Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 8 ● číslo 4 ● 13. 4. 2011

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

ZDARMA

ZAMĚSTNANOST

Reorganizace úřadů práce přinese úspory

čtěte na straně 2

RODINA

Zkvalitnění a profesionalizace pěstounské péče

čtěte na straně 4

EURES

V Rakousku a Německu se zcela otevře pracovní trh

čtěte na straně 8

Proč je nutné provést důchodovou reformu?

Každý má právo podle Ústavy ČR na důstojné a přiměřené zabezpečení ve stáří. Základním úkolem demokratického státu je pak zajistit prosperitu budoucím generacím. Prognózy budoucího vývoje ukazují, že je nutné provést řadu reforem vedoucích ke stabilizaci sociálního systému a celkově nezvyšovat mandatorní výdaje, na něž nejsou zdroje.

Dokud se bude zvyšovat průměrná doba dožití, pak se musí zvyšovat i věková hranice pro odchod do důchodu. Dnešní systém byl nastaven před více než sto lety, kdy se doba, kdy byl jedinec v důchodu, počítala na roky. Dnes je to dvacet i více let a není možné systém průběžného modelu udržet. Fakticky prostě ubývá těch ekonomicky aktivních, kteří mohou na penze stávajícím důchodcům přispívat.

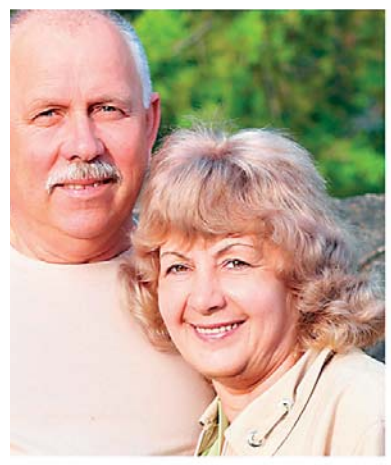
Současné nastavení není udržitelné

Aby náhradový poměr u budoucích důchodů odpovídal budoucímu vývoji mezd a inflace, není už nyní možné zajistit bez provedení systémových změn. Dnes připadá na jednoho důchodce 1,8 ekonomicky aktivního člověka – plátce sociálního pojištění. Pokud se systém neupraví, v roce 2050 to bude podle posledních analýz asi 1,2. Přitom schodek důchodového účtu v současnosti činí asi 30 miliard korun ročně. Státní systém důchodového zabezpečení proto není při nynějším nastavení dlouhodobě udržitelný. Je tedy nezbytné hledat nové zdroje nebo příjmy na financování penzí budoucím generacím.

První průběžný důchodový pilíř

V návrhu penzijní reformy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR tvoří základ důchodového systému současný průběžný systém, do něhož přispívá ekonomicky aktivní generace a z něhož jsou zároveň vypláceny penze dnešním důchodcům. Hlavní úlohou tohoto prvního pilíře je solidárně zajistit přiměřenou výši důchodů také pro lidi s nižšími příjmy, aby se mohli ve stáří vyhnout chudobě. Systém musí být zároveň výhodný pro občany, kteří svou prací vytvářejí hodnoty, tedy platí sociální pojištění a další daně.

Pokračování na straně 2



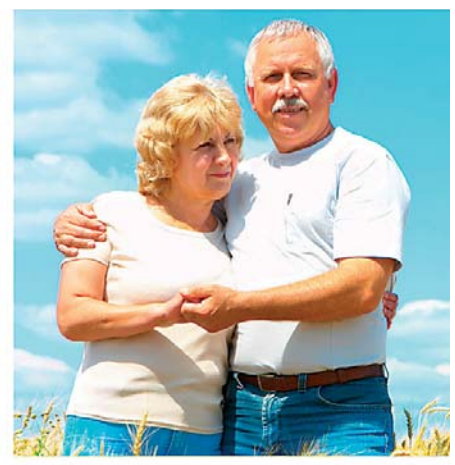


FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Slovo ministra

Vážení čtenáři,

o důchodové reformě se toho již řeklo a napsalo mnohé. Rád bych zmínil některé důležité prvky, o nichž se příliš nehovoří, ačkoli to bude mít na budoucnost všech občanů České republiky zcela zásadní vliv. Jde především o důsledky, která bude mít vyvedení tří procent ze sociálního pojištění, které jsou dnes v průběžném systému, do kapitálového pilíře a zároveň jeho posílení o další dvě procenta. Nejprve však musím znovu podotknout a zdůraznit, že systém, tak jak je plánován, je postaven na dobrovolné účasti v kapitálovém pilíři, tedy ten, komu vyhovuje čerpání ze současného průběžného pilíře, není ničím a nikým nucen ke spoření v penzijních fondech.

Každý, kdo zná situaci ve státech, kde se staly penzijní fondy významnou částí ekonomiky země, potvrdí jejich význam jakožto jednoho z největších institucionálních investorů. V penzijních fondech se soustřeďují významné finanční objemy, které budou moci penzijní fondy vrhnout na trh v podobě investic. Dnes existuje řada oborů, které by se bez účasti institucionálních investorů neobešly. Jedná se přitom často o obory s vysokou přidanou hodnotou, týkající se například výzkumu a zavádění nejmodernějších technologií. Český průmysl tak může díky investicím, které do něj poplynou z penzijních fondů, získat potřebný stimul v rámci tolik potřebné restrukturalizace. České republice chybí náročná odvětví s vysokou přidanou hodnotou, taková, která by zvýšila produktivitu práce a umožnila české ekonomice stát se skutečně konkurenceschopnou v celoevropském i celosvětovém srovnání. Stát sice může stimulovat základní vědecký a technologický výzkum, nemůže si však uzurpovat roli významného institucionálního investora. Takovou roli mohou sehrát právě penzijní fondy. Ty se tak mohou stát významným doplňkem dosud neuspokojivého vývoje kapitálového trhu. Díky těmto investicím tak nejenom získají prostředky na důchody účastníci systému, ale zbohatne celá společnost.

V této souvislosti je potřeba zmínit ještě jeden pozitivní efekt, který účast v penzijních fondech přinese jednotlivým účastníkům. Penzijní fondy se mohou stát tím, čím se mohly stát investiční fondy vzniklé z kuponové privatizace. Tedy možností každého občana spolupodílet se svými úsporami na kapitálovém trhu. Tehdejší pokus nevyšel. Je však licoměrností tvrdit, že stejný osud, jaký potkal drobné akcionáře některých investičních fondů, potká i budoucí penzijní fondy. Dnes opravdu dávno nejsme v divokých devadesátých letech, stát má dostatečné zkušenosti s regulatorními standardy, které zabezpečí, aby peníze budoucích důchodců nebyly vytunelovány, jako se to dělo v případě investic do kuponové privatizace.

Pokračování na straně 3

Soutěž

Své představy o stáří vyjádří děti ve výtvarné soutěži Šťastné stáří očima dětí

Podporovat vnímání stáří jako plnohodnotné etapy lidského života, odstraňovat stereotypy a předsudky o stáří je cílem celostátní výtvarné soutěže nazvané Šťastné stáří očima dětí, jejíž druhý ročník v březnu vyhlásila Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS). Na projektu se podílejí také Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy ČR a Svaz měst a obcí ČR.

K účasti v soutěži vyhlašovatelé vyzývají všechny děti v České republice. Do soutěže lze přihlásit stejně jako loni plošná výtvarná díla do formátu A3 vytvořená libovolnou technikou s výjimkou

FOTO: © DLEONIS | DREAMSTIME.COM

křídy. Na rozdíl od minulého ročníku je nyní soutěž otevřena také předškolním dětem. Novinkou je i rozdělení soutěžících do tří věkových kategorií – do 5 let, od 6 do 10 let a od 11 do 15 let. I letos bude mít soutěž zvláštní kategorii Cena veřejnosti. Jejím vítězem se stane autor díla, které získá nejvíce bodů prostřednictvím hlasování na webových stránkách www.stastne-stari.cz, kde budou všechny práce zveřejněny. Na stejných webových stránkách získáte další informace o soutěži. Výtvarná díla je třeba poslat do 15. 7. 2011 na adresu APSS ČR, Kotnovská 137/15, 390 01 Tábor.

ZDROJ: APSS

Ministerstvo usiluje o co největší adresnost sociálních dávek

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) předložilo v minulých týdnech do připomínkového řízení, které trvalo do konce března, návrh zákonů v rámci první etapy sociální reformy. Cílem sociální reformy je mimo jiné co největší adresnost vyplácených prostředků. Snahou ministerstva je pomáhat těm, kteří pomoc skutečně potřebují, ale neposkytovat podporu lidem, kteří systém zneužívají. Potřební však nebudou na dávkách nijak kráceni. Reforma má přinést také například zjednodušení systému pro příjemce dávek a zlevnění i zefektivnění práce státní správy.

Návrh vzbudil mnohé reakce, často emotivní, v některých případech založené na mýtech a nepravdách, jindy oprávněné. „Rozumím tomu, že pokud někdo tvrdí, že budeme rušit ZTP průkazy či odebírat možnost hradit z příspěvku na péči pomoc blízké osoby, pak to v lidech budí nevoli. Nic takového se ale nekoná, nechystá a neplánuje," řekl ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Ministr od samého začátku deklaroval připravenost vést o jednotlivých návrzích otevřenou diskuzi a zapracovat připomínky, které budou podloženy relevantními argumenty. V řadě případů se tak skutečně stalo.

Dohoda s Chartou sociálního podnikání

MPSV upravilo některá opatření podle připomínek, které vzešly z jednotlivých diskuzí a kulatých stolů. Již v první půlce března se dohodlo s Chartou sociálního podnikání, která hájí zájmy zdravotně postižených, na úpravách navrhovaných změn v oblasti zaměstnávání handicapovaných. Zachována zůstane možnost tzv. náhradního plnění, avšak v podobě, která zamezí jeho zneužívání, respektive odběru zboží od firem zaměstnávajících osoby se zdravotním postižením víceméně pouze fiktivně. Charta a MPSV se dohodly v otázce podpory na pracovní místa v provozu chráněné dílny.

Podpora reformy od ministra zdravotnictví a dalších

Se záměrem Ministerstva práce a sociálních věcí ČR racionalizovat systém výplaty dávek souhlasí i ministr zdravotnictví. „Současný stav, kdy administrací samotného systému projídáme státnímu rozpočtu miliony, je neudržitelný. Nutnost sociální reformy je proto neoddiskutovatelná. Koncept představený kolegou Jaromírem Drábkem má moji plnou podporu – zajišťuje adresnost dávek, standardizuje postupy a zachovává pevnou sociální síť, která i do budoucna bude poskytovat nezbytnou péči potřebným," řekl ministr zdravotnictví Leoš Heger.

„Reforma z dílny ministerstva práce a sociálních věcí nemá být vnímána jako restriktivní. Omezuje výdaje státu na straně administrování dávek, nikoli na straně jejich příjemců. Nevole, která se kolem ní vytvořila, je podložena polopravdivými či lživými informacemi," uvedla nezávislá senátorka Soňa Paukrtová.

Stranická kolegyně ministra práce poslankyně Helena Langšádlová, předsedkyně Stálé komise pro rodinu a rovné příležitosti PSP ČR, říká: „Je přeci v zájmu samotných handicapovaných, aby stát šetřil výdaji na procesy spojené s výplatou dávek. Navržené kroky vnímám jako racionalizaci neefektivního systému, který je sám o sobě velmi nákladný. Stát se má postarat o ty, kteří jeho pomoc potřebují, a to navržené novely zákonů zachovávají. Nikomu nebude upíráno právo na potřebnou podporu či péči."

Pokračování na straně 3

Proč je nutné provést důchodovou reformu?

