



ZAMĚSTNANOST

Projekty pomáhají starším lidem a absolventům najít práci

čtete na straně 3



REFORMA

Ministerstvo zvažuje legislativní změny týkající se zdravotně postižených

čtete na straně 4



EVROPSKÁ UNIE

Politikou soudržnosti proti důsledkům hospodářské krize

čtete na straně 8

Slovo ministryně

Jen málokterý úřední dopis rodina očekává s takovým napětím. Ten kus papíru může zásadně změnit život celé rodiny. Jaký že to je? Rozhodnutí, jestli bylo dítě přijato do mateřské školy.



Právě v těchto dnech je to téma pro tisíce rodičů. Pokud ještě nemáte děti nebo ty vaše jsou už dospělé, možná vám to bude připadat zvláštní. Ale pro rodiny s malými dětmi to má obrovský význam. Přijetí nebo nepřijetí dítěte do školky může zásadně změnit chod rodiny a také její finanční situaci. Mnohdy rozhoduje o tom, zda se bude moci matka po skončení rodičovské dovolené vrátit do zaměstnání, a rodina tak získá stabilní příjem. Pro většinu rodin je velmi důležité, aby vlastní příjem měli oba rodiče. V případě osamělých rodičů je návrat do práce naprostou nezbytností.

Chodit do školky má velký význam i pro samotné dítě. Často se poprvé vydává mimo bezpečí svých rodičů a učí se zvládat nové situace. Poznává, jaké je být mezi mnoha vrstevníky, seznamuje se s celou řadou nových věcí a získává nové dovednosti. Rodiče pak s radostí – a také samozřejmě s velkou pýchou – sledují, jaké pokroky dělá jejich dítě a co nového se dokázalo během krátké doby naučit. Sama ráda vzpomínám na okamžiky, kdy mi moje vlastní dcery nadšeně popisovaly, co s učitelkami a novými kamarády zažily.

Realita je ovšem v mnoha českých a moravských městech a vesnicích velmi krušná. Mateřské školy ve větších městech a jejich okolí bývají plné a šance na to, aby do nich mohly chodit další děti, jsou velmi malé.

Pokračování na straně 3

Na „kurzarbeit“ půjde více peněz

Zaměstnavatelé v obtížné hospodářské situaci budou mít větší šanci zachovat pracovní místa. Ministerstvo práce a sociálních věcí totiž výrazně zjednoduší podmínky projektu Vzdělávejte se pro stabilitu. Více firem tak může získat dotace z Evropského sociálního fondu.

Tzv. kurzarbeit funguje od září loňského roku a je plánovaný do srpna 2015. Dosud z něj čerpal na zachování pracovních míst 32 firem, a to více než 11 milionů korun. Celkový rozpočet projektu je 400 milionů korun. Díky „kurzarbeitu“ mohou zaměstnavatelé získat příspěvek na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců. Maximální mzdový

příspěvek na jednoho zaměstnance je 31 000 korun. Podporu mohou čerpat po dobu půl roku s možností prodloužení na rok.

NA POMOC ZAMĚSTNANOSTI

„Lepším nastavením podmínek chceme ještě více podpořit udržení pracovních míst u zaměstnavatelů, kteří se dočasně nacházejí v obtížné hospodářské situaci. Za důležité považují i to, že si díky projektu zaměstnanci zvyšují kvalifikaci,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová. „Jde také o to, aby projekt byl co nejméně administrativně náročný a podmínky takové, aby pro zaměstnavatele bylo skutečně výhodnější zachovat zaměstnanost namísto optimalizace nákladů rušením pracovních míst,“ dodává.

Pokračování na straně 2



FOTO: © NOMADSOU.LI | DREAMSTIME.COM

Děti kreslily bezpečnost v práci



V kategorii 6 až 10 let vyhrála Tereza Pechalová ze Základní školy Doláčkova v Praze 8 s obrázkem V laboratoři.

Téměř 100 škol či dětských domovů a 400 výtvarných prací se zúčastnilo soutěže s názvem Bezpečnost v práci – dej zdraví šanci! Tradičně ji pořádá Výzkumný ústav bezpečnosti práce pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Letos zvítězila ZŠ Doláčkova v Praze 8 a ZŠ Zubří.

Celostátní výtvarná soutěž má za cíl zvýšit povědomí mladých lidí o tom, že zdraví člověka při práci je třeba chránit. Ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová říká: „Díky soutěži si školáci nenásilně uvědomí důležitost bezpečného chování, a tím se sníží pravděpodobnost, že se při práci či v běžném životě zraní oni sami nebo někdo z jejich okolí.“ Výtvarná díla tak měla znázorňovat rizika, s kterými se v práci setká-

váme nebo která bývají nejčastější příčinou pracovního úrazu. Kreslila se tak uklouznutí či zakopnutí, pád z výšky nebo do volné hloubky, elektrický proud, chemické látky, zvedání a přemísťování břemen, pády předmětů a materiálů, pracoviště či nesprávné chování. Soutěžilo se ve dvou hlavních kategoriích podle věku a ceny dostali žáci, pedagogové i školská zařízení.

Pokračování na straně 3

TRH PRÁCE

Lék na dlouhodobou nezaměstnanost: zkrácené pracovní úvazky

Vytvořit nová pracovní místa s možností zkrácených úvazků, a zaměstnat tak více lidí. To je – zjednodušeně řečeno – druhý bod ze sedmibodového Plánu na zaměstnanost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Řešit má mj. dlouhodobou nezaměstnanost matek s dětmi.

Nejvíce dlouhodobě nezaměstnaných bylo ke konci loňského roku v Ústeckém (42,1 procenta), Moravskoslezském (40,2 procenta) a Olomouckém (38,2 procenta) kraji. „Pokud jsou lidé delší dobu bez práce, přicházejí o pracovní návyky. S návratem do práce jim mohou pomoci zkrácené pracovní úvazky, které zohledňují osobní možnosti například matek s malými dětmi. Celkem na to máme 1,2 miliardy korun,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

Příspěvek až 12 tisíc korun

Právě ženy tvoří víc než polovinu z celkem 192 tisíc uchazečů o zaměstnání evidovaných na Úřadu práce ČR déle než jeden rok. Kromě žen (54,2 procenta) se dlouhodobá nezaměstnanost týká také lidí pečujících o děti (14,6 procenta), starších uchazečů o zaměstnání nad 55 let (22,7 procenta), lidí s nižším vzděláním (35,4 procenta) a zdravotně postižených (20,4 procenta). A právě pro všechny

tyto skupiny mohou zaměstnavatelé vytvořit státem podpořené pracovní místa se zkrácenými úvazky.

Aktuálně jsou k dispozici peníze z projektu Vzdělávejte se pro růst! – pracovní příležitosti financované z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Díky němu může Úřad práce ČR na místa se zkrácenými pracovními úvazky poskytnout firmám příspěvek až 12 tisíc korun. Skutečná výše příspěvku závisí na konkrétní situaci na trhu práce v daném regionu.

ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY V ČR

Zkrácené pracovní úvazky nejsou v České republice příliš rozšířené. Zatímco v jiných státech evropské sedmadvacitky míst s flexibilním pracovním režimem přibývá (v roce 2010 ho využívalo cca 19 procent lidí, ke konci třetího čtvrtletí 2012 pak cca 20 procent), v ČR je to naopak.



K rizikovým skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností patří matky s malými dětmi.

FOTO: © ARNE9001 | DREAMSTIME.COM

V roce 2010 kratší pracovní dobu využívalo jen 5,8 procenta zaměstnanců, ke konci loňského třetího čtvrtletí to bylo 5,5 procenta. Méně tento způsob práce využívají pouze

v Bulharsku a na Slovensku, naopak více než 25procentní využití této formy zaměstnání dosahují v Belgii, Rakousku či Švédsku, v Nizozemsku to je dokonce 49,6 procenta. (TZ)

Nový web o sociálních službách

Efektivnější řízení, rozdělování a sledování peněz nejen z EU na sociální služby. To je cílem projektu, o němž se můžete více dozvědět také na internetu. Nové webové stránky, které nedávno spustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), představují jeho výsledky. Najdete je na adrese www.podporaprocesu.cz.

Nový web má laikům i odborníkům přiblížit sociální služby a jejich změnu, která se postupně uskutečňuje. Nejen fakt, že se péče o postižené v ústavech mění na přátelská chráněná bydlení, ale také to, že díky projektu s názvem Podpora procesů v sociálních službách vzniknou doporučení pro legislativní, metodické a ekonomické úpravy systému sociálních služeb.

Jedna z vedoucích projektu Podpora procesů v sociálních službách z MPSV Daniela Lusková upřesňuje: „Vzhled, strukturu a obsah webu jsme uzpůsobili tak, aby informace byly dostupné ve srozumitelné formě. Součástí webu je také sekce, kde lidé najdou odpovědi na nejčastější dotazy. Nový web také zvyšuje efektivitu práce projektového týmu, protože usnadňuje spolupráci pracovními skupinám.“

Pokračování na straně 2

Zbavit člověka svéprávnosti již nebude možné

Každý klient sociálních služeb s opatrovníkem by měl mít způsobilost k právním úkonům, které souvisejí s jeho každodenním životem. O tomto tématu a dalším aktuálním vývoji v opatrovnictví se diskutovalo na odborné konferenci, která se uskutečnila 29. dubna v pražském hotelu Olympik.

Opatrovnictví postupně získává tvář, která je více podobná běžnému životu lidí bez postižení. Stejnou změnou prochází také život lidí v ústavních sociálních službách, který se mění na život v přátelských domovech. Pomáhá s tím projekt Transformace sociálních služeb financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

NOVÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA

Veřejným opatrovníkem se v současné době nejčastěji stává obec, pod níž spadá pobytové zařízení, jež poskytuje služby osobám se zdravotním postižením. Pro obec to však bývá složité, neboť nemá dostatečné personální kapacity. Proto se projekt Transformace sociálních služeb zaměřuje také na aplikaci nové právní úpravy v oblasti opatrovnictví,

související především s přijetím nového občanského zákoníku. Podle něj už nebude možné zbavit člověka s postižením „svéprávnosti“ v kontextu s činnostmi souvisejícími s každodenním životem, což vychází z principu práva na přiměřené riziko. Rizika jsou přirozenou součástí života každého, tedy i lidí se zdravotním postižením. Pomáhají lidem rozvíjet se a růst. I proto bychom se neměli snažit ani lidi se zdravotním postižením ochraňovat před běžným životem. Právní předpis se tak přiklání k principům podporovaného či asistovaného rozhodování.

