



ESF

Jak se podporují projekty pro lidi bez příštří

čtete na straně 2



RODINA

Dostupnost služeb péče o děti předškolního věku

čtete na straně 3



VZDĚLÁVÁNÍ

O potřebě dalšího profesního vzdělávání

čtete na straně 7

Dobrá rada

Smluvní princip poskytování sociálních služeb

Poskytování sociálních služeb je zákonem o sociálních službách nově založeno na smluvním principu. Sjednávání druhu služby a rozsahu poskytovaných služeb podle individuálních potřeb osob ve smlouvě včetně konkrétních podmínek poskytování služby je významným krokem směřujícím k uplatnění svobodné vůle osob, kterým jsou služby poskytovány.

O lidech a jejich potřebách nebude „někým rozhodováno“, ale lidé sami budou účastníky sjednání podmínek poskytované služby. Smlouva současně uživatelé služeb umožňuje vymáhat sjednaný rozsah služby a poskytovatele zavazuje k poskytování služby v takovém způsobem, který je pro uživatele bezpečný a profesionální.

Smlouva o poskytování sociálních služeb musí být uzavřena v písemné formě, s výjimkou případů, kdy to není možné (např. telefonická krizová pomoc) nebo v písemné formě byla kontraproduktivní pro účel poskytování služby (např. nízkoprahová zařízení pro děti a mládež). Obecně platí, že poskytovatel je povinen smlouvu se zájemcem o službu uzavřít. Charakter smlouvy je souboroprávní a řídí se příslušnými ustanoveními občanského zákoníku.

Smlouva musí vždy obsahovat následující náležitosti:

- označení smluvních stran,
- druh sociální služby, pro kterou je uzavírána,
- rozsah činností a úkonů v rámci poskytování sociálních služeb,
- místo a čas poskytování sociálních služeb,
- výši úhrady za sociální služby a způsob jejího placení,
- ujednání o dodržování vnitřních pravidel stanovených poskytovatelem pro poskytování sociálních služeb,
- výpovědní důvody a výpovědní lhůty,
- dobu platnosti smlouvy.

Poskytovatel sociálních služeb může odmítnout uzavřít smlouvu o poskytování sociálních služeb, pouze pokud:

- neposkytne sociální službu, o kterou osoba žádá (např. žadatel žádá o pobytovou službu poskytovatele pouze ambulanti službu),
- nemá dostatečnou kapacitu k poskytnutí sociální služby, o kterou osoba žádá (např. má plně naplněnou lůžkovou kapacitu),
- zdravotní stav osoby, která žádá o poskytnutí pobytové sociální služby, vylučuje poskytnutí takové sociální služby; tyto zdravotní stavy stanoví prováděcí právní předpis (jedná se především o infekční onemocnění a duševní nemoc).

Porušení smluvních podmínek a následky z toho vyplývající musí řešit smlouva, přičemž spory z tohoto vyplývající jsou řešeny soudní cestou. Vzory některých smluv lze najít na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese www.mpsv.cz v sekci Sociální služby.

Sociální služby jsou poskytovány prostřednictvím zákonem vymezených základních činností. Systém umožňuje poskytovatelům přesnější vymezení rozsahu služeb, které poskytují, a zároveň dává uživatelé sociálních služeb možnost výběru takového poskytovatele, který nabízí pro uživatele nejvhodnější sociální službu. Důležitým principem je možnost kombinace různých druhů služeb a také kombinace služeb s pomocí a podporou ze strany rodiny či jiných osob.

Záleží na každém, aby si sám či za pomoci blízké osoby, poradny nebo poskytovatele služby vhodné vybral pro sebe tu nejvhodnější službu, která mu pomůže dopřít vlastní aktivitu vedoucí k řešení nepříznivé situace.

Poprvé se rodičovský příspěvek v nové částce vyplatí letos v únoru 0 kolik se zvýšil rodičovský příspěvek?

V souvislosti se zásadní změnou životního minima a se zavedením existenčního minima byla upravena i výše rodičovského příspěvku. Od 1. ledna 2007 je výše této dávky odvozena od výše průměrné mzdy v nepodnikatelské sféře a činí 7 582 Kč.

Rodičovský příspěvek je dávka státní sociální podpory, která náleží rodičům, který celý kalendářní měsíc celodenně, osobně a řádně pečují alespoň o jedno dítě ve věku do 4 let nebo do 7 let, jde-li o dítě dlouhodobě zdravotně postižené.

Do 1. ledna 2007 byla výše dávky odvozena od částky životního minima na výživu a ostatní osobní potřeby rodiče a činila 1,54násobek této částky, což bylo 3 696 Kč měsíčně, a byl-li pečující rodič sám nezaopatřeným dítětem, činila výše rodičovského příspěvku 3 897 Kč měsíčně. O rodičovském příspěvku rozhodují a vyplácejí ho úřady práce a v Praze úřady městských částí určené Statutem hl. m. Prahy.

Výše rodičovského příspěvku za kalendářní měsíc činí od 1. ledna do 31. prosince kalendářního roku částku odpovídající 40% průměrné měsíční mzdy v nepodnikatelské sféře dosažené podle zveřejněných údajů Českého sta-

tistického úřadu za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž se rodičovský příspěvek poskytuje. Poprvé je tak rodičovský příspěvek odvozen od této mzdy za rok 2005.

Rodiči, který pobírá rodičovský příspěvek, je výše dávky náležející od ledna 2007 upravena automaticky, není třeba o zvýšení zvlášť žádat. Poprvé se tak rodičovský příspěvek v této nové částce vyplatí v únoru 2007, protože rodičovský příspěvek se stejně jako ostatní dávky státní sociální podpory vyplácí v měsíci následujícím po měsíci, za který náleží, tzn. dávka za měsíc leden se vyplácí v únoru.

Rodičovský příspěvek pobírá v současné době zhruba 305 tisíc rodičů a výdaje ze státního rozpočtu se za rok 2006 odhadují zhruba na 13,5 mld. Kč. Po zvýšení rodičovského příspěvku v roce 2007 se odhaduje zvýšení výdajů na tuto dávku na více než 29 mld. Kč.



FOTO: © PHOTOGRAPHER: PAVEL LOSEVSKY | AGENCY: DREAMTIME.COM

2007 – Evropský rok rovných příležitostí pro všechny

Jak už se stalo pravidlem, každý rok dochází v rámci Evropské unie ke zviditelnění některého z klíčových témat evropské politiky. Letošní rok byl prohlášen za Evropský rok rovných příležitostí pro všechny (ERRP 2007) s mottem „Směrem ke spravedlivé společnosti“.

Na jaké oblasti se tedy zaměří vzdělávací a osvětové aktivity? Především na zamezení diskriminace, a to diskriminace na základě pohlaví, rasy nebo etnicity, víry nebo vyznání, tělesného postižení, věku a sexuální orientace.

Hlavním účelem osvěty bude šířit myšlenku rovnoprávné, soudržné společnosti s rovnými



příležitostmi pro všechny. Klíčové cíle jsou označeny jako 4R – „Rights, Representation, Re-

cognition, Respect“ neboli „práva, zastoupení, uznání a respekt“. Aktivitu budou probíhat jak na celoevropské, tak na národní úrovni. Jejich prostřednictvím by mělo dojít ke zvýšení informovanosti o právu na rovné zacházení, k podpoře většího zapojení ohrožených skupin do diskusí o diskriminaci, k usnadnění a vyzdvížení rozmanitosti a rovnosti a k odstranění soudržnosti společnosti v souvislosti s odstraňováním předsudků, zjatostí a náhlí.

Za vypracování strategie a výběr aktivit je v České republice odpovědný Úřad vlády – sekce pro lidská práva a rovné příležitosti.

Místní příslušnost úřadu práce od 1. ledna 2007

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, (dále jen „zákon“) vymezuje s účinností od 1. ledna 2007 místní příslušnost úřadu práce následujícím způsobem:

Místní příslušnost úřadu práce se řídí místem, ve kterém je nebo má být zaměstnaní vykonáváno, nebo bydlištěm fyzické osoby, jejíž zdravotní stav úřad práce posuzuje, pokud tento zákon nestanoví jinak (§ 7 odst. 3). Místní příslušnost úřadu práce se převážně řídí podle místa výkonu práce, což nejvíce vyhovuje potřebám praxe z hlediska řešení situace na trhu práce. Zákon v některých případech ale stanovuje odlišnou místní příslušnost.

Pro účely zákona o zaměstnanosti se rozumí bydlištěm

1. u státního občana České republiky adresa místa trvalého pobytu na území České republiky,
2. u cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje,

3. u cizince, který není občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem, adresa místa trvalého pobytu na území České republiky (§ 5, písm. b).

Podle místa výkonu práce je úřad práce příslušný v těchto případech:

- zaměstnavatel mu je povinen do 10 kalendářních dnů oznámit obsazení těchto míst (§ 35 odst. 1). Toto oznámení může zaměstnavatel učinit v případě, že tak stanoví § 45a odst. 1 písm. e) živnostenského zákona, též u místně příslušného obecního živnostenského úřadu. Živnostenský úřad předá toto oznámení příslušnému úřadu práce v lhůtě stanovené v § 45a odst. 6 živnostenského zákona (§ 35 odst. 2),
- správní úřady jsou mu povinny

na jeho výzvu sdělit údaje potřebné pro provedení kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (§ 84),

- zaměstnavatelé mohou na základě jeho povolení získávat zaměstnance ze zahraničí na volná pracovní místa, na která nelze přijmout uchazeče o zaměstnání (§ 85 odst. 1),
- vydává rozhodnutí o povolení k získávání cizinců na základě žádosti zaměstnavatele (§ 85 odst. 2),
- nastoupí-li do zaměstnání občan Evropské unie (§ 3 odst. 2) nebo cizinec uvedený v § 98 písm. a) až e) a) j) m), u kterého se nevyžaduje povolení k zaměstnání, je zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které jsou tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem vyslány na základě smlouvy k výkonu práce, povinen o této skutečnosti ho písemně informovat nejpozději v den nástupu těchto osob k výkonu práce. Obdobná povinnost se vztahuje na případy, kdy za trvání zaměstnání nastane skutečnost, na

jejímž základě již tyto osoby povolení k zaměstnání nepotřebují, s tím, že tato informační povinnost musí být splněna nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy nastala skutečnost, na jejímž základě se povolení k zaměstnání nevyžaduje. Zaměstnavatel nebo právnická nebo fyzická osoba, ke které byly tyto osoby svým zahraničním zaměstnavatelem na základě smlouvy vyslány k výkonu práce, je povinen nejpozději do 10 kalendářních dnů ho informovat o ukončení jejich zaměstnání nebo vyslání (§ 87),

- zaměstnavatel je povinen ho písemně informovat, jestliže cizinec, kterému bylo vydáno povolení k zaměstnání, nenastoupil do práce nebo ukončil zaměstnání před uplynutím doby, na kterou bylo povolení vydáno. Toto informační povinnost musí zaměstnavatel splnit nejpozději do 10 kalendářních dnů ode dne, kdy měl cizinec nastoupit na pracovní místo nebo kdy ukončil zaměstnání (§ 88 odst. 1),
- rozhoduje o povolení k zaměstnání cizince (§ 89) a o prodloužení povolení k zaměstnání cizince (§ 94),

Jak se podporují projekty pro lidi bez přístřeší

V zimním období se možná více než jindy zviditelňuje problém bezdomovectví. S jednou z variant řešení přišlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které vyčlenilo více než 200 mil. Kč z prostředků Evropského sociálního fondu na projekty zaměřené na zajištění jednotného přístupu při poskytování služeb pro osoby bez přístřeší.

