



PENÍZE

Máte přehled o svém důchodovém pojištění?

čtete na straně 3



PRÁCE

Několik rad, které vám pomohou na úřadech práce

čtete na straně 4



STATISTIKA

Odhadnete, kolik nás bude za padesát let?

čtete na straně 7

EU2009.CZ

Kalendář akcí českého předsednictví EU

Ministerstva práce a sociálních věcí ČR do konce června

Setkání pracovní skupiny asistentů generálních ředitelů pro veřejné služby zaměstnanosti 24. 6. 2009, Praha

Setkání generálních ředitelů pro veřejné služby zaměstnanosti 25.–26. 6. 2009, Praha

Setkání skupiny na vysoké úrovni pro strategii EURES 25. 6. 2009, Praha

Setkání generálních ředitelů pro veřejné služby zaměstnanosti sloužící k prohloubení spolupráce a výměně informací v oblastech, které jsou náplní veřejných služeb zaměstnanosti. Projednávány tématy jsou modernizace veřejných služeb zaměstnanosti, zaměstnávání rizikových skupin, aktivní opatření na trhu práce apod. Setkání generálních ředitelů bývá spojeno se setkáním skupiny na vysoké úrovni pro strategii EURES. Tato skupina shromažďuje aktuální informace o fungování systému EURES a činí strategická rozhodnutí o jeho dalším rozvoji. Tématem jednání bude zejména role veřejných služeb zaměstnanosti v rámci evropské strategie zaměstnanosti a její posilování na evropské i národní úrovni s ohledem na současnou ekonomickou krizi.

Konference na téma: Pracovní podmínky a sociální dialog 22.–23. 6. 2009, Praha

Organizátorem konference je Eurofound – Evropská nadace pro zlepšování životních a pracovních podmínek – organizace Evropské unie, jejíž rolí je poskytovat informace, poradenství a expertizy klíčovému aktérům na poli sociální politiky EU, týkající se zejména životních a pracovních podmínek a pracovních vztahů, a to na základě srovnávacích studií, výzkumu a analýz. Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytlo této akci záštitu CZ PRES.

Konference bude zaměřena na propojení mezi pracovními podmínkami a sociálním dialogem na úrovni firem. Hlavním zdrojem pro konferenci budou případové studie provedené v šesti zemích EU a zkušenosti těchto zemí v této oblasti. Konference se pokusí nalézt odpovědi na to, zda se liší pracovní podmínky na základě přítomnosti či absence struktury sociálního dialogu, a na to, jak sociální dialog ovlivňuje pracovní podmínky.

17. evropská konference o sociálních službách – Kvalita a výkon v sociálních službách v Evropě 22.–24. 6. 2009, Praha

Pořádající organizací této mezinárodní akce se sociální tematikou je ESN (European Social Network) – nezávislá síť pro rozvoj sociálních služeb v Evropě. Svaz měst a obcí ČR (SMO ČR), jakožto člen sítě ESN, se spolupodílí na přípravě této konference. Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytlo nad akci záštitu.

Konference představí několik témat: Jaké systémy kvality dnes existují v různých částech Evropy a jak můžeme hodnotit jejich výsledky? Měli bychom se, v rámci stále mobilnější Evropy, spíše soustředit na společné standardy a principy? Jak se mohou ti, kdo využívají sociální služby, podílet na monitorování jejich kvality? Jaká by měla existovat rovnováha mezi náklady, výkonem a kvalitou a jak může kontrahování nebo zadávání služeb fungovat jako páka vedoucí ke zvýšení úrovně standardů a zajišťování lepších služeb lidem?

Ministerstvo práce a sociálních věcí: Protikrizová opatření pokračují

I když časový mandát nové vlády není příliš dlouhý, rozhodně nebude bezobsažný. Ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka představil priority ministerstva pro nadcházející období. I pod novým vedením klade ministerstvo důraz na ochranu občanů znevýhodněných na trhu práce a bude pokračovat v realizaci protikrizových opatření.

Základní úkoly ministerstva

1. Zajistit řádný chod ministerstva a celého resortu.
2. Realizovat protikrizová opatření – buď již přijatá, nebo následně schválená v parlamentu.
3. Úspěšně dokončit akce vyplývající z předsednictví ČR.
4. Připravit návrh státního rozpočtu na příští rok.

Důraz na protikrizová opatření

Cílem MPSV je sledovat dopad ekonomické situace na životní úroveň zejména těch občanů, kteří jsou znevýhodněni (zdravotně postižení, senioři, rodiny s dětmi), a přijímat – pokud to bude možné – příslušná opatření k minimalizaci negativních dopadů. Podle zákona o důchodovém pojištění budou od 1. ledna 2010 valorizovány penze. V legislativním procesu je návrh na zvýšení přídatků

na děti a rozšíření okruhu příjemců těchto přídatků a zvýšení a prodloužení podpory v nezaměstnanosti.

K protikrizovým opatřením, která mají vést k podpoře a udržení zaměstnanosti, patří:

• Projekty Vzdělávejte se! a Školení je šance

Do projektů se zatím zapojilo:

- Vzdělávejte se: 1200 firem – 27 000 zaměstnanců, čerpáno zatím 900 000 000 Kč
- Školení je šance: 62 firem – 9000 zaměstnanců, čerpáno zatím 254 239 000 Kč; dalších 400 firem prochází schvalovacím řízením.

- **Novela insolvenčního zákona** Obsahuje i novelu zákona o platební neschopnosti, která mj. reaguje na specifické podmínky sklárů, kterým umožní vyplatit zpětně tři platy.
- **Slevy na sociálním pojištění pro zaměstnavatele**



FOTO: ARCHIV MPSV

Novela zákoníku práce a další úkoly

Jedním z úkolů ministerstva je také dokončit práce na změnách zákoníku práce. V současné době je vyhodnocováno připomínkové řízení k novele zákoníku práce, kam bylo zasláno přes 700 připomínek. Bude navržena minimalistická verze změn zákoníku práce, která bude reagovat na nález

Ústavního soudu. S cílem najít větší nový konsenzus se pak novela projedná v rámci tripartity.



Na které další oblasti se především zaměří pozornost ministerských úředníků? Sledován a vyhodnocován bude náběh nového systému nemocenského pojištění a rozsah a kvalita poskytování sociálních služeb. Na expertní a analytické úrovni pokračují práce na důchodové reformě. (RED)

Zapojte se do soutěže Obec přátelská rodině 2009!

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR ve spolupráci s Asociací center pro rodinu a Síť mateřských center v ČR vyhlásila již druhý ročník soutěže Obec přátelská rodině. Cílem této celostátní soutěže je podpora rozvoje prarodinných aktivit a propagace rodinné politiky na místní úrovni.

Stejně jako v loňském roce budou i letos obce k realizaci a podpoře prarodinných aktivit motivovány prostřednictvím pozitivní publicity a finanční odměny v podobě neinvestiční dotace na realizaci projektů na podporu rodiny. Obce budou soutěžit v šesti velikostních kategoriích dle

počtu obyvatel. V rámci nich budou hodnoceny na základě předem určených hodnotících kritérií. V listopadu 2009 bude v rámci každé velikostní kategorie vyhlášen jeden vítěz, který získá titul Obec přátelská rodině roku 2009. Vítězné obce umístěné na prvním, druhém nebo třetím místě

v každé kategorii dále získají pro rok 2010 nárok na poskytnutí neinvestiční dotace MPSV ze státního rozpočtu na podporu prarodinných aktivit na míst-

ní úrovni, která jim bude vyplacena na základě předložení dotační žádosti (projektového záměru) až do výše dle následující tabulky:

Velikostní kategorie	1. místo	2. místo	3. místo
1. do 500 obyvatel	170 000 Kč	100 000 Kč	60 000 Kč
2. 501–2 000 obyvatel	350 000 Kč	200 000 Kč	120 000 Kč
3. 2 001–5 000 obyvatel	500 000 Kč	320 000 Kč	180 000 Kč
4. 5 001–10 000 obyvatel	670 000 Kč	400 000 Kč	250 000 Kč
5. 10 001–50 000 obyvatel	850 000 Kč	500 000 Kč	330 000 Kč
6. 50 001 a více obyvatel	1 000 000 Kč	600 000 Kč	400 000 Kč

S nejlepšími soutěžícími bude stejně jako v loňském roce natočen krátký dokumentární film. Uzávěrka přihlášek je 31. července 2009. Podrobné

informace včetně přihlašovacích formulářů jsou k dispozici na stránkách www.obecpratelstkarodine.cz. (TZ)

Summit EU o zaměstnanosti přinesl dohodu o způsobech řešení vzrůstající nezaměstnanosti

Řešení dopadu ekonomické krize na pracovní místa v Evropě se věnoval Summit zaměstnanosti EU, který se konal v Praze 7. května. Předsednická trojka (česká, švédská a španělská vláda) se připojila k Evropské komisi, zaměstnavatelům a odborům, aby s nimi sdílela nejlepší nápady a zkušenosti, jak udržet zaměstnance v práci a jak nezaměstnaným pomoci znovu nalézt pracovní místa.

ZAMĚSTNANOST JE EVROPSKÝM CÍLEM ČÍSLO JEDNA

Předseda Evropské komise Barroso řekl: „Pražský Summit EU o zaměstnanosti je důležitým krokem

na cestě k většímu množství lépe koordinovaných opatření v oblasti zaměstnanosti. Nemůžeme zabránit tomu, že tato krize způsobuje nezaměstnanost. Ale budeme-li jednat teď, můžeme snížit ztráty pracovních míst a pomoci milionům lidí najít novou a lepší práci. Jednat teď znamená také připravovat cestu k udržitelnému oživení. Opatření EU v oblasti zaměstnanosti pražským summitem nezačínají ani nekončí. Naším občanům však summitem sdělujeme, že chceme, aby jejich zaměstnanost byla evropským cílem číslo jedna. Vyzývám všechny členské státy, aby se zavázaly pracovat společně na zvýšení úsilí v oblasti zaměstnanosti.“



FOTO: EU2009.CZ

Prioritou je udržet lidi v práci nebo najít nová pracovní místa

„V této krizi jsou naší prioritou lidé – udržet je v práci a vrátit je co nejdříve zpět na jejich pracovní místa. Musíme použít všechny ná-

stroje, které jsou nám k dispozici, abychom omezili dopad krize na reálnou ekonomiku a na lidi, zejména na jejich obživu,“ řekl Vladimír Špidla, evropský komisař pro zaměstnanost. „Tento summit představuje důležitý krok na cestě za určení způsobů, jak nejlépe řešit nezaměstnanost a vytvářet nová pracovní místa. Naše strategie musí být založena na silném sociálním dialogu, spolupráci a vytváření synergií mezi opatřeními v oblasti sociální a ekonomické.“

Summit určil deset opatření pro boj s nezaměstnaností a vytváření nových pracovních míst. Komise naváže na diskuse z tohoto summitu při formulování svého příspěvku k zasedání Evropské rady ve dnech 18. až 19. června.

Pokračování na straně 2

Summit EU o zaměstnanosti přinesl dohodu o způsobech řešení vzrůstající nezaměstnanosti

Pokračování ze strany 1

Účastníci summitu dospěli k velkorysému shodě, pokud jde o další postup. Hlavní poselství, na kterých se účastníci summitu dohodli, zdůrazňují, že budoucí opatření týkající se zaměstnanosti by měla být založena na několika zásadách a mít za cíl udržet zaměstnanost a vytvářet pracovní místa, zlepšit přístup k zaměstnanosti zejména mladým lidem a zdokonalování pracovních dovedností, lépe zohledňovat potřeby trhu práce a podporovat mobilitu.