KONFERENCE A SEMINÁŘE

Odbornou konferenci s názvem Problematika procesu změny způsobilosti a ustanovování a výkonu opatrovnictví uživatelů služeb sociální péče pořádalo Ministerstvo

práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ve spolupráci s Asociací občanských poraden. Cílem konference bylo zhodnotit průběh transformace a de-institucionalizace sociálních služeb ve vztahu k opatrovnictví a informovat o aktuálním dění v této oblasti. Na akci vystoupili odborníci z MPSV, experti z Ministerstva spravedlnosti ČR či zástupci Kanceláře veřejného ochránce práv a Svazu měst a obcí.

Na téma opatrovnictví v procesu transformace už dříve MPSV ve spolupráci s Asociací občanských poraden uspořádalo šest vzdělávacích seminářů, kde se kromě jiného představily průběžné výstupy projektu Transformace sociálních služeb a související legislativa. Akcí, které se konaly v Justiční akademii v Praze, Ostravě, Kroměříži a Olomouci, se zúčastnilo více než 200 soudců, státních zástupců a veřejných opatrovníků. (TZ)



FOTO: © SERGEY LAVRENTEV | DREAMSTIME.COM

Na „kurzarbeit“ půjde více peněz

Pokračování ze strany 1

Zjednodušení spočívá v tom, že zaměstnavatel nebude muset prokazovat pokles tržeb za celou společnost, ale pouze za konkrétní provozovnu, závod apod. Aby firmy získaly dotaci, musely dosud prokazovat, že jim meziročně klesly tržby z prodeje vlastních výrobků a služeb minimálně o 20 procent (za období tří měsíců předcházejících podání žádosti) na jednoho zaměstnance. Nově se tento pokles bude posuzovat za provozovnu (firmy mohou mít pobočky v různých částech země) či organizační složku-jednotku, která spadá pod jediné identifikační číslo.



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

KRITÉRIA PRO HODNOCENÍ ŽÁDOSTI

Co se týče peněz, firmy dosud žádaly o 187 vzdělávacích aktivit v celkové výši více než 23,8 milionu Kč. Nejčastěji jsou vzdělávací aktivity zaměřeny na technické obory, např. svářečské kurzy nebo školení strojníků. Firmy zapojené do projektu také využívají možnosti vzdělávání zaměstnanců v odborných jazykových kurzech.

Žádosti firem hodnotí komise Úřadu práce ČR podle následujících kritérií:

- významnost podniku v regionu,
- konkurenceschopnost odvětví,
- zhodnocení schopnosti obnovit výrobu,
- přínos vzdělávací aktivity pro zaměstnance,
- přiměřenost výsledků vzhledem k výši požadovaného příspěvku. (TZ)

VZDĚLÁVÁNÍ PRO VÍCE ZAMĚSTNANCŮ

Nově bude moci zaměstnavatel v přechodných hospodářských potížích za peníze z EU poskytovat vzdělávání více zaměstnancům. Dosud do vzdělávání mohl zapojit pouze ty, kterým nebyl schopen přidělit práci a na základě dohody s odborem či podle vnitřního předpisu jim vyplácel sníženou náhradu mzdy. Tato podmínka se zcela ruší.

V platnosti zůstává podmínka, která říká, že rozsah výpovědi v předložení práce zaměstnancům byl 20 až 60 procent (jeden až tři dny v týdnu) stanovené týdenní pracovní doby za jeden měsíc před podáním žádosti.

Projekt

Zájem o stáže ve firmách stoupá

UŽ více než tisíc lidí z celé republiky se zapojilo do projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí a jejich počet i nadále stoupá. Cílem dvouletého projektu je zajistit stáž pro pět tisíc osob a zakotvit systém stáží do české legislativy.

O jedno volné místo na trhu práce se uchází v současné době téměř dvacet uchazečů. Nezaměstnaní se potýkají nejen s omezenou nabídkou práce, ale leckdy také s nedostatečnou praxí. Pokud však praxi nabídnout mohou, stávají se pro zaměstnavatele atraktivnější. Z tohoto důvodu Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, realizuje projekt s názvem Stáže ve firmách – vzdělávání praxí, který pomáhá primárně osobám znevýhodněným na trhu práce.

ZÍSKÁVÁNÍ PRAKTIČKÝCH DOVEDNOSTÍ

Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí je největší svého druhu v České republice a klade si za cíl navrhnout zakotvení systému stáží do české legislativy jako plnohodnotné formy dalšího vzdělávání. Je určen primárně osobám, které marně shánějí zaměstnání například z důvodu nedostatku praxe po studiu nebo dlouhé odmlky kvůli rodičovské dovolené či z jiných příčin.

„Díky této inovativní formě vzdělávání už 170 stážistů úspěšně dokončilo stáž a odneslo si certifikát do-

kládající jejich praktické dovednosti. Některým z nich pak poskytovatel stáže nabídl další spolupráci. To jsou reálné dopady našeho projektu, které napomáhají řešit neutěšenou situaci na pracovním trhu,“ říká k projektu Jan Vitula, ředitel Fondu dalšího vzdělávání.

VÝHODY I PRO POSKYTOVATELE STÁŽÍ

Stážisté jsou z řad absolventů bez praxe, nezaměstnaných, rodičů po či na rodičovské dovolené a zájemců o další vzdělávání. Všechny tyto osoby si mohou prostřednictvím stáže ověřit své teoretické znalosti ve firmě, a to v rozmezí jednoho až šesti měsíců dle předem stanoveného harmonogramu (v závislosti na konkrétní stáži).

K dnešnímu dni dochází na stáž do firem více než tisíc stážistů po celé republice, od začátku projektu pak již bylo zahájeno 1 430 stáží u téměř 900 poskytovatelů a zájemců stále přibývá.

Projekt vítají i poskytovatelé stáží, jak potvrzuje například Vladimír Krajčák, který byl mentorem stážistu na Vysoké škole podnikání v Ostravě: „Systémový projekt, který vzdě-

lává formou stáží, v českém prostředí podle mého názoru už dlouho chyběl. Přitom nabízí celé množství výhod jak pro firmy, které si mohou mnohem efektivněji a bez zbytečných rizik volit budoucího zaměstnance, tak i pro stážisty, kteří díky projektu získají praxi.“

NABÍDKA VÍCE NEŽ 90 ŠABLON STÁŽÍ

V rámci projektu jsou nabízeny stáže v oblasti od ekonomiky, marketingu a reklamy přes počítačové programování až po strojírenství, stavebnictví či automobilový průmysl. Zájemci si momentálně mohou vybírat z nabídky více než 90 šablon stáží. Nezávazně se registrovat do projektu je možné přes webové stránky www.stazevefirmach.cz, kde je k dispozici obsáhlý katalog stáží, nebo lze využít informační linku 800 779 977.

„Věříme, že také všechny atributy našeho projektu, které nabízejí maximální pohodlí a motivují k dalšímu vzdělávání, pomohou lidem najít si uplatnění na trhu práce a že nabízejí efektivní alternativu řešení vysoké nezaměstnanosti určitých cílových skupin. Také z tohoto důvodu budeme v rámci projektu usilovat o jeho pevné zakotvení do české legislativy,“ uzavírá Radek Rinn, hlavní manažer projektu. (TZ)

Diskuze

O zvýšení počtu žen ve vedoucích funkcích

Jak docílit toho, aby manažerské pozice zastávalo více žen? Čím může pomoci stát? Jsou příležitosti žen k uplatnění na trhu práce stejné jako u mužů? I tyto otázky zazněly během kulatého stolu, který se konal 25. dubna na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR.

Ministerstvo akci uspořádalo ve spolupráci s platformou Byznys pro společnost, IBM Česká republika a Plzeňským Prazdrojem. Kulatého stolu se zúčastnili zástupci a zástupkyně vedení ministerstva i nejvyššího managementu firem. Mimo jiné se shodli, že je třeba více podporovat flexibilní a sdílené pracovní úvazky. „Cílem kulatého stolu bylo otevřít téma žen ve vedoucích pozicích a sdílení dobré praxe v oblasti zavádění postupů, které usnadní přístup žen do manažerských a řídicích pozic,“ uvedl Jan Dobeš, náměstek ministryně práce a sociálních



Debaty na téma zvýšení počtu žen ve vedení se zúčastnili zástupci a zástupkyně ministerstva i nejvyššího managementu firem. FOTO: ARCHIV MPSV

věcí pro sociální začleňování a rovné příležitosti.

SPOLUPRÁCE MINISTERSTVA A FIREM

Právě Jan Dobeš moderovanou diskuzi vedl. Během ní informoval napří-

klad o významu rovných příležitostí žen a mužů a aktivitách ministerstva v dané oblasti. Účastníci kulatého stolu hledali podněty a argumenty, které by podpořily přijetí nejen legislativních opatření směřujících ke zvýšení počtu žen ve vedení. „Je cenné, že je nastavena spolupráce mezi minister-

stvem a firmami, které téma řeší v praxi. Navíc se mnozí zástupci zúčastněných firem otázkou leadershipu žen už delší dobu věnují v expertní skupině organizované naší platformou,“ popisuje přínos setkání Taňa Chudáčková z platformy Byznys pro společnost.

VÝZNAM PŘÍKLADŮ DOBRÉ PRAXE

Představitelé firem a státní správy se shodli na konkrétních krocích, které je potřeba podpořit. „Shodli jsme se na tom, že firmy ženy ve vedení chtějí. K vyrovnanějšímu zastoupení firmy využívají konkrétní nástroje, jako je vzdělávání nebo mentoring. Pro některé z nástrojů ale potřebují podporu ze strany státu, například při zavádění flexibilních a sdílených úvazků,“ říká Monika Ladmanová z IBM. „Firmy zase musí motivovat příklady dobré praxe žen v manažerských pozicích a nabízet transparentní podmínky při obsazování míst ve vedení,“ dodává Veselín Barliev z Plzeňského Prazdroje. (TZ)

Nový web o sociálních službách

Pokračování ze strany 1

Web na adrese www.podporaprocesu.cz je postaven na redakčním systému WordPress, upraveném pro specifické potřeby projektu. Správa stránek je tak jednodušší, což umožňuje průběžnou aktualizaci a funkčnost v různých internetových prohlížečích. Součástí webu jsou i informace o odborných konferencích umožňující jejich efektivní organizaci i obsahovou podporu. Po každé konferenci bude možné na webu zhlédnout videozáznam z akce a seznámit se s průvodními dokumenty. Projekt s názvem Podpora procesů v sociálních službách je financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a probíhá od poloviny roku 2010. (TZ)

Projekty pomáhají absolventům i starším lidem najít práci

Padesát let není handicap nebo Otevřené dveře na trh práce v oboru sociálních služeb. To jsou některé z projektů, které pomáhají lidem nad padesát let a absolventům najít pracovní uplatnění v sociálních službách.