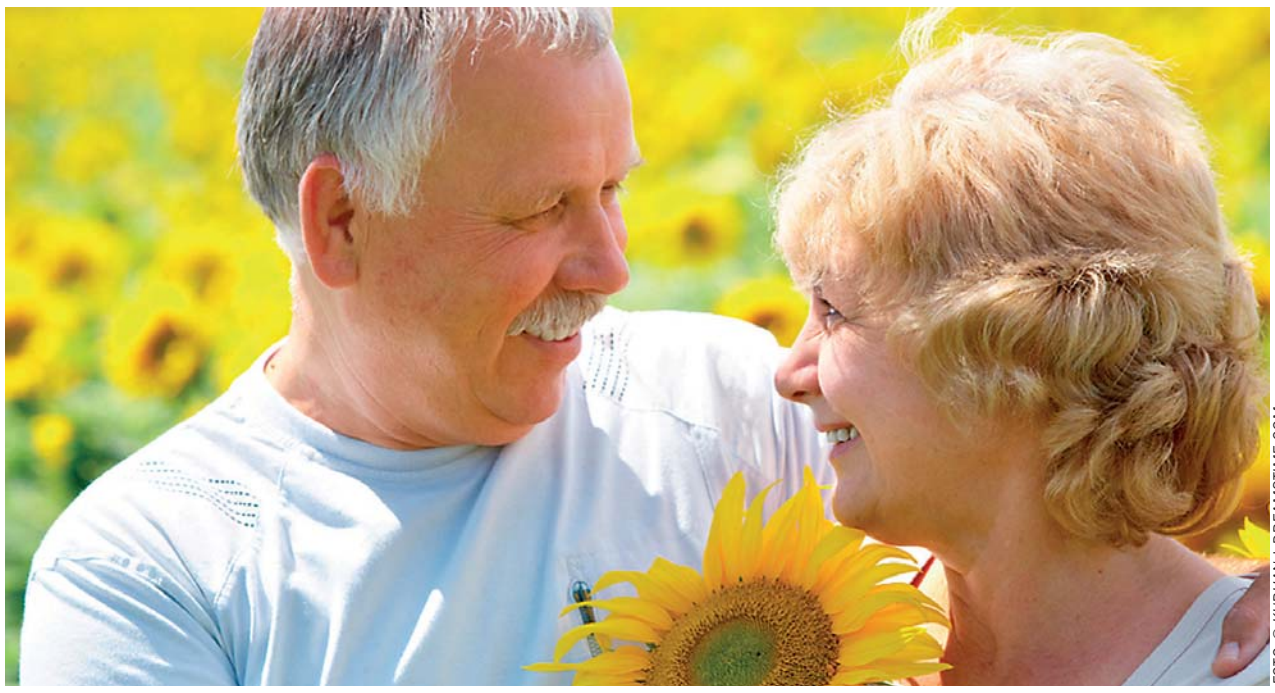


FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Pokračování ze strany 1

Nově podle návrhu důchodové reformy bude mít navíc každý možnost z nynějších povinných odvodů na sociální pojištění odvádět část na svůj soukromý penzijní účet. Jelikož tyto prostředky nebudou ihned využity, budou se ve fondech zhodnocovat ve prospěch budoucích penzí jejich vlastníků.

Cílem není uspořit na důchodech vyplácených v průběžném systému, ale rozložit rizika a umožnit lepší zhodnocení spoření na důchod. Vytvoří se soustava s více pilíři, které budou účelně kombinovat solidární pojetí výplaty penzí s kapitálovými prvky spoření.

Vládní návrh důchodové reformy

Pro zajištění dlouhodobě a finančně udržitelného vývoje základního důchodové pojištění, a tudíž pro plné krytí jeho budoucích závazků zdroji, je nezbytné pokračovat v postupných parametrických úpravách průběžně financovaného základního důchodového pojištění a dále jeho doplnění o tzv. kapitalizační pilíř, který bude založen na dobrovolné účasti klienta ve fondovém penzijním spoření v rámci diskutované důchodové reformy.

Ministerstvo práce a sociálních věcí intenzivně pracuje na legislativní podobě penzijní reformy. V rámci diskuzí, které tomu předcházely jak mezi zástupci vládních politických stran, odborníky, tak se sociálními partnery, bylo předloženo několik paralelních návrhů, které byly průběžně analyzovány a propočítávány.

Co bude jejím obsahem?

Obsahem reformy bude mj. možnost dobrovolného fondového penzijního spoření (tzv. opt-out) v podobě vyvedení 3 procent sociálního pojištění na soukromé individuální účty občanů ČR vedené u penzijních společností za podmínky další dodatečné vlastní platby minimálně ve výši 2 procent ze základu pro výpočet odvodu na sociální pojištění. Vláda se dohodla, že v rámci mezigenerační solidarity bude možné dobrovolné vyvedení částky o výši jednoho procenta mzdy, resp. vyměřovacího základu potomků vůči svým rodičům, kteří jsou ve starobním důchodu. Tento bonus jim nebude krácen ze mzdy ani z jejich vlastního penzijního pojištění. Jde ryze o příspěvek státu, kterým budou moci děti svým rodičům v penzi „přilepšit“ pouhým souhlasem.

Vstup do dobrovolného opt-outu bude umožněn lidem mladším 35 let. Jejich rozhodnutí je pak nevratné, ze systému již nebudou moci vystoupit. Zda využijí tento systém, či nikoli, se lidé, kterým bude v době vstupu zákona v platnost více než 35 let, budou moci rozhodnout do 31. 12. 2012. Na realizaci svého rozhodnutí budou mít šest měsíců, vstup do systému individuálních účtů jim bude umožněn právě v druhém pololetí roku 2012.

ZDROJ: SOCIALNIPORADCE.MPSV.CZ

Otázky & odpovědi

Co pro mě znamená důchodová reforma?

Návrh důchodové reformy počítá s možností dobrovolného vstupu do druhého pilíře. To v praxi znamená, že jednotlivec, kterému dnešní systém vyhovuje a například si již v rámci penzijního připojištění sám spoří nad rámec zákonem daných odvodů, nemusí měnit nic. Musí ale počítat s tím, že při narůstajícím počtu důchodců budou penze z prvního průběžného systému za 20 až 30 let nižší než dnes.

Systém stávajících vlastních dobrovolných úspor na stáří se státním příspěvkem bude také zachován. Nově vznikne možnost zapojit se do druhého fondového pilíře. Ti, kteří mají pocit, že dnešní spoření jim stačit nebude, a chtějí se na stáří zabezpečit lépe nebo chtějí mít širší výběr způsobu výplaty důchodu než doposud, budou mít tuto šanci. Z dnes odváděných 28 procent do průběžného systému budou odvádět pouze 25 procent vyměřovacího základu mzdy, zbývající tři procenta plus další dvě (jako nutná podmínka pro vstup do dobrovolného systému) pak budou posílat do penzijního fondu, který si sami vyberou.

Jakým způsobem budou příjemcům penze z takzvaného druhého pilíře vypláceny?

Buď formou doživotní penze (po smrti příjemci výplata skončí), nebo doživotní penzí s pozůstalostní penzí na tři roky, tzn. že v případě úmrtí příjemce penze je vyplácena pozůstalostní penze ve stejné výši. Třetí možností je vyplácení formou renty po dobu minimálně 20 let. V tomto případě, pokud by příjemce v průběhu čerpání zemřel, výplata pokračuje po zbytek doby formou pozůstalostní penze ve stejné výši. To jsou způsoby čerpání naspořených prostředků. Zde je třeba napravit pokřivené informace, které se v médiích objevily. Pokud účastník dobrovolného systému zemře v průběhu spořicí fáze – tedy před tím, než začne ze systému čerpat – stávají se naspořené prostředky součástí dědického řízení.

Jak to bude se stávajícím penzijním připojištěním, zůstanou zachovány státní příspěvky?

Ano, stávající penzijní připojištění zůstane zachováno a bude nadále podporováno státním příspěvkem. Pro posílení bezpečnosti a efektivity se změní zákon o penzijních fondech. Zejména bude oddělen majetek účastníků od majetku akcionářů.

Více na http://socialniporadce.mpsv.cz (Důchodce – Důchodová reforma – Nejčastější otázky a odpovědi k důchodové reformě)

MPSV zveřejnilo kalkulačku k důchodové reformě

Nově si mohou lidé vypočítat výši svého budoucího důchodu prostřednictvím kalkulačky k důchodové reformě, kterou uveřejnilo ministerstvo práce a sociálních věcí na svých internetových stránkách www.mpsv.cz/duchodovakalkulacka. Lidé si tak budou moci orientačně vypočítat výši svého budoucího důchodu. Nová webová aplikace poskytuje důležité informace nejen o předpokládaném budoucím důchodu, ale také o věku odchodu do důchodu či rozdílu výše důchodu pro muže a ženy.

Tip

Sociální poradce

Od ledna letošího roku došlo k celé řadě změn v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Tyto změny byly realizovány v rámci úsporných opatření s cílem snížit deficit veřejných výdajů, a to zejména v sociální oblasti.

FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

Většina změn se týká systému státní sociální podpory (SSP), který bylo nutné nastavit tak, aby byl maximálně adresný a co nejvíce přehledný. Další změny se budou týkat oblasti sociálního pojištění v rámci tzv. důchodové reformy, která se bude postupně realizovat, či nemocenského pojištění. Úsporná opatření znamenají největší finanční přínos do státního rozpočtu jednak v oblasti pojistného (sazba pojistného) a pak také rozšíření platby náhrady mzdy na třetí týden pracovní neschopnosti zaměstnavatelem.

Přehled změn od začátku letošního roku v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR najdete na webových stránkách http://socialniporadce.mpsv.cz. Jsou přehledně rozděleny do kategorií – Občan, Rodina, Nezaměstnaný, Důchodce, OZP, OSVČ a Zaměstnavatel. Pro orientační výpočet dané dávky můžete využít kalkulačku, kterou naleznete na integrovaném portálu MPSV na stránce http://portal.mpsv.cz/soc/poradce. *(RED)*

Reorganizace úřadů práce přinese úspory a jednotné postupy

Od 1. dubna je účinný zákon o Úřadu práce ČR, kterým se mění struktura a řízení úřadů práce. Nová hierarchie – pražské generální ředitelství, 14 krajských poboček a 409 kontaktních pracovišť – zajistí jednotné postupy při vykonávání činností a dostupnost veškerých dosud poskytovaných služeb občanům. Změna přináší značné administrativní úspory a zároveň nabízí možnost posílit kontrolní činnost úřadů práce.

Důvodem pro sloučení dosavadních úřadů práce v jednu organizační složku státu je zejména zefektivnění řízení výkonu státní správy v oblastech zaměstnanosti a státní sociální podpory a snížení nákladů na provoz soustavy pracovišť, která zabezpečují výkon státní správy v těchto oblastech.

Zároveň se jedná o přípravnou fázi pro sjednocení výplaty všech sociálních dávek na jednom místě. V souvislosti s touto organizační změnou Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) žádné pracoviště ani neruší, ani neomezuje rozsah poskytovaných služeb. Dosud existovalo 77 samostatných úřadů práce se stovkami poboček, každý úřad práce měl vlastní právní subjektivitu. Správní obvody úřadů práce byly shodné s územními obvody okresů. Z těchto 77 úřadů práce byl v každém kraji jeden úřad práce nad rámec vymezené působnosti pověřen zabezpečením určitých činností v rámci kraje. Celkem úřady práce působily v asi 250 místech v oblasti zaměstnanosti a asi 400 místech v oblasti státní sociální podpory.

Mezi hlavní problémy dřívější organizační struktury úřadů práce patřilo především nepružné řízení a finanční náročnost systému (každý úřad práce byl samostatnou účetní jednotkou, měl samostatné „obslužné“ útvary a samostatnou personální politiku). Řadu potíží způsobovala i nejednotnost rozhodování a vnitřního organizačního uspořádání.

Co je cílem nového uspořádání

Nové uspořádání by mělo omezit výše uvedené problémy a dosáhnout těchto cílů:

- oddělení a posílení tvorby strategie, koncepce a legislativy politiky zaměstnanosti od realizace politiky zaměstnanosti,
- přenesení řízení realizace politiky zaměstnanosti na specializovaný úřad veřejné správy – Úřad práce České republiky, včetně příslušných útvarů,
- posílení role krajského úřadu práce jako hlavního aktéra realizace politiky zaměstnanosti na území kraje,
- vytvoření podmínek pro zlepšení komunikace a spolupráce krajského úřadu práce s krajským úřadem, krajskou samosprávou a ostatními aktéry na trhu práce na území kraje,
- z hlediska podnikatelů lze předpokládat pozitivní dopady v důsledku sjednocení rozhodovací činnosti úřadů práce,
- soustředění vybraných činností a úkolů úřadů práce na okresní úrovni na krajský úřad a zefektivnění výkonu politiky zaměstnanosti,
- uspoření personálních a vedlejších nákladů a využití těchto úspor k posílení výkonu kontrolní činnosti.

Organizační uspořádání Úřadu práce ČR

Zákonem o Úřadu práce ČR se zřizuje Úřad práce ČR, stanoví se jeho organizační členění a úkoly. Upravuje se jeho postavení jako správního úřadu s celostátní působností, který je podřízen MPSV. Úřad práce ČR je účetní jednotkou a jeho sídlem je Praha. Generální ředitelství sídlí v jedné z budov MPSV na Karlově náměstí v Praze.

V Úřadu práce ČR působí generální ředitelství a krajské pobočky a pobočka pro hlavní město Prahu (dále jen „krajské pobočky“). Součástí krajských poboček jsou kontaktní pracoviště. Organizační uspořádání Úřadu práce má zabezpečit úzkou provázanost na krajské územní uspořádání a zároveň zachovat občanům prostřednictvím kontaktních pracovišť co nejlepší dostupnost poskytovaných služeb. Oproti předchozí organizační struktuře úřadů práce se jako základní organizační jednotka stanoví krajská pobočka. Toto členění umožní lepší řízení soustavy (generální ředitel bude řídit 14 ředitelů krajských poboček) a také vhodnou míru centralizace výkonu agend. Za účelem zachování dostupnosti služeb pro občany se zřizuje síť kontaktních pracovišť, která budou postupně zřízena ve všech pověřených obcích třetího stupně – tedy v 226 místech v celé republice. Bližší podmínky organizačního uspořádání Úřadu práce ČR stanoví statut a organizační řád, který vydává generální ředitel s předchozím písemným souhlasem ministra práce a sociálních věcí.