Hlavním cílem této pomoci je zajištění lepšího přístupu ke službám, zaměstnání a dalšímu společenskému a pracovnímu uplatnění pro osoby bez přístřeší. Podporovány jsou takové služby pro osoby bez přístřeší, jejichž smyslem je sociální začlenění těchto osob a jejich návrat na trh práce. Jedná se především o následující služby – azylové domy pro osoby bez přístřeší, nízkoprahová denní centra, terénní programy, sociální a specifické poradenství. Vedle přímých služeb pro osoby bez přístřeší toto grantové schéma podporuje rovněž vzdělávání pracovníků (například v oblasti standardů kvality sociálních služeb apod.), kteří tyto služby poskytují (tedy zaměstnanci azylových domů, nízkoprahových center atd.). Velký důraz je u podpořených projektů kladen na individuální přístup v práci s klientem. V rámci této pomoci bylo podpořeno celkem 27 projektů za 216 403 104 Kč.

Jedním z nich je i projekt

Dům sv. Pavla Městské charity České Budějovice, jehož cílem je opětovné začlenění klienta do společnosti, návrat na trh práce, usnadnění samostatné existence a podpora při získávání nezávislosti na systému sociálních služeb. Tohoto cíle je dosahováno účinnou motivací klienta a individuálním přístupem.

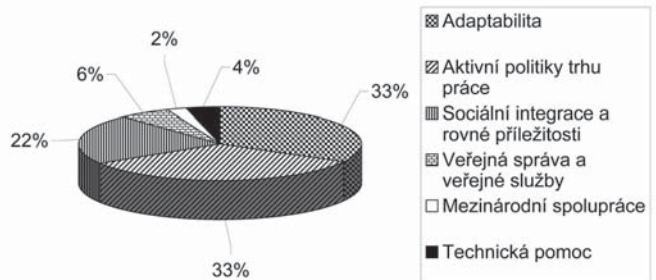
Dům sv. Pavla poskytuje pomoc formou komplexu služeb. Nabízené služby jsou propojené, s důrazem na individuální situaci klienta. Důležitým prvkem pomoci je snaha vytvářet pocit přijetí, bezpečí a opory. Dům disponuje až 50 lůžky. Mezi nabízenými službami je denní nízkoprahové centrum pro muže i ženy, sociální poradenství a kontakt se sociálními pracovníky, možnost sebevzdělávání (práce na PC), vyhledávání práce a ubytování na internetu (tuto činnost mohou klienti provádět sami nebo s pomocí asistenta AD), pravidelně klienti využívají možnosti kontaktu s psychologem. Součástí je také ubytování mužů bez přístřeší.

Pracovní tým Domu sv. Pavla se podílí na zkvalitňování péče o klienty a poskytuje jim prostředí, které jim v jejich tíživé situaci nahrazuje domov. Lidský přístup zaměstnanců ke klientovi zadal podnět k intenzivnější participaci klienta na projektu. Klienti sami Dům sv. Pavla zvelebují (malováním, úprava kulturní místnosti, příprava prostor denního centra, údržbářské práce). V Domě sv. Pavla vykonávají odbornou práci studenti vysokých a vyšších odborných škol se sociálním zaměřením.

Městská charita České Budějovice obdržela na realizaci projektu 5,15 mil. Kč. Blíží informace o projektu najdete na <http://www.mchcb.org/>.

Problematika bezdomovectví nebude opomenuta ani v novém programovém období 2007–2013. Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ), který bude také spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Na tento program

Rozdělení finančních prostředků v OP LZ



je vyhrazeno celkem 2,1 mld. eur.

Hlavním cílem OP LZ je zvýšení zaměstnanosti v České republice na úroveň průměru patnácti nejlepších zemí EU. Jednou z hlavních priorit bude i nadále integrace skupin ohrožených sociálním vyloučením a prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce. Pozornost bude věnována také začlenění osob z odlišného sociokulturního prostředí. Realizace těchto cílů bude spočívat zejména ve zkvalitnění

sociálních služeb a podpoře subjektů, které poskytují sociálně vyloučeným osobám informační a poradenské služby.

V oblasti prosazování rovných příležitostí žen a mužů na trhu práce jde především o vytvoření podmínek pro soulad pracovního a rodinného života. Kromě zkvalitnění a rozšíření nabídky stávajících předškolních zařízení pro děti se program zaměřuje i na osvětu a propagaci principů rovných příležitostí, zlepšení přístupu žen ke vzdělávání a zaměstnání, zvýšení jejich účasti

v podnikání a motivaci zaměstnavatelů využívat nové formy zaměstnání.

Dalšími podporovanými oblastmi jsou zvýšení adaptability zaměstnanců a zaměstnavatelů, realizace nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, modernizace veřejné správy a mezinárodní spolupráce.

Další informace o Evropském sociálním fondu a jeho programech naleznete na webových stránkách www.esfcr.cz.

Ing. KAMILA DAVÍDOVÁ
ODBOR ŘÍZENÍ POMOCI Z ESF MPSV

Informace k zákonu o pomoci v hmotné nouzi

Dnem 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, který nahradil v plném rozsahu dosavadní zákon o sociální potřebnosti.

Pomoc v hmotné nouzi je moderním systémem, který především motivuje občany k aktivnímu postoji k zabezpečení prostředků uspokojících jejich základní životní potřeby i potřeby dalších osob, které s nimi žijí v domácnosti. Zabraňuje jejich sociálnímu vyloučení. Je jednotný na celém území České republiky díky jednotnému programovému vybavení, jednotným tiskopisům žádostí o dávky pomoci v hmotné nouzi i jednotnému vybavení příslušnou výpočetní technikou. Vychází z principu, že každá osoba, která pracuje, se musí mít lépe než ta, která nepracuje, popřípadě se práci vyhýbá. Nedílnou součástí pomoci v hmotné nouzi je sociální práce.

Přechod ze systému dávek sociální péče vázaných na sociální potřebnost občana do nového systému pomoci v hmotné nouzi bude postupně a je rozložen do čtyř měsíců. Přehodnocení nepříznivé příjmové situace občanů bude prováděno v měsících leden až duben 2007. Občané, kteří nyní pobírají dávky sociální péče vázané na sociální potřebnost (dále jen dávky sociální péče), tak budou postupně informováni ze strany jejich pověřeného obecního úřadu o zahájení řízení o odejmutí dávek sociální péče. Zároveň budou vyzváni k návštěvě příslušného pověřeného obecního úřadu, kde jim bude poskytnuta informace o novém systému pomoci



FOTO: PHOTOGRAPHER; RÁDOU RAŽÁVÁNÍ AGENCY; DIFAN/STUDIO/COM

ci v hmotné nouzi. Současné s tím obdrží nové jednotné tiskopisy žádostí o dávky pomoci v hmotné nouzi, o jejichž přiznání bude rozhodnuto zároveň s odejmutím původní

dávky sociální péče. Občané se proto nemusí obávat, že v případě změny jejich dávky v některém z dalších měsíců po lednu 2007 nebude doplnění jejich př-

ímu zabezpečeno. Až do doby přiznání nové dávky pomoci v hmotné nouzi jim bude poskytována stávající dávka sociální péče, pokud se podstatnou měrou nezmění podmínky pro její poskytování. Na pověřených obecních úřadech je k dispozici informativní leták se základními informacemi pro občany, kteří jsou příjemci stávajících dávek sociální péče.

Od 1. ledna 2007 mohou občané žádat o tři nové dávky pomoci v hmotné nouzi. Jde o **příspěvek na životní**, který nahrazuje dávku sociální péče vázanou na sociální potřebnost, o **doplatek na byd-**

lení, který spolu s příspěvkem na bydlení ze systému státní sociální podpory řeší pomoc při úhradě nákladů spojených s bydlením, a o **mimořádnou okamžitou pomoc**, která reaguje na některé specifické situace občanů v hmotné nouzi spojené s nedostatky finančních prostředků.

Přitom každý občan má **nárok na poskytnutí základního sociálního poradenství** od příslušného orgánu pomoci v hmotné nouzi. V jeho rámci budou občanovi poskytnuty informace vedoucí k řešení jeho situace, popřípadě k předcházení vzniku situace hmotné nouze.

Číslo měsíce: 8 000

Taková je základní sazba minimální mzdy za měsíc v Kč od 1. 1. 2007 (pro stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin). Sazby minimální mzdy při omezeném pracovním uplatnění zaměstnance, při jiné délce stanovené pracovní doby a další podrobnější informace o minimální mzdě jsou zveřejněny na webových stránkách MPSV ČR pod odkazem „Příjmy a životní úroveň – Minimální mzda“.

Místní příslušnost úřadu práce od 1. ledna 2007

Pokračování ze strany 1

- vyslání cizince k výkonu práce mimo místo výkonu práce uvedené v povolení k zaměstnání v rozsahu 7 až 30 kalendářních dnů a vyslání cizince (u kterého se nevyžaduje při vydání povolení k zaměstnání splnění podmínky, že se jedná o ohlášené volné pracovní místo, které nelze s ohledem na požadovaný kvalifikaci nebo nedostatek volných pracovních sil obsadit jinak, a úřad práce nemusí přihlížet k situaci na trhu práce) na dobu delší než 30 kalendářních dnů je zaměstnavatel povinen předem písemně oznámit úřadu práce příslušnému podle nového místa výkonu práce cizince (§ 93 odst. 2),
- celní úřad ho informuje o provedených kontrolách, a v případě zjištění nedostatku kvalifikace nebo nedostatek volných pracovních sil přijetí opatření k nápravě nebo pro zahájení správného řízení o uložení pokuty (§ 126 odst. 3),
- vydává povolení k získávání cizinců nebo povolení k zaměstnání pro více míst výkonu práce po vyjádření úřadu práce, v jehož správním

obvodu má být zaměstnání vykonáváno (§ 145),

- k uzavírání dohod v rámci aktivní politiky zaměstnanosti.

Podle bydliště fyzické osoby, jejíž zdravotní stav úřad práce posuzuje, je úřad práce příslušný v těchto případech:

- posuzovat a rozhodovat, zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou, a v případech uvedených v § 9 odst. 7 zákona o tom, že fyzická osoba se nepovažuje za osobu zdravotně znevýhodněnou (§ 8 odst. 1, písm. m),
 - posuzovat pro účely poskytnutí dávek nebo mimořádných výhod podle zvláštních právních předpisů
1. dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte,
 2. zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu životní úroveň vlastní prací,
 3. zda jde o fyzickou osobu těžce zdravotně postiženou a druh a stupeň tohoto postižení pro účely mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, úhradu

bezbariérového bytu nebo garáže, koupi, celkovou opravu a úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,

4. zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou nebo o dítě dlouhodobě nemocné,
5. stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči (§ 8 odst. 1, písm. n),

- k poskytnutí úhrady zdravotnického zařízení za provedené vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby a zpracování lékařských podkladů ve vyžádaném rozsahu, jichž je třeba k posouzení zdravotního stavu fyzické osoby (§ 9b odst. 4).