Projekty jsou financované z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Peníze z Evropského sociálního fondu tak podporují uplatnění občanů ČR na trhu práce stejně jako Plán zaměstnanosti, který nedávno představila ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová. „Evropské projekty jsou dalším významným způsobem, jak pomáháme zvýšit zaměstnanost lidí v České republice,“ říká ministryně a dodává: „Z dosavadních čísel je zřejmé, že se díky více než 4 000 projektů financovaných z OP LZZ na trhu práce podpořilo přes milion lidí.“

Padesát není handicap

Oba projekty realizuje Asociace občanských poraden. Projekt Padesát let není handicap má za cíl pomoci při hledání zaměstnání lidem starším 50 let. Týká se především nezaměstnaných s nízkou kvalifikací,

kteří mají s ohledem na svůj věk a vzdělání velmi malou možnost získat práci. Projekt, na který je vyčleněno 5,7 milionu korun, se uskutečňuje v regionech s vysokou nezaměstnaností, jako jsou Karvinsko, Frýdecko-Místecko či Třebíčsko. Měl by podpořit 240 lidí. „Nezaměstnanost starších lidí nad padesát let je dlouhodobý společenský problém. To potvrzují i empirické výzkumy. A pokud se k věkovému handicapu přidá i nízká kvalifikace, pak jsou možnosti uplatnění těchto lidí bez systematické práce velmi nízké,“ říká Hynek Kalvoda, člen Výboru Asociace občanských poraden.

Otevřené dveře pro absolventy

Další rizikovou skupinou, která jen obtížně hledá zaměstnání, jsou čerství absolventi škol bez praxe. Projekt Otevřené dveře na trh práce v oboru sociálních služeb je zaměřený prá-

vě na absolventy v oboru sociálních služeb. Jejich znalosti a dovednosti nabyté během studia často nereagují na aktuální potřeby zaměstnavatelů v sociálně orientovaných službách. Smyslem projektu je na základě přenosu dobré praxe od zahraničních partnerů nastavit vzájemnou spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli působícími v sociálních službách tak, aby studenti získávali praktické zkušenosti již ve škole a s touto praxí se poté stali pro zaměstnavatele atraktivnější a vyhledávanější. Českými partnery projektu jsou Česká asociace pečovatelské služby, která sdružuje poskytovatele terénních sociálně-zdravotních služeb, a Univerzita Karlova v Praze. „Pilotní projekt chceme zaměřit na Moravskoslezský, Ústecký kraj a kraj Vysočina. Spolupracujeme se třemi vysokými školami u nás i v zahraničí a chtěli bychom zpracovat model spolupráce a metodiky zaměstnávání absolventů,“ doplňuje Jindřich Kadlec, předseda České asociace pečovatelské služby. Projekt potrvá do května 2014 a z evropských fondů na něj jdou více než tři miliony korun.



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

(TZ)

■ Tři otázky pro...

Marie Bílková: Změny budou evoluční, nikoliv revoluční

Od začátku května má Úřad práce ČR novou generální ředitelku. Do čela instituce, jejímž hlavním úkolem je podpora zaměstnanosti, byla jmenována Ing. Marie Bílková. Se svěřenou problematikou má nemalé zkušenosti. V letech 2007 až 2009 působila na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR jako vrchní ředitelka Správy služeb zaměstnanosti.



Nová generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková se v dubnu zúčastnila Žofínského fóra.

FOTO: PETR HLOUŠEK, PRÁVO

Jaké priority bude mít Úřad práce ČR pod vaším vedením?

„Značka úřadu práce a lidé, kteří v něm pracují, si zaslouží, aby se o nich veřejnost dozvěděla jako o instituci, která funguje a naplňuje své veřejné poslání. Mou prioritou je vrátit úřadu toto postavení.“

Služby zaměstnanosti prošly v uplynulých měsících rozsáhlými změnami kompetenčními, organizačními a personálními. Změnilo se právní prostředí, systém řízení a organizace práce, ale zejména hlavní pracovní nástroj – informační systémy. Zásadní změny, které zcela přepsaly systémy nepojistných sociálních dávek a systém realizace politiky zaměstnanosti, probíhaly velmi rychle a navíc v době ekonomické krize. Nyní je třeba dosavadní vývoj vyhodnotit a reagovat na poznatky těch, kteří v novém úřadu pracují, a na zkušenosti příjemců služeb. Víím, že na úřadech práce jsou stále lidé, kteří své práci rozumí a jsou připraveni a ochotni na dobré pověsti úřadu pracovat.“

Chystáte na Úřadu práce ČR nějaké personální změny?

„S žádným black listem nepřicházím. Dojde-li ke změnám, budou evoluční, nikoliv revoluční.“

Jak se podle vás dá ještě více podpořit zaměstnanost v ČR?

„Zaměstnanost je vždycky závislá na stavu ekonomiky. Přestože se objevují v tomto směru už i pozitivní signály, je jisté, že zaměstnavatelé budou velmi opatrní v nabírání nových zaměstnanců. Je proto třeba velmi citlivě reagovat na situaci konkrétních lidí v konkrétních regionech. Finančních prostředků na podporu zaměstnanosti je dost, na úřadech práce však chybí kapacita na práci s uchazeči, se zaměstnavateli a dalšími účastníky trhu práce. Zde je třeba úřady práce posílit tak, aby mohly jednat se zaměstnavateli, a rozšiřovat tak smysluplně absorpční kapacitu trhu práce.“

(TR)

■ PORADNA

Podpora v nezaměstnanosti při nevyplacení odstupného

Jak vysoká bude moje podpora v nezaměstnanosti, pokud mi můj zaměstnavatel při skončení pracovního poměru nevyplatil odstupné, a jak vysoká bude moje podpora v nezaměstnanosti, pokud nebudu moci doložit od svého zaměstnavatele měsíční výdělek?

Uchazeči o zaměstnání, se kterým zaměstnavatel ukončil pracovní poměr z organizačních důvodů, a toto zaměstnání bylo jeho posledním ukončeným zaměstnáním v rozhodném období dvou let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání, se stanoví výše podpory v nezaměstnanosti procentní sazbou z průměrného měsíčního čistého výdělku zjištěného u tohoto zaměstnavatele podle zákoníku práce. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 procent, další dva měsíce podpůrčí doby 50 procent a po zbývajících podpůrčí dobu 45 procent zjištěného průměrného měsíčního čistého výdělku.

Výše podpory v nezaměstnanosti je omezena 0,58násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku

předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu. Průměrná mzda za rok 2012 činí 24 408 Kč. Podporu v nezaměstnanosti v roce 2013 lze tedy poskytovat v maximální možné výši 14 157 Kč měsíčně.

V případě, že uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku, podpora v nezaměstnanosti se stanoví za první dva měsíce ve výši 0,15násobku, další dva měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývajících podpůrčí dobu ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla podána žádost o tuto podporu, tj. v roce 2013 z částky 24 408 Kč. V tomto případě podpora náleží ve výši 3 662 Kč po dobu prvních dvou měsíců, další dva měsíce ve výši 2 929 Kč a po zbývajících podpůrčí dobu ve výši 2 685 Kč měsíčně.

Uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu

určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního poměru, poskytne Úřad práce České republiky kompenzaci za nevyplacené odstupné za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby, která odpovídá minimální výši odstupného.

Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné, a 65 procent průměrného měsíčního čistého výdělku.

V případě, že uchazeč o zaměstnání bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku, kompenzace se stanoví ve výši násobku doby, za kterou náleží odstupné, a 0,15násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání.

Podpora v nezaměstnanosti začne být uchazeči o zaměstnání vyplácena až po uplynutí doby, za kterou byla vyplacena kompenzace. Posunutí začátku výplaty podpory v nezaměstnanosti nemá vliv na délku podpůrčí doby.

(OB, RED)

Děti kreslily bezpečnost v práci

Pokračování ze strany 1

V kategorii 6–10 let vyhrála ZŠ Dolákova, Praha 8, mezi 11- až 16letými byla nejlepší ZŠ Zubří. Obě školy dostaly dataprojektor. Na ostatní vítěze čekal tablet, netbook, přehrávač MP3, malířská sada, pro učitele pak pero.

Výsledky byly vyhlášeny 25. dubna na konferenci s názvem Nová právní úprava v oblasti ochrany zdraví při práci – prevence rizik ve strojírenství, která se konala v rámci veletrhu FOR INDUSTRY 2013 na výstavišti v Praze-Letňanech.

Soutěž Bezpečnost v práci – dej zdraví šanci! se letos uskutečnila v rámci evropské kampaně k hodnocení rizik Zdravé pracoviště 2012–2013. Veškeré informace najdete na webových stránkách pro bezpečnost a ochranu zdraví ve školách na adrese: <http://skoly.vubp.cz>.

(TZ)



V kategorii 11 až 16 let se na prvním místě umístila Jolana Mizerová ze Základní školy Zubří s obrázkem Chvilka nepozornosti.



Druhé místo v kategorii 11 až 16 let patří obrázku Hasič v ohrožení, který nakreslila Barbora Jílová ze základní školy 28. října v Turnově.

■ Slovo ministryně

Pokračování ze strany 1

Soukromé mateřské školy znamenají zásah do rodinného rozpočtu. Rodina se totiž může dostat do situace, kdy by měla platit až dvacetinásobek školného v běžné obecní škole. Mnoho rodin si soukromou mateřskou školu jednoduše nemůže dovolit. A žena? Ta se po skončení rodičovské dovolené stává nedobrovolně nezaměstnanou, protože její šance najít si práci, když nemá zabezpečenou celodenní péči o děti, jsou prakticky nulové.

Proto považují za klíčové, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR chce podpořit zaměstnavatele, aby nabídli svým pracovníkům jeden nový zajímavý benefit – zajištění péče o jejich děti. Podporujeme vznik zařízení péče o předškolní děti, tzv. dětských skupin, které mohou vytvořit úřady, firmy i neziskové organizace přímo na pracovišti. Návrh zákona, který upravuje novou službu hlídání a péče o děti od jednoho roku věku do zahájení povinné školní docházky,

předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR právě v dubnu do vlády.