Deset opatření k udržení zaměstnanosti

Bylo navrženo deset konkrétních opatření, která se zaměřují na dlouhodobé i krátkodobé výzvy a která by měla být provedena na vnitrostátní a evropské úrovni společně se sociálními partnery:

1. Udržet pokud možno co nejvíce lidí na jejich pracovních místech prostřednictvím dočasných způsobů pracovní doby v kombinaci s rekvalifikací a s podporou veřejného financování (včetně financování z Evropského sociálního fondu).
2. Podpořit podnikání a vytváření pracovních míst, například snížením nemzdových nákladů na práci.
3. Zlepšit účinnost vnitrostátních služeb zaměstnanosti poskytováním intenzivního poradenství, školení a vyhledávání práce v prvních měsících nezaměstnanosti, zejména pro mladé nezaměstnané.
4. Do konce roku 2009 podstatně rozšířit možnosti vysoce kvalitního učňovského vzdělávání a stáží.
5. Podporovat trhy práce prostřednictvím pracovních pobídek, účinných aktivních politik zaměstnanosti a modernizace systémů sociální ochrany, což rovněž vede



FOTO: EU2009.CZ

k lepší integraci znevýhodněných skupin včetně pracovníků s nízkou kvalifikací, migrujících pracovníků a zdravotně postižených osob.

6. Zlepšovat dovednosti na všech úrovních prostřednictvím celoživotního vzdělávání a poskytnout všem absolventům škol dovednosti potřebné k tomu, aby si byli schopni najít pracovní místo.
7. Použít pracovní mobilitu k dosažení co nejlepšího souladu mezi nabídkou a poptávkou práce.

8. Nacházet pracovní příležitosti, určit požadavky na pracovní dovednosti a lépe předvídat poptávku po nich, aby bylo možné správně nastavit nabídku v oblasti vzdělání a odborné přípravy.
9. Pomáhat nezaměstnaným a mladým lidem začít své vlastní podnikání, např. poskytnutím školení na podporu podnikání a počátečním kapitál nebo snížením či zrušením daňové povinnosti v začátku podnikání.
10. Předvídat a řídit restrukturalizaci prostřednictvím učení se jeden od druhého a výměny osvědčených postupů.

Na summitu se rovněž diskutovalo o tom, jak by mohla opatření na vnitrostátní a evropské úrovni co nejúčinněji společně fungovat a jak nejlépe využít nástroje z zdroje EU, jako jsou například Evropský sociální fond a Evropský fond pro přízřub-

sobení se globalizací. Oba fondy byly nedávno revidovány, aby byly v době krize maximálně účinné.

Evropská komise v rámci příprav na summit zorganizovala několik seminářů se současným a budoucím předsednictvím EU (které se uskutečnilo v Madridu 15. dubna, ve Stockholmu 20. dubna a v Praze 27. dubna). Kromě toho se 5. května v Evropském parlamentu v Bruselu uskutečnila zvláštní diskuse. Díky tomuto konzultačnímu procesu jsou k dispozici názory co možná nejširší škály zúčastněných stran včetně sociálních partnerů na všech úrovních, zástupců různých institucí EU, členských států, veřejných služeb zaměstnanosti, akademické obce a občanské společnosti.

ZDROJ: EUROPA.EU

Fotoreportáž ze Summitu zaměstnanosti na straně 8

Z REGIONU

Karlovarští skláři opět nastupují do práce

V závodech společnosti Karlovarský porcelán byla v květnu obnovena výroba. „Výrobu jsme spustili v provozu Nová Role, kde začalo lisování výrobků. Kromě toho se zahájil provoz v závodech v Klášterci, který se bude věnovat prioritním zakázkám,“ informoval Michal Bíman, předseda představenstva akciové společnosti Thun 1794, která porcelánku koupila v konkurzu. Během měsíce by měla zahájit také výroba v Concordii. Na lepší časy začíná svítat i v Chodově, kde měl Karlovarský porcelán svůj závod. V konkurzu ho koupila společnost Epiag. „Kupní smlouva je podepsána, takže by se vše mělo rozjet,“ uvedl Tomáš Čermín, insolvenční správce, který řešil krach společnosti Karlovarský porcelán.

Zaměstnanci obnovu výroby vítají. Při rozjezdu produkce jich bude přijato zpět až čtyři sta padesát z původních devíti set. „Výroba porcelánu je velmi specifická, proto je dobře, že můžeme čerpat z lidí, kteří už mají zkušenosti a znají to tady,“ dodal Bíman. Podle něj také akciová společnost Thun 1794 postupně obnovuje jednání s dodavateli, uzavřeny má již zakázky do Švédska a Itálie.



FOTO: © FOKA25 | DREAMSTIME.COM

Budoucí zaměstnanci mohou počítat i s podporou úřadu práce. „Pokud se budou například při zaměstnání vzdělávat, tak jim budeme finančně přispívat. Peněz na podobnou podporu bude připraveno dost,“ informoval Kamil Řezníček, ředitel karlovarského úřadu práce.

V pomoci sklářům, kteří se po krachu společnosti ocitli bez práce i bez peněz, se v uplynulých měsících výrazně angažovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

(RED)

Jak snížit pracovní úrazovost a nemoci z povolání?

Na tuto otázku se snažili najít odpověď vrchní inspektoři práce ze zemí Evropské unie během zasedání, které proběhlo v Praze 28. a 29. května.

Výbor vrchních inspektorů práce (SLIC) se zaměřuje především na vymezení společných zásad inspekce práce v oblasti zdraví a bezpečnosti na pracovišti, na výměnu zkušeností a informací mezi jednotlivými členskými státy a na spolupráci v oblasti zdraví a bezpečnosti práce se zeměmi, které nejsou členy Evropské unie. S ohledem na strategii Společenství

pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci, která členské státy zavazuje do roku 2012 ke snížení počtu pracovních úrazů o 25% a ke snížení počtu nemocí z povolání, byla diskuse během prvního dne pražského setkání zaměřena právě na tuto problematiku. Účastníci jednali o opatřeních, s jejichž pomocí by bylo možno naplňování strategie dosáhnout.

Následující den setkání pokračovalo plenárním zasedáním.

Z pohledu zmíněné strategie představuje rok 2009 časový i obsahový mezník. Jednak se uzavře první polovina realizace této strategie vymezené do roku 2012, jednak dochází k celosvětové změně ekonomických a společenských podmínek. EU je proto v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci postavena do zcela odlišné situace poznamenané ekonomickou recesí.

(TZ)

8. evropské setkání lidí se zkušeností s chudobou

V Bruselu proběhlo 15.–16. května osmé evropské setkání lidí se zkušeností s chudobou. České předsednictví dalo letošního ročníku po dohodě s partnery podtitul **KDE ŽIJEME – CO POTŘEBUJEME s cílem upozornit na důležitost prostředí, v němž žijeme, a dostupnosti všech služeb, které přispívají ke kvalitě našeho života a pomáhají ji udržet.**

Pravidelná akce jarního předsednictví nabízí příležitost pro vzájemné setkávání osob, které chudobu a hrozbu sociálního vyloučení zažívají, s odborníky, politiky a zaměstnanci národních či evropských institucí, jež mají řešení otázek chudoby ve své kompetenci. Setkání vytváří jedinečný prostor pro diskusi všech zúčastněných a jeho cílem je povzbudit k aktivitám, jejichž prostřednictvím se lidé na okraji společnosti mohou sami podílet na hledá-

ní řešení vedoucích ke zlepšení svého života. Národní delegace většiny členských států EU si měly možnost vyměnit své zkušenosti a poukázat na možné způsoby řešení situace. Za hlavní témata letošního ročníku předsednictví vybralo bydlení, finanční začleňování, včetně problematiky předlužení, a přístup k základním službám. „Téma finančního začleňování a zadlužení prosadilo české předsednictví vzhledem ke skuteč-

ností, že riziko zadlužování se v posledních desetiletích neustále zvyšuje a význam tohoto problému v době ekonomické krize narůstá. Podle dostupných informací má zhruba každá sedmá domácnost problémy se splácením svých úvěrů, nadto roste zadluženost nízkopříjmových rodin,“ uvedl náměstek ministra práce a sociálních věcí ČR Marián Hošek. Nezvládnuté úvěry způsobují chudobu, a to mnohdy její extrémní formu. Evropské setkání uspořádalo české předsednictví spolu s European Antipowerty Network (EAPN), Evropskou komisí a Belgickým královstvím. Prostředím pro setkání, Palác Egmont, propůjčilo Ministerstvo zahraničních věcí Belgie.

(TZ)

EU

Na cestě k obnově: Politika soudržnosti pomůže Evropě dostat se ven z krize

Cílem dohody mezi Radou Evropy a Evropským parlamentem je podpora balíčku opatření, který odráží politiku soudržnosti v odpovědi na hospodářskou krizi. Součástí balíčku jsou velké finanční vklady vyplacené jako dodatečné zálohy ze strukturálních fondů a podpora urychleného provádění podpořených projektů.

Členské státy již obdržely doplňkovou částku ve výši 6,25 miliardy eur vyplacenou jako dodatečnou zálohu: 4,5 miliardy eur z Evropského fondu pro regionální rozvoj bylo vyplaceno v polovině dubna a o něco později byla vyplacena doplňková částka ve výši 1,5 miliardy eur z Evropského sociálního fondu.

Evropský sociální fond pomáhá tisícům Evropanů

Danuta Hübnerová, evropská komisařka pro regionální politiku, v souvislosti s těmito rozhodnutími prohlásila: „Politika soudržnosti pomůže Evropě dostat se ven z krize. Výborná spolupráce Evropské komise s členskými státy, Evropským parlamentem, Výborem regionů a Evropským hospodářským a sociálním výborem nám umožnila dospět k dohodě rychlým a rozhodným způsobem. Vyzýváme nyní členské státy a regiony, aby plně využily všechny možnosti, které poskytuje evropská politika soudržnosti, a vybraly kvalitní pro-

jektu, které by využívaly podpory EU. Očekáváme, že tato opatření budou mít na hospodářství, zejména v oblasti stavebnictví, příznivé vedlejší dopady.“

Komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimír Špidla dodal: „Na evropské úrovni jsou naší prioritou čísla jedna lidé. Chceme udržet lidi v práci a pomoci těm, kteří práci ztratili, aby novou získali co nejdříve. Evropský sociální fond pomáhá tisícům Evropanů zlepšovat jejich schopnosti a rekvalifikovat se s cílem rozšířit jejich pracovní možnosti. Tato dohoda je další pomocí pro ty, kteří ztratili práci nebo jim hrozí, že práci ztratí. Tato dohoda menším organizacím umožní lépe pomáhat těm nejzranitelnějším, a sice jednodušším způsobem.“

Poskytnout členským státům a regionům náskok

Cílem tohoto kapitálového vkladu 6,25 miliardy eur, poskytnutého 27 členským státům, je podporovat

provádění projektů, chránit pracovní místa a vytvářet nová. Od roku 2007 bylo díky dodatečným zálohám poskytnuto téměř 30 miliard eur předběžných plateb, což představuje téměř 9% z celkové částky 347 miliard eur rozpočtu politiky soudržnosti na období 2007–2013. Součástí přijatého balíčku jsou následující změny:

- **Možnost bezprostředního poskytnutí finančních prostředků na „velké projekty“** (s celkovými náklady na jeden projekt přesahujícími 50 milionů eur nebo 25 milionů eur v případě projektů týkajících se životního prostředí) bez nutnosti předchozího schválení Evropskou komisí. V období od roku 2007 do roku 2013 by mělo být v Evropě realizováno kolem 900 velkých projektů, což představuje celkovou investici ve výši 120 miliard eur (z Evropského fondu pro regionální rozvoj a z Fondu soudržnosti).
- **Zjednodušení systému vyplacení záloh příjemcům v rámci režimů státních podpor.** V praxi to znamená, že zálohy státních podpor vyplácené příjemcům mohou nyní činit 100% dotčené částky.
- **Zjednodušení systému úhrad** s cílem snížit administrativní zátěž

příjemců a urychlit platby. Komise nyní bude schopna uhradit režijní náklady na základě paušálně stanoveného režimu nebo vyplatit jednorázové částky v případě malých projektů, např. na podporu zranitelných skupin.