Odlíšnou místní příslušnost úřadu práce stanoví zákon v těchto případech:

Podle ust. § 19 odst. 1 je příslušný kterýkoliv úřad práce povinen poskytnout informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech na žádost fyzické osoby.

Podle ust. § 21 odst. 3 je

k poskytnutí úhrady zdravotnického zařízení za vyšetření zdravotního stavu fyzické osoby, které jsou poskytovány služby zaměstnanosti, příslušný ten úřad práce, který si provedení výkonu vyžádal.

Podle ust. § 22 odst. 1 je k přijetí žádosti o zprostředkování vhodného zaměstnání a k jejímu zařazení do evidence zájemců o zaměstnání příslušný kterýkoliv úřad práce na území České republiky.

Podle ust. § 24 je k přijetí žádosti fyzické osoby o zprostředkování vhodného zaměstnání a k jejímu zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání příslušný ten úřad práce, v jehož územním obvodu má tato osoba bydliště.

Podle ust. § 28 může uchazeč o zaměstnání požádat příslušný úřad práce (§ 24) o zprostředkování zaměstnání úřadem práce, v jehož správním obvodu se v závažných důvodech zdržuje, který mu pak zprostředkovává zaměstnání a vykonává další práva a povinnosti vyplývající ze zákona o zaměstnanosti.

Podle ust. § 39 odst. 1 písm. b a odst. 3 je k přijetí žádosti uchazeče o zaměstnání o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti a k rozhodnutí o podpoře v nezaměstnanosti příslušný ten úřad práce, u kterého je tento uchazeč veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Podle ust. § 78 odst. 1 je k poskytování příspěvku zaměstnavateli zaměstnávajícímu více než 50 osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců na podporu zaměstnávání těchto osob příslušný ten úřad práce, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Podle ust. § 82 odst. 2 je k přijetí odvodu do státního rozpočtu jako náhradního způsobu plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením od zaměstnavatele příslušný ten úřad práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, kte-

lý je fyzickou osobou. Tentýž úřad práce je příslušný k přijetí písemné informace zaměstnavatele o plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením včetně způsobů plnění ve stanoveném termínu do 15. února následujícího roku (§ 83) a k přijetí údajů potřebných pro provedení kontroly plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením, které mu jsou správním úřadem na jeho výzvu povinny sdělit (§ 84).

Podle ust. § 109 odst. 1 zajišťuje rekvalifikaci úřad práce příslušný podle místa bydliště uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání.

Podle ust. § 122 odst. 7 je k vydání povolení výkonu činnosti dítěte (tj. výkon umělecké, kulturní, sportovní a reklamní činnosti) příslušným úřadem práce podle trvalého pobytu dítěte, a pokud dítě nemá trvalý pobyt, podle místa, kde se zdržuje.

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

Rodina

Dostupnost služeb péče o děti předškolního věku

Sladění pracovního a rodinného života bývá mnohdy považováno za individuální záležitost každého jedince, je však potřeba jej pojímat na celospolečenské úrovni při zahrnutí všech participujících subjektů. Nezastupitelný význam mají při skloubení rodinných a pracovních závazků služby péče o děti, zejména služby institucionálního charakteru (především mateřské školy).

Z výzkumů vyplývá, že rodiče (ženy) s předškolními dětmi při návratu do zaměstnání pro rodičovské dovolené z hlediska nutnosti skloubení rodinných a pracovních povinností nejvíce trápí jednak možnost nastoupit na zkrácenou/flexibilní pracovní dobu a jednak služby mateřských škol, jestli či jiných zařízení.

Nabídka služeb péče o děti předškolního věku

I přes snižující se počet jeslí a mateřských škol v naší zemi stále jasně převažuje institucionální péče o předškolní děti nad dalšími, spíše individuálními formami péče.

Institucionální péči o malé děti do 3 let věku zajišťují jesle, které organizačně spadají do kompetence Ministerstva zdravotnictví ČR. Jejich počet přitom od roku 1990 rapidně poklesl. Důvodem byl hlavně odklon od preference institucionální péče o nejmenší děti a naopak důraz na domácí rodičovskou péči.

Děti v předškolním věku 3-6 let nejčastěji využívají služeb mateřských škol. Zřizovatelem je ve většině případů obec, pouze necelá 2 % školek jsou v soukromém nebo církevním vlastnictví. Počet mateřských škol se od počátku 90. let snížil zhruba o jednu třetinu ze 7 328 (1989/1990) na současných 4 710 (2005/2006). Pokles počtu těchto zařízení byl rovněž reakcí na demografický vývoj vyznačující se především snižující se úrovní porodnosti.

Návštěvnost mateřských škol zůstává velmi vysoká. Dlouhodobě nejvyšší míru

navštěvnosti vykazují čtyřletá a pětiletá děti (přes 90 % všech těchto dětí).

Rodiče s malými dětmi mají od počátku 90. let minulého století možnost navštěvovat tzv. mateřská centra. Jedná se o střediska vzájemného setkávání rodičů s dětmi (nejčastěji matek na mateřské a rodičů na rodičovské dovolené) za účelem různých společných aktivit, vzdělávání a dalších činností. Mateřská centra velmi často zakládají sami rodiče malých dětí.

K dalším formám péče o děti předškolního věku lze řadit například mikrojesle, dobrovolná sdružení rodičů či placené služby (pečovatelky, chůvy apod.). Výzkumy provedené v posledních letech však ukazují, že rodiče tyto spíše osobní služby péče o děti využívají ve velmi malé míře.

Dostupnost mateřských škol

Každý rodič, který se rozhodne umístit své dítě do mateřské školy, musí zvažovat, nakolik je tato školka místně, časově a cenově dostupná.

Časová dostupnost

Mateřské školy jsou otevřené v průměru 10 hodin denně, přičemž nejkratší otvírací doba činí 5 hodin, nejdelší pak 12,5 hodiny. Děti zpravidla nebyvají ve školce po celou dobu jejich otvíracích hodin, ale tráví tam v průměru 7 hodin denně. Otvírací doba mateřských škol je, zdá se, vyhovující, neboť děti přicházejí do školky přibližně jednou hodinu po jejím otevření a odcházejí

zhruba jednu hodinu před jejím uzavřením.

Každému pátému rodiči však provozní doba školky nemusí vždy zcela vyhovovat, neboť své dítě přivádí do školky přesně v době jejich otvíracích hodin (15 %) nebo dítě ve školce odvádí v case, kdy zavírá (6 %). Obě tyto situace se týkají 2 % rodin. Ve vyšší míře se s tímto problémem potýkají rodiče žijící v nejmenších obcích. Spokojenost rodičů s délkou možného pobytu dítěte ve školce je přitom v nejméně osídlených obcích (do 999 obyvatel) obecně nejvyšší.

Místní dostupnost

Mateřskou školu dostupnou v místě bydliště přibližně v dosahu 30 minut chůze má téměř 90 % rodin, a to zejména ve větších obcích a velkých městech. Ostatní (13 %) však narážejí na problémy spojené s nedostatkem míst ve školce, s nevhovujícími podmínkami či nabízenými službami školky nebo s neexistencí školky v místě bydliště vůbec. Chybějící školka v místě bydliště trápí nejvíce rodiny v obcích do 999 obyvatel, rodiče z těchto obcí také o něco častěji doprovázejí své dítě do školky v blízkosti svého zaměstnání.

Zaměříme-li se na situaci zvyšující se nedostatkem volných míst ve školkách v posledních desítkách let, zjistíme, že dlouhodobě nadprůměrná poptávka je ve Středočeském a Královéhradeckém kraji je přitom evidována více než pětina všech neuspěšných žádostí. Vyšší počet míst ve školkách



FOTO: © PHOTOGRAPHER: PAVEL LOSEVSKY | AGENCY: DREAMSTIME.COM

byl dále potřeba v Libereckém kraji a v hlavním městě Praze. Naproti tomu v Plzeňském, Jihočeském a Karlovarském kraji je poptávka po volných místech v mateřské škole nejčastěji uspokojována.

Cenová dostupnost

Měsíční výši základních poplatků za mateřskou školu stejnou pro všechny děti určuje její ředitel. Řídí se přitom legislativními předpisy, především vyhláškou MŠMT 43/2006 Sb., resp. 14/2005 Sb. o předškolním vzdělávání, příp. „školským zákonem“ 561/2004 Sb.

Průměrné měsíční výdaje za školku (včetně poplatků za stravování, kroužky či jiné pravidelné aktivity pro děti) činí přibližně 750 Kč na rodinu, pohybují se v řádu stovek až tisíců.

Výše poplatků se liší podle počtu dětí v rodině, které školku navštěvují – rodiny se dvěma dětmi platí měsíčně přibližně 1 200 Kč, chodí-li do školky obě děti, a necelých 700 Kč, pokud školku navštěvuje pouze jedno z dětí. Výdaje za školku mírně progresivně rostou s velikostí obce bydliště dětí. Rodiny, které posílají do školky jedno své dítě, vynakládají v obci do 999 obyvatel za pobyt dítěte ve školce přibližně 540 Kč měsíčně, kdežto téměř 1 000 Kč ve městě nad 100 tisíc obyvatel. V průměru poměrně nízký podíl výdajů na školku na celkových rodinných příjmech (3 %) se pozitivně odráží v celkové spokojenosti rodičů s poplatky za MŠ.

Přetrvávající každoroční snižování počtu mateřských škol může v nejbližší době vést

k dalšímu výraznějšímu nárůstu poptávky po volných místech ve školkách. Lze tak vyvozovat z rostoucího trendu neuspěšných žádostí o umístění dítěte ve školce, který je patrný i v posledních pěti letech. Zatímco počty mateřských škol stále klesají, počty nově narozených dětí se od roku 2000 pozvolna zvyšují, čímž se zvyšují i počty potenciálních uchazečů o místa ve školce (tj. děti od 3 do 6 let).

ING. SYLVA ETLEROVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE
A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ, PRAHA

Zdroj: Výzkum „Harmonizace rodiny a zaměstnání“ (leden 2005, VÚPSV, STEMMAK) a „Zaměstnání a péče o děti“ (2005/2006, VÚPSV, STEMMAK, v rámci projektu EQUAL „Role rovných příležitostí pro ženy a muže v prosperitě společnosti“).