Přes operační program Lidské zdroje a zaměstnanost mohou o podporu na založení dětské skupiny žádat všichni zaměstnavatelé mimo Prahu. Žádosti o dotace mohou neziskové organizace, územní samosprávné celky a samozřejmě také soukromé firmy posílat do konce května. Podpora je určena na zařízení s kapacitou od 7 do 24 míst, která budou fungovat nejméně rok

a půl. Nově se o dotace mohou přihlásit i organizace s menším počtem zaměstnanců. Dotace se vztahuje na vytvoření zařízení péče o děti typu dětské skupiny a jeho celkový provoz, projekt předpokládá i vytvoření pracovního místa pro pečovatele. Celkem je na projekty vyčleněno 190 milionů korun. Více informací najdete na www.esfcr.cz/vyzva-b5.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ
MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Průkaz osoby se zdravotním postižením zmírňuje sociální důsledky handicapu

Mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené občany byly přijetím zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (č. 329/2011 Sb.) nahrazeny od 1. 1. 2012 průkazem osoby se zdravotním postižením. Průkaz se vydává ve třech typech, obdobně jako průkazy, které dokládaly mimořádné výhody (TP, ZTP a ZTP/P).

Institut mimořádných výhod má v našich zemích dlouhou tradici, prakticky od poloviny 50. let minulého století. Za mimořádné výhody byly považovány zejména výhody v dopravě a při potřebě průvodce. Od počátku se poskytovaly osobám s těžkým zdravotním postižením, a to s těžkým tělesným nebo smyslovým postižením, které podstatně omezovalo pohyb nebo orientační schopnosti. Zpočátku se v právním předpisu uváděly příklady zdravotních postižení, posléze byly uvedeny pouze v metodickém pokynu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Praxe si však vyžádala opětovné uvedení zdravotních postižení do právního předpisu s vyjmenováním zdravotních postižení odůvodňujících přiznání některého stupně mimořádných výhod (příloha vyhlášky č. 130/1975 Sb.). Výčet postižení byl demonstrační. V dalších letech se prováděly pouze dílčí úpravy uváděných postižení a v zásadě lze říci, že okruh postižení se prakticky stále rozšiřoval.

POČET DRŽITELŮ PRŮKAZŮ NEUMĚRNĚ ROSTL

Důsledkem uplatňování „zdravotního modelu“ nároku na mimořádné výhody bylo, že mimořádné výhody byly poskytovány na diagnózu, bez ohledu na funkční dopad postižení na pohybovou schopnost či orientaci. To vedlo k tomu, že počty držitelů průkazů mimořádných výhod stále rostly. V roce 1965 bylo cca 83 tisíc držitelů některého typu průkazu, v roce 2000 jich bylo 350 tisíc a před dvěma lety bylo držitelů těchto průkazů už cca 450 tisíc. Za 55 let vzrostl počet držitelů průkazů mimořádných výhod více než pětkrát, a to při neustále se zlepšující zdravotní péči, lepší diagnostice onemocnění, lepší léčbě, operační technice, rehabilitaci a dokonalejších zdravotnických a kompenzačních pomůckách. Pro úplnost je třeba uvést, že na zájmu o mimořádné výhody se podílely i stále rostoucí benefity navázané na průkaz mimořádných výhod, které již s výhodami v dopravě a při po-

třebě průvodce neměly přímou souvislost a nebyly ani v gesci MPSV. Tento stav je zachován dosud.

OD ZDRAVOTNÍHO K SOCIÁLNÍMU MODELU

„Zdravotní model“ kompenzace, který staví na prokázání diagnózy, byl v sociálních systémech řady evropských zemí v posledních letech postupně opouštěn. Vedl totiž k tomu, že intervence a kompenzace byla poskytována plošně, bez ohledu na skutečné dopady zdravotního postižení, mnohdy i v případech, kdy to důsledky zdravotního postižení nevyžadovaly. Nyní v souladu s celoevropskými trendy byl uvedený model nahrazen „sociálním modelem“ zdravotního postižení, který vychází z komplexního hodnocení zdravotně postiženého, tedy z hodnocení funkčních schopností, disabilit, zdraví a kvality života. Nové věcné a právní řešení zakotvené v zákoně č. 329/2011 Sb. staví na zmírnění sociálních důsledků zdravotního postižení. Nárok na průkaz má osoba starší jednoho roku věku, která z důvodu dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu není schopna zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace nebo je závislou na pomoci jiné osoby podle zákona o sociálních službách. Platí tedy, že čím víc zdravotní postižení (funkční porucha, disabilita) omezuje schopnost samostatného života v přirozeném sociálním prostředí, tím větší stupeň ochrany se osobě se zdravotním postižením poskytuje.

NÁROK NA PRŮKAZ OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Průkaz osoby se zdravotním postižením podle zmíněného zákona náleží automaticky osobám, kterým byl podle zákona o sociálních službách přiznán příspěvek na péči, a osobám, kterým byl přiznán příspěvek na mobilitu. Pokud se osoby se zdravotním postižením nerozhodly požádat o příspěvek na péči nebo příspěvek na mobilitu, mohou vést u krajské



FOTO: © ROBERT KNEŠCHKE | DREAMSTIME.COM

pobočky Úřadu práce ČR samostatně řízení o přiznání průkazu.

Průkaz osoby se zdravotním postižením TP náleží osobám, které jsou podle zákona o sociálních službách považovány pro účely příspěvku na péči za osoby závislé na pomoci jiné osoby ve stupni I.

Průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP náleží osobám, které jsou podle zákona o sociálních službách považovány pro účely příspěvku na péči za osoby závislé na pomoci jiné osoby ve stupni II, a osobám starším 18 let, které nejsou schopny zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace z důvodu úplné nebo praktické hluchoty.

Průkaz osoby se zdravotním postižením ZTP/P náleží osobám, které jsou podle zákona o sociálních službách považovány pro účely příspěvku na péči za osoby závislé na pomoci

jiné osoby ve stupni III nebo stupni IV, a osobám, u kterých bylo pro účely příspěvku na mobilitu zjištěno, že nejsou schopny zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace (s výjimkou výše uvedených osob starších 18 let, které nejsou schopny zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace z důvodu úplné nebo praktické hluchoty).

JAK SE POSUZUJE ZVLÁDÁNÍ ŽIVOTNÍCH POTŘEB?

Základní životní potřeby, včetně mobility a orientace, se pro účely průkazu osoby se zdravotním postižením posuzují obdobně jako pro účely příspěvku na péči a příspěvku na mobilitu, a to v souladu se zákonem č. 108/2006 Sb., v platném znění. K posouzení zdravotního stavu, které provádějí lékaři okres-

ních správ sociálního zabezpečení (OSSZ), je třeba vždy provést sociální šetření jako jeden z podkladů pro vypracování posudku. Sociální šetření provádí sociální pracovník krajské pobočky Úřadu práce ČR. Poskytovatel zdravotních služeb (ošetřující lékař žadatele) pro účely posouzení zdravotního stavu žadatele zasílá OSSZ údaje o zdravotním stavu, funkční lékařské nálezy a jiné odborné lékařské nálezy.

Oprávněná osoba má nárok na vydání pouze jednoho průkazu osoby se zdravotním postižením, a to průkazu, který označuje nejzávažnější stav. V určitých případech je průkaz doplněn o symbol označující osoby s úplnou nebo praktickou hluchotou nebo osoby hluchoslepé nebo osoby úplně či prakticky nevidomé. Je proto třeba tyto zdravotní okolnosti vždy v posudku pro účely průkazu uvést.

DOPADY NOVÉ PRÁVNÍ ÚPRAVY NA VYDÁVÁNÍ PRŮKAZŮ

Z uvedeného vyplývá, že za velmi významné omezení se považuje neschopnost zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace, což umožňuje přiznat průkaz ZTP/P (s určitou výjimkou – viz výše). Výstupy z posuzování stupně závislosti pro účely příspěvku na péči, posuzování zdravotního stavu pro účely příspěvku na mobilitu a průkazu osoby se zdravotním postižením v roce 2012 umožňují přiznat některý z průkazů osoby se zdravotním postižením více než 100 tisícům osob se zdravotním postižením. Nová věcná a právní úprava přiznávání průkazů účinná od 1. 1. 2012 tak více zohledňuje těžší zdravotní postižení s významným dopadem na schopnost mobility či orientace, eventuálně s dopadem na schopnost samostatného života v přirozeném sociálním prostředí.

MUDr. JULIE WERNEROVÁ
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

Ministerstvo chce pomoci lidem s postižením

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zvažuje změnu zákonů či nový právní předpis, který se bude týkat zdravotně postižených. Měl by jim pomoci. Díky němu by nemuseli tolik chodit po úřadech a stát by se o ně tam, kde je to skutečně třeba, více postaral. Zvažované změny vycházejí z vyhodnocení dopadů sociální reformy.

Ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová říká: „Často se na mě obracují například lidé bez končetin, kteří po sociální reformě přišli o dávku, ačkoliv se jim zdravotní stav nezlepšil a pomoc státu stále potřebují. Tento alarmující stav je třeba změnit, proto jsme připraveni zpracovat potřebný návrh legislativních úprav.“ MPSV by mohlo připravit buď novelu existujících zákonů, nebo nový samostatný právní předpis. Forma se odvíjí od toho, která z variant by měla větší šanci na rychlejší legislativní proces.

CO MINISTERSTVO NAVRHUJE?

Konkrétní návrhy, které už MPSV sdělilo v rámci připomínkového řízení k novelizaci zákona o sociálních službách a zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, jsou následující:

- Upustilo by se od víceúčelového posudku o stupni závislosti (tzv. jednotného posudku), který byl navržen novelizací zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, a zákona č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením.
- Do přílohy k zákonu č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, by se doplnila anatomická ztráta dolní končetiny ve stehně.
- Zrušila by se vazba přiznávání průkazů osoby se zdravotním postižením (TP, ZTP a ZTP/P) v zákoně č. 329/2011 Sb., o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením, na uznaný stupeň závislosti.
- Zavedlo by se samostatné řízení o přiznání průkazu TP, ZTP



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

a ZTP/P se samostatným způsobem posuzování s tím, že z hlediska „zdravotních podmínek nároku“ by byl navržen nový způsob funkčního posuzování.

- Poskytování příspěvku na mobilitu by se ze zákona navázalo na přiznaný průkaz osoby se zdravotním postižením – ZTP a ZTP/P.
- O průkazech by v první instanci rozhodovaly okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), o odvolání pak ČSSZ, obojí včetně posouzení zdravotního stavu. Celé řízení

by se tak uskutečnilo na jednom úřadě.

Posuzování stupně závislosti by se i po navrhovaných úpravách nadále využívalo pouze pro rozhodování o příspěvku na péči. Pro případnou další úpravu je MPSV připraveno využít poznatky organizací osob se zdravotním postižením a dalších subjektů. Chce s nimi spolupracovat na návrhu novelizace vyhlášky č. 505/2006 Sb., kterou se provádí některá ustanovení zákona o sociálních službách. (TZ)

Publikace

Jak na to – příklady dobré praxe v deinstitucionalizaci

Jak na to – tak se jmenuje publikace, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Je plná příběhů lidí, kteří přešli z ústavní péče do běžného života. Vše se uskutečnilo v rámci projektu Podpora transformace sociálních služeb financovaného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Publikaci mohou využít odborníci i široká veřejnost. Jejím cílem je podpořit změnu dalších ústavních zařízení na domácnosti v běžném prostředí, tedy na praktických příkladech ukázat, že to jde.