Zlepšení řízení programů finančního inženýrství (EFRR/ESF) prostřednictvím kombinace subvencí a půjček. Program JEREMIE (Společné evropské zdroje pro mikropodniky až střední podniky) usnadňuje malým a středním podnikům, které jsou ekonomickou krizí silně zasaženy, přístup k finančním prostředkům. Evropská investiční banka a Evropská banka pro obnovu a rozvoj mohou přispívat k vytváření velkých projektů prostřednictvím programu JASPERS (Společná pomoc při podpoře projektů v evropských regionech). Iniciativa JASMINE (Společná akce na podporu mikrofinančních institucí v Evropě) poskytuje zvláštní podporu nebankovním poskytovatelům mikroúvěrů.



- **Možnost poskytnutí všem členským státům využití prostředků Evropského fondu pro regionální rozvoj (až do výše 4% přidělených prostředků) na zlepšení energetické účinnosti a opatření na využívání obnovitelných zdrojů energie v domácnostech.** EU může tedy spolufinancovat národní nebo regionální programy s cílem podpořit zavádění dvojitého zasklení oken, izolace stěn a instalaci solárních panelů. Předchozí legislativa poskytovala novým členským státům pouze omezenou možnost věnovat na bydlení prostředky z Evropského fondu pro regionální rozvoj.

V prosinci již byla schválena další změna, která stanoví, že pravidla pro „projekty vytvářející příjmy“, jako jsou například placené dálnice, se vztahují pouze na projekty spolufinancované Evropským fondem pro regionální rozvoj a Fondem soudržnosti, jejichž celková částka přesahuje 1 milion eur.

ZDROJ: EUROPA.EU

Máte přehled o svém důchodovém pojištění?

Lidé často nevědí, kde získat potřebné informace týkající se jejich důchodových záležitostí a na jaké služby mají nárok. Abychom jim usnadnili rozhodování a orientaci, přinášíme základní vysvětlující informace.



FOTO: © MIROSLAV BENEDA | DREAMSTIME.COM

Jak průběžně sledovat své doby pojištění

Aby lidé měli přehled o svém důchodovém pojištění a případné chybějící doby pojištění si včas doplatili, mohou jednou ročně požádat ČSSZ o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění (IOLDP). Obsahuje přehled dob důchodového pojištění, případně náhradních dob a od roku 1986 i přehled vyměřovacích základů a vyloučených dob. ČSSZ jim ho pošle do 90 dnů ode dne doručení žádosti. Ta musí obsahovat rodné číslo žadatele, příjmení, jméno, rodné číslo a adresu, na kterou bude IOLDP zaslán. Lze ji podat písemně na adresu: ústředí ČSSZ, Křížová 25, 225 08 Praha 5, nebo v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem.

Zaměstnavatelé vedou za své zaměstnance, kteří jsou účastníky důchodového pojištění, evidenční listy důchodového pojištění (ELDP). Na ELDP jsou uvedeny doby pojištění, výše výdělků a vyloučené doby (do 31. 12. 2008 dny pobírání nemocenských dávek, od 1. ledna 2009 doba trvání omluvných důvodů). Z těchto údajů se vychází při výpočtu důchodových nároků. Zaměstnavatel uzavírá ELDP při ukončení pracovního poměru nebo, trvá-li pracovní poměr, vždy k 31. prosinci daného roku. ELDP pak musí zaměstnavatel předat ČSSZ a kopii dát zaměstnanci. Lidé tak mají průběžnou kontrolu nad svým pojištěním. Originály, pří-

padně kopie ELDP jsou dostačujícími doklady pro důchodové řízení, takže není zapotřebí předkládat výplatní pásky od zaměstnavatele.

Kde žádat o důchod

Všechny žádosti o důchod sepisují okresní (v Praze Pražská, v Brně Městská) správy sociálního zabezpečení (OSSZ/PSSZ/MSSZ). Budoucí důchodce by se měl proto vždy obrátit na OSSZ/PSSZ/MSSZ příslušnou podle místa trvalého bydliště. V Praze je možné obrátit se na kterékoli územní pracoviště PSSZ. Žádost o důchod je možné sepsat nejdříve čtyři měsíce před požadovaným dnem přiznání důchodu. Formu výplaty si při podání žádosti o důchod volí každý klient sám – buď v hotovosti prostřednictvím České pošty, nebo bezhotovostně převodem na účet v bance.

Všechny žádosti o důchod postupují OSSZ/PSSZ/MSSZ do ústředí České správy sociálního zabezpečení, které o nich rozhoduje. Délka vyřízení žádosti závisí na tom, zda jsou v evidenci ČSSZ všechny podklady, či nikoliv. Může se stát, že chybí, například proto, že zaměstnavatelé (dříve organizace) nesplnili svou zákonnou povinnost a neposlali potřebné dokumenty ČSSZ. V takovém případě se musí chybějící doby pojištění došetřit. ČSSZ může o důchodu rozhodnout teprve poté, co je evidence kompletní. V průměru se doba vyřízení žádosti o důchod

při došetřování chybějících dob pojištění pohybuje kolem 3 měsíců. Ve výjimečných případech, kdy žádost nelze definitivně vyřídit z důvodu nezbytného šetření, poskytuje ČSSZ žadateli před rozhodnutím o důchodu zálohu.

ČSSZ rozhoduje o dávkách důchodového pojištění podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, v platném znění.

Když chybí určitá doba pojištění

Situaci lze řešit doplacením chybějící doby formou dobrovolného důchodového pojištění. Období, za které je možné chybějící pojištění doplatit, závisí na druhu pojištění, který je uveden v § 6 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Pokud se lidé rozhodnou, že si budou platit dobrovolné důchodové pojištění, platí ho vždy za celé kalendářní měsíce. S účinností od 1. 1.

2009 dochází k výraznému snížení minimálního pojistného na dobrovolné pojištění, činí 1 649 Kč.

Služby veřejnosti v důchodových záležitostech

S dotazy se můžete obrátit na call centrum na čísle: +420 257 062 860, Informační kancelář ústředí ČSSZ a také pracoviště OSSZ/PSSZ/MSSZ každý pracovní den.

ZDROJ: ČSSZ

Publikace

Příručka budoucího důchodce v roce 2009

Česká správa sociálního zabezpečení již počtvrté, na základě mimořádně kladného ohlasu v minulých letech, vydala Příručku budoucího důchodce. Publikace přináší informace potřebné pro bezproblémové vyřízení starobního důchodu. Obsahuje názorné příklady i návody, co v určitých životních situacích dělat, a další související informace.

Česká správa sociálního zabezpečení chce touto publikací pomoci při rozhodování, kdy o starobní důchod požádat a jak si připravit vše potřebné. Cílem příručky je usnadnit vyřizování žádosti o starobní důchod a omezit pochůzky po úřadech. Kapesní formát příručky a rozsah 32 stran textu umožňuje mít ji kdykoliv k dispozici a začít se. K dispozici je zdarma na všech pracovištích ČSSZ a také v elektronické podobě na webových stránkách ČSSZ: <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/>.

Ilustrativní příklady z publikace Příručka budoucího důchodce v roce 2009:

• Uvádění informací v tiskopisech

Při podání žádosti o starobní důchod musela žena uvést také údaje o svém manželovi. Proč?

Tiskopis žádosti o důchod obsahuje také identifikační údaje o manželovi nebo manželce. Tyto údaje se využívají v návaznosti na službu, kterou ČSSZ poskytuje. Pokud i manžel

pobírá důchod, může žena zvolit stejný den splatnosti důchodu jako on (uvádí se v závěru tiskopisu žádosti). Občanský průkaz manžela není třeba při sepsování žádosti předkládat.

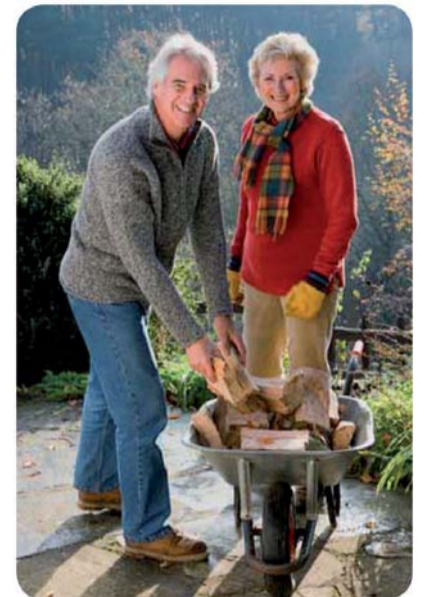
• Výpočet starobního důchodu podle koordinačních nařízení EU

Muž, 65 let, do roku 1960 studoval a v letech 1960 až 1965 pracoval v ČR. V roce 1965 emigroval do Velké Británie. Bude mít nárok na starobní důchod?

Z dotazu vyplývá, že na území České republiky žadatel nezískal potřebných 15 let doby pojištění. V případě, že byl ve Velké Británii výdělečně činný a tento stát tuto dobu vykáže jako dobu pojištění, použije se zásada sčítání dob pojištění získaných na území obou států podle koordinačních nařízení EU. Tím by mohla být splněna podmínka potřebné doby pojištění a žadatel by ČSSZ přiznala dílčí důchod ve výši odpovídající české době pojištění. Jestliže nárok na důchod nevznikne ani s přihlédnutím k britské době pojištění, má žadatel možnost českou dobu pojištění, která schází do 15 let, dopracovat,



ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ



PŘÍRUČKA BUDOUCÍHO DŮCHODCE

Důležité informace, které byste měli vědět o starobním důchodu

v roce 2009

případně si za určitých podmínek zaplatit dobrovolné pojištění.

ZDROJ: ČSSZ

Sociální zabezpečení v kontextu EU

Lidé se nejvíce zajímají o „evropské“ důchody

Počet činností, které v oblasti sociálního zabezpečení Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) v souvislosti s členstvím České republiky v Evropské unii pro své klienty vykonává, přibývá. V roce 2008 řešila celkem 196 288 úkonů spojených s agendou EU, tedy ve vztahu ke státům EU/EHP a Švýcarsku. Průměrně tak zaměstnanci ČSSZ vyřizovali 16 357 úkonů měsíčně. V roce 2004, kdy ČR k 1. květnu vstoupila do EU, vyřizovala ČSSZ průměrně 8 373 úkonů měsíčně.