Poradna

Živnostenský list a podpora v nezaměstnanosti

Obraťte se na vás z žádostí o radu. Pracovní poměr jsem rozvázala na vlastní žádost se zákonnou dvouměsíční výpovědní lhůtou. Můžete mi prosím sdělit podmínky získání peněžní podpory v nezaměstnanosti pro případ, že by se mi během této doby nepodařilo získat nové zaměstnání? Je překážkou k získání peněžní dávky vlastního živnostenského listu, který je využíván pouze k příležitostnému prodeji? Případně o jak vysoké dávky se jedná a po jakou dobu je žadatel o zaměstnání pobírá?

Podle zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o zaměstnanosti“), může o podporu v nezaměstnanosti požádat pouze uchazeč o zaměstnání. Proto je třeba, abyste nejprve požádala o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu máte bydliště, a následně při splnění zákonem stanovených podmínek vás úřad práce zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání.

Vzhledem k tomu, že ve svém podání uvádíte, že vlastně živnostenské oprávnění, proto si vás dovolujeme v této souvislosti upozornit, že uchazečem o zaměstnání může být pouze fyzická osoba, která není mj. osobou samostatně výdělečně činnou, přičemž za osobu samostatně výdělečně činnou se považuje fyzická osoba, která se pro účely důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu (tj. § 9 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů) považuje za osobu samostatně výdělečně činnou. Skutečnost, že jste ukončila samostatnou výdělečnou činnost, osvědčíte úřadu práce svým odhlášením z vaší účasti na důchodovém pojištění jako osoby samostatně výdělečně činné.

Podle zákona o zaměstnanosti má nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, který

- požádal úřad práce, u kterého je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, o poskytnutí podpory v nezaměstnanosti,
- vykonával v délce alespoň 12 měsíců v posledních třech letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost zakládající povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti a
- ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, není pozivatelem starobního důchodu.

Podpora v nezaměstnanosti náleží uchazeči o zaměstnání po podání doba, která činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku 6 měsíců, od 50 do 55 let věku 9 měsíců a nad 55 let věku 12 měsíců, přičemž rozhodující pro její délku je věk uchazeče o zaměstnání ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první 3 měsíce podání doby 50 % a po zbývajících podání doby tj. 3, 6 a 9 měsíců 45 % průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovní právní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání v rozhodném období podle pracovních předpisů, tj. zákona č. 1/1992 Sb., o mzdě, odměně za pracovní pohotovost a o průměrném výdělku, ve znění pozdějších předpisů.

FOTO: DREAMTIME.COM

(BIC)

Zákaz „švarc systému“ platí i nadále

Chtěla bych se zeptat, jestli po zrušení § 13 zákona o zaměstnanosti je ještě nějaké jiné omezení pro živnostníky a práci pro další podnikatelské subjekty. Mám své krejčovství, někdy mívám tolik práce, že bych potřebovala pomoc... Můžete mi poradit, jestli si mohu na svou dílnu vzít jinou krejčovku s živnostenským listem jen na výpomoc?

Podle ustanovení § 13 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů, dále jen „zákon o zaměstnanosti“ byla právnická nebo fyzická osoba povinná zajišťovat plnění běžných úkolů vyplývajících z předmětu její činnosti svými zaměstnanci, které k tomu účelu zaměstnává v pracovněprávních vztazích. Základním smyslem tohoto ustanovení bylo zabezpečit fyzickým osobám právo na zaměstnání v pracovněprávních vztazích. Za porušení povinnosti právnické nebo fyzické osoby zajišťovat své běžné úkony vlastními zaměstnanci lze považovat takový stav, kdy výkon práce v závislém postavení je zařazen vztahem obchodnězávazkovým, příp. vztahem občanskoprávním. Při zjišťování skutečného stavu věci bylo třeba vždy vycházet z obsahu konkrétního právního vztahu, nikoliv z jeho formy. Z povinnosti zajišťovat plnění běžných úkolů svými zaměstnanci byly v § 13 odst. 3 zákona o zaměstnanosti stanoveny výjimky, které umožňují, aby plnění běžných úkolů mj. svěřila právnická nebo fyzická osoba jiné fyzické osobě, která má svěřené činnosti zahrnuté ve svém předmětu činnosti a nebude je zajišťovat v zařazeném pracovněprávním vztahu. Provazování svěřených činností muselo naplňovat znaky podnikání uvedené v § 2 odst. 1 obchodního zákoníku a ve vztahu k zadavateli běžných úkolů se muselo jednat o činnost prováděnou samostatně podnikatelem vlastním jménem a na vlastní odpovědnost.

Dnem 1. ledna 2007 nabyl účinnosti zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, který obsahuje výslovnou definici závislé práce a její jednotlivé znaky charakterizuje následovně:

Za závislou práci, která je vykonávána ve vztahu nadřízenosti zaměstnavatele a podřízenosti zaměstnance, se považuje vylučně osobní výkon práce zaměstnance pro zaměstnavatele, podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu, plat nebo odměnu za práci, v pracovní době nebo jinak stanovené nebo dohodnuté době na pracovišti zaměstnavatele, popřípadě na jiném dohodnutém místě, na náklady zaměstnavatele a na jeho odpovědnost. Vztahy pracovněprávní jsou označeny jako vztahy při výkonu závislé práce. Tím jsou dány i jasné mantinely pro určení, co má být pracovněprávním vztahem a řídit se ustanoveními zákoníku práce, a naopak, co je již obchodním zákonem a jako takové protiprávní. Právě z tohoto důvodu došlo ke zrušení ust. § 13 zákona o zaměstnanosti k 1. 1. 2007, tj. ke dni nabytí účinnosti nového zákoníku práce. Zrušení celého ust. § 13 zákona o zaměstnanosti, tj. zákazu tzv. „švarcsystému“, má význam zejména z hlediska zrušení výjimek, které toto ustanovení znemožňovalo. Protože zákaz tzv. „švarcsystému“ bude nadále vyplývat přímo ze zákoníku práce, znamená zrušení zmíněného ustanovení zákona o zaměstnanosti pouhou technickou legislativní změnu, která však může v praxi přinést určité zprůsňování, neboť se nadále již nebude možné odvolávat na výjimky z zákona o zaměstnanosti výslovně stanovené.

Z uvedeného pro vás vyplývá následující doporučení: Pokud se rozhodnete pro svou výpomoc navázat obchodně případně občanskoprávní vztah s jinou fyzickou osobou-podnikatelem, je třeba, abyste si řádně prověřila, zda se na využívání jejích služeb nevztahuje shora uvedená definice závislé práce. V opačném případě by mohlo dojít k tomu, že s využitím nové zákonné definice příslušný orgán veřejné správy takové vztahy posoudí jako „závislou práci“ s odpovídajícími daňovými důsledky a důsledky na povinnost odvádět zdravotní a sociální pojištění.

(BIC)

Změny na úseku zaměstnanosti v číslech roku 2007

Jak se zvýšení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2006 a minimální mzdy od 1. ledna 2007 projevilo v aplikaci zákona o zaměstnanosti v roce 2007?

Průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2006 se zvýšila oproti stejnému období předchozího roku z 18 421 Kč na 19 635 Kč, tj. o 1 214 Kč. Dne 6. prosince 2006 rozhodla vláda České republiky na svém zasedání o zvýšení minimální mzdy, a to z 7 955 Kč na 8 000 Kč, tj. o 45 Kč.

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti

Maximální výše podpory v nezaměstnanosti, která může být poskytována úřadem práce uchazeči o zaměstnání, činí 0,58násobek průměrné mzdy, tj. částku **11 389 Kč**, a od 1. ledna 2007 se tak zvýšila z částky 11 050 Kč o 339 Kč.

Maximální výše podpory při rekvalifikaci

Maximální výše podpory při rekvalifikaci, která může být poskytována úřadem práce uchazeči o zaměstnání, činí 0,65násobek průměrné mzdy, tj. částku **12 763 Kč**, a od 1. ledna 2007 se tak zvýšila z částky 12 376 Kč o 387 Kč.

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání stanoví za první 3 měsíce ve výši 0,12násobku a za zbývající (3, 6 a 9) měsíce ve výši 0,11násobku průměrné mzdy, jestliže:

- splnil podmínku doby předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
- bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu, nebo
- nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Podpora v nezaměstnanosti ve výše uvedených případech za první 3 měsíce ve výši 0,12násobku průměrné mzdy představuje částku **2 357 Kč**, a zvýšila se tak od 1. ledna 2007 z částky 2 210 Kč o 147 Kč. Podpora v nezaměstnanosti za zbývající měsíce ve výši 0,11násobku průměrné mzdy představuje částku **2 160 Kč**, a zvýšila se tak od 1. ledna 2007 z částky 1 989 Kč o 171 Kč.

Procentní sazba podpory při rekvalifikaci

Podpora při rekvalifikaci se uchazeči o zaměstnání v případech uvedených v předchozím odstavci stanoví ve výši 0,14násobku průměrné mzdy. Stejně se postupuje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání před zahájením rekvalifikace vykonával výdělečnou činnost, která nezakládala povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Podpora při rekvalifikaci ve výši 0,14násobku průměrné mzdy představuje částku **2 749 Kč**, a zvýšila se tak od 1. ledna 2007 z částky 2 652 Kč o 97 Kč.

Uchazeči o zaměstnání si budou moci více přivydělávat

Od 1. ledna 2007 si uchazeči o zaměstnání mohou měsíčně přivydělat **4 000 Kč** hrubého.

Příspěvek na zapracování

Od 1. ledna 2007 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování až ve výši **12 000 Kč** na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi úřadem práce a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 3 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance pověřeného zapracováním může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tj. částku 4 000 Kč.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Od 1. ledna 2007 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program ve výši **24 000 Kč** na jednoho zaměstnance. Příspěvek lze poskytovat na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům při



FOTO: © PHOTOGRAPHER: ANDRES RODRIGUEZ | AGENCY: DREAMSTIME.COM

sluší podle pracovněprávních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu 6 měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tj. částku 4000 Kč.

dy s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vyvíjet samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout příspěvek ve stejné výši na částečnou úhradu provozních nákladů.

Překlenovací příspěvek

Měsíční výše překlenovacího příspěvku, který může úřad práce poskytnout osobě samostatně výdělečně činné, která přestala být uchazečem o zaměstnání, se od 1. ledna 2007 zvýšila z částky 2 210 Kč na 2 356 Kč, tj. o 146 Kč. Úřad práce může příspěvek poskytnout nejdéle po dobu 3 měsíců, v měsíční výši rovnající se výši 0,12násobku průměrné mzdy, tzn. že od 1. ledna 2007 může úřad práce poskytnout překlenovací příspěvek ve výši maximálně **7 069 Kč** oproti dosavadním 6 630 Kč, tj. o 439 Kč více.

Výše náhrady škody způsobené provozovatelem činnosti dítětem

Ta nesmí přesáhnout v jednotlivém případě 0,70násobek průměrné mzdy, tj. částku **13 745 Kč**. Výše náhrady škody se tak od 1. ledna 2007 zvýšila z dosavadních 13 260 Kč na 13 745 Kč, tj. o 485 Kč.