Kompetence MPSV a Úřadu práce ČR a další změny

Kompetence MPSV na úseku zaměstnanosti se stanoví tak, aby byla zajištěna zejména jeho koncepční úloha a zabezpečeny úkoly v oblasti mezinárodní spolupráce. Kompetence Úřadu práce ČR v zásadě odpovídají předchozímu stavu, pouze se zohlednilo to, že kompetence, které dříve vykonávalo 77 samostatných úřadů práce, vykonává nyní jednotně jeden subjekt.

Zákon o Úřadu práce ČR novelizuje dalších 30 zvláštních právních předpisů. Jedná se například o změnu zákona o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, o státní sociální podpoře, insolvenčního zákona či zákoníku práce.

Co se týče například změny zákona o státní sociální podpoře, dosavadní kompetence úřadů práce v prvním stupni řízení o dávkách státní sociální podpory přecházejí na krajské pobočky Úřadu práce ČR. Ostatní orgány státní sociální podpory a jejich činnosti zůstávají touto změnou nedotčeny.

Obdobně, jako je tomu podle nynější právní úpravy v § 342 odst. 2 zákoníku práce, stanoví se též ohledně hlášení rozvázání pracovního poměru s osobou se zdravotním postižením (§ 48), pro účely oznamování hromadného propouštění (§ 62 a 63) a pro rozhodování o částečné nezaměstnanosti (§ 209 odst. 3) místní příslušnost krajské pobočky Úřadu práce ČR v uvedených věcech podle místa činnosti zaměstnavatele.

Přílohou zákona o Úřadu práce České republiky je seznam všech jeho 14 krajských poboček s vymezením jejich správních obvodů. Jedná se o krajskou pobočku pro hlavní město Prahu, krajskou pobočku v Příbrami, Českých Budějovicích, Plzni, Karlových Varech, Ústí nad Labem, Liberci, Hradci Králové, Pardubicích, Jihlavě, Brně, Olomouci, Ostravě a ve Zlíně.

Poslanecká sněmovna hlasovala o zákonu o Úřadu práce České republiky 15. března 2011. Zákon nabyl účinnosti 1. dubna 2011.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

(REDAKČNĚ KRÁCENO)

Ministerstvo usiluje o co největší adresnost sociálních dávek

Pokračování ze strany 1

Obsáhlé a detailní diskuze v rámci připomínkového řízení, mj. opakovaně také s Národní radou osob se zdravotním postižením, přinesly i další úpravy navrhovaných materiálů. Přinášíme výčet některých z nich, stejně jako nejčastější mýty, které se v souvislosti s předkládaným návrhem novel zákonů stále objevují.

Sníží se státní podpora sociálně a zdravotně handicapovaným?

Není to pravda, celkový objem vynakládaných prostředků zůstává téměř beze změn. Loni bylo na sociální transfer z rozpočtu ČR vynaloženo téměř 66 miliard Kč, v roce letošním to je 64 miliard Kč a v roce příštím je plánováno opět 66 miliard korun. MPSV hledá úspory na straně administrace celého systému, který je nepřehledný, neefektivní a drahý.

Zruší se průkazky TP, ZTP a ZTP/P?

Tato informace se naprosto nezakládá na pravdě, MPSV průkazy ZTP a ZTP/P neruší, stejně jako výhody a úlevy s nimi spojené. Pouze se obmění nosiče těchto výhod, průkazy budou nahrazeny novými typy, a to navíc v průběhu dvou let, tedy s dostatečnou časovou rezervou, po kterou budou platit oba typy průkazek.

Ruší se příspěvek na nákup motorového vozidla?

Příspěvek na nákup motorového vozidla se stejně jako několik dalších dílčích dávek (dnes vyplácených jednotlivě) převede do dvou seskupených celků – příspěvku na mobilitu a příspěvku na kompenzační pomůcky. Nejde tedy o zrušení možnosti čerpání na nákup motorového vozidla. V rámci připomínkového řízení se hledalo společné řešení, jakou částku bude možné na nákup vozidla od státu získat. V rámci příspěvku na kompenzační pomůcky pak bude možné i nadále čerpat prostředky na úpravu motorového vozidla.

Zhorší se dostupnost kompenzačních pomůcek?

Dostupnost pomůcek se rozhodně nezhorší. Výše popsané sloučení dávek neznamená snížení podpory, ale pouze zjednodušení systému. Sloučí se několik jednotlivých dávek, které se dosud posuzují samostatně – jde o neefektivní, nákladné a zbytečně složité řešení pro příjemce i pro stát, který je správcem těchto dávek. Po vzájemné dohodě se sociálními partnery dospělo MPSV k zavedení spoluúčasti klienta na pořizování kompenzační pomůcky, která má dosahovat maximálně desetiny nákupní ceny.

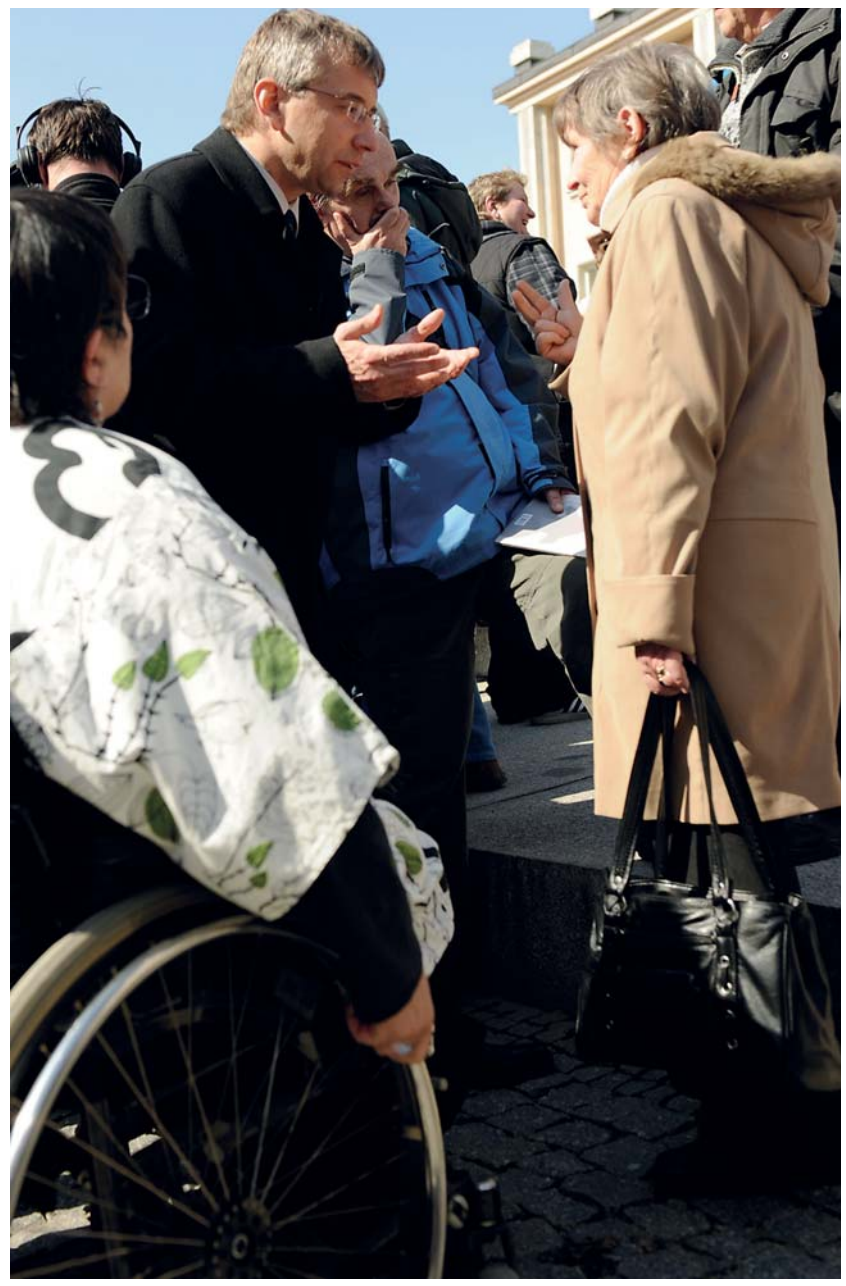
Zruší se příspěvek na péči pro děti od 1 do 3 let?

Příspěvek na péči bude vyplácen od jednoho roku věku dítěte. Tato úprava předložených návrhů vzešla z jednání v rámci připomínkového řízení.

Proč se má zavést nově navržený systém posuzování příspěvku na péči?

Dnes se při hodnocení stupně závislosti u příspěvku na péči hodnotí 130 jednotlivých činností a aktivit žadatele. Zkoumané úkony jsou často duplicitní, systém je nevyhovující a na jeho nastavení si nakonec stěžují i sami pacienti. V některých případech zdravotního omezení je jeho dostupnost velmi snadná, na druhé straně jsou případy, kdy i skutečně potřebný má problém obhájit svůj nárok na příspěvek na péči. Navrhovaná změna přinese popis deseti základních životních potřeb žadatele, jde o objektivnější a spravedlivější posouzení jeho stavu a také popisnější podklad pro posudkového lékaře. Seznam životních potřeb byl formulován na základě dlouhodobě uznávaného a mezinárodně využívaného systému hodnocení (ADL – aktivity denního života a iADL – instrumentální aktivity denního života).

(RED)



„Rozumím tomu, že pokud někdo tvrdí, že budeme rušit ZTP průkazy či odebírat možnost hradit z příspěvku na péči pomoc blízké osoby, pak to v lidech budí nevoli. Nic takového se ale nekoná, nechystá a neplánuje," říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. FOTO: © ČTK/MICHAL KRUMPHANZL

Slovo ministra

Pokračování ze strany 1

Povinnost setrvat v druhém pilíři zároveň vytvoří vyšší odolnost ekonomiky či přímo jednotlivých firem vůči nejrůznějším externím nárazům, ať vůči hospodářskému cyklu či nejrůznějším spekulativním útokům.

Samozřejmě, že nikdy nelze zcela odstranit jakékoli riziko. Určitým rizikem je ovšem také průběžný systém, jak se ukázalo ve chvíli, kdy krize dramaticky ztenčila výběr sociálního pojištění. Ostatně pro konzervativní účastníky kapitálového pilíře zde bude připraven program státních dluhopisů. I v tom vidím obrovský pozitivní význam. Občané se tak svým způsobem stanou skrze penzijní fondy akcionáři státu. Budou mít tedy eminentní zájem na tom, aby politická reprezentace zodpovědně přistupovala k veřejným financím.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK, MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

LPS

Posuzování příspěvku na péči bude jednodušší a objektivnější

Posuzování dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu a jeho důsledků, tedy stanovování stupně závislosti pro účely přiznání příspěvku na péči, se zjednoduší podle mezinárodního modelu. Návrh legislativních změn, který připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), má zajistit objektivnější a spravedlivější posuzování zdravotního stavu pacienta a vyloučit činnosti posuzované duplicitně.

Změny v posuzování umožní novela zákona o sociálních službách a návrh zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Obě předlohy jsou součástí sociální reformy, která má přispět ke zefektivnění práce orgánů státní správy, snížení administrativní zátěže pro uživatele služeb, lepšímu zacílení, adresnosti a účelnosti sociálních dávek. Většina změn má začít platit od ledna příštího roku.

Změny v posuzování stupně závislosti

Při posuzování stupně závislosti hodnotí posudkoví lékaři funkční dopad dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu na schopnost pacienta zvládat zákonem vymezené úkony. Dosud se v rámci jednotlivých 36 úkonů hodnotilo celkem 129 činností. „Současný zavedený přístup založený na rozsáhlém věcném a bodovém hodnocení schopností posuzované osoby je značně svazující a až rigidní. Vede k roztříštěnosti a neumožňuje v dostatečném rozsahu posouzení potřeb člověka," říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Na nepřehledný a nespravedlivý systém si stěžují i pacienti. Nový posudek navíc bude mít i další využití, nebude tedy docházet k tomu, aby byl jeden pacient posuzován pro různé dávky dvakrát i třikrát.