FOTO: © NYUL | DREAMSTIME.COM

Celkový počet žádostí v roce 2008 činil 73 395, přičemž nejvíce těchto žádostí se týkalo příslušnosti k právním předpisům (jestliže lidé migrují za prací po státech EU, je nutné vědět, ve kterém státě budou pojištěni). Klienti se na příslušná pracoviště ČSSZ obraceli proto, že chtěli vystavit evropské formuláře potvrzující účast v českém systému sociálního pojištění. To se týkalo zejména vyslání pracovníků a souběžné činnosti ve dvou nebo více členských státech. Pracovníci ČSSZ zodpověděli celkem

104 781 dotazů z oblasti sociálního zabezpečení – nejčastěji se lidé zajímali o důchodové nároky. V roce 2008 se o sociální zabezpečení v souvislosti s EU nejvíce zajímali klienti ČSSZ ze Středočeského kraje – průměrně víc než 1 273 úkonů měsíčně, z Brna – 1 149 úkonů měsíčně a z Prahy – 971 úkonů.

Čtyři principy koordinace sociálního zabezpečení v EU

ČSSZ působí jako instituce určená pro provádění koordinačních nařízení Rady (EHS) 1408/71 a 574/72. V současné době uvedená nařízení aplikuje 31 států (země EU/EHP a Švýcarsko).

Ve státech Evropské unie se sociální zabezpečení řídí nařízením Rady (EHS) 1408/71 a 574/72, která jsou nadřazena národním zákonům členských států. Koordinace sociálního zabezpečení je založena na čtyřech základních principech, které v praxi pro migrující pracovníky znamenají:

1. Princip rovného zacházení

Podle principu rovného zacházení podléhají migrující osoby na území členských států stejným povinnostem a užívají stejných výhod jako státní příslušníci dotyčného státu. Jakákoli diskriminace z důvodu státní příslušnosti je zakázána.

2. Princip aplikace právního řádu jediného státu

Na základě principu aplikace práv-

ního řádu jediného státu by nemělo dojít k situaci, že by migrující osoba v daném okamžiku podléhala právním předpisům více států, nebo naopak nebyla pojištěna vůbec. Obecně platí, že se uplatňuje legislativa země, kde zaměstnaná osoba nebo OSVC pracuje bez ohledu na místo jejího bydliště.

3. Princip sčítání dob pojištění

Princip sčítání dob pojištění se využívá v případech, kdy člověk stráví část svého pracovního života v jednom a část v jiném členském státě a přitom nesplní předepsanou dobu pojištění pro nárok na dávku v některém z nich. Koordinací nařízení zakotvují ustanovení, že pro získání nároku na dávky je třeba tam, kde to připadá v úvahu, přihlédnout i k dobám pojištění získaným v jiných členských státech.

4. Princip zachování nabytých práv

Princip zachování nabytých práv zajišťuje migrujícím osobám výplatu dávek i na území jiného členského státu, než má sídlo instituce odpovědná za jejich výplatu.

Základní informace o sociálním zabezpečení v EU mohou lidé najít na webových stránkách ČSSZ na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/evropska-unie/> a v informačních letácích, které ČSSZ vydala.

ZDROJ: ČSSZ

Tip

Informace o důchodových právech v Česku a Německu

Pracovali jste v České republice a také v Německu a nevíte, jak tato skutečnost ovlivní vaše důchodová práva v obou státech? Pak patříte k těm, kterým je určena publikace České správy sociálního zabezpečení s názvem Důchody v České republice a Spolkové republice Německo.

V publikaci, která je zdarma k dispozici na všech pracovištích ČSSZ a také v elektronické podobě na webových stránkách ČSSZ: <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/>, jsou základní informace o důchodovém pojištění pro osoby, které byly pojištěny v České republice a ve Spolkové republice Německo.

Česká republika i Německo si stanoví podmínky nároku na důchod vlastními vnitrostátními právními předpisy. Věk pro odchod do starobního důchodu (důchodový věk), délka doby pojištění potřebné pro vznik nároku na starobní důchod, kritéria pro určení invalidity a podmínky pro nárok na invalidní a pozůstalostní důchod se proto v obou státech liší. Provázanost české a německé právní úpravy, stejně jako ostatních úprav všech členských států EU, zajišťují tzv. koordinační nařízení – nařízení Rady (EHS) č. 1408/71 a 574/72. Koordinací nařízení usnadňují migraci pracovníků mezi státy EU, zabezpečují jejich právní ochranu a mají přednost před vnitrostátními právními předpisy.

Koordinační nařízení se vztahují na následující dávky důchodového pojištění:

– v České republice na:

- starobní důchod,
- invalidní důchod (plný a částeč-



Důchody v České republice a ve Spolkové republice Německo

ČESKÁ SPRÁVA SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

ný; od 1. ledna 2010 se zavádí třístupňový invalidní),

• pozůstalostní důchody (vdovský, vdovecký, sirotčí).

– ve Spolkové republice Německo na:

- starobní důchody,
- invalidní důchody,
- pozůstalostní důchody (vdovský, vdovecký, sirotčí, výchovné v případě úmrtí jednoho z rodičů).

ZDROJ: ČSSZ

Několik rad, které vám pomohou na úřadech práce

Současná ekonomická krize zvyšuje fluktuaci práceschopného obyvatelstva a stále více občanů se při hledání svého dalšího pracovního uplatnění neobejde bez služeb úřadů práce. Na úřady práce se obrací i klienti, kteří neměli se službami úřadů práce dosud žádné zkušenosti. Netuší, v čem a jak jim může úřad práce při jejich reintegraci na trh práce pomoci, nevědí, jaká jsou jejich práva a povinnosti při zprostředkování jejich zaměstnání úřadem práce. Především těmto občanům jsou určeny následující řádky.

Co se rozumí zprostředkováním zaměstnání úřady práce?

Zprostředkováním zaměstnání úřady práce se rozumí:

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnanců pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly a
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

V čem může úřad práce občanovi poradit?

Poradenství pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby povolání a rekvalifikace.

Informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kteréhokoliv úřadu práce. Zprostředkování zaměstnání úřady práce je bezplatné.

Fyzická osoba má právo na to, aby ji úřad práce zprostředkoval vhodné zaměstnání.

Co je vhodné zaměstnání?

- Vhodným zaměstnáním je zaměstnání,
- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
 - b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,
 - c) které je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
 - d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než jeden rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které

- A. a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby a
- c) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání a
- d) délka jeho pracovní doby činí nejméně 50% stanovené týdenní pracovní doby.

Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím úřadu práce, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání.



Kdo je zájemce o zaměstnání?

Zájemcem o zaměstnání je fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tím účelem požádá o zařazení do evidencie zájemců o zaměstnání kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Rekvalifikaci může zajišťovat pouze úřad práce příslušný podle místa bydliště zájemce o zaměstnání.

Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání. Na integrovaném portálu MPSV <http://portal.mpsv.cz> v sekci Zaměstnanost – Pro občany – Formuláře ke stažení je k dispozici elektronický formulář Žádost o zařazení do evidencie zájemců o zaměstnání. Tato žádost se podává v případě zájmu občana o zařazení do



FOTO: © MATTHIASHAAS | DREAMSTIME.COM

evidenci zájemců o zaměstnání. Zájemcem o zaměstnání se může stát i občan, který pracuje, ale má zájem o to, aby mu úřad práce zprostředkoval zaměstnání. Žádost obsahuje údaje potřebné pro zařazení do evidencie zájemců o zaměstnání a pro zprostředkování zaměstnání. Zájemce o zaměstnání je na základě písemné žádosti zařazen a veden v evidenci zájemců o zaměstnání.

Kdo se může stát uchazečem o zaměstnání?

Uchazečem o zaměstnání je fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a při splnění zákonem o zaměstnanosti stanovených podmínek je úřadem práce zařazen do evidencie uchazečů o zaměstnání. Uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která není např. v pracovněprávním vztahu nebo ve služebním poměru s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání, osobou samostatně výdělečně činnou, fyzickou osobou soustavně se připravující na budoucí povolání atd. Na integrovaném portálu MPSV <http://portal.mpsv.cz> v sekci Zaměstnanost – Pro občany – Formuláře ke stažení je k dispozici elektronický formulář Žádost o zprostředkování zaměstnání. Pro zařazení do evidencie uchazečů o zaměstnání při ztrátě zaměstnání je třeba podat žádost o zprostředkování zaměstnání.

Zprostředkovávat zaměstnání může i úřad práce, v jehož správním obvodu se uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje

Uchazeč o zaměstnání může požádat příslušný úřad práce o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, v jehož správním obvodu se z vážných důvodů skutečně zdržuje.

Dohodnou-li se úřady práce do 10 kalendářních dnů ode dne podání žádosti, zprostředkovává jeho zaměstnání a vykonává další práva a povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti úřad práce, v jehož správním obvodu se uchazeč o zaměstnání skutečně zdržuje. Jestliže se úřady práce nedohodnou, určí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, který úřad práce bude zprostředkovávat zaměstnání a vykonávat další práva a povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.

Jak je to v případě, když uchazeč o zaměstnání změní v době evidencie své bydliště?

Uchazeči o zaměstnání, který změní v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání bydliště a splní svou oznamovací povinnost, kterou mu zákon o zaměstnanosti ukládá, převede úřad práce ke dni změny bydliště evidenci uchazeče o zaměstnání na úřad práce příslušný podle jeho nového bydliště.

Kdy se jedná o výkon nelegální práce?

Pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí nelegální práci,

- a) pokud fyzická osoba nevykonává práci pro právnickou nebo fyzickou osobu na základě pracovněprávního vztahu nebo jiné smlouvy, nejde-li o manžela nebo dítě této fyzické osoby, nebo
- b) pokud fyzická osoba – cizinec vykonává práci v rozporu s vydaným povolením k zaměstnání nebo bez tohoto povolení, je-li podle tohoto zákona vyžadováno, nebo v rozporu s povolením k dlouhodobému pobytu za účelem zaměstnání ve zvláštních případech (dále jen „zelená karta“) vydaným podle zvláštního právního předpisu, tj. § 42g zákona č. 326/1999 Sb., ve znění zákona č. 382/2008 Sb., nebo bez zelené karty, je-li podle tohoto zákona vyžadována; to neplatí v případě převedení na jinou práci podle § 41 odst. 1 písm. c) zákoníku práce.

Výkon nelegální práce je důsledně sledován

Zaměstnanci orgánů kontroly, tj. úřadů práce a celních úřadů, jsou oprávněni při kontrolní činnosti vyžadovat od fyzických osob, které se zdržují na pracovišti kontrolované osoby-zaměstnavatele a vykonávají pro ni práci, osvědčení totožnosti, a nejde-li o manžela nebo dítě kontrolované fyzické osoby, i prokazání, že tuto práci vykonávají na základě pracovněprávního vztahu nebo na základě jiné smlouvy. U cizinců jsou dále oprávněni vyžadovat předložení povolení k zaměstnání, pokud zákon jeho vydání vyžaduje, a povolení k pobytu nebo zelenou kartu, pokud ji zákon vyžaduje.

Fyzické osoby, které se zdržují na pracovišti zaměstnavatele a vykonávají pro něho práci, jsou povinny osvědčit svou totožnost a prokázat orgánům kontroly další skutečnosti uvedené v předchozím odstavci (např. pracovní smlouvu, povolení k zaměstnání, smlouvu uzavřenou podle obchodního zákoníku a další). Za nesplnění této povinnosti může kontrolní orgán dotyčné fyzické osobě uložit pořádkovou pokutu až do výše 5 000 Kč, a to i opakovaně, nejvýše však do částky 50 000 Kč.

Podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku tím, že vykonává nelegální práci, za který jí lze uložit pokutu až do výše 10 000 Kč. Právnická nebo podnikající fyzická osoba se dopustí správního deliktu tím, že umožní výkon nelegální práce, za který jí může být uložena pokuta až do výše 5 000 000 Kč.