Příspěvek na zřízení jednoho společensky účelného pracovního místa pro uchazeče o zaměstnání

Od 1. ledna 2007 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese příspěvek ve výši maximálně **78 540 Kč** oproti dosavadním 73 684 Kč (tj. o 4 856 Kč více) a **117 810 Kč** oproti dosavadním 110 526 Kč (tj. o 7 284 Kč více). Ve stejné výši může úřad práce poskytnout příspěvek uchazeči o zaměstnání, který zřídil společensky účelné pracovní místo po dohodě s úřadem práce za účelem výkonu samostatně výdělečné činnosti. Při zřízení více než 10 společensky účelných pracovních míst na základě jedné dohody může výše příspěvku na jedno společensky účelné pracovní místo činit v závislosti na míře nezaměstnanosti v daném okrese maximálně **117 810 Kč** oproti dosavadním 110 526 Kč (tj. o 7 284 Kč více) a **157 080 Kč** oproti dosavadním 147 368 Kč (tj. o 9 712 Kč více).

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením a pro osobu s těžším zdravotním postižením

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může být v roce 2007 poskytován zaměstnavateli úřadem práce ve výši maximálně **157 080 Kč** oproti dosavadním 147 368 Kč (tj. o 9 712 Kč více). Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením může být v roce 2007 poskytován úřadem práce ve výši maximálně **235 620 Kč** oproti dosavadním 221 052 Kč (tj. o 14 568 Kč více).

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více chráněných pracovních míst, může v roce 2007 příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně **196 350 Kč** oproti dosavadním 184 210 Kč (tj. o 12 140 Kč více) a pro osobu s těžším zdravotním postižením **274 890 Kč** oproti dosavadním 257 894 Kč (tj. o 16 996 Kč více). Úřad práce může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku ve stejné výši na vytvoření chráněného pracovního místa i s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů na chráněné pracovní místo obsazené osobou se zdravotním postižením

V roce 2007 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek ve výši maximálně **58 905 Kč** oproti dosavadním 55 263 Kč (tj. o 3 642 Kč více). Úřad práce může na základě písemné doho-

Příspěvek na vytvoření pracovního místa v chráněné pracovní dílně pro osobu se zdravotním postižením a pro osobu s těžším zdravotním postižením

Příspěvek na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postižením může být v roce 2007 poskytován zaměstnavateli úřadem práce ve výši maximálně **157 080 Kč** oproti dosavadním 147 368 Kč (tj. o 9 712 Kč více). Příspěvek na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu s těžším zdravotním postižením může být v roce 2007 poskytován zaměstnavateli úřadem práce ve výši maximálně **235 620 Kč** oproti dosavadním 221 052 Kč (tj. o 14 568 Kč více).

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s úřadem práce 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit v roce 2007 maximálně **196 350 Kč** oproti dosavadním 184 210 Kč (tj. o 12 140 Kč více) a pro osobu s těžším zdravotním postižením **274 890 Kč** oproti dosavadním 257 894 Kč (tj. o 16 996 Kč více).

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněné pracovní dílny

V roce 2007 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli příspěvek ve výši maximálně **78 540 Kč** oproti dosavadním 73 684 Kč (tj. o 4 856 Kč více) na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, a maximálně **117 810 Kč** oproti dosavadním 110 526 Kč (tj. o 7 284 Kč více) na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

V roce 2007 může úřad práce poskytnout zaměstnavateli měsíční příspěvek ve výši **12 959 Kč** oproti dosavadním 12 158 Kč (tj. o 801 Kč více) za každou zaměstnanou osobu s těžším zdravotním postižením a **6 480 Kč** oproti dosavadním 6 079 Kč (tj. o 401 Kč více) za každou jinou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením.

Výše odvodu do státního rozpočtu za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením, kterou měl zaměstnavatel zaměstnat v roce 2006

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním měřítku jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 %. Jedním ze způsobů, kterým může zaměstnavatel tuto povinnost splnit, je stanovení odvodu do státního rozpočtu. Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Odvod do státního rozpočtu poukazuje zaměstnavatel do 15. února následujícího roku do státního rozpočtu prostřednictvím úřadu práce, v jehož územním obvodu je sídlo zaměstnavatele, který je právnickou osobou, nebo bydliště zaměstnavatele, který je fyzickou osobou. Tento odvod v roce 2007 představuje částku **49 088 Kč**.

Mgr. OLGA BÍČKOVÁ

ODBOR METODIKY A SPRÁVNÍHO ŘÍZENÍ
SPRÁVA SLUŽEB ZAMĚSTNANOSTI

Předplatné jen za cenu poštovního a balného!

Objednat lze i na bezplatné lince 800 10 44 10
Objednáváme předplatné měsíčníku Práce a sociální politika.

Práce & sociální politika
Měsíčník pro zaměstnavatele a uchazeče o zaměstnání

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

Cena předplatného na 1 rok je 120 Kč včetně DPH.

Vyplněný kupon zašlete na adresu:

Postservis, předplatné, Poděbradská 39, 190 00 Praha 9

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

101 receptů z klokaního masa

První recept Evy Pilarové na pokrm z klokaního masa vznikl přibližně před rokem. Od té doby autorka přidala celou stovku a připravila kuchařku s názvem 101 receptů z klokaního masa.

Proč právě klokan?

„To, že má mnohostranné použití, jsem si ověřila nejen v rodinách Čechoaustralánů, kteří z klokaního masa připravují svíčkovou, španělské ptáčky, či „klokano-knedlo-zélo“, ale také v čínských, thajských i japonských restauracích,“ uvedla Eva Pilarová. „Konzumace klokaního masa je doporučována lékaři především v případech nízkotučných diet pro lidi s nadváhou, vysokým obsahem cholesterolu v krvi, vyšším krevním tlakem nebo pro diabetiky či sportovce.“

press
PUBLISHING GROUP



Cena: 222 Kč
(1 recept za cca 2 koruny)

OBČANSKÉ SDRUŽENÍ
**MÁME
OTEVŘENO?**

Diář 2007

Informačně-osvětový diář věnovaný problematice zaměstnávání lidí s postižením. Váš originální a praktický společník pro každý den po celý rok.

Cena 150 Kč

Podporujeme lidi s mentálním postižením při integraci do společnosti.



Koupí diáře potěšíte sebe i své blízké a podpoříte integraci lidí s mentálním postižením!

Pro objednávky volejte 222 511 216, pište na dvur@mameotevreno.cz nebo otevřete www.mameotevreno.cz.

☛ Zadejte při objednávce heslo PRÁCE a dostanete DRUHÝ DIÁŘ ZDARMA!

Tip

Práce s emocemi pro pomáhající profese

Pracovníci pomáhajících profesí mohou mít ke svým klientům různé emoční vztah, mohou je obdivovat, lítovat, mohou se na ně zlobit nebo jim jsou lhostejní. Emoce týkající se klientů by pracovníci pomáhajících profesí neměli potlačovat, ale měli by se je snažit rozpoznat a porozumět jim. Pokud dobře porozumíme vlastním prožíváním, jsme citlivější i na prožívání druhých a dokážeme jim lépe pomoci.



Dlouhodobá nevyváženost mezi „bráním“ a „dáváním“ se může měnit v pocitu vyčerpání, nezájmu, cynismu. Jestliže v některých vztazích emočně vydáváme, musíme mít své zdroje, kde si doplňujeme energii. Jsou to především ty chvíle, při nichž pocítíme klid, radost, lásku, porozumění a spokojenost. Měli bychom takové situace aktivně vyhledávat a rozvíjet. Jde o to, abychom si v každodenním životě uvědomovali, co se povedlo, co nás baví a na co se těšíme. Jsou to takové tři kontrolky šťastného života. Pokud se vytráčí, život nám zředne povinnostmi.

„Povedlo se...“ je pocit uspokojení z jakékoliv maličkosti. Ráno stihneme autobus, který už málem ujel. Místo spílání si, že pozdě vstáváme, si vychutnejme příjemně „povedlo se“: stihnul jsem to a mám radost!

„Baví mě...“ je činnost prováděná samostatně nebo s někým, při níž se cítíme příjemně. Mohou to být koníčky, které nás přepělují ze světa starostí do světa, kde je nám fajn. Pro někoho je to sport, další se zabývá uměním, jiný mluví za zábavou a hrani. „Těším se...“ je stav, kdy přejímám, že se stane něco příjemného. Hledíme každé ráno, na co se těšit. I maličkosti můžeme dát důležitost, která jí právem náleží. Z našeho „těším se“ se může stát „baví mě“ nebo „povedlo se“.

„Povedlo se...“, „baví mě...“ a „těším se...“ bychom měli hledat a hýčkat také ve své pracovní době. Jejich absence nastává v obdobích, kdy nás válcují problémy nebo povinnosti. Tyto kontrolky jsou citlivé a umírají již v začátcích duševní krize nebo syndromu vyhoření. Jakmile zjistíme, že se vytrácejí, měli bychom udělat vše pro to, aby se opět vrátily: v nich obnovujeme svou energii potřebnou ke zvládnání života.

Profesionálové, kteří se při své práci střetávají s fyzickou nebo psychickou bolestí druhých, potřebují rozvíjet duševní stavy, které prožitkově překonávají konfrontaci s utrpením – nazvěme je dobrotivost, soucítí, sdílená radost a vyrovnanost.

Dobrotivost je přímým protikladem nenávisti, hněvu, agresivity, snahy ublížit a také sebetýrání, smutku nebo lítosti. Je to stav mírumilovného rozpoložení myslí vedený přáním dobra všem živým bytostem s jasnou úvahou: „Pokud bude dobře mně, je větší pravděpodobnost, že ostatní, s nimiž přicházím do kontaktu, budou šťastni. Budou-li se mít dobře všichni kolem mě, zvýší se i pravděpodobnost mého osobního štěstí.“ Nepřiznávat si nepřijemné negativní pocity v prožívání a jejich násilné nahrazování pseudopocitů lásky, které emočně prožívány nejsou, však vede k zaslepenému sebeobětování končícím syndromem vyhoření. K vyhoření často spějí i osoby, pro něž se stala „láska a pomoc bližnímu“ nutností k udržení vlastní duševní rovnováhy.