Zpřehlednění dosavadního systému

Nově budou posudkoví lékaři popisovat v rámci 10 ucelených a věcně souvisejících oblastí každodenního života, jak pacient zvládá základní životní potřeby. Principem nového posudkového řešení je zpřehlednění dosavadního systému posuzování stupně závislosti. Vlastní posudkový proces spojený s posuzováním stupně závislosti slučuje stávající úkony péče o vlastní osobu a úkony soběstačnosti do deseti vyšších celků. Jedná se o základní životní potřeby, jimiž jsou mobilita, orientace, komunikace, stravování, oblékání a obouvání, tělesná hygiena, výkon fyziologické potřeby, péče o zdraví, osobní aktivity a péče o domácnost.

Vychází se z mezinárodního modelu

Navrhované řešení posuzování zdravotního stavu pro účely mimořádných výhod pro občany s těžkým zdravotním postižením a pro účely některých příspěvků sociální péče vychází z mezinárodního modelu (Mezinárodní klasifikace funkčních schopností, disabilit a zdraví), jejíž aplikace je v ČR od roku 2010 závazná. Dosavadní metodika hodnocení vycházela z pojetí, jež vzniklo před dvaceti lety. Mezinárodní klasifikaci nerespektovala vůbec nebo jen velmi minimálně. „Posuzování zdravotního stavu, tak jak je modelováno v předkládaných návrzích zákonů, je inspirováno evropským vzorem, který je použit ve většině členských států EU," uvedl předseda Asociace zdravotně handicapovaných a poradce ministra práce a sociálních věcí Jaroslav Dembinný.

Čtyři stupně závislosti zachovány

Zachován zůstává dosavadní model čtyř stupňů závislosti, který dostatečně rozlišuje potřeby klientů systému. Vzhledem k podstatnému snížení počtu hodnocených skutečností (z 36 na 10) se stanovují nové podmínky pro zařazení fyzické osoby s dlouhodobě nepříznivým zdravotním stavem do jednotlivých stupňů závislosti. Platí, že s vyšším počtem stupňů klesá samostatnost klienta a stoupá jeho závislost na systému. Zachovává se posuzování závislosti podle věku s odlišnými přístupy k posuzování dětí.

Víceúčelové využití posudku

Zpřehlednění posuzování stupně závislosti umožní i další využití posudku pro účely dávek pro osoby se zdravotním postižením – zjištění neschopnosti mobility nebo orientace se stane podkladem pro poskytování příspěvku na mobilitu. Příspěvek na mobilitu přispěje k vyrovnání příležitostí osobám se zdravotním postižením. Žadatelé o dávky pro osoby se zdravotním postižením se nebudou muset opakovaně podrobovat posouzení svého zdravotního stavu.

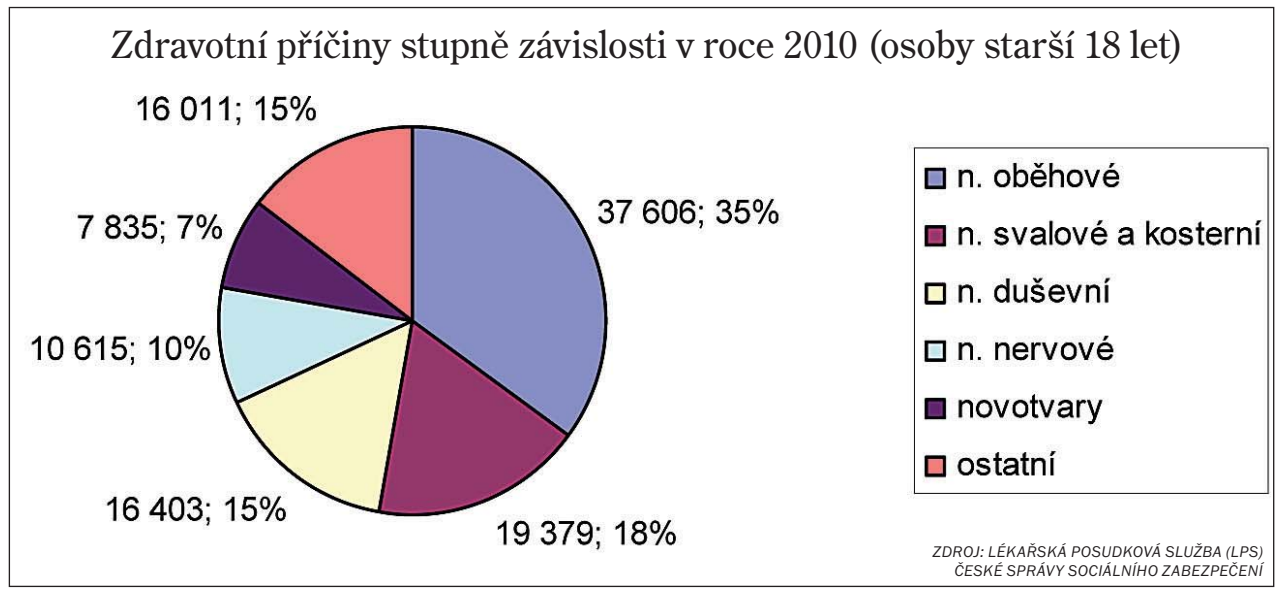
Samostatná posudková kritéria pak budou cíleně koncipována pro účely seznamu typů zvláštních pomůcek a poskytování příspěvku na zvláštní pomůcky a stanou se obsahem prováděcího právního předpisu. Přechodná ustanovení zajišťují plynulou změnu v posuzování i přiznávání dávek, tak aby nebyly ohroženy sociální jistoty posuzovaných osob.

(TZ)

Přínos předkládaného řešení:

FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

- zjednodušuje posudkový proces při zachování hodnocení rozhodných skutečností významných pro sociální začlenění, odpadají duplicitně hodnocené úkony,
- respektuje mezinárodní model posuzování dlouhodobě nepříznivého zdravotního stavu,
- zvyšuje objektivitu přístupu, která je vyšší při hodnocení 10 skutečností místo 36,
- posiluje individuální a celostní přístupy k posuzovaným osobám,
- snižuje administrativní zátěž posuzovaných osob,
- umožňuje víceúčelové využití posudku,
- zajišťuje kontinuitu posuzování stupně závislosti i kontinuitu dávkového řešení,
- zvyšuje efektivitu činnosti lékařské posudkové služby sociálního zabezpečení,
- nevyžaduje „znovuposouzení stupně závislosti" nynějších poživatelů příspěvku na péči ani držitelů mimořádných výhod pro občany těžce zdravotně postižené,
- umožňuje zabezpečit potřeby dětí se zdravotním postižením jedním příspěvkem na péči,
- zachovává sociální jistoty klientů systému a stabilitu dávkových systémů.



ZDROJ: LÉKAŘSKÁ POSUDKOVÁ SLUŽBA (LPS) ČESKÉ SPRÁVY SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Chceme zkvalitnit a zprofesionalizovat pěstounskou péči

V rámci připravované sociální reformy usiluje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) také o zkvalitnění a profesionalizaci pěstounské péče. Novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí zlepší mj. hmotné zabezpečení pěstounů.

FOTO: © ALEXSHALAMOV | DREAMSTIME.COM

Opatření má zvýšit počet pěstounských rodin v souladu s vládním programovým prohlášením, v němž se vláda zavázala zlepšit systém péče o ohrožené děti. Cílem reformy systému péče o ohrožené děti je zabezpečit výchovu a všestranný rozvoj dítěte v jeho přirozeném rodinném prostředí nebo v náhradním rodinném prostředí. Většina opatření připravované sociální reformy má začít platit od ledna 2012.

Čtyři hlavní cíle novely zákona

Novou právní úpravu sociálně-právní ochrany dětí charakterizují čtyři cíle:

1. Posílí prevenci ohrožení dítěte vytvořením podmínek pro vznik sítě služeb pro práci v rodinách.
2. Stanoví závazné postupy pro činnost orgánů sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD) a dalších účastníků systému.
3. Usiluje o rozvoj náhradní rodinné péče, zvýší podporu pěstounské péče, hmotné zajištění pěstounské péče na přechodnou dobu, mění způsob přípravy pěstounů, vytváří podmínky pro zřízení podpůrných a odlehčovacích služeb pro nové i stávající pěstounské rodiny.
4. Zavádí standardy kvality práce a nastavuje minimální rámce činnosti pro všechny subjekty, které na svou činnost v oblasti sociálně-právní ochrany dětí čerpají státní příspěvek.

Opatření, která zajistí zkvalitnění péče

Novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí zpřesňuje činnosti zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc a osob pověřených k výkonu sociálně-právní ochrany dětí. Činnost orgánů sociálně-právní ochrany dětí se zlepší například díky zavedení standardů kvality práce, zavedení institutů sociální kurately (opatrovnictví), vyhodnocování situace dítěte a rodiny, individuálního plánu ochrany dítěte.

„Jednotný přístup všech sociálních pracovníků zaručují například jasně stanovené lhůty, dokdy je nutno vyhodnotit situaci dítěte a zareagovat na ni odpovídajícím způsobem," řekl ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Sociální pracovníci budou moci v případě potřeby využít odborné služby pro práci s rodinou. Služby bude možné „nakupovat" díky zavedení nového státního příspěvku na výkon pěstounské péče. Zpřísní se i podmínky dohledu nad výkonem sociálně-právní ochrany dětí. Posílí se také kontrolní a řídicí pravomoci krajských úřadů a ministerstva.

Profesionalizace pěstounské péče

Pěstounská péče se zprofesionalizuje. Pěstouni budou aktivně vyhledáváni a zlepší se nejen jejich hmotné zabezpečení, ale vzniknou pro ně nové podpůrné služby. Výběr pěstounů i způsob jejich přípravy se prodlouží a zkvalitní. Kvalita pěstounské péče bude kontrolována a pravidelně vyhodnocována.

Novela zvýší hmotné zajištění pěstounské péče na přechodnou dobu. Dítě může být v určitých situacích podle zákona o rodině svěřeno do pěstounské péče i na přechodnou dobu, a to na návrh orgánu sociálně-právní ochrany dětí. „Možnost umístit dítě do pěstounské péče pouze přechodně je málo využívaná. Pěstouni totiž nedostávají hmotné zabezpečení v době, kdy jim není dítě svěřeno do péče," uvedl ministr Drábek, podle něhož v současné době neexistuje systematická podpora tohoto typu péče ani kontrola jejího výkonu, což je třeba novou právní úpravou napravit. *(TZ)*

Dobrý příklad

První děti nemusely jít do ústavu díky pěstounům na přechodnou dobu

FOTO: © R. KERIMOV | DREAMSTIME.COM

Skutečnost, že se profesionalizuje pěstounská péče již dnes, dokládá i zkušenost z nedávné doby, kdy se podařilo umístit dalšího novorozence přímo do péče pěstounů na přechodnou dobu. Díky spolupráci a odhodlání prosadit nejlepší zájem dítěte pracovnice Středočeského kraje a příslušné městské úřady zajistily náhradní péči pro novorozené děti, které nemohou vyrůstat u vlastních rodičů, právě u pěstounů na přechodnou dobu. Sociální pracovníci dokázali využít všech dostupných mechanismů a zapojit další subjekty v systému tak, aby děti mohly začít svůj život v rodinné péči, což je předpokladem pro jejich další zdravý vývoj.

„Chtěli jsme nabídnout účinnější a výhodnější alternativu k současné praxi. Děti čekající na vyřešení rodinné situace nebo dořešení právních kroků potřebných k osvojení jsou totiž velmi často umisťovány do ústavů," říkají o své motivaci poskytovat přechodnou péči dětem pěstouni na přechodnou dobu Alžběta a Vratislav Hláskovi. Zvláště malé děti tráví v ústavu mnohdy nejdůležitější okamžiky svého života, čímž je nenapravitelně narušen jejich zdravý psychický a sociální vývoj. „Narušení vývoje v raném věku je pak vlastní příčinou mnoha problémů a selhání, která v budoucnu komplikují život nejen samotným dětem a jejich rodinám, ale v konečném důsledku i celé společnosti," jsou Hláskovi přesvědčeni. Podle nich platí, že prevence je výrazně lepší a levnější než řešení následků.

„Velmi si vážíme profesionálního přístupu manželů Hláskových i spolupracujících pracovnic orgánů sociálně-právní ochrany dětí. Je cenné, že pěstouni tuto službu poskytují i za situace, kdy není institut pěstounské péče na přechodnou dobu dostatečně legislativně vyřešen a podporován," říká PhDr. Miloslav Macela, ředitel odboru rodiny a dávkových systémů MPSV. Současně ale dodává, že je zde reálná šance pro poměrně významnou změnu, jelikož půjde brzy do vlády návrh novely zákona o sociálně-právní ochraně dětí, který se významně zaměřuje na úpravu zabezpečení pěstounské péče na přechodnou dobu jak po stránce materiální, tak i co do kvality a kontroly poskytované péče.

V průběhu roku 2009 bylo do sítě kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do 3 let umístěno 1966 dětí, nejčastěji ze sociálních důvodů. Více než polovina (55 procent) dětí, které byly propuštěny z těchto ústavů, se navracela do vlastní rodiny. Více než čtvrtina propuštěných dětí strávila v ústavu déle než rok.