Publikace přináší konkrétní příběhy lidí, kterým se díky novému domovu mimo ústav změnil celý život. Jde o vyprávění s dobrým koncem, kdy se dějí další dobré věci: lidé opouštějí ústavu přibývá.

Díky projektu Podpora transformace sociálních služeb, kterou kromě ministerstva podporuje i nevládní sektor, kraje a další instituce, se z velkých ústavních zařízení do menšího chráněného bydlení přestěhovalo už více než pět set klientů. V České republice je cca 400 ústavů pro lidi se zdravotním postižením, ve kterých žije více než 16 tisíc lidí, z toho je 1 045 dětí.

Kromě uživatelů sociálních služeb jsou ve sborníku důležitými postavami – stejně jako v životě – i lidé, kteří



v ústavech pracují a kteří postiženým lidem pomohli odejít do běžného života. Publikaci Jak na to, která má 75 stran a vyšla v nákladu 400 ks, si lze zdarma stáhnout z adresy: <http://www.mpsv.cz/cs/14687>.

(TZ)



DŮCHODOVÁ REFORMA

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Znáte všechny přínosy důchodové reformy?

Důchodové reformě (zejména vytvoření nového druhého pilíře) bývá vytýkáno, že je výhodná pouze pro mladé občany s vyšším příjmem a že všichni ostatní občané budou na tuto skupinu lépe situovaných občanů doplácet. Mladí lidé s vyššími příjmy ale rozhodně nejsou jedinou skupinou, pro kterou je důchodová reforma přínosem.

Jaké jsou tedy přínosy důchodové reformy pro jednotlivé skupiny občanů a kdy se projeví?

Občané mladšího a středního věku (do 45, případně do 50 let) – přínos okamžitý

- Těmto občanům přináší nový druhý pilíř možnost bezpečného spoření s velmi nízkými náklady.
- Mají jistotu, že nemůže dojít ke zneužití prostředků.
- Jejich úspory budou 10 let před důchodem bezpečně převáděny do nástrojů s velmi nízkým investičním rizikem.
- Mají jistotu nízkých nákladů, protože účtované poplatky bude vždy regulovat stát a jejich skutečnou výši bude také kontrolovat.
- Důchodové spoření je ochráněno před nekalými praktikami na finančním trhu. Nemůže se jim stát, že při sjednání produktu na 20 až 30 let zaplatí hned na začátku náklady odpovídající celé době spoření, které se jim při předčasném ukončení smlouvy nevrátí.

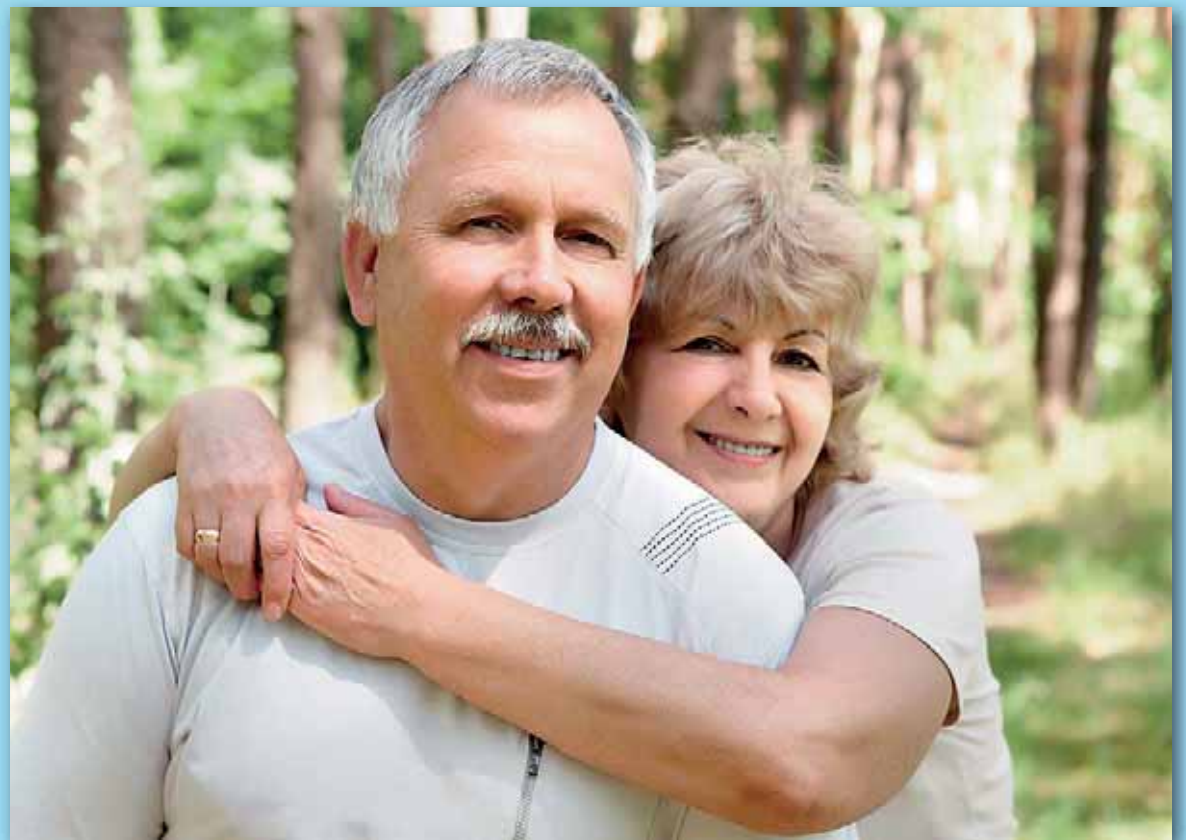


FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Občané s nižšími příjmy – přínos okamžitý

- Druhý pilíř naplní požadavky ústavního soudu na vyšší zásluhovost (kdo platí vyšší pojistné, má mít vyšší důchod), zásluhovost nemusí být dále u státních důchodů posilována.
- Výpočet státního důchodu může proto zůstat velmi solidární a i v budoucnu mohou být penze občanů s nízkými mzdami velmi blízké jejich předchozím příjmům.
- Díky druhému pilíři jim nehrozí změny ve státních důchodech vedoucí k chudobě a závislosti na státních dávkách, jak je tomu v zemích, kde jsou rozdíly mezi důchody na rozdíl od ČR velké.

Občané 45 až 55 let – přínos za 15 až 20 let

- Vytvoření druhého pilíře zpomalí nárůst státních výdajů na důchody.
- Tito občané jako příjemci penzí budou mít ve vysokém věku větší jistotu, že vybrané pojistné pokryje požadavky na pravidelné valorizace jejich penzí.

Všichni občané, zejména občané s nižšími příjmy – přínos okamžitý

- Vytvoření druhého pilíře pomáhá k udržení nízkých úrokových sazeb dluhu České republiky.
- Česká republika má dluh více než 1 500 mld. Kč a každý rok si musí půjčovat na splátky existujících dluhů a na nové každoroční dluhy státního rozpočtu cca 200 mld. Kč.
- Na tyto dluhy nám musí být někdo ochoten půjčit. Vytvoření druhého pilíře znamená, že výdaje státu na výplaty státních důchodů v budoucnu dramaticky neporostou, a proto nám věřitelé půjčují s nízkými úroky. A díky tomu snáze zachováme sociální dávky nebo dotace služeb využívaných hlavně občany s nižšími příjmy.

Všichni občané, zejména občané s nižšími příjmy – přínos v horizontu 20 a více let

- Druhý pilíř bude vytvářet dodatečný zdroj příjmů seniorů nezávislý na výběru daní a pojistného.
- Zdroje z druhého pilíře zastaví nebo minimálně výrazně zpomalí nárůst veřejných výdajů na výplaty důchodů, tyto výdaje pak budou méně vytěšňovat platby státu na další veřejné služby jako školství, zdravotnictví, dlouhodobou péči, dotace veřejné dopravy atd. a takto pomohou k zachování rovných šancí ve společnosti.

ZMĚNA

KTERÁ

MÁ SMYSL

Rakouská nadace ocenila české sociální projekty

Pro nápaditost, kreativitu a odvážnost ocenila rakouská nadace Unruhe (Neklid) 1. května tři české sociální projekty a udělila jim cenu SozialMarie 2013. Slavnostní akt se konal v centru veřejnoprávního rozhlasu ORF ve Vídni. Oceněny byly projekty Noc venku, Dotyk a Poznej Prahu jinak!

Vídeňská soukromá nadace Unruhe každoročně uděluje ceny SozialMarie za sociálně inovativní projekty z osmi zemí střední a východní Evropy (České republiky, Chorvatska, Maďarska, Německa, Polska, Rakouska, Slovenska a Slovinska). V letošním roce bylo ze 308 přihlášených projektů nominováno 36, celkem pak bylo oceněno 18. Vedle cen poroty jsou v Rakousku, Maďarsku a České republice udělovány také ceny publika. Celková hodnota finančních cen činí 42 000 eur.

DRUHÉ NEJVYŠŠÍ OCENĚNÍ PRO NOC VENKU

Projekt Noc venku obdržel druhé nejvyšší ocenění v hodnotě 10 000 eur. Happening nocležníků v kostele svatého Václava v Ostravě upozornil veřejnost prostřednictvím kulturního a odborně-vzdělávacího programu na situaci bezdomovců. Výnos ze vstupného byl ve formě potravin rozdělen mezi dvě denní centra pro lidi bez domova. Cílem projektu byl fundraising pro denní centra a podpora organizací pracujících s lidmi bez domova, projekt

však také usiluje o vytvoření komunikační platformy.

TISÍC EUR ZA POZNEJ PRAHU JINAK!

Cenu v hodnotě 1 000 eur obdrželo sdružení Pragulic. Projekt vyzývá Poznej Prahu jinak! a tvrdí, že nikdo nezná ulice města lépe než lidé, kteří v nich žijí. Pragulic proto školí a zaměstnává lidi bez domova jako průvodce městem a zároveň jim dává příležitost sdílet jejich příběhy a znalosti s ostatními.