Povinnost úřadu práce vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení

Při skončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je úřad práce povinen vydat uchazeči o zaměstnání potvrzení o době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a o poskytování podpory v nezaměstnanosti a podpory při rekvalifikaci.

Úřad práce je povinen po ukončení vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání a vyřazení z evidencie uchazečů o zaměstnání zablokovat údaje týkající se uchazeče o zaměstnání do doby, než nastanou nové důvody pro jejich další zpracování.

Jakým uchazečům o zaměstnání věnují úřady práce zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání?

Při zprostředkování zaměstnání věnují úřady práce zvýšenou péči uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují. Jsou to zejména

- a) fyzické osoby se zdravotním postižením,
- b) fyzické osoby do 20 let věku,
- c) těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu,
- d) fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku,
- e) fyzické osoby starší 50 let věku,
- f) fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců,
- g) fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc a těmito osobami se rozumí zejména fyzické osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí.

Jedním z nástrojů ke zvýšení možnosti pracovního uplatnění uchazečů o zaměstnání na trhu práce je individuální akční plán.



Co je individuální akční plán?

Individuální akční plán je dokument, který vypracovává úřad práce za součinnosti uchazeče o zaměstnání a jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce.

Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán vypracuje úřad práce vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost úřadu práce při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených úřadem práce, a plnit podmínky v něm stanovené.

Tip

Jak hledat a najít zaměstnání – rady a tipy pro uchazeče

Hledání zaměstnání je pouhá dovednost. Vynaložené úsilí na právu, aktivita v praxi a vytrvalost se vždy vrátí v podobě úspěchu.



FOTO: © LISAFK | DREAMSTIME.COM

Problematika hledání zaměstnání má u nás poměrně krátkou tradici. Přesto prošla zajímavým vývojem. Když před lety vstupovali na trh práce první uchazeči, byla oproti dnešku situace podstatně odlišná. Lze říci, že poptávka po pracovní síle převyšovala nabídku. V řadě případů stačilo oslovit několik společností a domluvit se na podmínkách nastupu. Také proces výběrového řízení měl mnohem jednodušší charakter. Pokud bylo volné pracovní místo nějakým způsobem zveřejněno, vesměs se jednalo o přímý kontakt. Uchazeč mohl společnost oslovit telefonicky a prodiskutovat možnosti profesního uplatnění nebo ji přímo navštívit a jednat osobně. Pohovor, pokud ho s ohledem na dnešní průběh můžeme vůbec takto nazývat, probíhal přímo po telefonu či hned při první návštěvě společnos-

ti, často také s okamžitým výsledkem. Najít nové zaměstnání tak mnohdy bylo otázkou několika dní.

S rostoucí nezaměstnaností však tyto postupy začaly poněkud zatěžovat. Provést jeden dva pohovory denně, navíc zaměřené na základní kvalifikační předpoklady, bylo snadné. Absolvovat deset dvacet pohovorů denně již znamená výraznou zátěž, a to nejen časovou. Bylo potřeba provést nějaká „regulační“ opatření. Jedním z nich byla specifikace požadavků, které snížily počet zájemců o zaměstnání a zdánlivě celý proces zefektivnily. Dalším z takových opatření bylo zavedení životopisu jako součásti výběrového řízení. Posoudit tyto písemné materiály je časově mnohem úspornější než provést stejný počet osobních pohovorů.

Mezi další aspekty, se kterými se uchazeči v minulosti nesetkávali, patří zaslání fotografií, psaní motivačních dopisů, různé formy praktických zkoušek, testů, psychotestů, pohovory s psychology atd. Jestliže se dříve zaměstnavatelé snažili proces výběru pracovníka zjednodušit, je v důsledku současné situace mnohem složitější. Faktem ale je, že prioritou při výběru nového pracovníka není jednoduchost výběru, ale jeho kvalita a efektivita. Složitost takového procesu pak můžeme považovat za zcela adekvátní. Najít zaměstnání v průběhu několika dní je tak už spíše pouhou minulostí nebo výsledkem velké dávky štěstí. Vždyť v současné době standardní výběrové řízení trvá od svého vyhlášení do ukončení i několik týdnů. Zkrátka doba, kdy stačilo přijít do společnosti a s kompetentním pracovníkem prodiskutovat možnosti uplatnění, je už pasé.

TRH PRÁCE NENÍ SOCIÁLNÍ AZYL, JE TO TRH JAKO KTERÝKOLIV JINÝ, VE KTERÉM JSOU ÚSPĚŠNÍ TI AKTIVNÍ, CÍLEVĚDOMÍ, VYTRVALÍ A PŘÍPRAVENÍ.

Nabídka pracovní síly dnes v řadě případů převyšuje poptávku, a uchazeči se tak stávají součástí nemilosrdného konkurenčního boje, ve kterém nevyhrávají pouze ti nejlepší, ale mnohem častěji ti nejpřesvědčivější. V čem spočívá tajemství jejich úspěchu? Jednoznačně v kvalitě prezentace. Můžeme mít sebelepší kvalifikaci, ale pokud ji nedokážeme „prodat“, je to, jako bychom ji neměli. Oproti tomu kvalitní prezentace často „skryje“ některé nedostatky. Nejde samozřejmě o to, zaměstnavatele klamat, nebo mu dokonce lhát, ale umět poukázat na své kvality, ať už při zpracování životopisu, oslovení zaměstnavatele nebo při osobním

pohovoru. Také tyto oblasti našťastí procházely zajímavým vývojem, a je tak možné využít získané poznatky k efektivnímu pohybu na trhu práce. Z hlediska množství úkonů a jejich provázanosti lze hledání zaměstnání charakterizovat jako novou „kvalifikaci“. Tedy přechod do zcela odlišného prostředí, než je zaměstnání samotné.

Uchazeči o zaměstnání tuto skutečnost velmi často podceňují. Vstupují na trh práce ve snaze uspět, aniž by tento trh alespoň do určité míry znali. Přitom právě neznalost trhu práce je nejčastějším důvodem dlouhodobého neúspěchu a následně dlouhodobé nezaměstnanosti, která je provázena pasivitou. V zásadě se jedná o zcela přirozený jev. Jestliže hledáme zaměstnání a po delší čas se potýkáme s neúspěchem, je obtížné věřit, že příště to určitě vyjde. Spíše se ptáme sami sebe, zda má vůbec smysl se snažit, když stejně nakonec vyberou někoho jiného, jako tomu bylo doposud. Jakmile začnou tyto pesimistické úvahy převládat, začneme v podstatě vymýšlet důvody, proč zaměstnání nehledat. Navíc si tuto situaci náležitě omluvíme. V tomto okamžiku se z nás stávají ideální kandidáti na dlouhodobě nezaměstnané. Ne snad z toho důvodu, že bychom neměli dostatek předpokladů pro úspěch, ale proto, že zaměstnání přestaneme hledat, respektive přestaneme o něj „bojovat“.

Nejprve bychom se měli zamyslet nad tím, zda můžeme snadno uspět ve zcela odlišné činnosti, kterou hledání zaměstnání bez pochyb je, aniž bychom se jakkoliv připravili. V zásadě přecházíme z oboru do oboru a měli bychom se vybavit odpovídajícími znalostmi. Uchazeči často tvrdí, že je příprava na hledání zaměstnání združuje a oni potřebují najít práci co nejrychleji. Na přípravu prý zkrátka není čas. Rozsáhlý průzkum však



FOTO: © DGLIDER | DREAMSTIME.COM

prokázal, že ti, kteří chtěli najít zaměstnání co nejdříve, ho nakonec hledali nejdéle. Sama příprava není časově příliš náročná a nijak nás nemezuje v našich aktivitách. Naopak nám pomáhá dosahovat mnohem vyšší efektivitu bez ohledu na to, jak dlouho jsme nezaměstnaní. I uchazeči, kteří byli bez zaměstnání několik let, zaznamenali úspěchy poté, co začali uplatňovat znalosti trhu práce v praxi.

Publikace **Jak hledat a najít zaměstnání – rady a tipy pro uchazeče** (vydala Grada, 2007) přináší konkrétní rady, doporučení a ověřené postupy, založené na reálném prostředí českého trhu práce.

ZBYNĚK SIEGEL

Knihovna

Spěchá to! Zvládáte naléhavé úkoly?

V profesionální oblasti nastávají situace, kdy nadřízení nebo kolegové vyžadují plnění úkolů v nereálných lhůtách. V takovém případě se nabízí řešení zkusit si stanovit rozumnou lhůtu a domluvit se na termínu splnění a obsahu zadávaného úkolu.

Představme si následující scénu. Patrik vtrhne jako velká voda do kanceláře Marka, svého nadřízeného.

„Hrozně to spěchá! Všeho nech a napiš mi souhrnnou zprávu o problémech bezpečnosti v okolí přistávacích ploch.“

„Ale co mám dělat s hlášením, o které jsi mě žádal včera večer? Říkal jsi, že je ze všeho nejdůležitější.“

„To bylo, je mi to líto.“

„Na kdy to chceš?“

„Hned. Velký šéf to chce okamžitě.“

S pocitu vzteku a zoufalství se Patrik pouští do práce. Půl hodiny nato Patrik znovu naléhá „Tak co, už to máš?“

„Ale vždyť na to potřebuju čas!“

„Rekl jsem, že to má být hned. Je to hrozně naléhavé, pospěš si.“

Tato situace se zdá trochu přehnaná, ale v profesionálním životě k podobným dochází velmi často. Nadřízený nebo kolega nás žádá, abychom okamžitě splnili nějaký úkol. Je ve stresu a přenáší ho na ostatní. Do popředí se dostává vyžadování rychlosti a zdá se nemyslitelné ho jakkoli zpochybňovat. Když se nešťastný kolega zeptá: „Do kdy to má být?“, dostane odpověď, že „to spěchá“, že to má přednost před vším ostatním a že je jeho povinností odložit všechnu svou práci a dát se do vypracování daného úkolu.

Podobně jako v uvedeném příkladu se někdy stává, že žadatel naléhá a diví se, že práce ještě není hotová, což vyvolává ještě větší zmatek. A někdy dokonce dochází k tomu, že práce, která byla prohlášena za velmi spěchající a byla v rychlosti provedena, není okamžitě využita, nebo ještě hůř, zapomene se na ni.

Pracovníky to pak přišťe v dalším snažení odradí.

STRES Z TZV. VELMI NALÉHAVÝCH ÚKOLŮ

Proces tzv. velmi naléhavých úkolů osvětluje způsob fungování trojúhelníku. Svou neústupností se řídící pracovníci a nadřízení staví do role „tyranů“. Ve skutečnosti jsou „oběťmi“ svých vlastních nadřízených a přenáší dramatický trojúhelník na hierarchicky nižší úroveň dvěma způsoby.

První má charakter operační (například dodat svěmu nadřízenému nějaký spis), druhá psychologický (vůle osvobodit se od tlaku tím, že ho přeneseme na někoho jiného). Když spolupracovník přijme příkaz shora, stává se „obětí“, protože nemůže dokončit práci tak rychle, jak by si jeho nadřízený přál, a také proto, že kdyby ji odmítl, slyšely by se na jeho hlavu výčitky nadřízeného.

Situaci můžeme řešit tak, že navrhujeme nějakou dohodu a zkusíme stanovit lhůtu. Podívejme se na toto řešení s použitím předcházejícího příkladu.