Manželé Hláskovi jsou ve svém přístupu výjimeční a jsou ochotni a schopni se o své zkušenosti a poznatky nejen dělit, ale i je rozvíjet. Ministerstvo bude s pěstouny i nadále intenzivně spolupracovat a sdílet jejich praxi i s dalšími subjekty, které pracují na rozvoji rodinné profesionální péče o děti. *(RED)*

Legislativa

Podpora pro rozvoj alternativ rodinné péče

Ministerstvo práce a sociálních věcí předložilo 10. března 2011 do vnějšího připomínkového řízení návrh věcného záměru zákona o službách péče o děti, který byl zpracován v souladu s Programovým prohlášením vlády. Materiál reaguje mj. na nedostatečné kapacity současných zařízení a podporuje rozvoj alternativ rodinné péče ve fázi pre-primárního vzdělávání, a vytváří tak podmínky pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti.

„Účelem opatření je umožnit rodičům udržení kontaktu se zaměstnáním v době péče o děti a podpořit sladění pracovního a rodinného života rodičů s malými dětmi za účelem možnosti participace na trhu práce," říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Návrh věcného záměru zákona obsahuje opatření k zavedení nových a rozvoji stávajících služeb péče o děti, čímž dojde k rozšíření spektra poskytovatelů služeb péče o děti v České republice o alternativní typy vůči jeslím a mateřským školám.

Návrh věcného záměru zákona obsahuje mj. tyto formy péče:

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

- **Poskytovatel vzájemné rodičovské výpomoci** – vytvoření nového typu služby péče o děti poskytované rodičem, který zároveň osobně, celodenně a řádně pečuje o vlastní dítě do 7 let věku.
- **Podpora služeb péče o děti v oblasti živnostenského podnikání** – dochází mj. ke snížení věkové hranice ze tří na dva roky věku dítěte, nově jsou také upraveny požadavky na odbornou způsobilost poskytovatele a osob, které o děti přímo pečují, v rámci vázané živnosti péče o dítě do 3 let věku. Úprava odborné způsobilosti a provozních podmínek by mohla mimo jiné umožnit vstup do podnikání širšímu okruhu osob, včetně např. žen nad 50 let věku, které čelí zvýšenému riziku nezaměstnanosti.
- **Dětská skupina** – vytvoření nového typu služby dlouhodobé péče o děti poskytované na komerčním i nekomerčním základě v zařízení péče o děti. Tento nový typ péče by měl řešit situaci, kdy je pro potenciálního zřizovatele, např. zaměstnavatele nebo obec, vzhledem k poptávce v rámci příslušné věkové kategorie dětí neúčelné zřizovat jesle nebo mateřskou školu. Vychází se z potřeby nastavit základní pravidla poskytování služby v oblasti dosud neregulované (nebo regulované částečně) tak, aby smluvní strany, tj. uživatelé – rodiče dětí na straně jedné mohli službu užívat, a poskytovatelé služby na straně druhé, nejčastěji občanská sdružení, církevní právnické osoby, obecně prospěšné společnosti nebo zaměstnavatelé, mohli službu poskytovat na základě jasných pravidel. Nastavení pravidel je nezbytné pro možné rozšíření služby s ohledem na zvýšení důvěry uživatelů v její existenci a fungování a oporu pro poskytovatele služby.
- **Zavedení daňové uznatelnosti nákladů zaměstnavatele v souvislosti s poskytováním služeb péče o děti jeho zaměstnanců** – zaměstnavatel, který zřídí a bude provozovat vlastní zařízení služeb péče pro děti svých zaměstnanců nebo zajistí službu péče pro děti svých zaměstnanců ze strany jiného subjektu, bude moci uplatnit náklady na zajištění těchto služeb jako výdaje vynaložené na dosažení, zajištění a udržení zdanitelných příjmů, které se pro zjištění základu daně odečtou.

Další legislativní úpravy

Současně s těmito návrhy předložilo (do vnějšího připomínkového řízení již 25. 2. 2011) ministerstvo práce a sociálních věcí také další legislativní úpravy. Za účelem podpory rodičů při participaci na trhu práce a využívání služeb péče o jejich děti, zejména dvou- až tříleté, pro které jsou tyto služby finančně obtížně dostupné, neboť jsou veskrze provozovány soukromými subjekty, bylo navrženo novelou zákona o státní sociální podpoře zavedení nároku na rodičovský příspěvek i po dobu, kdy je dítě v jeslích, v mateřské škole či obdobném zařízení pro děti starší dvou let. Hranice dvou let věku dítěte je stanovena na základě vysledované zvýšené poptávky po službách péče o děti ze strany rodičů dvouletých a starších dětí, kdy rodič začíná upouštět od výlučné rodičovské péče a začíná uvažovat o návratu na trh práce. Pro dítě mladší dvou let bylo navrženo přiznání nároku na rodičovský příspěvek v případě jeho pobytu ve výše uvedených zařízeních péče o děti nepřevyšujícím 46 hodin měsíčně. Doposud byla tato maximální doba vymezena pěti dny v měsíci, což představovalo jistá omezení při využívání služeb péče o děti vzhledem k nízké flexibilitě pro rodiče. Změna časového konta z pěti dní na 46 hodin zajistí flexibilnější podmínky pro rodiče při sladění pracovního a rodinného života. *(TZ)*

NÁZOR

Poradenství v praxi – ženy, tak nějak všechny...

Ženy tvoří skupinu uchazečů, kterou není potřeba dále jakkoliv členit. Z hlediska obecného povědomí jsou totiž ženy vesměs po celou dobu pracovní kariéry nějakým způsobem znevýhodněny. Dá se říci, že v průběhu života pouze přecházejí z jedné znevýhodněné skupiny do druhé. Kdyby však tyto diskriminační aspekty skutečně platily všeobecně, vídali bychom ženy prakticky pouze ve frontách na úřadech práce. Mají tedy zástupkyně něžného pohlaví vůbec nějakou šanci v džungli trhu práce?

FOTO: © GABRIEL BLAJ | DREAMSTIME.COM

S ohledem na běžné názory uchazeček se situace nezaměstnaných žen jeví poněkud pesimisticky. Mladé absolventky se potýkají s problematikou nízké či nulové praxe. S rostoucím věkem se zvyšuje riziko odchodu na mateřskou dovolenou. Následuje skutečné mateřství, a tudíž děti. Optimální se mohou jevit ženy s odrostlejšími dětmi, avšak zde se pro změnu skloňuje problematika věku. Jednoduše řečeno se z absolventek postupně stávají potenciální maminky, následně skutečné maminky, které přecházejí do skupiny věkově neperspektivních. Pokud bychom připustili, že tyto skutečnosti platí vždy a všude, staly by se ženy prakticky nezaměstnatelnými.

Diskriminace?

Nikoli u úspěšných

Jak ale potom vysvětlit, že pracující ženy lze potkat vesměs v každé firmě? Na jedné straně jako by ženy nikdo nechtěl, avšak na straně druhé pracují ženy všude kolem nás. Z toho logicky vyplývá, že firmy se nijak nebrání zaměstnávat ženy. Nabízí se tak otázka, jestli neúspěšné uchazečky jen nehledají lacinou výmluvu pro svůj neúspěch. Ono je přece jen jednodušší argumentovat diskriminací, než se prosadit v konkurenčním prostředí ostatních uchazečů. Skoro to vypadá, že diskriminace se objevuje hlavně u uchazeček, kterým se zkrátka nedaří zaměstnání najít. Nejde tu tedy o otázku věku či mateřství, ale o otázku aktivity, zájmu, vytrvalosti, přístupu, průbojnosti, prezentace při pohovoru apod. Tyto aspekty však (oproti např. věku) může ovlivnit každý uchazeč, bez ohledu na to zda se jedná o ženu či muže. Stačí dát zaměstnavatelům dostatek důvodů nás zaměstnat. Tedy přesvědčit, což ovšem vyžaduje přípravu a úsilí. V opačném případě je odmítnutí logickým, nikoli diskriminačním stanoviskem zaměstnavatele.

Práce, děti, nebo obojí

Pozornost si zaslouží ženy, které se vracejí na trh práce po ukončení mateřské dovolené. Zde mohou sehrát roli dvě klíčové okolnosti. První spočívá v určitém profesním „odloučení“, které se může projevit sníženou sebedůvěrou ve smyslu kvalitního pracovního výkonu. Pokud totiž člověk na několik let opustí své zaměstnání, má právo pochybovat, zda svěřené úkoly zvládne stejně jako dřív. Přece jen dochází k řadě změn v postupech či metodách práce a nejistota je vcelku přirozeným jevem. Chce to zkrátka jakýsi kvalifikační upgrade. To se samozřejmě netýká žen, které se vracejí po mateřské do práce. Řeč je o ženách, které se po mateřské vracejí na trh práce coby nezaměstnané. Sebedůvěra je jedním z nejdůležitějších předpokladů úspěchu a její posílení skvělou investicí. Zde existuje řada možností, jako je samostudium, využití zkušeností známých, kteří v cílové pozici pracují, seznámení se s provozem u konkrétního zaměstnavatele a beze sporu vhodná rekvalifikace, nejlépe s praxí. Právě rekvalifikace dává uchazečce možnost si kvalifikaci prakticky ověřit, a zvýšit tak vlastní sebevědomí.

Problematika pracovní doby

Druhá klíčová okolnost spočívá v samotné schopnosti do zaměstnání docházet, resp. akceptovat standardní pracovní dobu. Běžně se objevují případy, kdy uchazečka hledá zaměstnání, které však ve svém důsledku vůbec nemůže vykonávat. Zde je řeč o zajištění péče o dítě. Ženy často kladou důraz na pracovní dobu, čímž nepřímo poukazují na určitá omezení. Není ničím zvláštním, když se při prvním rozhovoru se zaměstnavatelem uchazečka dotazuje na pracovní dobu a snaží se posoudit, zda dokáže skloubit pracovní povinnosti a péči o dítě. Pokud se na věc podíváme z pohledu zaměstnavatele, nelze se divit, že raději upřednostní uchazečku přece jen více nezávislou. Zde je řešení v opačném postupu. Nejprve je nutné využít veškeré možnosti zajištění péče o dítě. Vytvořit si tak co největší flexibilitu a následně se ucházet o pozice, u kterých jsme schopni akceptovat standardní pracovní dobu. V tomto případě nebude potřeba komplikovat situaci posuzováním pracovní doby a uchazečka se může soustředit výhradně na kvalitní prezentaci. Zkušenosti také ukazují, že uchazečka, která přesvědčí o svých kvalitách a ve které vidí zaměstnavatel přínos, má mnohem výhodnější postavení pro případné vyjednávání finální pracovní doby. Zkrátka chceme-li, aby zaměstnavatel „ustoupil“, musíme mu nejprve dát důvod.

Holky, nedejte se!

Důležité je nepodléhat obecnému povědomí, které má stále větší tendence k pesimismu, ale pohlížet na věci objektivně a nevzdávat se. Nové pracovní uplatnění nacházejí ženy i muži v obdobné míře a diskriminace je více výmluvou uchazečů než realitou zaměstnavatelů. Pokud však uchazečka uvěří tomu, že ji nikdo nezaměstná z důvodu věku, mateřství či praxe, docela přirozeně se to projeví na její sebedůvěře a následně na aktivitě a motivaci. Zmíněné důvody totiž nelze ovlivnit a rezignace na sebe nenechá dlouho čekat.

Přitom mají ženy stejné šance na trhu práce jako muži. Důkazem jsou již zmíněné všudypřítomné zaměstnankyně všech věkových skupin, ať už s dětmi nebo bez nich. Existuje celá řada firem, kde dokonce výrazně převládají právě pracující ženy. Navíc padla i řada profesních předsudků a ženy se dnes zajímají například o kariéru v armádě, práci řidičky kamionu, policistky atd. Chce to jen vytrvalost, sladění osobního a pracovního života, jasnou profesní orientaci a kvalitní prezentaci u zaměstnavatele. První pracovní nabídka na sebe nenechá dlouho čekat. Firmy vás totiž chtějí, jen to ne vždy vědí.

ZBYNĚK SIEGEL
KARIÉROVÝ PORADCE
ÚŘAD PRÁCE V BRUNTÁLE

PROFESE

Zdanění výsluhových příspěvků

Začátkem letošního roku vstoupil v účinnost zákon č. 346/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. V rámci zákona bylo zrušeno dosavadní osvobození výsluhových nároků (mimo odchodného) ze služebního poměru pro příslušníky ozbrojených sil a bezpečnostních sborů od daně z příjmů. Od uvedeného data podléhá výsluhový příspěvek, odbytné a úmrtné dani z příjmů ve výši 15 procent.