CENTRUM PRO MLÁDEŽ SE SCHIZOFRENIÍ

Dotyk pomáhá mladým lidem postiženým schizofrenií. Cena v hodnotě 1 000 eur podpoří vybudování aktivního centra pro mládež se schizofrenií. Cílem projektu jsou inkluzivní opatření jako např. asistenční služba a vytvoření funkční skupiny rodin, které si navzájem pomáhají při překonávání svých specifických problémů. Po dobu následujícího roku převzala nad projektem aktivní záštitu Táňa Fischerová.

ZDROJ: WWW.SOZIALMARIE.ORG (TR)

Soutěž

Podporuje vaše škola mezigenerační dialog? Přihlaste se do soutěže!

V rámci letošního Evropského roku občanů byl vyhlášen druhý ročník mezinárodní soutěže pro střední školy Generations@school. Soutěž je určena pro střední školy, které do 30. června zorganizují vlastní akci na podporu mezigeneračního dialogu.

Šanci vyhrát mají akce plné živé konverzace s poutavým obsahem a veselou atmosférou, kdy mladší a starší třeba společně najdou inovativní nápady pro vytvoření silnějších vazeb mezi generacemi. Nejlepší projekty by mělo být snadné zavést do praxe a inspirovat ostatní. Ze všech přihlášek mezinárodní porota, která bude složena ze zástupců Evropské komise, vybere tři vítězné školy, které vyhrají digitální fotoaparát.



FOTO: © ABSOLUT_PHOTOS | DREAMSTIME.COM

lepším poselstvím. Cílem cesty bude předat jej evropským institucím.

Přihlášky se přijímají do konce června

Soutěže se mohou zúčastnit školy ze všech členských států EU, z Islandu, Norska a Lichtenštejnska. Přihlášky je třeba poslat do 30. června 2013. Hlásit se může třída nebo škola. Všichni účastníci dostanou diplom, vítězové

ZA NEJLEPŠÍ POSELSTVÍ VÝLET DO BRUSELU

V soutěži je možné vyhrát pro svou třídu také výlet do Bruselu. Šanci mají učitelé a žáci (starší 15

let), kteří u příležitosti Evropského roku občanů 2013 ve škole iniciují mezigenerační dialog zaměřený na otázky důležité pro budoucnost Evropy. Stačí popřemýšlet a popsat, jakou Evropu si přejí vytvořit. Výlet do Bruselu vyhraje projekt s nej-

pak zmiňované ceny. Loni se do aktivit souvisejících s oslavou Evropského dne mezigenerační solidarity zapojilo více než 600 škol z celé Evropy. Podrobné informace najdete na www.generationsatschool.eu.

(TZ)

Jen třetina lidí je ochotna za práci dojíždět

Lidé nejčastěji hledají práci, kterou mají do půl hodiny od domova. Dvě třetiny Středočechů hledají práci v jiném kraji. Naopak jen každý šestý obyvatel Moravskoslezského kraje je ochotný za práci vycestovat, přestože je zde druhý nejvyšší podíl nezaměstnaných v zemi. Vyplývá to z analýzy pracovního portálu Profesia.cz.

Podle ankety, které se zúčastnilo 330 návštěvníků pracovního portálu, jsou lidé nejčastěji ochotni dojíždět do práce (jednu cestu) do 30 minut, odpověděli tak čtyři z 10 návštěvníků. Následovalo dojíždění do 60 minut, které deklaruje necelá třetina účastníků. Každý šestý si hledá práci do 15 minut od domova. Existují lidé, kteří jezdí do práce i 90 minut (5 procent), šest procent je dokonce ochotno vážit cestu do práce až dvě hodiny.

JAKÁ JE SITUACE V JEDNOTLIVÝCH REGIONECH?

Podle analýzy databáze životopisů (42 000 životopisů) na pracovním portálu Profesia.cz jsou nejochotnější za práci dojíždět lidé ve Středo-

českém kraji, práci si v jiném kraji hledají až dvě třetiny z nich. „Středočeši využívají krátké dojezdové časy do Prahy, kde je nejen více pracovních příležitostí, ale i lepší platové ohodnocení,“ dodává Kateřina Jaroňová ze společnosti Profesia CZ. Práci mimo svůj kraj hledají dva obyvatelé z pěti v Pardubickém kraji, na Vysočině a Zlínském kraji, kde je podíl nezaměstnaných blízko republikovému průměru.

Největší paradox představují obyvatelé Moravskoslezského kraje, kde je druhý nejvyšší podíl nezaměstnaných v zemi, ale zároveň nejnižší ochota dojíždět za prací mimo svůj kraj, kdy vůli k dojíždění má až každý šestý. Obyvatelé Jihomoravského kraje, Plzeňského kraje a Pra-

hy za práci dojíždí mimo kraj také zřídka, čerpají však z nízkého podílu nezaměstnaných.

ZA PRACÍ JDOU NEJČASTĚJI VRCHOLOVÍ MANAŽÉŘI

Tři čtvrtiny vrcholových manažerů jsou ochotny za prací migrovat. S cestováním za prací nebo dokonce přestěhováním nemají problém dvě třetiny osob pracujících v oborech právo a legislativa (66,1 procenta), vodohospodářství a životní prostředí (60 procent) nebo leasing (59,8 procenta).

Naopak v blízkosti domova hledají práci pomocní pracovníci, lidé ve výrobě, ve stavebnictví a realitách nebo strojírenství.

ZDROJ: WWW.PLATY.CZ



Druhé nejvyšší ocenění a cenu 10 tisíc eur získal od rakouské nadace Unruhe český projekt Noc venku. FOTO: © WWW.ANNARAUCHENBERGER.COM/ANNA RAUCHENBERGER

Křížovka

Nový sedmibodový plán Ministerstva práce a sociálních věcí ČR má pomoci vytvořit nová pracovní místa a zvýšit zájem firem o další zaměstnance. Očekává se, že by díky podpurným opatřením mělo letos vzniknout několik ...

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 22. května 2013. Jeden z vás získá publikaci *Řeč těla* (Jak rozumět signálům řeči těla a cíleně je používat) od Tiziany Bruno a Gregora Adamczyka z produkce nakladatelství Grada Publishing. V této knize plně fotografií, praktických rad, příkladů a cvičení se dozvíte, jak svou řečí těla působíte na ostatní, co si druzí lidé skutečně myslí a jaké jsou jejich opravdové pocity, jak můžete pomoci držení těla, gest a mimiky ovlivnit svůj protějšek nebo jak vycházet s různými typy lidí.



Tajenka z minulého čísla: „... pocházelo ze států mimo Evropu“. Publikaci Sebepoznání, sebeřízení a stres (Praktický atlas sebevzdělání) z produkce nakladatelství Grada Publishing získává N. Kočí z Jeseníku. Gratulujeme.

POMŮCKA: KTA, SKET	INICIÁLY HERCE BRONSONA	PROVAZ	DRUH POČÍTAČOVÉHO KONEKTORU	PLEMENO HOVOR.	AGRÁRNÍ KOMORA ZKR.	CHUŤ K JIDLU HOVOR.	VYNDAT MEČ Z POCHVY	MUŽSKÉ JMÉNO ZDROB.	ŠACHOVÁ VÝHRA	CVAKAT ZUBY	HMYZO-ZRAVEC	ALKALOID V ČAJI	NÁSTROJ NA BROUŠENÍ NOŽŮ	ČESKÝ ZPĚVÁK VÁCLAV ???
ZASMUŠILOST					ČÁSTICE HMOTY				INICIÁLY DRAMATIKA TYLA				INICIÁLY SPISOVATELE NEFFA KUS ZKR.	
SPORTOVNÍ MODERÁTOR ČT					ČÁST CHODIDLA				VZPŘÍMENÍ JMÉNO MODERÁT. KOČÍČKOVÉ					
	TUBERKULOZA ZKR.				1. DÍL TAJENKY									
	NUŽE				REGISTR. ZNAČ. ZKR.									
INVESTIČNÍ ODBOR ZKR.			SMYSLNÝ ČLOVĚK						ZAÚPĚNÍ				LÉKAŘSKÁ KOMORA	
			PŘÍTOK SÁZAVY						DRUHY OBRAZŮ				VODÁCKÝ POZDRAV	
POBÍDKA				ZŮSTAT NEŠÍKOVNÝ HOVOR.				ÚTOK				JAKÁ SLOVENSKY		
								POCHOD DOLU					ČÁST VOZU	
MÍSTO SPOJENÍ LAN					INIC. ZPĚV. TESAŘIKA		DŽEZOVÝ ZPĚV				PLEMENO LOVECKÉHO PSA			
					POUZDRO MEČE		VÝBĚŽEK PEVNINY				POKŘÍK			
	PLAVECKÝ STYL	KRÁSNA					DĚLKOVÁ MIRA			STRÝC SLOVENSKY				OBLÍBĚNÉ PISNĚ
		DOSTATEČNĚ					RICHARD DOMÁCKY			IRENA DOMÁCKY				DOBYTČÍ NÁPOJ
ZDĚNÁ KONSTRUKCE					LNIE MN. Č.					OBVY. ČÁSTI BRITÁNIE			JAŘMO	
					SMRTELNÁ CHOROBA					PATŘÍČÍ VÁM			PRAŽSKÉ KULTURNÍ STŘEDISKO	
2. DÍL TAJENKY									ZRAŠENÁ LÁTKA					IN. HEREČKY KAČÍRKOVÉ
									CITOSLOVCE SMÍCHU					ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA
ARMÁDNÍ SPORTOVNÍ KLUB ZKR.				VYŠŠÍ ODBORNÁ ŠKOLA ZKR.				JEDOVATÁ HOUBA					SOUČÁST KARATE	
SPZ KLATOV				DRUH PAPOUŠKA				TITUL TURECKÉHO ÚŘEDNÍKA					SLOH	

■ EU-OSHA

Jsou zelená pracovní místa bezpečná?

Kvůli tlaku na snížení emisí uhlíku, snížení množství odpadu, zvýšení energetické účinnosti a podílu obnovitelné energie je EU připravena na rychlý růst počtu „zelených pracovních míst“ – pracovních míst, která pomáhají chránit či obnovovat životní prostředí. Ale jaké jsou důsledky pro bezpečnost a zdraví pracovníků při zavádění nových technologií a procesů do zeleného hospodářství?

covní podmínky. Musí být dobrá pro pracovníky i pro životní prostředí.“

Riziko NEZKUŠENÝCH PRACOVNÍKŮ

EU se zavázala, že hospodářský růst bude vyvažovat úsilím o ochranu životního prostředí, a vytyčila řadu náročných cílů ke snížení emisí uhlíku a množství odpadů a ke zvýšení energetické účinnosti a podílu obnovitelné energie. Výsledkem těchto cílů bude rychlé rozšiřování zeleného hospodářství. Existují však důkazy o tom, že „ekologizace“ hospodářství v EU vyústila ve větší ohrožení pracovníků.