Soucítí je stav myslí, ve kterém rozumíme i bezvýhodným situacím utrpení, aniž bychom se emočně propadali do negativních pocitů. Poznání nevyhnutelnosti utrpení je natolik hluboké, že přináší emoční stav smíření. Soucítí je spojen s osobní moudrostí, s vzhledem do vlastního prožívání. Respektuje prožívanou skutečnost. V situaci s druhým člověkem můžeme dosáhnout soucítí přes empatické pochopení. Zde se také dotykáme tenké hranice s lítostí a smutkem, které se přes empatii dostávají od klienta k nám. Identické spoluprožívání klientových pocitů nás může přemoci, proto je lepší porozumět klientovu trápení jiným způsobem. Víme, z čeho jeho problémy

pramení, proč klient jedná, jak jedná, proč si i sám život zhoršuje. Pochopení původu trápení klienta i jeho neschopnosti cokoliv změnit vede k přijetí jeho stavu. Pro pomáhajícího přichází konfrontace s vlastní omezenou mocí, nebo dokonce s bezmocí vůči klientovým problémům. A tak soucítí prožitkově překonává nejen bolest a bezmoc trpícího, ale také bezmoc pomáhajícího. Klient ani my nedokážeme aktuální situaci změnit, ale proto se nemusíme zlobit nebo lítovat. Jedinou, a přesto velmi významnou pomocí pro klienta je, že se od něj neodvracíme, že mu zůstáváme nabližku. Bez soucítí by se bezmoc pomáhajícího mohla také leče změnit v krutost. Krutost se v jemné formě projevuje jako nadřazenost, nečitlivost, neohleduplnost či vyhýbání se trpícím. Krutost v silné formě

může nabývat stavů bezcitnosti, zúřivosti, která je někdy směřována proti klientovi, někdy i proti vlastní osobě. Další stavem, kterým překonáváme trudné chvíle, je **sdílená radost**, která je podobně jako dobrotivost prožitkově příjemná emoce. Při sdílení s ostatními se naše radost zvyšuje. Má tendenci šířit se v ostatních, s nímiž úspěch sdílíme. V pomáhajících profesích je odpověď jasná: sdílení radosti je silnou motivační pobídkou pro překonávání obtíží. Radost a úspěch může přinést klient nebo pomáhající.

Vyrovnanost je čtvrtým stavem, který nás chrání před nepřijemnými emocemi ve vztazích s druhými. Ze všech čtyř stavů myslí je tento nejobtížněji dosažitelný, protože je leče zaměřitelný. Vyrovnanost si totiž často pleteme s lhostejností. Pokud

tvrdíme, že ke všem klientům přistupujeme stejně, většinou si vyrovnanost namlouváme. Nepřipouštíme sympatie a antipatie k jednotlivým osobám. K vyrovnanosti se blížíme, pokud si své náklonnosti a nelibosti připouštíme. Cesta k vyrovnanosti vede tedy od smíření s vlastní vyhraněností k dovednostem, jak zacházet se svými preferencemi a odpory.

Rozvíjením čtyř prožitkově uslechtilých stavů – dobrotivosti, soucítí, sdílení radosti a vyrovnanosti – kultivujeme mezilidské vztahy a zlepšujeme své schopnosti překonávat obtížné životní okamžiky. V pomáhajících profesích nám naučené vybavení těchto stavů umožní zvládat závažné situace a chrání nás před maladaptací na profesní zátěž.

Úkázka z knihy *Práce s emocemi pro pomáhající profese* (Portál, 2006)

Křížovka

Nový zákon o sociálních službách umožňuje člověku, který je ohrožen sociálním vyloučením, participovat na každodenním životě společnosti, umožňuje mu samostatně se rozhodovat o formě a druhu pomoci, což následně vede k posilování osobních kompetencí, schopností a dovedností člověka tak, aby mohl ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 25. ledna. Jeden z vás obdrží publikaci *Práce s emocemi pro pomáhající profese* od Karla Hájka z produkce nakladatelství Portál. Pracovníci pomáhajících profesí se téměř neustále setkávají s lidmi, kteří je seznamují se svými problémy a trápeními. Pokud dobře porozumíme vlastním prožíváním, začínáme být citliví i na prožívání druhých a dokážeme jim lépe pomoci. První část knihy se věnuje tělesně zakotvenému prožívání emocí, druhá část objasňuje vedení emočně podpírného rozhovoru. V knize je množství praktických cvičení, kazistiky a ukázky rozhovorů.



Tajenka z minulého čísla: „... prostředků alokovaných na program CIPEQUAL.“ Diář na rok 2007, který vydalo občanské sdružení Máme otevřeno?, vyhrávají E. Hlaváčková z Letohradu, M. Juchelková z Ostravy, G. Melková z Prahy 4, V. Teichmannová z Klímkovic a A. Wolf z Ostravy-Hrabčovic. Gratulujeme.

POMOČKA: ARNI, AZURA, TISEK	BĚLEHRAD- SKÝ VRCH	HLUK (řídejší)	NUŽE	OBEC U KOMÁRNA	SPĚCH	PLÍSEK	SPZ KLATOV	ŠLEHANÝ POKRM	DRUH VÝŠVÍKY	ZNAČKA CINU	ASFALT	ASLUSKÝ JELEN	A SICCE	SACHOVÁ PROHRA
BIVOL INDICKÝ					CHUCH- VALEC		NÁSTRAHA ZNAČKA BIZMUTU					OTÁZKA NA MÍSTO		
1. DÍL TAJENKY					PARIDOVA HORA							ČISTICI PŘÁSEK PŘEDLOŽKA		
SLOVENSKÁ SPOUKA			PRAOTEČ STŮJ			ZKRÁTKA ROČNÍ OBDOBÍ			UMĚLÝ ČLOVĚK ZPĚVNÝ HLAS					
SEVERSKÝ SAVEC				ŘADA STROMŮ BULHARSKÝ BOJAR			PESTRY PAPOUŠEK PAPOUŠEK NESTOR			RUSKÝ SOUHLAS DOMÁCKÝ OLGA			PLÁŠÍ BEDUINA	TITUL MUŽE
TROPICKÝ MRAVĚNEC				NÁVAL NÁČELNÍK TATARŮ				POBÍDKA MÍSTNÍ JMÉNA				VRANÍK ZLÝ SKŘÍTEK		
	ITALSKÝ PŘÍSTAV	STŘEDOVA ČARA DRAVCI			MONGOL- SKÝ ROLNIK INDIÁN			PŘEKENNÉ STROPY NEHODA				PŘÍTAKÁNÍ AMERICKÁ STĚPNÍ ŠELMA		
PAPÍR NA STĚNY					PŘEDOVÁ OTÁZKA DOMÁCKÝ ALEXEJ					UHLVOODIK NÁSLEDEK KOROZE				
NÁZEV PÍSMENE			USEŘ NA RUKAVICE ZPĚVNÝ PTÁK			PŘASOVEC TRÍPÁSEK DOMÁCKÝ INKA					PŘEDLOŽKA PÁDOVÁ OTÁZKA		ČÁSTI VOZŮ	ČÁST TYONE
ŘÍČNÝ KORYS				OSTROV M. SINDI HLE (nářečně)			DOMÁCKÝ ILJA ZNAČKA STÁTU					NEKOVOVÝ PŘEKV SPZ RIM. SOBOTY		
RŮZNO- BAREVNÝ KŮN											TRN			

Koncepce celoživotního vzdělávání – situace a vývoj

Vůdčí koncepcí vzdělávání je v současné době koncepce celoživotního učení. Na rozdíl od tradičního pojetí vzdělávání zaměřovaného na vzdělávání dětí a mladých lidí ve školách považuje za cílové skupiny vzdělávání všechny věkové kategorie a místo, kde ke vzdělávání dochází, neomezuje jen na školy, protože se stále častěji uskutečňuje právě mimo školy, například na pracovištích, ve vzdělávacích firmách a v řadě dalších organizací.

Koncepci celoživotního učení podporuje i vzdělávací politika Evropské unie. Již před několika lety se v členských zemích EU (a také v tehdejších kandidátských zemích včetně České republiky) diskutovalo o tom, jak koncepci celoživotního učení uskutečňovat. Podkladem k této diskusi byl dokument s názvem Memorandum o celoživotním učení. (V české verzi je dostupný například na webové stránce Národního vzdělávacího fondu www.nvf.cz nebo Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR www.msmt.cz.) Díky tomuto dokumentu se mj. rozšířilo používání do té doby téměř neznámých pojmů: formální učení, neformální učení a informální učení.

Za **formální učení** se považuje učení, které je záměrné a k němu dochází v institucích patřících do školské soustavy, tedy například vzdělávání mladých lidí ve školách. **Neformální učení** je učení, které je také záměrné, ale dochází k němu mimo školskou soustavu (například učení při práci). **Za informální učení** se pak označuje proces, při němž dochází bezděčně (tj. nikoliv záměrně) k získávání vědomostí nebo osvojení dovedností (příkladem může být brouzdání na internetu, výchova dětí v rodině apod.).

Evropské Memorandum o celoživotním učení také doporučilo, aby se v členských zemích

co nejvíce rozvíjelo a podporovalo uznávání znalostí získaných neformálním a informálním učením. Ve všech zemích totiž existuje mnoho lidí, kteří úspěšně vykonávají svou práci díky odborným znalostem, které si osvojili třeba delší praxí, i když neabsolvovali příslušné odborné vzdělávání ve škole, a nemají tedy o něm žádné osvědčení. To jim však zpravidla brání v přístupu k dalšímu vzdělávání.

Proto se v řadě zemí rozvíjí postupy, které by lidem s určitými znalostmi, avšak bez certifikátu, umožnily oficiálně jejich znalosti uznat. Tam, kde se již tyto postupy vypracovaly a zavedly, se mohou zájemci o uznání svých znalostí obrátit na nějakou instituci, která zařadí jejich přezkoušení. Pokud zájemci v takovém přezkoušení obstojí a prokáží, že mají znalosti potřebné pro vydání určitého certifikátu, obdrží jej. Pokud neobstojí, identifikují se jejich nedostatky a obdrží doporučení, které znalosti a kde by mohli získat a přijít k přezkoušení později.

Na první pohled jednoduchá procedura však vyžaduje výkonat mnoho práce: je potřeba například vypracovat velké množství testů pro přezkoušení v mnoha oborech, zříditi síť akreditovaných orgánů pro registraci zájemců a jejich přezkoušení, zaříditi rovnocennost certifikátů získávaných na závěr formálního

u učení apod. Osvědčilo se budovat tyto systémy pro ověřování znalostí získaných neformálním vzděláváním podle sektorů. Fungují již ve většině členských zemí. Česká republika má na této cestě za sebou první kroky.

Důležitou a zpravidla nejrozšířenější součástí dalšího vzdělávání je další profesní vzdělávání zaměstnanců. Účast lidí na tomto vzdělávání je v různých zemích velmi odlišná. Ve čtyřech zemích OECD – Dánsko, Finsko, Švédsko a USA – se dalšího profesního vzdělávání účastní více než třetina všech lidí ve věku 25–64 let. Naopak v Raku, Maďarsku, Itálii, Nizozemsku, Polsku, Portugalsku a Španělsku se dalšího vzdělávání účastní méně než 10% lidí zmíněných věkových skupin. Česká republika vykazuje podle údajů OECD 11%.

Z řady dalších údajů o dalším profesním vzdělávání vyplývá, že míra účasti na dalším vzdělávání je tím vyšší, čím vyšší úroveň počátečního vzdělání lidé dosáhli. Ti, kteří absolvovali terciární vzdělávání, věnují svému dalšímu profesnímu vzdělávání 350–1000 hodin za rok. Nejvyšší počty hodin vykazuje například Dánsko, Francie nebo Finsko, nejnižší Rakou, Itálie a Nizozemsko. Údaje za Českou republiku ukazují, že dalšího profesního vzdělávání se účastní asi 21% osob s terciárním vzděláním,

asi 10% s vyšším sekundárním vzděláním a asi 3% s nižším sekundárním vzděláním.