Výše zmíněné náležitosti, které se přiznávají podle dvou zákonů o služebních poměrech (jedná se o zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích, a zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů), se v souvislosti s plánovanými škrty veřejných výdajů dostaly do popředí zájmu. Od jejich zdanění se očekává příjem pro stát ve výši 1 mld. Kč za rozpočtový rok. Velmi často se lze setkat s názorem, že zdanění již přiznaných výsluhových příspěvků před účinností zákona č. 346/2010 je protiústavní.

Nejednotná koncepce

Služební poměr v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech je smluvním vztahem mezi státem a fyzickou osobou. Výsluhové náležitosti, které souvisejí s jeho zánikem, představují výrazný motivační charakter. Rovněž garantují vojákům a příslušníkům bezpečnostních sborů určité sociální jistoty za dobu služby, a to s přihlédnutím k psychické a fyzické náročnosti těchto profesí, potenciálnímu ohrožení života, konání služby v různých místech podle potřeb zajištění obranyschopnosti a bezpečnosti státu. Zároveň je služební poměr spojen s řadou omezení a povinností, které v civilním sektoru neexistují.

Co do své podstaty jsou výsluhové náležitosti zejména profesním „invalidním“ důchodem. Kompenzují pokles výdělku v důsledku dočasného nebo trvalého snížení pracovní kvalifikace po ukončení služebního poměru. V podmínkách České republiky se však staly hlavním konkurenčním nástrojem mezi služebními

FOTO: © MIROSLAV BENEDA | DREAMSTIME.COM

poměry v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech. Z pohledu politiky zaměstnanosti tak přestaly být její regulační nástroj.

Argumenty pro a proti

Podle finančního zákonodárství jsou v České republice zdaňovány nejen příjmy z výdělečné činnosti, ale také další příjmy fyzických osob. Lze uvést ustanovení § 2 odst. 2 zákona č. 586/1992 Sb., o dani z příjmů, které stanoví: „Poplatníci, kteří mají na území České republiky bydliště nebo se zde obvykle zdržují, mají daňovou povinnost, která se vztahuje jak na příjmy plynoucí ze zdrojů na území České republiky, tak i na příjmy plynoucí ze zdrojů v zahraničí.“ Z této zákonné povinnosti činí zákon některé výjimky, a to tím, že některé příjmy jsou od daně osvobozeny (§ 4 zmíněného zákona o dani z příjmu). Nelze popřít pravomoc státu stanovit podle rozpočtové situace, které příjmy na jakou dobu osvobodí od daně. To by bylo zcela opodstatněné pro přiznání výsluhových náležitostí vysloužilcům po 1. lednu 2011. V žádném případě nelze garantovat příjemcům standard výsluhových náležitostí podle platné legislativy ke dni jejich nástupu do služebního poměru na bázi smluvního vztahu mezi příslušníkem a státem.

Podle některých odborníků na ústavní právo lze ve zdanění výsluhových příspěvků přiznaných do 31. prosince 2011 spatřovat zásah do již nabytých majetkových práv na jejich výplatu ve stanovené výši. Z určitých pohledů ústavního práva se může jednat o porušování právní jistoty a ochrany již v minulosti nabytých práv. Z tohoto důvodu lze očekávat i podání hromadné stížnosti k Ústavnímu soudu na postup státu při zdanění výsluhových náležitostí.

Možné východisko

Plošné zdanění výsluhových příspěvků sazbou 15 procent od 1. ledna 2011, přiznaných před uvedeným termínem i po něm, se jeví jako značně chaotické. Předmětem daňového zatížení by se měly stát za předpokladu, že s ostatními příjmy (podléhající dani) poživatele přesáhnou určitý násobek stanovené částky. Ta by mohla vycházet např. z minimální mzdy, jejíž zákonem stanovená výše se odvíjí od výkonnosti ekonomiky.

Ing. JAROSLAV ŠETEK, Ph.D.
JIHOČESKÁ UNIVERZITA

Výzva Vzdělávejte se pro růst podpoří podniky

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) vyhlašuje v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost novou průřezovou výzvu Vzdělávejte se pro růst, která je určena na podporu zaměstnavatelů, zaměstnanců a uchazečů o zaměstnání.

V rámci této průřezové výzvy bude rozděleno celkem 2,3 miliardy Kč. Podpora je určena pro vybraná perspektivní prorůstová odvětví české ekonomiky, která mají jednak potenciál růstu HDP nebo představují potenciál pro nárůst pracovních míst a vyšší produktivitu práce. Cílem je podpořit růst české ekonomiky prostřednictvím vzdělávání a rozvoje lidských zdrojů vybraných cílových skupin.

Rozdělení na dvě dílčí výzvy

Vzhledem k šíři zaměření se průřezová výzva dělí na dvě dílčí výzvy. V této fázi jsou výzvy určeny pro MPSV a další instituce státní správy (MMR, MPO), které připraví individuální projekty. Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR a centrální Úřad práce ČR pak prostřednictvím těchto projektů dále poskytnou prostředky na vzdělávání zaměstnanců a adaptabilitu zaměstnavatelů, rekvalifikace uchazečů a zájemců o zaměstnání, poskytování poradenství při hledání pracovní pozice a podobně. Pro výzvu Vzdělávejte se pro růst – Adaptabilita byly vyčleněny finanční prostředky ve výši celkem 1,3 miliardy Kč, pro výzvu Vzdělávejte se pro růst – Rekvalifikace ve výši celkem 1 miliardy Kč.

Jaká odvětví budou podpořena?

O finanční prostředky, které budou k dispozici v projektu zpracovaném Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, bude možné prostřednictvím Úřadu práce ČR žádat od května 2011, kdy budou na www.esfcr.cz k dispozici i přesné informace k možnostem podání žádostí ze strany cílových skupin.

Poskytované prostředky jsou určeny na vzdělávání zaměstnanců z následujících odvětví: sociální služby (ambulantní a terénní), strojírenství, stavebnictví, nezávislý maloobchod (pouze malé a střední podniky), ubytování, stravování a pohostinství a odpadové hospodářství.

(TZ)

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

Přístupová práva psů se speciálním výcvikem a jejich uživatelů se musí zlepšit

Meziresortní pracovní skupina hledá způsoby, jak by mohl stát účinně pomoci při výcviku vodicích a asistenčních psů. Stanovuje například, jaké dovednosti musí mít speciálně cvičení psi, kteří pomáhají lidem s postižením. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) usiluje o to, aby se zlepšila přístupová práva psů se speciálním výcvikem a jejich uživatelů do různých objektů.

FOTO: © BORIS DJURANOVIC | DREAMSTIME.COM

Ačkoli současný stav veřejných financí neumožňuje, aby mezi pomůcky, na jejichž pořízení bude stát přispívat prostřednictvím dávky (příspěvku na zvláštní pomůcky), byl zařazen vedle vodicího psa i pes asistenční, práce meziresortní skupiny nekončí. Je třeba hledat jiné cesty zakotvení pojmu asistenční pes a úpravy tak důležitých oblastí, jako jsou například přístupová práva psích pomocníků třeba do restaurací nebo obchodů.

Povinné dovednosti psích pomocníků

Počátkem letošního roku se konala samostatná schůzka členů pracovní skupiny z řad cvičitelů. Jako výsledek celodenního náročného vyjednávání obdrželo MPSV materiály, které definují dovednosti psích pomocníků. Navrhované povinné dovednosti vodicích psů budou po drobných úpravách využity ve vyhlášce k zákonu o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Návrh tohoto zákona a změny souvisejících zákonů jsou částí sociální reformy, kterou MPSV připravuje.

Požadavek na zlepšení právního stavu

V návaznosti na práce na vyhlášce osloví MPSV zejména ministerstvo zdravotnictví, aby zlepšilo právní úpravu přístupových práv psů se speciálním výcvikem. S obdobným požadavkem se MPSV obrátí i na ministerstvo školství, ministerstvo dopravy a ministerstvo průmyslu a obchodu. Požadavek na zlepšení právního stavu MPSV podpoří tím, že uvedeným resortům předá výstupy dosavadní práce expertů – vymezení dovedností asistenčního psa.

Další schůzky expertní skupiny budou věnovány například diskuzi o nastavení vhodného modelu ověřování, zda vycvičený a předávaný čtyřnohý pomocník zvládá požadované dovednosti, a poskytuje tak osobě se zdravotním postižením skutečnou a bezpečnou pomoc. *(TZ)*

Představujeme

Pomáhají lidem s náhlou ztrátou sluchu

Český klub ohluchlých více než dvacet let pomáhá lidem, které postihne náhlá ztráta sluchu. Takto postižení lidé přijdou o možnost běžné komunikace s okolím, nemohou poslouchat rozhlas, televizi, telefonovat a tím se dostávají do izolace. Český klub ohluchlých poskytuje takovým lidem konkrétní rychlou osobní pomoc.

Český klub ohluchlých pomáhá řešit různé životní situace. Například nedávno se na klub obrátila s žádostí o radu nedoslýchavá profesorka vysoké školy, která má šedesátiletou matku – neslyšící a navíc se silně poškozeným zrakem. V nelehké situaci se také ocitl 45letý muž z Mladé Boleslavi. Velmi špatně slyší, byl propuštěn z práce, zemřel mu otec, o kterého se staral, a hledá nyní práci. Český klub ohluchlých oběma poskytl adresy, kam se mohou obrátit. V současnosti Český klub ohluchlých řeší případ ženy z Brna, která by chtěla do domu s pečovatelskou službou, ale nikde ji nechtějí přijmout, protože neslyší…

Kam se obrátit o radu?

Český klub ohluchlých je neziskové občanské sdružení, které je postavené na dobrovolnících a nemá placené zaměstnance. Byl založen v roce 1991. Pořádá klubová setkání a organizuje docházkové i pobytové kurzy s výukou odezírání. Český klub ohluchlých také natočil ve spolupráci s Českou televizí videokurz odezírání (k dispozici na DVD). Klub sídlí v Praze 10 v ulici Janovská 396 a má vlastní webové stránky na adrese www.cesky-klub-ohluchlych.cz, na kterých najdou zájemci v případě potřeby kontaktní informace.

ANICA DVOŘÁKOVÁ A Mgr. EVA LIBERDOVÁ ČESKÝ KLUB OHLUCHLÝCH

FOTO: © KATARZYNA ZWOLSKA | DREAMSTIME.COM

Novinka

Elektronický pomocník pro sociální oblast

Pamatujete si ještě na službu buzení telefonem? Už se s ní asi setkáme jen v hotelu, protože si dnes každý nařídí svůj mobilní telefon. Někteří by ale i dnes ocenili, kdyby je někdo ráno vzbudil a připomněl jim i různé schůzky nebo akce. Neumí totiž zacházet s mobilním telefonem natolik, aby si mohli plánovat kalendář. Kromě některých seniorů jsou to zejména lidé s mentálním postižením.

Ráno by potřebovali vzbudit do práce, v poledne upozornit na braní léků nebo na návštěvu u doktora... „Lidé žijící v domovech pro osoby se zdravotním postižením nebo v domovech se zvláštním režimem to samozřejmě nepotřebují," sděluje Monika Lampová, ředitelka Agentury Pondělí, „ale služba Podpora samostatného bydlení pomáhá osobám s postižením žít v běžných bytech, jen s menší individuální podporou asistentů. A takový elektronický pomocník by se klientům velice hodil."

FOTO: © OLEKSANDR BILOZEROV | DREAMSTIME.COM

Propojení mobilu a internetu

Tato myšlenka napadla Moniku Lampovou již před několika lety, a tak začala spolupracovat s firmou Software Productions na její realizaci. „Elektronický pomocník už je prakticky hotový, teď se testuje jeho funkčnost," říká Rostislav Souček, který má realizaci tohoto nápadu na starosti. „Jde o propojení internetu a mobilního telefonu. Každý z úkolů se naplánuje v programu e-quip, což je program, který využívá velká část poskytovatelů sociálních služeb k administraci práce s uživateli, ve stanovený čas se odešle zpráva v textové, zvukové nebo obrázkové podobě na mobilní telefon klienta. Obrázky využíváme z programu Altík, který byl navržen pro alternativní způsob komunikace."

Program budí velký zájem

Program byl představen na konferenci Kvalita nejsou jen standardy, která se konala v Brně, a vzbudil okamžitě velký zájem. Vznikla proto webová stránka www.e-quip.cz/epomocnik, která má poskytnout zájemcům ty nejdůležitější informace a dát jim přehled o tom, jak se tento program vyvíjí a kdy bude možné jej běžně využívat.