„Hrozně to spěchá! Všeho nech a napiš mi souhrnnou zprávu o problémech bezpečnosti v okolí přistávacích ploch.“

Zde je odpověď spolupracovníka, který si zkouší určit lhůtu: „A hrome! Zdá se, že to spěchá. Vyhovovalo by ti, kdybych ti dal za hodinu hlášení na dvou stránkách?“

Když je nadřízený postaven před takový návrh, většinou bývá překvapený. Váhá, protože se sám ocitl v pozici „oběti“, velmi naléhavého úkolu, který dostal od svého nadřízeného.

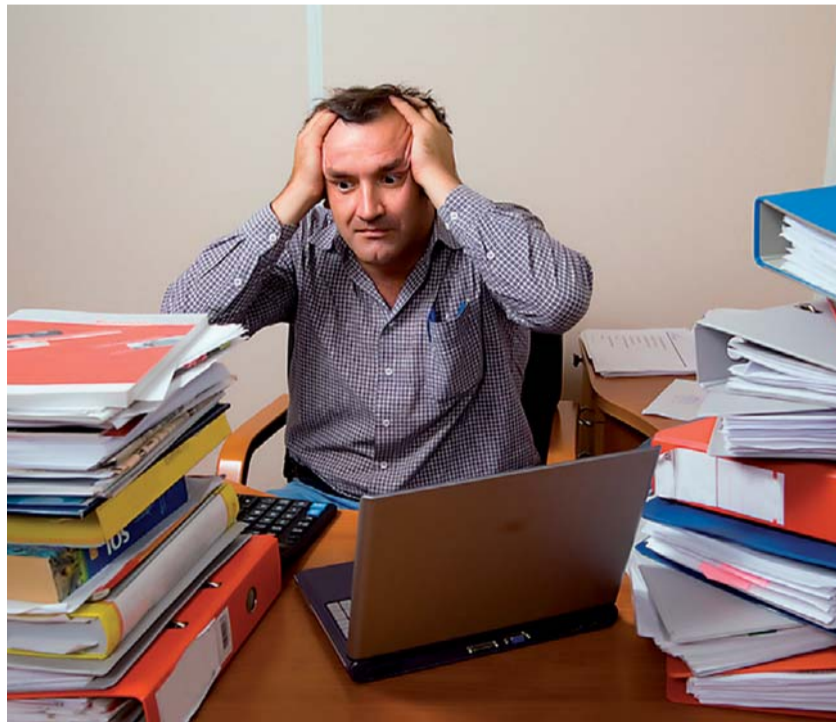


FOTO: © GRAF_ES | DREAMSTIME.COM

Může se stát, že nebude chtít z této role vystoupit. Ale už samo váhání je první krok k řešení problému. Když Patrik přijme kolegou navrhovanou lhůtu, bude možné věc vyřídit tak, aby měl tento kolega skutečně čas splnit požadovaný úkol. Patrik však také může reagovat: „Za hodinu! Už tak to bude pozdě!“

ZKUSTE SI URČIT TERMÍN

V takovém případě je to přece jen slušný začátek, protože se může začít jednat o termínu. Když to nebude hodina, tak třeba půl hodiny nebo čtyřicet minut. Během hovoru s nadřízeným Marek zjistí, kde je problém, což mu jeho nadřízený nevyšvětlil, protože byl sám pod tlakem a nechtěl si na to udělat čas. Když se zeptáme, rozhodně tím neztratíme čas, ale získáme možnost dozvědět se něco víc

k zadání práce, což přispěje k větší efektivnosti při její realizaci.

Proč by měl navrhnout lhůtu splnění úkolu Marek a proč ji jasně neurčí jeho nadřízený? Kdyby byl Patrik jakožto manažer v normálním duševním rozpoložení, určitě by tomu tak bylo. Ale realita se od teorie liší a manažer občas nebývá v kondici. Jako každý, kdo se dostane do stresu, chová se i on jako netrpělivé dítě, které chce okamžitě sladkost, kterou vidí za výlohou. Proto je spíš na spolupracovnících, aby řídili svého nadřízeného tím, že mu nabídnou lhůtu odpovídající tomu, co považují za reálné.

Zkusit si určit termín má řadu výhod. Když dojde k dohodě o termínu splnění práce, je menší možnost, že ji žadatel bude chodit vyžadovat dříve. A potom ten, kdo musí práci vykonat, získává možnost plánovat. I když je vzhledem k této nečekané

skutečnosti nucen upravit pořadí svých vlastních pracovních povinností, může se nějak zařídit a celkově získat trochu víc času. Přesto je třeba být opatrný. Stává se totiž, že někteří vedoucí pracovníci vůbec nechtějí připustit diskusi. Proto je lepší podobné typy nepokoušet. Všichni nadřízení ovšem nejsou sadisté a většinou je spíš uklidní, když se na termínu dohodnou.

JAK STIHNOUT PRÁCI V REKORDNÍM ČASE?

„Velmi naléhavé úkoly“ jsou typickou bolestí posledních let. Lidé si snaží určovat priority, ale je to málo platné. Navíc se projevuje tendence neustále zkracovat vymáhané termíny.

Ale jak vykonat práci, která si žádá šestnáct hodin, během osmihodinového pracovního dne? Jediný způsob je vyhledávat takové dohody o čase, které by odpovídaly ekonomickým a společenským podmínkám a nedávaly lidem příležitost libovat si v rolích dramatického trojúhelníku.

Někdy jsou termíny naléhavé a práce opravdu spěchá. Když jsme vystaveni tlaku času a s termínem nelze lhout, jsou zde ještě další možnosti, jak čelit problému stihnout práci v rekordním čase. Je třeba snažit se o dohodu, tentokrát už nikoli ve věci lhůty, nýbrž obsahu práce. Často bývá nejlepší důkladně prozkoumat, které body jsou nezbytné, a pokud jde o zbytek, nastítnit řešení.

Když dostanete „velmi naléhavý úkol“, zkuste si určit lhůtu potřebnou k jeho splnění.

Když není možné dokončit práci včas, soustřeďte se na to nejpodstatnější.

Nastítněte si řešení, která by byla v souladu s termíny odevzdání práce.

KONFERENCE

Obchod s lidmi v kontextu ekonomické krize

V České republice pobývalo dle údajů Českého statistického úřadu ke konci dubna 268 850 cizinců a cizinek s jiným než trvalým pobytem. Expertní odhady hovoří o tom, že zhruba stejné množství lidí se nachází na našem území v neregulérním postavení, tedy bez platných dokumentů. Programu dobrovolných návratů však využil doposud necelý jeden a půl tisíce osob. Jaká je situace ostatních migrujících pracovníků a pracovníc v době ekonomické krize?



FOTO: © MUSTBEOUTSIDE | DREAMSTIME.COM

Ekonomická krize může přinést zvýšení počtu obchodovaných a vykořisťovaných osob na území České republiky. V rámci tiskové konference s názvem Obchod s lidmi v kontextu ekonomické krize byla diskutována stávající situace migrujících pracovníků a pracovníc, kteří v souvislosti s důsledky ekonomické krize přicházejí o práci, a ocitají se tak v situaci absolutní chudoby. Zvyšuje se tak jejich zranitelnost vůči obchodování s lidmi. „Lidé s jiným než trvalým pobytem jsou skupinou, která je důsledky ekonomické krize s ohledem na jejich závislost na zaměstnavateli a malou možnost hájit svá práva ohrožena nejvíce. Z této skupiny také nejčastěji pocházejí obchodované osoby a vykořisťované osoby,“ uvedla Irena Konečná, ředitelka organizace La Strada Česká republika, která se prevencí obchodu s lidmi dlouhodobě zabývá.

ZRANITELNOST CIZINCŮ NA TRHU PRÁCE

Na tíživou situaci cizinců a cizinek ze třetích zemí, kteří pracují v České republice, organizace La Strada Česká

republika upozorňuje dlouhodobě. Např. ze studie Vietnamci a Vietnamky pracující v českých továrnách vyplynulo, že ve všech ze zhruba třiceti zkoumaných případů došlo k porušování pracovních či souvisejících předpisů. „Praktická nemožnost vymoci svá práva i nedostatek informací mezi cizinci a cizinkami je jedním ze základních nástrojů vykořisťování,“ říká Eva Pechová, spoluautorka studie a předsedkyně Klubu Hanoi. „Počet osob z vietnamské komunity, které jsou bez práce, se neustále zvyšuje. Podobná je i situace v dalších migračních komunitách,“ dodává.

Rizika AGENTURNÍHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Jako jeden z viníků stávající situace i dlouhodobého vykořisťování cizinců a cizinek na území České republiky jsou označovány agentury práce. „Agenturní zaměstnávání je úžasný kšeft, ve kterém se točí stovky milionů,“ podotkl Jan Buckí z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Stále neexistují efektivní ověřené nástroje kontroly registrace ani činnosti těchto

subjektů, kterých je v České republice registrováno 2 200. „Všechny agentury však nefungují stejně. Asociace poskytovatelů personálních služeb volá po celospolečenské zodpovědnosti vůči dovozu pracovní síly,“ říká prezident asociace Luboš Reichrt.

OPATŘENÍ, KTERÁ POMÁHAJÍ SITUACI ŘEŠIT

Hlavní zodpovědnost za řešení porušování lidských práv, ke kterému dochází při obchodování s lidmi, i za nedostatečná opatření proti vykořisťování by měl nést český stát. V reakci na ekonomickou krizi vláda České republiky schválila s účinností od 1. 1. 2009 ně-

kolik opatření, která mají pomoci řešit její dopady na migrující pracovníky a pracovníce. Jedná se např. o zavedení ochranné lhůty pro některé skupiny cizinců a cizinek propuštěných ze zaměstnávání, zpřísnění postihu za nelegální zaměstnávání či zavedení tzv. zelených karet. Později bylo schváleno také omezení okruhu prací, které mohou agentury zprostředkovávat. „Hlavní rolí ministerstva práce a sociálních věcí je však ochránit státní příslušníky České republiky a jiných zemí EU. Teprve další opatření je nutné směřovat především k cizincům ze třetích zemí, kteří již jsou na území ČR,“ dodává Martina Kalinová z MPSV.

NUTNOST SPOLUPRÁCE VŠECH RELEVANTNÍCH SUBJEKTŮ

I přestože se experti a expertky nedokázaly shodnout na konkrétních nutných opatřeních ani na číslech, která by se vztahovala k pracovnímu

vykořisťování, počtu neregulérních migrantů a migrantek či počtu osob ze třetích zemí, které zůstávají na území republiky bez práce, a tedy i bez legální možnosti obživy, převažovaly názory, že je nutné situaci dále řešit. „Obchod s lidmi a vykořisťování jsou dynamické fenomény a v čase se proměňují. Jejich řešení vyžaduje komplexní přístup,“ říká Irena Konečná. „Je nutná spolupráce všech relevantních subjektů a pravidelná výměna zkušeností,“ dodává. Tiskové konference se zúčastnili zástupci Asociace poskytovatelů personálních služeb, Business Leaders Forum, Českomoravské konfederace odborových svazů, Klubu Hanoi, Ministerstva práce a sociálních věcí České republiky, Multikulturního centra a Univerzity Karlovy. Setkání s médii pořádala organizace La Strada Česká republika, o. p. s., spolu s německým sdružením Euroglobe a Eurocentrem.

ZDROJ: LA STRADA ČR

Hlas rodiny v Evropě

Síť mateřských center prezentovala svůj přínos pro rodinu na mezinárodní konferenci ve Vídni 14. a 15. května. Konferenci pořádala rakouská mateřská centra na závěr mezinárodního projektu Grassroots Women's International Academy.