Nové technologie a procesy volají po nových kombinacích kvalifikací, které by se v nich uplatňovaly. Rychlý

růst v této oblasti hospodářství společně s hospodářským a politickým tlakem by však mohly vést ke kvalifikačním mezerám, kdy pracovníci by byli nebezpečně nezkušení a nevyškolení pro práci, kterou by vykonávali.

POTŘEBA SPECIFICKÝCH ŠKOLENÍ

V různých situacích a kombinacích, které stejnou měrou vyžadují nové konkrétní dovednosti, existuje i řada „starých“ rizik. Například při instalaci fotovoltaických článků na střechách jsou tradiční stavební rizika kombinována s elektrickými riziky. Pracovníci proto pro výkon této práce potřebují specifická školení. Některé z epoxidových pryskyřic používaných při výrobě větrných turbín jsou spojeny s alergii. Navíc

zavedení nových právních předpisů může mít nezamýšlené účinky. Například nové zákony o snížení množství odpadu odváženého na skládky odpadů způsobily nadprůměrné míry pracovních úrazů a nemocností mezi pracovníky v odvětví zpracování odpadů.

Zpráva a shrnutí nazvané Zelená pracovní místa a bezpečnost a ochrana práce: prognóza nových a vznikajících rizik spojených s novými technologiemi do roku 2020 (*Green jobs and occupational safety and health: Foresight on new and emerging risks associated with new technologies by 2020*) jsou k dispozici v nové části internetových stránek agentury EU-OSHA věnované rizikům pro BOZP v zeleném hospodářství.

ZDROJ: EU-OSHA, (TR)



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

MOCNÉ NÁSTROJE PRO ZELENOU EKONOMIKU

Publikací nové zprávy nazvané Prognóza obrací Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) pozornost na rizika zelených pracovních míst. Projekt Prognóza se pokouší určit nová nebo vznikající rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP). Určuje řadu možných budoucích scénářů, přičemž sleduje, jak se práce na zelených pracovních místech pravděpodobně vyvine do roku 2020 a jaké budoucí výzvy pro BOZP to může přinést vzhledem k pokroku v oblasti zelených technologií a celé škále různých sociálních a ekonomických podmínek.

Jak říká ředitelka agentury EU-OSHA Christa Sedlatscheková: „Scénáře vytvořené v celém našem projektu Prognóza jsou velmi mocnými nástroji, které politické činitele v EU seznámí s tím, jak utvářet zelené hospodářství zítřka, aby evropské pracovníci byli v bezpečí a zdraví. Pokud mají být skutečně udržitelná a přispívat k cílům strategie Evropa 2020, ke kterým patří mimo jiné dosažení inteligentního a udržitelného růstu podporujícího začlenění, musíme zajistit, aby zelená pracovní místa poskytovala bezpečné, zdravé a důstojné pra-

■ ILO

Každý rok umírají dva miliony lidí na nemoci z povolání

U příležitosti Světového dne bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (28. duben) vyzvala Mezinárodní organizace práce (ILO) k celosvětové kampani proti onemocněním způsobeným prací. Každoročně na ně zemřou zhruba dva miliony lidí.

„Lidský život je nejvyšší cena, kterou si může vyžádat nemoc z povolání. Léčba těchto nemocí dopadá nejen na postižené, ale má neblahý vliv i na jejich rodiny. Dochází k oslabení celých komunit, které ztrácejí pracovníky v nejproduktivnějším věku. V neposlední řadě se snižuje produktivita podniků a vyšší náklady na zdravotní péči se rovněž promítají do státních rozpočtů,“ uvedl generální ředitel ILO Guy Ryder v prohlášení vydaném ke Světovému dni bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

PREVENCE LEPSÍ NEŽ LÉČBA

Ryder připomněl, že je důležité podpořit hlavně preventivní opatření. Jsou méně nákladná a účinnější než následná léčba či rehabilitace. Šéf Mezinárodní organizace zaměstnavatelů (IOE) Brent Wilton vyzdvihl význam ILO: „Mezinárodní organizace práce má všechny předpoklady k tomu, aby

koncentrovala úsilí při řešení problematiky BOZP. Prostřednictvím svých webových stránek může nabízet praktické a snadno dostupné informace všem zainteresovaným. Díky takto sdíleným zkušenostem mohou stát lépe čelit rizikům BOZP.“ Sharan Burrow, generální tajemník Mezinárodní konfederace odborových svazů (ITUC), upozornil na alarmující čísla: „I když nemoci z povolání mají na svědomí šestkrát více lidí než pracovní úrazy, stále se jim nedostává potřebné pozornosti. Podle odhadů dochází za rok ke 2 340 000 úmrtí, která souvisejí s prací. Z nich drtivá většina – 2 020 000 – je kvůli nemoci z povolání. To představuje průměrně 5 500 úmrtí za jeden den.“

NOVÉ NEMOCI Z POVOLÁNÍ

Technologické a společenské změny spolu s globalizací zhoršují dosavadní zdravotní rizika a zároveň vedou ke vzniku nových. Známé

nemoci z povolání (např. pneumokonióza, tj. zaprášení plic, nebo onemocnění z azbestu) se světem šíří a relativně nová onemocnění způsobená prací, jakými jsou třeba duševní a muskuloskeletální (tj. svalové a kosterní) poruchy, jsou na vzestupu. Nemoci z povolání představují velkou finanční zátěž – jak pro rodiny, tak pro společnost. ILO odhaduje, že pracovní úrazy a nemoci z povolání znamenají ročně ztrátu čtyř procent celosvětového hrubého domácího produktu (HDP).

Základem pro zavedení účinných preventivních opatření je analýza dat. V současné době však více než polovina zemí neposkytuje odpovídající statistiky týkající se nemocí z povolání. „Snížit výskyt nemocí z povolání nebude snadné a nepůjde to přes noc. Je nutné si stanovit jasné cíle, vypracovat plán a vytrvat v úsilí. Změna je jistě možná,“ říká Guy Ryder.

ZDROJ: ILO, (TR)

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2013)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	<i>částky životního minima</i>	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6-15 let 2 140 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	<i>částka existenčního minima</i>	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA*	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou</i>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty...</i>	5 - 12 hod. 66 Kč - 79 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 100 Kč - 121 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 157 Kč - 188 ¹⁾ Kč
	<i>náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem)</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednoduchá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,60 Kč
	<i>průměrné ceny PH...</i>	benzin 95 oktanů 36,10 Kč; benzin 98 oktanů 38,60 Kč; motorová nafta 36,50 Kč
NÁHRADA MZDY*		V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. nepracovaných hodin z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 151,03 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 151,03 Kč, nejvýše však do 226,63 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 226,63 Kč, nejvýše však do 453,06 Kč se započte 30 %; k částce nad 453,06 Kč se nepřihlíží
NEMOCENSKÉ*		- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)*		od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ
OŠETŘOVNÉ*		od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ
POJIŠTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	<i>Sazby pojištění z výměřovacího základu:</i>	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	26 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí)
	OSVČ:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účastí na důchodovém spoření) 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účastí na důchodovém spoření)

Rodičovský příspěvek*	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte	
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %)³⁾	průměr za rok 2005: 6,6 %, 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 % 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 % březen 2013: 8,0 % duben 2013: 7,7 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 4. 2013	<i>celkem:</i>	565 228
	<i>z toho:</i>	271 827 žen
		62 464 osob se zdravotním postižením 34 351 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 4. 2013	<i>hlášena na ÚP ČR - celkem za ČR:</i>	39 763
UCHAZEČI NA VPM**	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2013:</i>	14,2
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem²⁾	březen 2012: 10 944 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (rok 2011)	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	25 528
	<i>smrtelné úrazy:</i>	125
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2012: 21 356	
DŮCHODY výdaje v roce 2012 (v tis. Kč)	<i>celkem:</i>	367 863 588
		starobní 295 140 264
		invalidní pro invaliditu I. stupně 12 159 055
		invalidní pro invaliditu II. stupně 5 250 138
		invalidní pro invaliditu III. stupně 28 066 819
	<i>v tom:</i>	vdovský 21 463 122 vdovecký 2 443 082 sirotčí 3 341 108
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2010: celkem v národním hospodářství 23 864 Kč, PS 23 733 Kč, NS 24 453 Kč	
	podnikatelská sféra (PS) 2011: celkem v národním hospodářství 24 436 Kč, PS 24 429 Kč, NS 24 469 Kč	
	2012: celkem v národním hospodářství 25 101 Kč, PS 25 119 Kč, NS 25 018 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v roce 2012	<i>absolutní údaje</i>	
	<i>sňatky</i>	45 206
	<i>rozvody</i>	26 402
	<i>živé narození</i>	108 576
	<i>zemřelí</i>	108 189
	<i>celkový přírůstek</i>	10 880
	<i>střední stav obyvatel</i>	10 509 286
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	<i>relativní údaje</i>	
	<i>zaměstnanec celkem</i>	1. čtvrtletí 2012 4 476 028 4. čtvrtletí 2013 4 539 047
	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	1. čtvrtletí 2013 4 457 587
		1. čtvrtletí 2012 991 364 4. čtvrtletí 2013 1 005 008
	<i>OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.</i>	1. čtvrtletí 2013 974 658
		1. čtvrtletí 2012 724 555 4. čtvrtletí 2013 728 724
		1. čtvrtletí 2013 686 482

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV, *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ

1) pro veřejnou sféru; 2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

Politika soudržnosti EU pomáhá zvládat důsledky hospodářské krize

V dubnu zveřejnila Evropská komise zprávu o tom, jak jednotlivé členské země hospodaří s prostředky ze strukturálních fondů EU. I když do ukončení programů zbývají ještě čtyři roky, investice učiněné v rámci Evropského fondu pro regionální rozvoj, Fondu soudržnosti a Evropského sociálního fondu již přinesly značný pokrok a zlepšení ve prospěch mnoha občanů.

Strategická zpráva o provádění programů politiky soudržnosti v období 2007–2013 obsahuje přehled informací z členských zemí a u většiny z nich se jedná o údaje do konce roku 2011. Komisař EU pro regionální politiku Johannes Hahn ke zprávě uvedl: „Tato zpráva představuje neocenitelný přehled výsledků politiky, která se podílí na dosahování téměř všech priorit EU a díky níž se investuje do růstu v době, kdy to je zoufale potřeba. Podporujeme nové inovativní podniky a vytváříme kvalitní pracovní místa udržitelná v budoucnosti, zajišťujeme odlehým regionům přístup k vysokorychlostnímu internetu, zabýváme se tzv. odlišným mozku a budujeme zásadní dopravní spoje, které pomáhají zlepšit konkurenceschopnost daných regionů. Ukázalo se, že regionální politika sama je schopna být velmi flexibilní – reagovat na současnou krizi a přizpůsobit se měnícím se potřebám lidí a komunit.“

INVESTICE DO SOCIÁLNÍ OBLASTI A LIDSKÉHO KAPITÁLU

Komisař Hahn také ale upozornil, že v některých případech nejsou výsledky přesvědčivé a tyto členské státy se musí naučit využívat zdroje EU včas. Podle Hahna se v novém programovém období očekává, že členské státy i regiony zaměří své projekty ještě více na výsledky a priority, jež mají co nejširší dopad.