Služba Podpora samostatného bydlení je financována z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

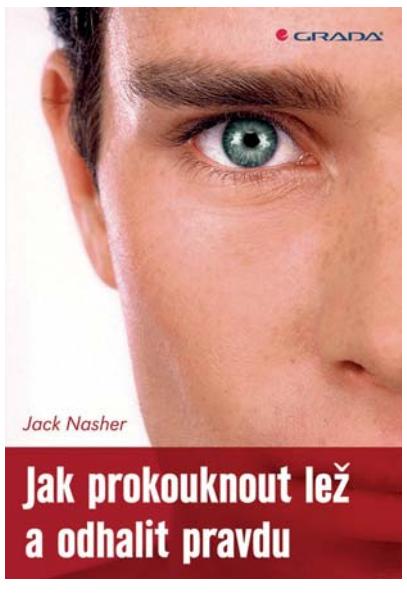
ZDROJ: AGENTURA PONDĚLÍ, O. S.

esf evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE
OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST
PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

Křížovka

Systém péče o ohrožené děti v České republice stojí na prahu velké reformy. Mezi její základní cíle bude patřit sjednocení systému, překonání resortní roztříštěnosti, přenesení těžiště práce do prevence a podpůrných služeb a vytvoření systému efektivních a navazujících služeb účinně a kompetentně reagujících na... (*viz tajenka*).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 22. dubna. Jeden z vás získá publikaci *Jak prokouknout lež a odhalit pravdu* od Jacka Nashera z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Uznávaný psycholog působivě ukazuje, jak se během krátké doby naučit rozpoznat lži a zjistit pravdu. Vychází z nejnovějších poznatků psychologických výzkumů a na velkém množství příkladů ze světa tajných služeb prozrazuje, jakým způsobem lze naše pozorovací schopnosti vycvičit tak, aby nám již žádný z oněch nepatrných a zrádných příznaků klamu neunikl.



Tajenka z minulého čísla: „… *přístup pro příjemce dávek.*" Publikaci Jak překonat strach z veřejného vystoupení od Janet Esposito z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává P. Podobský z Nové Paky. Gratulujeme.

POMŮCKA: MYRHA	VYTVOŘIT OPIS	VYBAVENÍ LODÍ		KŮŇ KNÍŽNĚ	PSACÍ NÁČINÍ		ČESKÉ LÁZNĚ	DIVADELNÍ NOVINY ZKR.	VYŠETŘENÍ MOZKU MEDIC. ZKR.	JÍZDOU OPUSTIT SMĚR		MALÝ CEDNÍK	ATLETICKÝ KLUB ANGL. ZKR.	SADA		OHROŽENÍ	WEBEROVA OPERA
OZNAČENÍ NAŠICH LETADEL			INIC. HERCE PAVELKY / ZVUK TROUBENÍ			NĚKDE BÁSNICKY / VKLAD DO HRY					NĚMEC / SVODY				INICIÁLY MODERÁT. ONDRÁČKA		
1. DÍL TAJENKY															INVESTIČNÍ BANKA ZKR. / SNÍŽENÝ TÓN E		
ČÍSLOVKA ŘADOVÁ				POHODNÝ / NOUZOVÉ VOLÁNÍ				BELGICKÉ MĚSTO / TELEFON ZKR.					TVRZENÍ / KYT				
AKADEMIE VĚD ZKR.			ZNĚLKA / PROUD						OHLEDUPLNOST / FELDKURÁT ZE ŠVEJKA					ANGLICKÝ ŠLECHTIC / A PODOBNĚ ZKR.			
ZÁJMENO UKAZOVACÍ					POLOHA NA KOLENOU / HNĚTENÍ SVALŮ MN. Č.					VE SVÉM BYTĚ / SMOTEK VLASŮ					VÍTĚZSTVÍ V BOXU / 3. DÍL TAJENKY		
	JEDEN Z MUŠKETÝRŮ	ŠEST PLUS DVA / VONNÁ PRYSKYŘICE				POZITIVA / ŘÍMSKÁ 6						ZN. PC TISKÁREN / VĚTRNÁ SMRŠŤ					
AUTOMOTOKLUB ZKR.				DRUH PEPŘE / CIZÍ ZNAČKA KOSMETIKY				INIC. FOTBAL. ROSICKÉHO / OČISTIT VODOU			SEŠIT / SLOVNÍ POMOC					TLUČENÍ	NAŘÍKAT
TVOJE OSOBA			PŘIBLIŽNĚ / CHEM. ZN. ARGONU				JEZERO RUSKY / HOSPODÁŘ. NOVINY ZKR.						NÁHRAŽKA / CHEM. ZN. NEONU				
BAVÍCÍ SE HROU						INIC. HER. MACIUCHOVÉ / FILM. MIMOZEMŠŤAN			POVEL PRO PSA / CITOSLOVCE SMÍCHU					KARETNÍ BARVA / V ZASTOUPENÍ ZKR.			
2. DÍL TAJENKY										TÝKAJÍCÍ SE DŘEVA							
ZVRATNÉ ZÁJMENO SLOV.			SÍŤ ANGLICKY				TAHLE			INICIÁLY FYZIKA EINSTEINA			VYDÁVAT ZVUK				

INSPEKCE PRÁCE

Smrtelné a závažné pracovní úrazy ve stavebnictví v Jihočeském kraji a na Vysočině v roce 2010

V dlouhodobém horizontu vykazuje stavebnictví v České republice největší podíl na celkových počtech smrtelných a závažných pracovních úrazů. I když se právě vzhledem k počtům pracovních úrazů situace ve stavebnictví v posledních letech zlepšuje, stále dochází k pracovním úrazům s tragickými následky. Tento stav lze dokumentovat třeba následujícím popisem jednoho úrazového děje, jehož následkem byla smrt dvou osob.

V současné době téměř každý investor-zadavatel stavby má zájem, aby jím realizovaná investice byla provedena především co nejlevněji. To na staveništích mnohdy vede ke vzniku složitých a nepřehledných dodavatelských vztahů s dopadem na zajištění organizace bezpečnosti práce. K takovým případům patří i smrtelné zranění dvou zahraničních pracovníků, které se událo loni v jedné jihočeské obci.

Složitý dodavatelský systém

Místní zemědělské družstvo (dále „ZD“) se rozhodlo, že s využitím dotací, které pokryjí část nákladů, zrekonstruuje a zastřeší silážní žlaby. Protože při poskytnutí dotací nemůže jejich příjemce být přímo účasten na zhotovení stavby, byl na stavbě vymyšlen složitý dodavatelský systém.

ZD si vybralo jako zhotovitele stavební firmu z jižních Čech – firmu č. 1, ta však ihned po převzetí zakázky předala staveniště firmě ze západních Čech – firmě č. 2. Její zaměstnanec, stavbyvedoucí, měl řídit i veškeré prováděné stavební práce. Dále na staveništi v různém čase pracovaly další firmy a osoby samostatně výdělečně činné (dále „OSVČ“).

Popis události

V den úrazu přijeli na pracoviště v areálu ZD cizí státní příslušníci zajištění dalším subdodavatelem – firmou č. 3, a to na žádost firmy č. 2. Na stavbě jim byla přidělena práce spočívající v ručním začišťování budoucí základové spáry opěrné zdi silážního žlabu.

V předstihu před těmito pracovníky však bagrista, pracující na stavbě jako OSVČ najatý ZD, uboural železobetonovou patku v dolní části panelů tvořících bok silážního žlabu a také byl odstraněn ztužující železobetonový věnec v horní části panelů.

Zemina, kterou byly panely z vnější strany obsypány, byla už dříve částečně odtěžena a před neštěstím znovu navezena. Navezená zemina nebyla konsolidovaná a pravděpodobně vibrace pocházející od bouracího kladiva vedly k tomu, že tlak nekonsolidované zeminy na téměř svisle stojící nezajištěné panely inicioval jejich pád.

Železobetonové panely o rozměru 1,5 × 3 m tvořící bok silážního žlabu následně spadly na oba pracovníky a na místě je usmrtily.

Složitost případu

Technicky zřejmá příčina pádu panelů má však složité právní řešení. Jeden z usmrcených byl OSVČ najatý firmou č. 3. Druhého usmrceného cizího státního příslušníka si k sobě vzal na výpomoc první usmrcený bez jakéhokoliv smluvního vztahu. Stavbyvedoucí firmy č. 2 ze západních Čech ve skutečnosti organizoval práci pouze svých zaměstnanců a neřídil činnost na celé stavbě.

Určení odpovědnosti za vznik pracovních úrazů bude vzhledem ke složitosti případu trvat ještě dlouho. Životy dvou otců rodin, kteří do České republiky přijeli s cílem prací získat finanční prostředky pro zajištění svých rodin, však již nikdo nevrátí.

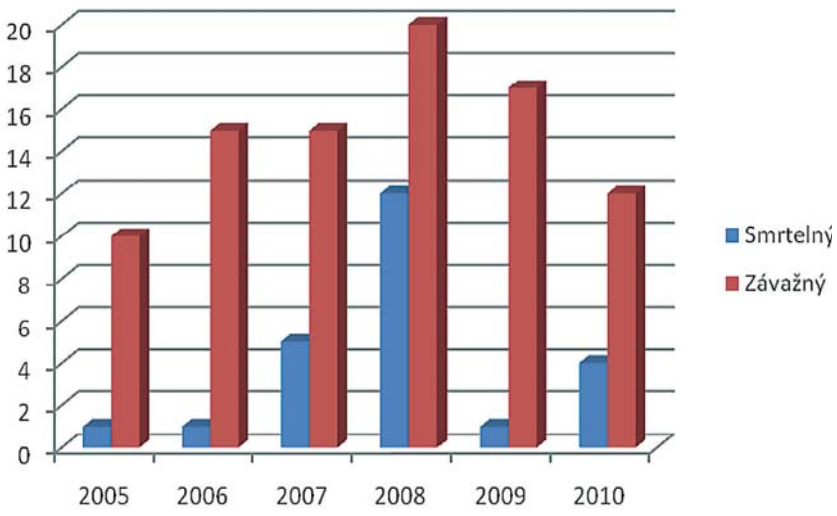
Panely, pod nimiž skončily životy dvou lidí. FOTO: ARCHIV SÚIP

Na závěr doporučení

U velkých staveb, kde je povinně určován koordinátor za oblast BOZP a musí být také zpracován plán BOZP, spočívá hlavní díl odpovědnosti za organizaci prací na investorovi. U menších akcí však neprůhledné dodavatelské vztahy a špatná organizace práce vedou k podobným tragédiím. Rozhodnutí soudu, u něhož bezpochyby celá věc skončí, nelze předjímat. Lze však doporučit, aby účastníci výstavby vždy dbali na zásady prevence a nepodceňovali rizika.

Ing. VÁCLAV KÁPL, Ing. JIŘÍ PELIKÁN
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHOČESKÝ KRAJ A VYSOČINU

Vývoj smrtelné a závažné pracovní úrazovosti ve stavebnictví v Jihočeském kraji a na Vysočině



EU-OSHA

Násilí a obtěžování na pracovišti je v Evropě stále častější

Podle nové zprávy Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) jsou násilí, šikanování a obtěžování čím dál tím běžnějšími jevy na evropských pracovištích. Reakce na tuto problematiku ze strany organizací a vlád jednotlivých států je však obecně považována za nedostatečnou.

Pět až dvacet procent pracovníků v Evropě se stává přímými či nepřímými svědky násilí a obtěžování na pracovišti, konkrétní číslo závisí na zemi, odvětví a použitých metodách zjišťování. Zpráva Workplace Violence and Harassment: a European Picture (Násilí a obtěžování na pracovišti: situace v Evropě) uvádí statistické údaje z mnoha států, které shromáždilo Evropské observatorium rizik. Evropské observatorium rizik, které je součástí agentury EU-OSHA, nedávno provedlo celoevropský průzkum pracovišť s názvem ESENER, z něhož vyplývá, že 40 procent evropských vedoucích pracovníků je problematikou násilí a obtěžování na pracovišti znepokojeno, ale pouze 25 procent z nich zavedlo opatření na její řešení (v mnoha zemích EU toto číslo nepřesahuje 10 procent). V oblasti zdravotní a sociální péče a ve školství je tato problematika dokonce ještě závažnější, 50 procent vedoucích pracovníků působících v těchto odvětvích ji označuje za problém týkající se BOZP.