Účastníci z deseti evropských zemí a z Turecka představili příklady dobré praxe působení mateřských center v jednotlivých zemích. Síť mateřských center seznámila mezinárodní auditorium se souhrnem výsledků dotazníkového šetření zaměřeného na přínos mateřských center pro rodinu, provedeného ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR.

Andrea Laux z Německa si posteskla: „Česká delegace předložila důkazy o potřebnosti mateřských center, které bychom potřebovali ve všech zemích. Potvrzují to, co my, kteří se podílíme na činnosti mateřských center,



víme, politici a státní úředníci nám však nevěří, vyžadují důkazy, ale na jejich zjištění prý nemají peníze.“

Přitažlivost společenství v mateřských centrech stále roste jak u nás, tak i v dalších evropských zemích, protože centra nabízejí prostor k podpoře a posilování kompetencí celým rodinám. „Už delší dobu probíhá v MINE (mezinárodní síť mateřských center) diskuse na téma společných zájmů rodin v Evropě. Ve Vídni jsme se dohodli, že nastal čas hledat cestu k propracování některých našich podnětů a vizí v Evropském parlamentu,“ uvedla Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center v ČR.

ZDROJ: SÍŤ MC

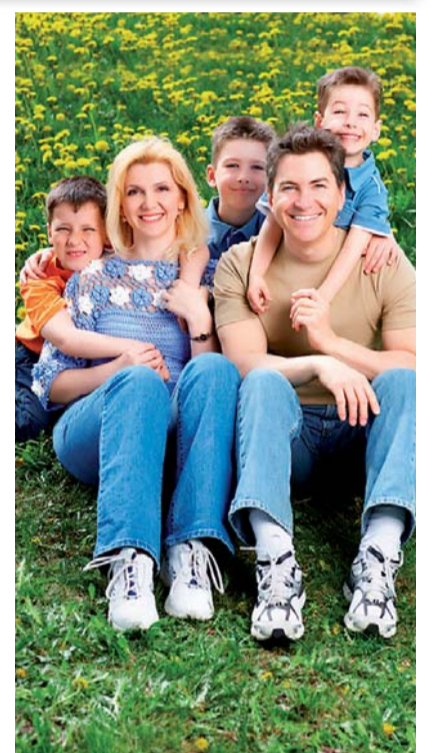


FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

KŘÍŽOVKA

Statistické údaje za minulý rok signalizují pozitivní výsledky ve vývoji sociálních výdajů. Důvodem sociálních reforem byl nezadržitelný růst mandatorních výdajů a z toho vyplývající zadlužování. Jak údaje potvrzují, podařilo se zavést úspornější ... (viz tajenka)

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 26. června. Jeden z vás získá publikaci *Jak hledat a najít zaměstnání – Rady a tipy pro uchazeče* od Zbyňka Siegel z produkce nakladatelství GRADA. Nové, aktualizované vydání oblíbené příručky přináší ověřené rady a tipy pro všechny uchazeče o zaměstnání. Absolutní, ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči vyššího věku a další lidé obtížně hledající zaměstnání v knížce najdou více rad, jak překonat svůj pesimismus, jak efektivně hledat práci a oslovovat zaměstnavatele, jak při výběru uspět a pracovní místo získat.



Tajenka z minulého čísla: „... pro nedostatek zakázek propustit.“ Publikaci *Umění přátelského řešení konfliktů* od Tanji Baum z produkce nakladatelství Portál získává pan P. Kotek z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: AIC, ANUI, SRS, TAL	JEDNOTKA OBSAHU	RAŽENÍ	OBCHODNÍ DŮM ZKR.	JIHO-SLOVAN	TÝKAJÍCÍ SE SEDLÁKA	TAMTEN	VELKÝ STRACH	TĚLOVÝCHOVNÁ JEDNOTKA ZKR.	DRUH TEPLÉ ČEPICE	DĚVČE	STRANA ZKR.	TURISTICKÝ ODDÍL ZKR.	ODRŮDA JABLEK NÁREČNĚ	STÁT V USA	MOŘSKÁ VYDRA
BYVALÝ PREMIÉR ČR					OD TOHOTO MÍSTA KAZY VE DŘEVĚ					VYZNAVAČ STOICIZMU					
1. DÍL TAJENKY										ANTONÍN DOMÁCKÝ ZN. AMPÉRHODINY					
INICIÁLY HERCE ŽUPANIČE			HUDEBNÍ ŽÁNŘ RISKANTNÍ KOUSKY					NÁJEZDNÍK ENERGETICKÉ OBALY TĚLA				ŠACHOVÝ VELMISTR SLŮVKO POLITOVÁNÍ			
KOLOS				INIC. SPIS. NEUMANNA VĚD. TECH. SPOL. ZKR.			NILSKÝ KŘÍŽ ZAST. PAMĚŤ ZASTAR.				PALČIVÝ POCIT V JICNU HANBÁŘ				
BLÁHOVÍ LIDÉ						UTRPENÍ DRUH ZBOŽÍ				RÍMSKÝ VLADCE CVIČEBNÍ ŮBOR					
	PEVNĚ SEMKNUTÁ SKUPINA	ČÍSLOVKA ŘADOVÁ NICÍVÝ VÍTR			LETADLA ZASTAR. SPZ PRAHY					SLADKÁ TYČINKA SPOLYKAT				PÍSMENO ŘECKÉ ABECEDY	JEMNÁ LÁTKA
DRUH TOPIVA					VOJENSKÉ PRODEJNY VELKÉ PYTLE				STRONTNATÝ SIRNÍK DRUH OPICE			OKR. TECH. SPRÁVA 2X SNÍŽENÝ TÓN A			
POLNÍ MÍRY				DRUH OBILÍ TĚLOCVIČNÁ POLOHA				JMÉNO ZPĚVAČKY LANGEROVÉ HARMONIE					ZNAČKA HEKTARU TRINITROTOLUEN ZKR.		
SPORTOVNÍ KLUB ZKR.			2. DÍL TAJENKY CHEM. ZN. KOBALTU												
MALÝ PODNOS					ČESKÝ HEREC JAN ???					ITALSKÝ BÁSNÍK					
KLADNÉ ELEKTRODY					PŘIPRAVOVAT NÁSTROJ KE HŘE					CHEMICKÝ PRVEK KOV ZN. AT					

Projekce

Za padesát let ČR výrazně zestárne

Nastínit směr budoucího populačního vývoje České republiky a ukázat na změny ve věkovém složení, které jsou neodvratitelné a které budou velmi výrazné – takový byl cíl projekce Českého statistického úřadu. Horizontem demografické studie se stal rok 2065.



FOTO: © SCULPIES | DREAMSTIME.COM

Podle střední varianty počet obyvatel ČR poroste do roku 2030 na 10,91 mil., poté bude klesat na 10,67 mil. (k 1. 1. 2066). Výrazně se změni věková struktura, populace České republiky výrazně zestárne. Zatímco na začátku letošního roku byl podíl obyvatel starších 65 let jen 14,9%, podle střední varianty projekce bude k 1. 1. 2066 tato věková kategorie tvořit už 32% obyvatel ČR, tj. 3,41 mil. Nejrychleji bude přibývat osob v nejvyšším věku – každý desátý obyvatel ČR bude starší 85 let.

podle všech variant (střední: 1,72 dítěte na jednu ženu). Ani ve vysoké variantě však nebylo předpokládáno přiblížení, či dokonce překročení hranice úhrnné plodnosti 2,1, která by zajistila přirozenou obnovu populace v dlouhodobém pohledu. Zároveň je očekáváno snížení úrovni plodnosti v nejmłodších věkových skupinách a posun těžiště plodnosti do vyššího věku spojený s růstem průměrného věku matek (střední varianta: z nynějších 29,3 na 31,0 let).

ÚMRTNOST

Ve všech variantách po celé sledované období je očekáván růst naděje dožití při narození, tedy střední délky života. Z hlediska naděje dožití

bychom úroveň současných nejvyšších států Evropy měli dosáhnout ve 20. letech 21. století. K růstu naděje dožití nejvíce přispěje pokles úmrtnosti ve věku nad 60 let (u žen zejména starších 80 let). A o kolik tedy naroste střední délka života mezi roky 2008 až 2065? Ve střední variantě u mužů 12,5 roku – na 85,1 let, u žen o 10,5 roku – na 91 let.

ZAHRAŇIČNÍ MIGRACE

Projekce předpokládá ve všech variantách kladné přírůsky obyvatel zahraniční migrací. V současné době tvoří zhruba 60% migrantů muži a pouze 40% ženy. Projekce předpokládá postupné přibližování se věkové a pohlavní struktury migrantů v EU, které bude dosaženo v roce 2030, kdy se téměř vyrovná poměr mužů a žen v saldu zahraniční migrace.

MUSÍME SE DOBŘE PŘIPRAVIT

Projekce populačního vývoje 2009–2065 samozřejmě nemůže předvídat náhle působení vnějších vlivů, které mohou mít z krátkodobého hlediska silné důsledky, např. hluboké ekonomické krize, výrazné změny v systému sociálních opatření či epidemie nemocí, které mohou ovlivnit úroveň úmrtnosti. Výsledky projekce je přesto nutné brát jako nejpravděpodobnější scénář demografického vývoje u nás, na který je nutné se ve vši odpovědnosti připravit.

ZDROJ: ČSÚ

Hlavní závěry projekce

- Úroveň plodnosti se ještě zvýší, její výše před rokem 1989 by ale již dosaženo být nemělo.
- Úroveň úmrtnosti se bude dále snižovat, poroste naděje dožití, u mužů o něco více.
- Celkový počet obyvatel (vč. cizinců s dlouhodobým pobytem) bude na počátku roku 2066 podle střední varianty projekce mírně vyšší než dnes.
- Obyvatelstvo ČR výrazně zestárne – jedna třetina osob bude starší 65 let.
- Nejrychleji bude přibývat osob v nejvyšším věku, počet osob ve věku nad 85 let se podle střední varianty do roku 2066 zvýší na 7,5 násobek.
- Ani masivnější imigrace trend stárnutí populace nevrátí.
- Výrazně přibude osob s nárokem na starobní důchod.

NÍZKÁ, STŘEDNÍ
A VYSOKÁ VARIANTA

Projekce obyvatelstva byla zpracována v tradičních třech variantách: nízké, střední a vysoké. Názvy variant odrážejí rozdíly v předpokládaném vývoji jednotlivých složek populačního vývoje: v nízké variantě bylo zakomponováno nejmenší očekávané zvýšení úrovně plodnosti, nejméně výrazné zlepšení úmrtnosti a nejnižší zisk zahraniční migrací, pro vysokou variantu to platilo obráceně. Střední varianta je považována a prezentována jako nejpravděpodobnější.

Plodnost

Průměrný počet dětí narozených jedné ženě se do roku 2065 ještě zvýší, a to

Nezaměstnanost se v květnu udržela na 7,9 %

V květnu přibýlo v evidenci úřadů práce ve srovnání s dubnem pouze 835 uchazečů, což představuje stagnaci nezaměstnanosti na úrovni 7,9%. Pokles nezaměstnanosti byl zaznamenán již v 39 okresech (minulý měsíc pouze v 22 okresech). Do evidence úřadů práce přišlo podstatně méně nových uchazečů – 56,7 tis., zatímco v předchozích čtyřech měsících to bylo v průměru 75,1 tis. Zaměstnání si našlo o 6,3 tisíc uchazečů více než v květnu minulého roku.