Komisař pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění László Andor ke zprávě uvedl: „V době současné

krize získaly finanční prostředky politiky soudržnosti coby zdroj investic v celé Evropské unii ještě významnější roli. Evropský sociální fond je nezbytný pro podporu našeho lidského kapitálu, a to především při zvyšování šance mladých lidí na úspěšnou pracovní kariéru. Příprava programů pro další období je jedinečnou příležitostí zajistit pro růst naší ekonomiky a strategii zaměstnanosti významnou finanční podporu. Investice do sociálních otázek a lidského kapitálu v tom musí sehrávat důležitou roli.“

KLÍČOVÉ SEKTORY, DO KTERÝCH JE NUTNÉ INVESTOVAT

Ve strategické zprávě je uveden přehled úspěchů, kterých při plnění cílů EU, jež jsou v souladu se strategií Evropa 2020, jednotlivé země dosáhly. Zpráva vyzývá členské státy k tomu, aby vyhodnotily svůj pokrok v klíčových strategických sektorech, jako jsou výzkum a inovace, železnice, energetika, budování kapacit, udržitelná městská doprava, vytváření pracovních míst a odborná příprava.

Zprávy, které všech 27 členských zemí předložilo na konci roku 2012 (a které vycházejí z údajů za rok 2011), představují pro komisi první možnost seznámit se během programového období s plněním cílů. Zároveň dávají možnost ve správný čas zdůraznit, jak velký potenciál politika soudržnosti může při ožívování hospodářství EU mít. Komise určila oblasti, kde je nutné investovat



a urychlit výběr i realizaci projektů spolufinancovaných v období 2007–2013, aby se podařilo dosáhnout

stanovených cílů. Ve zprávě se také zdůrazňuje význam jednání o zásadních reformách politiky soudržnosti

na období 2014–2020, které nyní probíhá mezi Evropským parlamentem a vládami členských zemí EU.

Politika soudržnosti EU v číslech

Prostřednictvím tří fondů – Evropského fondu pro regionální rozvoj (EFRR), Evropského sociálního fondu (ESF) a Fondu soudržnosti – se ve 27 členských zemích do politiky soudržnosti EU v období 2007–2013 investuje 347 miliard eur. To představuje 35 procent celkového rozpočtu EU na uvedené období (975 miliard eur).

Mezi největší úspěchy projektů v EU například patří:

- o 1,9 milionu více Evropanů má přístup k vysokorychlostnímu internetu;
- o 2,6 milionu více Evropanů může nyní využívat přínosy projektů v oblasti zásobování vodou a dalších 5,7 milionu může využívat přínosy projektů na zpracování odpadních vod;
- bylo postaveno 460 kilometrů silnic a 334 kilometrů železnic v rámci transevropské dopravní sítě
- a 2,4 milionu lidí získalo za přispění Evropského sociálního fondu nové pracovní místo.

Velký objem prostředků vyhrazených na politiku soudržnosti jde na podporu inovací a malých podniků. Tyto investice budou dále pokračovat.

Doposud finanční podporu získalo:

- 53 240 projektů v oblasti výzkumu a technického rozvoje a 16 000 v oblasti spolupráce podniků a výzkumu;
- 53 160 začínajících firem.

Zpráva hovoří o tom, že na základě postupné realizace financovaných projektů došlo:

- k významnému nárůstu počtu osob, které získaly podporu v oblasti zaměstnanosti, a to z 10 milionů osob ročně před rokem 2010 na přibližně 15 milionů;
- k zásadnímu zlepšení výsledků v oblasti podpory malých a středních podniků oproti období před rokem 2010 – vzniklo 400 000 pracovních míst (polovina z nich v letech 2010–2011), z nich 15 600 v oblasti výzkumu a 167 000 v rámci malých a středních podniků.

PARAGRAFY

Soudní dvůr EU upřesnil pojem zdravotní postižení

Léčitelná či neléčitelná nemoc způsobující fyzické, duševní nebo psychické omezení může být postavena na roveň zdravotnímu postižení. Tak odpověděl Soudní dvůr EU na žádost dánského Soudu pro námořní a obchodní záležitosti o upřesnění pojmu zdravotní postižení.

Dánský Soud pro námořní a obchodní záležitosti (So-og Handelsretten) požádal Soudní dvůr o upřesnění pojmu zdravotní postižení kvůli žalobám na náhradu škody podaným dánskou zaměstnaneckou odborovou organizací HK Danmark, a to jménem paní Jette Ring a paní Loune Skoube Werge. Obě dostaly výpovědi ze svých pracovních poměrů se zkrácenou výpovědní dobou. Dánské pracovní právo předepisuje totiž stanoví, že zaměstnavatel může ukončit pracovní poměr ve „zkrácené výpovědní době“ v délce jednoho měsíce, jestliže dotčený pracovník byl během posledních 12 měsíců po dobu 120 dní nepřítomen v zaměstnání z důvodu nemoci a pobíral po tuto dobu mzdu. Odborová organizace tvrdí, že se vnitrostátní ustanovení upravující zkrácenou výpovědní dobu nemůže na tyto dvě zaměstnankyně použít, neboť jejich nepřítomnost z důvodu nemoci byla způsobena jejich zdravotním postižením.

Jde, nebo nejde o zdravotní postižení?

Směrnice o rovném zacházení v zaměstnání a povolání (Směrnice Rady EU 2000/78/ES ze dne 27. listopadu 2000) zavádí obecný rámec mj. pro potírání diskriminace založené na zdravotním postižení. Pojem zdravotního postižení však nebyl ve směrnici vymezen. Vzhledem k tomu, že EU ratifikovala Úmluvu OSN o právech osob se zdravotním postižením, musí být směrnice vykládána v souladu s touto

úmluvou. Soudní dvůr tak uvedl, že pojem zdravotní postižení zahrnuje zdravotní stav způsobený lékařsky diagnostikovanou léčitelnou či neléčitelnou nemocí, jestliže tato nemoc způsobuje omezení vyplývající především z fyzických, duševních nebo psychických postižení, které v interakci s různými překážkami může bránit plnému a účinnému zapojení dotčené osoby do profesního života na rovnoprávném základě s ostatními pracovníky, a jestliže je toto omezení dlouhodobé. Soudní dvůr uvedl, že pojem zdravotní postižení nepředpokládá nutně úplné vyloučení z pracovního nebo profesního života. Vnitrostátní soud bude muset posoudit, zda byly zaměstnankyně v projednávaném případě zdravotně postiženými osobami.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)

Důležitost rozhodnutí Soudního dvora EU

Žádost o rozhodnutí o předběžné otázce umožňuje soudům členských států, aby v rámci sporu, který projednávají, položili Soudnímu dvoru EU otázky týkající se výkladu unijního práva nebo platnosti unijního aktu. Soudní dvůr nerozhoduje ve sporu před vnitrostátním soudem. Vnitrostátní soud musí věc rozhodnout v souladu s rozhodnutím Soudního dvora EU. Toto rozhodnutí je stejně závazné pro ostatní vnitrostátní soudy, které případně budou projednávat podobný problém. Úplné znění rozhodnutí najdete na <http://curia.europa.eu>.

EURES

V Hradci Králové se konal Veletrh pracovního uplatnění v medicíně a farmacii

V moderní budově výukového centra Lékařské fakulty UK v Hradci Králové se 9. a 10. dubna konal již čtvrtý ročník Veletrhu pracovního uplatnění v medicíně a farmacii. Letos se ho zúčastnilo přes 330 návštěvníků.

Celá akce je navržena tak, aby si budoucí absolventi udělali představu, kde se mohou po promoci uplatnit v rámci českého i evropského pracovního trhu ve zdravotnictví. Služba EURES se tohoto veletrhu zúčastnila podruhé, a to na základě dobrých ohlasů z loňského roku, kdy byl EURES na veletrhu nováčkem.

Věší nabídka PRÁCE V NĚMECKU

Veletrh je místem setkání zástupců pracovního trhu ve zdravotnictví. Pořádají ho společně studenti Farmaceutické a Lékařské fakulty UK v Hradci Králové. Tento regionální veletrh svým přiměřeným rozsahem umožňuje individuální kontakt zájemce s každým vystavovatelem.

Na veletrhu se prezentovalo 19 vystavovatelů, stejně jako v loňském roce. Šlo zejména o zaměstnavatele z České republiky, Slovenské republiky a z Německa. Informace o možnostech budoucího uplatnění patřily především domácím i zahraničním studentům medicíny a farmacie a studentům dalších zdravotnických oborů. „Letos se nám podařilo rozšířit stánky německých klinik, takže jsme mohli nabídnout více možností práce do Německa, která tra-

dičně láká velké množství mladých doktorů,“ řekla za organizátory veletrhu Kristýna Kučerová. Studenti podle ní byli spokojeni jak s nabídkou jednotlivých vystavovatelů, tak s odbornými přednáškami. Největší úspěch měla přednáška A co dál, doktoři?



těním pak bylo, že budoucí absolventi uvažují o časově omezeném zahraničním pobytu, aby získali další zkušenosti, praxi a zdokonalili se v cizím jazyce. Zájem byl převážně o Německo, Velkou Británii a skandinávské země. Studenti se nezajíma-

li pouze o pracovní nabídky a stáže, ale i o dobrovolnické pobyty nebo sezonní práce, které by jim na chvíli daly oddychnout od náročného studia. Volný pohyb pracovních sil tak dává těmto budoucím absolventům šanci získat cenné zahraniční zkušenosti, které mohou využít po návratu do svých domovských zemí.

EURES poradkyně využily veletrhu také ke konzultacím se zástupci domácích i zahraničních zaměstnavatelů o možnostech uplatnění absolventů ve zdravotnickém sektoru na evropském trhu práce.

Více informací o veletrhu najdete na www.vpumf.cz.

ZDROJ: EURES



Dvoudenní Veletrh pracovního uplatnění v Hradci Králové uspořádali studenti Farmaceutické a Lékařské fakulty UK. FOTO: WWW.VPUMF.CZ