„Jak násilí, tak obtěžování jsou závažnými, avšak podhodnocenými hrozbami pro bezpečnost a obecnou pohodu pracovníků v Evropě,“ říká ředitel agentury Jukka Takala. „Násilí, slovní agrese či výhružky, s nimiž se zaměstnanci setkávají při své práci se zákazníky nebo pacienty, patří mezi závažné problémy v oblasti BOZP. A psychické následky jsou mnohdy závažnější než fyzická zranění. Obtěžování na pracovišti může vést ke stresu, dlouhodobé pracovní neschopnosti či dokonce sebevraždě. Mezi ekonomické důsledky patří snížená produktivita, vyšší pracovní neschopnost a fluktuace zaměstnanců a předčasný odchod do důchodu z důvodu invalidity, často v nepříliš pokročilém věku.“

ZDROJ: HTTP://OSHA.EUROPA.EU

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 2011)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	*částky životního minima*	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč	
	částka existenčního minima	2 020 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA *	*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.)	*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 *	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5 - 12 hod. 63 Kč - 74[1] Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 95 Kč - 114[1] Kč, déle než 18 hod. 149 Kč - 178[1] Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 31,40 Kč; benzin 95 oktanů 31,60 Kč; benzin 98 oktanů 33,40 Kč; motorová nafta 30,80 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 144,38 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 144,38Kč, nejvýše však do 216,48 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 216,48 Kč, nejvýše však do 432,95 Kč se započte 30 %; k částce nad 432,95 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ		
	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 825 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 825 Kč, nejvýše však do 1 237 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 237 Kč, nejvýše však do 2 474 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 474 Kč se nepřihlíží		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2011 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
		26 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ *(pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí)*	
		21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP	
	zaměstnanec:	6,5%	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*rodičovský příspěvek:*	**Výměry rodičovského příspěvku:** zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč **Čerpání rodičovského příspěvku:** rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství (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 (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře do 9 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte	

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*pohřebné:*	5 000 Kč *Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.*	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	*průměr za rok* 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 %, únor 2011: 9,6 %, březen 2011: 9,2 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 3. 2011	*celkem:*	547 762	
	z toho:	257 279 žen	
		69 710 osob se zdravotním postižením	
		33 751 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 3. 2011	*celkem za ČR:*	33 931	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2011:*	16,1	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*březen 2010:* 10 527 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2010)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	303	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	12 179	
	smrtelné úrazy:	59	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2010:* 25 323		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** výdaje v r. 2010 (v tis. Kč)	*celkem:*	22 788 532	
	v tom:	*nemocenské*	14 943 716
		ošetřovné	431 452
		vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	3 774
		peněžitá pomoc v mateřství	7 409 591
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2008: celkem v národním hospodářství 22 593 Kč, PS 22 439 Kč, NS 23 345 Kč		
	2009: celkem v národním hospodářství 23 488 Kč, PS 23 277 Kč, NS 24 432 Kč		
	2010: celkem v národním hospodářství 23 951 Kč, PS 23 873 Kč, NS 24 289 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v roce 2010		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	46 746	4,4
	rozvody	30 783	2,9
	živě narození	117 153	11,1
	zemřelí	106 844	10,2
	celkový přírůstek	25 957	2,5
	střední stav obyvat.	10 517 247	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	4. čtvrtletí 2009	4 415 654
		3. čtvrtletí 2010	4 488 188
		4. čtvrtletí 2010	4 529 577
	OSVČ vykonávající činnost	4. čtvrtletí 2009	962 763
		3. čtvrtletí 2010	985 595
		2. čtvrtletí 2010	987 618
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	4. čtvrtletí 2009	752 406
		3. čtvrtletí 2010	740 506
		2. čtvrtletí 2010	741 943

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ
1) pro veřejnou sféru
2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

EURES

V květnu se zcela otevře pracovní trh v Německu a Rakousku

Ukončení přechodných období a plné otevření německého a rakouského trhu práce pro občany ČR 1. května letošního roku zřejmě nepřinese žádné dramatické změny, i když k menším přesunům pracovní síly pravděpodobně dojde, zejména v příhraničí. Praktickým důsledkem pro rakouské a německé zaměstnavatele bude zrušení povinnosti žádat pro české zaměstnance o pracovní povolení.

Pracovní poměr by měl tedy být pouze dvoustrannou dohodou mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při dodržení všech mzdových a pracovních předpisů, na základě kolektivních smluv. Usnadnění bude tento fakt znamenat i pro české firmy a podnikatele, kteří budou moci realizovat zakázky v Německu a Rakousku nově v některých oborech, především ve stavebnictví.

FOTO: © ALESNOWAK | DREAMSTIME.COM

Zájem už není tak velký

Německý a rakouský trh byl v minulosti částečně již pro některé sektory uvolněn, nejen proto pracuje v Rakousku více než 5 tisíc a v Německu více než 14 tisíc pracovníků z ČR. Pokud čeští občané v těchto zemích chtěli pracovat, zpravidla už si cestu na trh práce našli. Češi jsou v Německu zaměstnáni zejména ve zpracovatelském průmyslu, pohostinství, obchodě, zdravotnictví a zemědělství, v Rakousku pak ve stavebnictví a strojírenství, v turistickém ruchu, ve zdravotnictví, v zemědělství, v obchodu nebo v administrativě.

Zájem o zaměstnání v Německu a Rakousku není ze strany českých občanů v poslední době tak velký, jak tomu bývalo v minulosti. Mezi podstatné důvody patří, že většina zemí EU svoje pracovní trhy během posledních let (po vstupu ČR do EU 1. května 2004) postupně otevřela, čímž se poptávka po zahraničních zkušenostech českých občanů z větší části uspokojila.

Důležitá je znalost jazyka

Prvním krokem by v případě zájmu o zaměstnání v Rakousku či Německu mělo být vyhledání vhodného zaměstnavatele. V tomto případě poradci EURES doporučují buď využít svých osobních kontaktů – referencí od lidí, kteří již v zahraničí pracovali, nebo internet, tisk apod. Volná místa nabízí český portál EURES na adrese www.eures.cz nebo Evropský portál zaměstnanosti EURES na http://eures.europa.eu Poradci EURES však upozorňují na nutnost komunikativní znalosti jazyka a důležitá je u jednotlivých míst i dostatečná kvalifikace či praxe.

Kde získáte více informací?

Před vycestováním za prací poradci EURES dále doporučují získat maximální množství informací o dané zemi, zaměstnavateli, platových podmínkách, životních nákladech, sociálním zabezpečení atd. a kontaktovat zdravotní pojišťovnu. Potřebné informace pro zájemce o práci v EU jsou na: http://portal.mpsv.cz/eures/, s dalšími dotazy se lze obrátit na poradce EURES (http://portal.mpsv.cz/eures/kontakty).

Co se týká uvolnění přechodných opatření pro české podnikatelské subjekty k 1. 5. 2011 v oblasti služeb, ve stavebnictví a dalších oborech, zdrojem informací jsou především Jednotná kontaktní místa, která spadají pod příslušné živnostenské úřady (http://www.mpo.cz/dokument70853.html).

ZDROJ: EURES

Seznam akcí k otevření pracovního trhu

FOTO: © NAVARRORAPH | DREAMSTIME.COM

v rámci přeshraničního partnerství EURES-T Čechy-Bavorsko:

- Úřad práce v Plzni – 4. května 2011 ve Furth im Wald seminář/workshop nazvaný Budoucnost trhu práce po skončení přechodného období,
- Úřad práce Schwandorf – 4. května 2011 ve Furth im Wald akce s názvem Arbeit ohne Grenzen (Práce bez hranic) 2011,
- aktualizace on-line brožury pro pendlery,
- poradci EURES z České republiky a Německa nabízejí poradenství v souvislosti s otevřením trhu práce.

v rámci přeshraničního partnerství EURES-T TriRegio:

- česko-německé poradenské dny na Úřadu práce v Liberci, v Ústí nad Labem a v Agentur für Arbeit v Zittau, v Pirně aj. (jednou měsíčně),
- 30. dubna–1. května 2011 – burza v Löbau Konveta 2011.

akce k otevření pracovního trhu v Německu a Rakousku:

- 27.–28. dubna – konference, seminář/workshop na téma otevření trhu Vídeň – Bratislava (plavba lodí) – za účasti Rakouska, Slovenska, ČR, Maďarska, Slovinska,
- 2. května 2011 se v prostorách Průmyslové a hospodářské komory v Pasově (IHK Passau) uskuteční s dolnobavorským krajem sympozium na téma otevření pracovního trhu k 1. květnu 2011 a volný pohyb pracovních sil.

FOTO: © NAVARRORAPH | DREAMSTIME.COM

EURES

Projekty OP LZZ

Práce i odpočinek

K životu patří nejen práce a povinnosti, ale také zábava a odpočinek. Řada měst a obcí se proto snaží vyjít svým obyvatelům vstříc například tím, že podporují aktivity sportovních a rekreačních center. Jedním z nich je zařízení SAREZA, jehož zakladatelem a vlastníkem je statutární město Ostrava.

Centrum SAREZA je určeno široké veřejnosti. Na své si zde přijdou klienti každého věku, od těch nejmenších až po seniory, a zřizovatel myslel i na osoby s handicapem. „Naším cílem je neustále rozšiřovat a zdokonalovat služby sportovního a kulturního charakteru občanům a široké veřejnosti. Kvalitní zákaznický servis a služby na vysoké úrovni jsou pro naši společnost prioritou," uvádí se na webových stránkách společnosti.

Vzděláváním posílit konkurenceschopnost

Konkurence na sportovním trhu ale stále roste, proto se i relaxační zařízení musí snažit, aby nepřišla o nynější zákazníky a dokázala přilákat nové. Rozšiřují nabídky svých služeb a musí také zvyšovat kvalifikaci svých zaměstnanců – ostatně jako každá jiná firma.

V Ostravě tuto situaci vyřešili díky projektu financovanému z ESF. „Jeho cílem je vzdělávat zaměstnance za účelem vyšší adaptability a konkurenceschopnosti realizátora projektu, tedy Sportovního a rekreačního zařízení města Ostravy, s. r. o.," přibližují jeho autoři. Projekt se koná od září 2009 a potrvá dva roky. V jeho rámci se celkem 65 zaměstnanců společnosti zdokonalí v manažerských dovednostech, práci na počítači a v angličtině.

Sedm skupin podle profesního zaměření

Realizátoři rozdělili účastníky do sedmi skupin podle jejich profesního zaměření. Top management absolvuje semináře zaměřené na strategické řízení, řízení lidských zdrojů nebo vedení lidí. Pro vedoucí jednotlivých středisek je připraveno školení na téma manažerská komunikace, firemní kultura či ekonomika. Mistři se dozví, jak řešit konflikty, pracovat v týmu a jak komunikovat s lidmi podle jejich typologie. Projekt pamatuje i na pokladní, plavčíky a další lidi, kteří přicházejí do přímého styku se zákazníkem. Tito zaměstnanci absolvují kurzy zaměřené na efektivní komunikaci, zvládání stresových situací nebo prodej nových produktů. (KB)

Celkem 65 zaměstnanců společnosti se v rámci projektu zdokonalí v manažerských dovednostech, práci na počítači nebo v angličtině.

FOTO: ARCHIV ESF

Nová Naděje

Většina vyloučených romských lokalit vznikla během posledních deseti let. Chlapci a dívky žijící v takovém prostředí neměli šanci poznat jiné podmínky a jiný způsob života, založený na práci, kvalifikaci a pravidelné mzdě. Znají jen život v nezaměstnanosti, z dávek a v lokalitě, kde takto žije většina lidí. Vyloučení Romů se tak začíná „dědit".

Nová Naděje má za cíl ukázat mladým lidem z vyloučených romských lokalit, že najít a udržet si práci není až tak složité.

FOTO: ARCHIV ESF

K okresům, ve kterých žije řada lidí ohrožených sociálním vyloučením, patří i Jeseník. A právě proto ho Agentura pro sociální začleňování zařadila mezi místa, ve kterých je nutné situaci řešit.

Zlepšit pozici na trhu práce

Občanské sdružení Ester připravilo projekt určený pro mládež ve věku od 15 do 26 let. To je podle jeho autorů nejohroženější skupina a je třeba s ní pracovat. „Pokud nevyjde z návyků na život v sociální ‚bídě', chronického ekonomického nedostatku a celkové zaostalosti, nemá člověk reálnou šanci na plnohodnotný život uvnitř naší většinové společnosti," vysvětlují autoři programu a dodávají: „Cílem projektu je pilotní formou dokázat v období tří let, že současná situace je řešitelná prostřednictvím zvýšení kvalifikace a tím zlepšené pozice na trhu práce."

Něčemu podstatnému věřit

Realizátoři připravili pro všechny zájemce několik druhů kurzů zaměřených na teorii i praxi. Jejich smyslem je ukázat mladým lidem jiné způsoby existence. Vysvětlit jim, že najít si a udržet práci není až tak složité, a pokud se jim povede zařadit se do běžné společnosti, rozhodně na tom budou lépe. „Lidé musí něčemu podstatnému věřit. To dokazují nejen dějiny národů, ale i každodenní reálný život nás všech. Jsme přesvědčeni, že i podpora z našeho kraje, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a nakonec i z Úřadu vlády ČR jsou hlasem Nové Naděje," zdůrazňují organizátoři. (KB)

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962 ● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117 ● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● redakční rada Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v čele se Zdeňkem Kadlecem ● Pokud není uvedeno jinak, jsou použité fotografie ilustrační. ● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Nekázanka 11, 110 00 Praha 1, tel.: 224 012 830, fax: 224 012 831, e-mail: info@pressgroup.cz ● tiskne VLTAVA-LABE-PRESS, a. s. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●