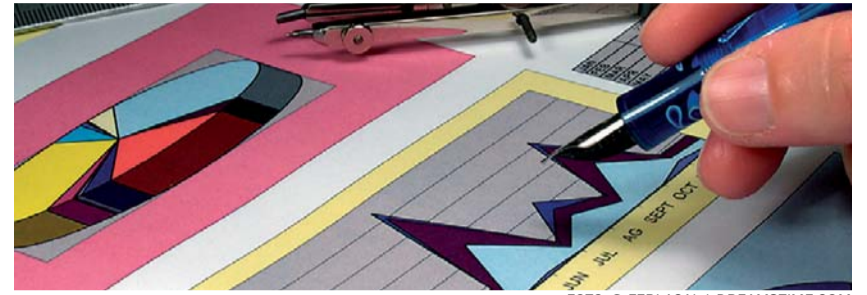


FOTO: © FEBLACAL | DREAMSTIME.COM

Zpomalení nárůstu nezaměstnanosti v minulém a zejména v tomto měsíci ovlivnilo mírné oživení v sezonně orientovaných odvětvích (stavbnictví, lesnictví atd.). Vzhledem k tomu, že to jsou odvětví s lepším uplatněním mužů, po několikaměsíčním nárůstu se mírně snížil jejich podíl na nezaměstnanosti. V měsíci červnu lze očekávat na trhu práce stabilizovaný stav. Předpokládáme, že z evidenci úřadů práce budou ještě stále odcházet osoby zejména do pracovních poměrů v sezonních profesích, na druhé straně však mohou již přicházet noví absolventi škol.

POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

K 31. 5. 2009 evidovaly úřady práce celkem 457 561 osob, což je o 835 osob více než ke konci předchozího měsíce. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 446 451 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, to je o 1 427 osob více než ke konci předchozího měsíce. V průběhu května bylo na úřadech práce nově zaevidováno 56 687 osob. Je to o 16 365 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci. Z evidence na úřadech práce v květnu odešlo celkem 55 852 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 9 386 uchazečů méně než v předchozím měsíci. V průběhu května nastoupilo do nového zaměstnání 37 682 osob, což je o 7 986 osob méně než v předchozím měsíci, 18 170 uchazečů bylo vyřazeno bez

umístění. Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v květnu 2009 úřady práce 209 068 uchazečům o zaměstnání, tj. 45,7% všech osob vedených v evidenci (duben 2009 – 46,0%, květen 2008 – 31,8%).

VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Úřady práce evidovaly k 31. 5. 2009 celkem 48 254 volných pracovních míst. Je to o 2 263 míst méně než v předchozím měsíci a o 103 090 míst méně než v květnu 2008. Za měsíc květen bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 17 929 pracovních míst a 20 192 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 9,5 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (55,3), Jeseník (50,8), Teplice (50,4), Karviná (42,0) a Prostějov (40,1).

K tomuto datu evidovaly úřady práce 2 436 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (OZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 26,1 OZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 6 469, na jedno volné místo připadalo 3,7 uchazečů – absolventů a mladistvých.

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

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 2009)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíční) od 1. 1. 2007	částka 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 1 000 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	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* (od 1. 1. 2009)	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 60 Kč - 72 ³⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 92 Kč - 110 ³⁾ Kč, déle než 18 hod. 144 Kč - 172 ³⁾ Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednostranná vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
NÁHRADA MZDY (od 1. 1. 2009)		benzín 91 oktanů 26,30 Kč; benzín 95 oktanů 26,80 Kč; benzín 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč
		benzín 91 oktanů 26,30 Kč; benzín 95 oktanů 26,80 Kč; benzín 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč
NEMOCENSKÉ* (od 1. 1. 2009)		V období prvních 14 kalendářních dní náleží při dočasné pracovní neschopnosti 60% průměrného redukovaného výdělku od 4. pracovního dne (směny) a při karanténě za prvé 3 pracovní dny 25% a od 4. pracovního dne 60% průměrného redukovaného výdělku
		Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance, po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 137,55 Kč se započte 90%, z částky přesahující 137,55 Kč, nejvýše však do 206,15 Kč se započte 60%, z částky přesahující 206,15 Kč, nejvýše však do 412,30 Kč se započte 30%; k částce nad 412,30 Kč se nepřihlíží
OŠETŘOVNÉ* (od 1. 1. 2009)		- 60% z DVZ od 15. kalendářního dne do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 66% z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 72% z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)
		Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 786 Kč se započte 90%, z částky přesahující 786 Kč, nejvýše však do 1 178 Kč se započte 60%, z částky přesahující 1 178 Kč, nejvýše však do 2 356 Kč se započte 30%; k částce nad 2 356 Kč se nepřihlíží
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* v roce 2009	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25% z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3% na NP, 21,5% na DP a 1,2% na SPZ
	zaměstnanec:	21,5% z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP
	OSVČ:	6,5% 29,2% na DP a SPZ, z toho 28% na DP a 1,2% na SPZ a 1,4% na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	rodčovský příspěvek:	Výměry rodčovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodčovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžitých pomoci v mateřství nebo peněžitých pomoci poskytovaných mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte
	porodné:	13 000 Kč na každé narozené dítě
	pohřebné:	5 000 Kč
		Jednorázová dávka náleží těm osobám, které vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla ročním nezaopatřeným dítětem, a to za podmínek, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2001: 8,5%, 2002: 9,2%, 2003: 9,9%, 2004: 9,2%, 2005: 9,0%, 2006: 8,1%, 2007: 6,6%, 2008: 5,4%		
	duben 2009: 7,9% květen 2009: 7,88%		
NEZAMĚSTNÁNÍ EVIDOVANÍ** k 31. 5. 2009	celkem:	457 561	
	z toho:	226 770 žen	
		63 701 osob se zdravotním postižením 23 765 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 5. 2009	celkem za ČR:	48 254	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2009: 9,5		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem¹⁾	březen 2009: 9 998 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2008)	počet nemocí z povolení nově zjištěných:	407	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	14 387	
	smrtelné úrazy:	74	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2008: 34 113		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ**** v roce 2008 (v tis. Kč)	celkem:	31 881 609	
	nemocenské:	24 769 073	
	podpora při ošetřování člena rodiny	811 272	
	vyrovňovací příspěvek v létohostství a mateřství	4 433	
	peněžitá pomoc v mateřství	6 296 831	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS)	2007 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 21 694 Kč, PS 21 856 Kč, NS 21 117 Kč		
	2008 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 23 542 Kč, PS 23 961 Kč, NS 22 037 Kč		
nepodnikatelská sféra (NS)	1. čtvrtletí 2009 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 22 941 Kč, PS 23 483 Kč, NS 21 067 Kč		
	nová metodika: celkem v národním hospodářství 22 328 Kč, PS 22 331 Kč, NS 22 311 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v r. 2008 ²⁾	absolutní údaje	relativní údaje	
	snátky	52 457	5,0
	rozvody	31 300	3,0
	živě narození	119 570	11,5
	zemřelí	104 948	10,1
	celkový přírůstek	86 412	8,3
	střední stav obyvatel	10 429 692	x
	zaměstnanci celkem	4. čtvrtletí 2007	4 298 238
	3. čtvrtletí 2008	4 367 785	
	4. čtvrtletí 2007	4 308 467	
	4. čtvrtletí 2008	920 846	
OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2008	936 794	
	4. čtvrtletí 2008	941 912	
	4. čtvrtletí 2007	719 781	
	3. čtvrtletí 2008	729 299	
	4. čtvrtletí 2008	730 670	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

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

- důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
- předběžné údaje; 3) pro veřejnou sféru

Summit zaměstnanosti EU v Praze objektivem fotoaparátu

Jak řešit dopady současné finanční a ekonomické krize na zaměstnanost – to bylo hlavní téma Summitu zaměstnanosti, který se uskutečnil 7. května v Praze. Schůzky se zúčastnili vrcholní představitelé tzv. sociální trojky (ČR, Švédska a Španělska), Evropské komise a sociálních partnerů. Účastníci se během setkání shodli na hlavních principech, jimiž by se Unie a členské státy měly při řešení krize řídit, a doporučili vhodná opatření k omezení dopadů na trh práce na národní i evropské úrovni. (Více na straně 1 a 2) Fotoreportáž by alespoň zčásti měla zprostředkovat atmosféru, ve které se Summit zaměstnanosti EU v Praze konal.



Na Summit zaměstnanosti EU přicházejí zástupci Švédska – ministr zaměstnanosti Sven Otto Littorin (vlevo) a Fredrik Reinfeldt, švédský předseda vlády.

FOTO: EU2009.CZ



Španělský ministr práce Celestino Corbacho ještě před vstupem do pražského Kongresového centra, kde se summit konal, odpovídal na dotazy novinářky.

FOTO: EU2009.CZ



Už během pracovní snídani se diskutovalo nad problémy zaměstnanosti. Názory účastníků pozorně poslouchala Milena Vicenová, stálá představitelka ČR při EU.

FOTO: EU2009.CZ



Role hostitelů účastníků summitu se ujali se vši odpovědností český premiér v demisi Mirek Topolánek a odstupující ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas.

FOTO: EU2009.CZ



Summit byl pro nového předsedu české vlády Jana Fischera vhodnou příležitostí seznámit se s představiteli Švédska, Španělska a se zástupci Evropské komise a sociálních partnerů.

FOTO: EU2009.CZ



Překladatelská sluchátka a brožura Who is Who (Kdo je kdo), vydaná k této akci, účastníkům summitu dobře posloužila k lepší orientaci a vzájemnému porozumění.

FOTO: EU2009.CZ



Mezi účastníky pražského Summitu zaměstnanosti nechyběl ani předseda Evropského parlamentu Hans-Gert Pötering, a jak je vidět, v Praze se mu líbilo.

FOTO: EU2009.CZ



Během jednání v Kongresovém centru v Praze se debatovalo o dopadech finanční a hospodářské krize na zaměstnanost v EU a o možných společných krocích.

FOTO: EU2009.CZ



Bez účasti předsedy Evropské komise José Manuela Barrosa a Vladimíra Špidly, evropského komisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti, by se summit neobešel.

FOTO: EU2009.CZ



Na summitu prezentoval své názory k otázce zaměstnanosti i generální tajemník Evropského centra podniků veřejného sektoru (CEEP) Ralf Resh (vlevo).

FOTO: EU2009.CZ



Do Prahy zavítal diskutovat nad otázkami týkajícími se zaměstnanosti v Evropě také Jose Maria Kavasa, generální tajemník Španělské konfederace podnikatelských organizací (CEOE).

FOTO: EU2009.CZ



Španělský státní tajemník pro Evropskou unii Diego López Garrido (vpravo) pečlivě sleduje při projevu svého krajana – španělského ministra práce Celestina Corbacha.

FOTO: EU2009.CZ



Summitu zaměstnanosti se zúčastnil rovněž bývalý generální tajemník NATO Javier Solana – dnes vysoký představitel pro společnou zahraniční a bezpečnostní politiku EU.

FOTO: EU2009.CZ



Společná fotografie účastníků pořízená na závěr setkání dosvědčuje, že se Summit zaměstnanosti EU v Praze vydařil a proběhl v uvolněné atmosféře.

FOTO: EU2009.CZ



Po skončení jednání byli na tiskové konferenci novináři seznámeni s tím, na jakých doporučeních se politici a sociální partneři během Summitu zaměstnanosti dohodli.

FOTO: EU2009.CZ