obrovský růst ekonomiky. Vzhledem k tomu, že nemíní ze svého rozvoje slevit a požadavky investorů na další pracovní sílu stále trvají, můžeme očekávat přísun nabídek pro naše zájemce o práci v zahraničí.“ říká

Kubišta a pokračuje: „Vzhledem k novému opatření irské vlády se na místa, původně obsazovaná občany z třetích zemí, nyní spíše počítá převážně s občany EU. Jedná se například o místa v turistice, gastronomii či v dostihovém průmyslu.“

Aktuální nabídku volných pracovních míst v Irsku naleznete na evropském portále EURES na adrese <http://eures.europa.eu>. Naleznete zde nejen nabídky z Irska, ale zároveň ze všech ostatních států EU. Navíc tu jsou přehledné informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých státech EU. Pro další zdroje informací o volných místech v Irsku je možné využít i internetové stránky Veřejné služby zaměstnanosti Irska, tzv. FAS, na adrese: <http://www.fas.ie/>. (12)