Existují také rozdíly v účasti na dalším profesním vzdělávání z hlediska věku lidí. U nás se ho účastní nejvíce lidé ve věku 25–44 let, zatímco ve vyšších věkových skupinách je tento ukazatel nižší.

Další profesní vzdělávání podporují i různé evropské vzdělávací programy. Dosud to byl hlavně program Leonardo da Vinci podporující odborné vzdělávání mladých lidí i dospělých nebo program Grundtvig, zaměřený na podporu vzdělávání dospělých. V období let 2007–2013 se bude ve všech zemích EU (a také v některých dalších zemích, jako je Norsko, Island nebo třeba Turecko) používat nový evropský program podporující celoživotní učení. Jeho součástí budou i dosavadní programy. Schválený rozpočet těchto programů je slibný, protože jsou v něm vyšší částky, než tomu bylo doposud. Na počátku roku 2007 lze očekávat, že Evropská komise vyhlásí termíny pro předkládání projektů a další potřebné náležitosti.

Další profesní vzdělávání podporují i evropské strukturální fondy, zejména Evropský sociální fond. Od tohoto roku bude u nás možné ucházet se o finanční podporu projektů týkajících se dalšího profesního vzdělávání a předkládaných na základě výzev zejména v operačních programech Vzdělávání a konkurenceschopnost (v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR) a Lidské zdroje a zaměstnanost (v gesci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR).

Pro zájemce o rozvoj dalšího profesního vzdělávání lze ještě dodat, že asi v polovině roku 2007 zveřejní Český statistický úřad výsledky rozsáhlého šetření o dalším profesním vzdělávání zaměstnanců českých podniků, které poskytne nové ucelené údaje. A protože toto šetření bylo součástí evropského projektu a probíhalo obdobně ve všech zemích EU, poskytne i příležitost porovnat situaci v České republice s dalšími zeměmi a také vývoj, k němuž došlo za posledních pět let od podobného šetření.

JAROMÍR COUFALIK
NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND

OCENĚNÍ Komu patří certifikáty Společnost přátelská rodině?



FOTO: DREAMSTIME.COM

Síť mateřských center (MC) v ČR předávala organizacím certifikáty Společnost přátelská rodině poprvé na celorepublikové úrovni. Stalo se tak 13. prosince 2006 v pražské galerii Rudolfinum. A co je cílem kampaně Společnost přátelská rodině? Síť mateřských center v ČR se tímto projektem snaží upozornit na ty, kdo usnadňují rodinám život v podobě například nabídky bezbariérového prostředí, rodinných slev, snahou o zachování zdravého životního prostředí atd. V rámci projektu, který je spolufinancován Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR, jsou udělovány certifikáty Společnost přátelská rodině i zaměstnavatelům, kteří významně přispívají ke zlepšování zaměstnavatelské nejvíce zranitelných skupin, jako jsou matky s malými dětmi a ženy v předdůchodovém věku.

Kampaň probíhá na místní a krajské úrovni, kde členy poroty vybírají a jmenují zástupci MC v místě. Poprvé proběhla také na celorepublikové úrovni pro ocenění institucí s celonárodní působností nebo významem. Členy celorepublikové poroty jmenovala rada Sítě MC v ČR ve složení: herečka Taťána Fischerová, zastupitel Jihomoravského kraje Jan Husák, herec Jan Potměšil a rad-

ní Sítě Rut Kolínská, Daniela Pevná, Hana Pudelská a Klára Rulíková. Výzva na nominace byla otištěna v časopisech Půl na půl a Máma.

V kulturní oblasti rozhodla porota udělit certifikát Společnost přátelská rodině Galerii Rudolfinum, Národní galerii, Památníku Karla Čapka a Technickému muzeu v Brně především za bezbariérový přístup, vstřícnou nabídku malým dětem a zvýhodněné vstupné pro rodiny.

Dále porota rozhodla udělit certifikát Dětskému kardiocentru FN Motol za příkladnou psychosociální péči a podporu dětem s vrozenými vadami srdce a jejich rodičům. Městský úřad Boskovice pak dostal certifikát za cílené zlepšování přístupu k rodinám s dětmi.

V komerční oblasti získal certifikát West Bestern Apart-hotel Sumava 2000 a všechny čtyři obchodní domy IKEA v ČR za vstřícnost nejen ke klientům-rodinám s dětmi, ale i k zaměstnancům.

Jak sdělila Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center ČR: „Očekáváme, že dobré příklady podpoří rozhodování dalších organizací v přístupu k rodinám. Většinou se totiž nejedná o velké investice, ale o dobrou vůli.“

ZDROJ: SÍŤ MC ČR



FOTO: PHOTOGRAPHER: ORYSLAL KORK | AGENCY: DREAMSTIME.COM

U nás se účastní dalšího profesního vzdělávání nejvíce lidé ve věku 25–44 let, zatímco ve vyšších věkových skupinách je tento ukazatel nižší.

SERIÁL – BEZPEČNÁ PRÁCE

Program „Bezpečný podnik“ v roce 2006

Obdobně jako v předchozích letech, tak i v roce 2006 převzali z rukou ministra práce a sociálních věcí a generálního inspektora Státního úřadu inspekce práce osvědčení „Bezpečný podnik“ vedoucí představitelé podniků, které splnily podmínky tohoto programu.

Na seznam „Bezpečných podniků“ se loni zapsalo celkem 14 firem, jmenovitě: VOKD, a. s., MP Krásno, a. s., Vesuvius Solar Crucible, s. s. r. o., ČESKÁ RAFINÉRSKÁ, a. s., Pražská teplenárenská, a. s., Energotrans, a. s., Biocel Paskov, a. s., SPOLANA, a. s., Plzeňská teplenárenská, a. s., R & M UNIMONTEX, s. s. r. o., VCES, a. s., za o. z. Vodohospodářské stavby KAUCUK, a. s., Kostelecké uzenniny, a. s., a Teplárna České Budějovice, a. s.

Rok 2006 byl již druhým rokem realizace aktualizované verze programu „Bezpečný podnik“. Pokračovalo se v plnění požadavku Národní politiky BOZP, prosazujícího širší uplatňování systémového přístupu k řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v podnicích s využitím stávajících osvědčených přístupů a metod. Jedním z těchto přístupů je také program „Bezpečný podnik“, který je návodem k zavedení systému řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP).

Popisná zpráva k uplatňování programu

v roce 2005 a 2006 nasvědčují tomu, že podniky jsou schopny splnit stanovené požadavky a za současné poradenské pomoci ze strany oblastních inspektorátů práce systém řízení BOZP podle tohoto programu také zavést. Značná část těchto podniků zároveň pracuje na převedení jednotlivých systémů řízení na integrovaný systém řízení, který by umožnil zjednodušení zejména dokumentování systému a celkové i snížení náročnosti na řízení podniku. K naší integraci jednotlivých systémů řízení přispěla mimo jiné také vyšší kompatibilita požadavků programu „Bezpečný podnik“ s požadavky norem pro systém řízení jakostí a environmentálního systému řízení, které bylo dosaženo v rámci aktualizace programu.

Hlavním přínosem realizace programu „Bezpečný podnik“ je tak dosažení dlouhodobě snižování pracovní úrazovosti, zlepšování pracovních podmínek a pracovního prostředí v podnicích při současném naplnění požadavků „Nové strategie ES v oblasti BOZP“,



FOTO: PHOTOGRAPHER: MATTHEW COLLINGWOOD | AGENCY: DREAMSTIME.COM

týkajícího se zvyšování úrovně kultury práce a pracovní pohody. K tomu také přispělo plnění stanovených indikátorů, které jsou součástí programu. Tyto indikátory umožňují konkrétněji

posoudit, jak management podniku plní požadavek neustálého zlepšování, který by měl vést k dalšímu zvyšování úrovně BOZP v podniku. Pokud je systém řízení BOZP podle programu

„Bezpečný podnik“ zaveden a uplatňován stanoveným způsobem, měl by navazovat na ostatní systémy řízení v daném podniku, být s nimi v souladu a umožňovat zároveň neustálé zlepšování.

Dlouhodobě se také osvědčuje spolupráce Státního úřadu inspekce práce s ostatními inspekčními orgány, kterými jsou Česká inspekce životního prostředí, Český báňský úřad, HZS ČR při Ministerstvu vnitra ČR a orgány hygienické služby. Záměrem této spolupráce je vytvořit vhodné podmínky jak pro podniky, které plní požadavky programu, tak pro oblastní inspektoráty práce, které ověřování shody systému řízení BOZP v podnicích provádějí. Na základě dohod mezi těmito subjekty také došlo k odstranění problému týkajícího se poskytování stanovisek o splnění požadavků programu „Bezpečný podnik“ v rozsahu kompetencí těchto jednotlivých kontrolních orgánů podniků. Vzhledem ke svému obsahu a zaměření tak program „Bezpečný podnik“ představuje nadále nekomplexnější pojetí systému řízení BOZP v podniku v porovnání s ostatními systémy řízení BOZP uplatňovanými v českých podnicích.

Ing. PAVEL SALAMON
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

WORLD OF WORK The Magazine of the ILO

Migrující pracovníci spotřebují v průměru 87% svých příjmů v hostitelské zemi

Rozptýlit mýty o migraci

V médiích neustále probíhá diskuse o migrujících pracovnících. Dva hlavní důvody, proč tito pracovníci přecházejí hranice a hledají lepší životní podmínky, jsou chudoba a deficit důstojné práce. Tito lidé velmi často přijímají jakoukoli práci, kterou mohou najít, ať již je špinavá nebo nebezpečná.

Jádrum diskuse je však velice malý podíl příspěvku k ekonomickému výkonu země a v důsledku toho míra odpovědnosti, kterou mají hostitelské země, pokud jde o jejich práva.

Není pochyb o tom, že život ve většině průmyslově vyspělých zemí byl byl bez pomoci velkého počtu migrujících pracovníků vážně narušen, pokud ne přímo ochromen. Dostane se však těmto lidem a jejich rodinám spravedlivého údílu?

Někteří experti se domnívají, že britská ekonomika a veřejné služby by se zhroutily bez přistěhovačů, kteří se do země dostali ilegálně. V časopise Korea Times jsme se dočetli: „Cizinci přispívají korejské ekonomice; stali se páteří korejského podnikání.“ Financial Times uvedl, že poptávka přistěhovačů po bydlení je rozhodujícím činitelem letošního rozvoje stavebnictví ve Španělsku, kde v loňském roce vláda zlegalizovala jejich pobyt v rozsahu téměř 700 000 osob.

A také dobře známe, že přistěhovači vždy posílají značnou část svých výdělků do svých mateřských zemí, často za cenu odříkání. Ve světě je v současné době 86 milionů migrujících pracovníků a poslední odhady uvádějí, že ročně posílají domů až 160 miliard US dolarů. Tuto částku překračují jen příjmy za prodej ropy; je také třikrát vyšší než celkový objem rozvojové pomoci. Všeobecně se však podíl přistěhovačů – včetně nelegálních – na rozvoji ekonomiky podceňuje a často popírá.

Migrující pracovníci posílají do svých mateřských zemí



© INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET M.

v průměru 13% svých příjmů. To znamená, že spotřebují 87% v hostitelské zemi. Vycházíme-li z odhadu objemu prostředků, které zaslají do mateřských zemí, pak v hostitelských zemích utratí téměř 1 bilion US dolarů.

Mýtus č. 1: Migrující pracovníci znamenají pro hostitelské ekonomiky přítěž

Podle výpočtů britské vlády činil za roky 1999 a 2000 čistý příspěvek migrujících pracovníků pro britský rozpočet 4 miliardy liber. O tuto částku zaplatili více na daních a sociálním pojištění, než jim bylo vyplaceno na dávkách. Podle nedávné studie britského Institutu pro výzkum veřejné politiky je tento příspěvek v současné době ještě asi o 10% vyšší. V Německu se průměrný celoživotní pozitivní příspěvek přistěhovačů odhaduje na 60 000 US dolarů. Ve Španělsku se pro přistěhovače v tomto roce postavilo 170 000 nových domů a bytů, což před-

stavuje 25% bytové výstavby. Podle zprávy Mezinárodní organizace pro migraci (IOM) za r. 2005 vytvořili přistěhovači ve Spojených státech za jeden rok národní důchod převyšující 8 miliard dolarů. Tento pozitivní přínos pro vyspělé země však signalizuje, že existuje nebezpečí úniku mozků ze zemí původu přistěhovačů.

Další problémem je spojen se stárnutím obyvatelstva ve vyspělých zemích. V Zelené knize publikované v r. 2005 Evropská komise uvedla, že při nezměněném trendu se populace mladých lidí Evropské unie (ve věku do 25 let) sníží v období 2010–2030 o 20 milionů. Do r. 2050 by se měl počet obyvatel Itálie snížit o 28% a Španělska o 24%. Aby si čtyři největší evropské země (Německo, Francie, Velká Británie a Itálie) udržely současný počet obyvatel, potřebovaly by úhrnem 700 000 přistěhovačů ročně – v současné době jich přijímají 230 000. A kdyby chť-

ly udržet na současné úrovni počet aktivního obyvatelstva při nezměněných pravidlech pro odchod do důchodu, musely by každým rokem přijmát 1 milion přistěhovačů. Simulace ILO ukázala, že bez přistěhovalectví by evropský životní standard v r. 2050 činil pouze 78% současné úrovně.

Rusko, které je pro přistěhovače po Spojených státech druhou největší hostitelskou zemí, musí do r. 2010 čelit poklesu počtu pracovních sil o 6 milionů. Národní úřad USA pro statistiku práce předpokládá, že v r. 2010 bude 10 milionů neobsazených pracovních míst, zejména v málo placených službách. I když není pravděpodobné, že migrační toky dosáhnou takového objemu, je jasné, že přistěhovalectví bude hrát významnou úlohu v jakémkoli řešení zaměřeném na zachování životního standardu ve vyspělých částech světa. Z perspektivy rozvojových zemí pak zůstane součástí snaha o přežití.

Mýtus č. 2: Vyspělé státy mohou o migračních tocích rozhodovat

IOM zdůrazňuje, že diskuse o tom, zda migraci přípustíme, nebo ji zabráníme, je zbytečná. Migrace probíhá a naše rozhodování se týká jen migračních politik, tj. zda dosáhneme, aby migrace byla bezpečná, spora-dáná, lidská a produktivní a aby co nejvíce přispívala migrujícím lidem, vysílajícím i přijímajícím zemím. Mexický prezident Vincente Fox při návštěvě Spojených států v květnu 2006 v této souvislosti řekl: „Dnešní prioritou pro naše vlády je nalézt



© INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MALLARD J.

mechanizmy a metody, které zaručí, aby migrujícím pracovníkům byla zaručena lidská práva a právo na práci.“

V tomto směru mají přijímající země velký důl. Mezinárodní konfederace svobodných odborů ve své zprávě z června 2006 uvádí, že přistěhovači jsou zvláště zranitelní porušováním práv při práci. Podobná varování zaznívají i z Mezinárodní organizace práce: „Pro pracovní podmínky značné části migrujících pracovníků je charakteristické vykořisťování a narušování hranic s nucenou prací, nízké mzdy, téměř neexistence sociální ochrany, odepření svobody sdružování a odborových práv,

diskriminace, xenofobie a sociální vyloučení.“

Průmyslově vyspělé země musí s migrací počítat. Měly by se však přitom postarat o zajištění zásady rovnosti příležitosti a zachzení a základních standardů práce pro přistěhovače. To je cesta pro maximalizaci jejich potenciálního příspěvku pro vysílající i přijímající země. To by však nemělo odvádět pozornost od hlavního problému, tj. snížit chudobu a deficit důstojné práce v rozvojových zemích, kde lidé často vidí v emigraci jedinou možnost, jak přežít.

PŘAMEN: LUC DEMAREET A PATRICK TARAN (ILO), WORLD OF WORK Č. 57, ZÁŘÍ 2006.

PŘEKLAD: ING. ZDĚNEK DRABES

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2007)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	<i>čísly životního minima</i>	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezapařovaným dítětem 2 600 Kč, pro nezapařované děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 860 Kč a 15-26 let (nezaplaťované) 2 250 Kč
	<i>částka existenčního minima</i>	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	<i>pro zaměstnavatele odměňované odměnami</i>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
	<i>skupinová práce</i>	1. skupina práce: 48,10 Kč/hod. 2. skupina práce: 53,10 Kč/hod. 3. skupina práce: 59,60 Kč/hod. 4. skupina práce: 64,70 Kč/hod. 5. skupina práce: 71,50 Kč/hod. 6. skupina práce: 78,90 Kč/hod. 7. skupina práce: 87,10 Kč/hod. 8. skupina práce: 96,20 Kč/hod.
NEJNiŽší úROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	<i>výše starostné za každý kalendářní den pracovního času</i>	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 68-106 Kč, nad 18 hod. 138-168 Kč.
	<i>náhrada za používání vlastního vozidla</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy; jednotková vozidla a tříkolky 1,00 Kč; osobní motorová vozidla 3,80 Kč; benzín 91 ⁺ Special 27,80 Kč; benzín 91 ⁺ Normal 27,90 Kč; benzín 95 ⁺ Super 28,10 Kč; benzín 98 ⁺ Super plus 31,10 Kč; motorová nádra 28,10 Kč.
CESTOVNÍ NÁHRADY* od 1. 1. 2007	<i>průměrné ceny PH¹</i>	
NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)		první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměňovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměňovacího základu. <i>Denní vyměňovací základ:</i> za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 500 Kč počítá 90 % z částky 550-790 Kč 60 %, a částečně vyšší se nepočítá. Od 15. kalendářního dne prac. neschopnosti se částka do 550 Kč počítá v plné výši; z částky 550-790 Kč se počítá 60 %, a částečně vyšší se nepočítá.

NEMOCENSKÉ DÁVKY* (od 1. 1. 2004)		první 3 kalendářní dny prac. neschopnosti 25 % z denního vyměňovacího základu, za každý další kalendářní den 69 % z denního vyměňovacího základu. <i>Denní vyměňovací základ:</i> za dobu prvních 14 kalendářních dnů prac. neschopnosti se z částky do 500 Kč počítá 90 % z částky 550-790 Kč 60 %, a částečně vyšší se nepočítá. Od 15. kalendářního dne prac. neschopnosti se částka do 550 Kč počítá v plné výši; z částky 550-790 Kč se počítá 60 %, a částečně vyšší se nepočítá.
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY* (od 1. 1. 2004)		69 % za kalendářní den z denního vyměňovacího základu.
POJISTĚNÍ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	<i>Sazby pojistného z vyměňovacího základu.</i>	
	<i>u organizace a malé organizace</i>	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
POJISTĚNÍ NA ZDRAVOTNÍ POJISTĚNÍ	<i>záměstnanci.</i>	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	<i>u OSVČ.</i>	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (dobrovolně)
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PRÍJMU*	<i>rodčovský příspěvek.</i>	40 % průměrné měsíční mzdy v neoprávněném měsíci za kalendářní rok, který o dva roky předchází kalendářnímu roku, v němž je rodčovský příspěvek poskytnut.
	<i>porodné.</i>	od 1. ledna do 31. prosince 2001 činí 7 582 Kč měsíčně součtu částky životního minima dítěte a koeficientu životního minima dítěte 110 při narození 2 a více dětí současně 16 650

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI**	průměr za rok 1998: 6,0%, 1999: 8,5%, 2000: 9,0%, 2001: 8,5%, 2002: 9,2%, 2003: 9,9%, 2004: 9,2% (nová metodika), 2005: 9,0% (nová metodika), 2006: listopad - 7,3% (nová metodika), prosinec - 7,7% (nová metodika).	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 12. 2006	<i>celkem</i>	448 545
	<i>z toho:</i>	238 713 žen
		71 318 osob se zdravotními postiženími
		31 955 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 12. 2006	<i>celkem za ČR.</i>	93 425
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2006: 4,8	
PŘÍRŮMĚNÉ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (salo) celkem¹⁾	prosinec 2006: 8 200 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v 1. pololetí 2006)	<i>počet nemocí z povolání nové zjištěných.</i>	14 352
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.</i>	367
	<i>smluvně úrazů.</i>	65
PRACOVNÍ ÚRAZY & PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	<i>celkem:</i>	17 833 175
	<i>v tom:</i>	
	<i>nemocenské</i>	14 981 837
	<i>podpora při ošetřování člena rodiny</i>	484 284
	<i>výrovnávací příspěvek v letáholství a mateřství</i>	1 965
	<i>pondětní pomoc v mateřství</i>	2 365 079
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2004: celkem v národním hospodářství 18 041 Kč, PS 18 124 Kč, NS 17 762 Kč 2005 ¹⁾ : celkem v národním hospodářství 19 024 Kč, PS 19 045 Kč, NS 18 949 Kč 2006 ¹⁾ : celkem v národním hospodářství 19 635 Kč, PS 19 780 Kč, NS 19 130 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. - 3. čtvrtletí 2006 ¹⁾	<i>sňatky</i>	44 158
	<i>rozvody</i>	23 575
	<i>živě narození</i>	79 994
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	<i>zemřelí</i>	77 187
	<i>celkový přírůstek</i>	29 889
	<i>střední stav obyvat.</i>	10 263 453
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	<i>zaměstnanci celkem</i>	3. čtvrtletí 2005: 4 088 632
		2. čtvrtletí 2006: 4 146 748
		3. čtvrtletí 2006: 4 154 146
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	3. čtvrtletí 2005: 920 718
		2. čtvrtletí 2006: 904 594
		3. čtvrtletí 2006: 908 033
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	<i>OSVČ povinně pláti zálohy na důchodové pojištění</i>	3. čtvrtletí 2005: 740 277
		2. čtvrtletí 2006: 715 449
		3. čtvrtletí 2006: 715 666

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSU; **** pramen ČSSZ
1) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje