



RODINA

Zprostředkování náhradní rodinné péče se musí zlepšit

čtěte na straně 2



PENZE

Kdo si letos může požádat o starobní důchod?

čtěte na straně 3

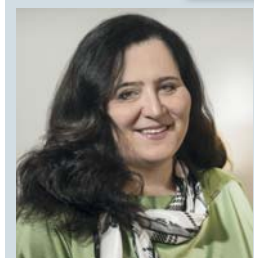


EU

Evropská komise chce chránit pracovníky s atypickými smlouvami

čtěte na straně 5

Slovo ministryně



Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

je mi velkou ctí vás přivítat v nové roce z pozice ministryně práce a sociálních věcí.

V následujícím období nás čeká velká spousta úkolů ze všech oblastí sociální politiky. Jsem plně připravena se chopit zodpovědnosti, která se vztahuje k tak důležitému a rozsáhlému resortu. Velice si vážím této důvěry a na oplátku nabízím své dlouholeté zkušenosti z oblasti sociálních věcí. Tě jsem se ostatně věnovala velkou část svého profesního života.

Na svůj post nastupuji v době, kdy je více než důležité se věnovat otázkám jako péče o seniory, rodinná politika či podpora lidí v nouzi. Tato témata se zároveň stávají mými prioritami do budoucích měsíců.

Demografické změny s sebou přinášejí nutnost postarat se o naše nejstarší občany. Se seniory je potřeba aktivně pracovat a věnovat jim zaslouženou pozornost. Za nezbytnou považuji důchodovou reformu. Zvyšování životní úrovně seniorů a valorizace důchodů ovšem nejsou změny, které lze udělat v krátkodobém horizontu. Jde o běh na dlouhou trať. Jsem maximálně připravena se na ni vydat a usilovně hledat pro své zájmy dostatečnou politickou podporu.

Důležitá je pro mne péče o ohrožené děti. V tomto směru hodlám intenzivně spolupracovat s resortem zdravotnictví. Je nutné nalézt potřebnou shodu, aby se v co nejkratším termínu podařilo pomoci dětem, jež nemají to štěstí vyrůstat ve své biologické rodině.

V neposlední řadě chci velkou část energie věnovat zlepšení komunikace úřadu směrem k vám. Ministerstvo práce a sociálních věcí má být určeno především lidem. Jsem si vědoma, že tuto práci nelze vykonávat od stolu a je potřeba být blízkou všem, kteří naši pomoc nejvíce potřebují. V nejbližší době plánuji výjezdy do regionů, abych se podrobně seznámila s celou agendou.

Ing. Jaroslava Němcová, MBA
ministryně práce a sociálních věcí



Od února mohou tatínci žádat o otcovskou dovolenou

Na začátku února začne platit novela zákona o nemocenském pojištění, která zavádí novou dávku – tzv. otcovskou. Kdo na ni má nárok?

Tátové mohou od února využít po narození potomka týdenní otcovskou dovolenou. Podat žádost o dávku bude možné sice až od 1. února, ale vzhledem k tomu, že o ni mohou žádat noví otcové až do šesti týdnů od porodu nebo převzetí dítěte do péče, výhodu otcovské tak mají i muži, kteří se stali tatínky v období od 21. prosince 2017.

Otcovská dovolená bude fungovat jako nová dávka, z nemocenského pojištění bude otec dítěte po jeden týden dostávat 70 procent výměrovacího základu svého výdělků. Podpora bude stejná jako výše peněžité pomoci v mateřství. Týdenní otcovskou nebude možné přerušit.

Kdy je možné nastoupit na otcovskou?

Nárok na otcovskou má otec pečující o dítě, nebo ten (muž nebo žena), který převzal dítě do vlastní péče na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud však dítě ke dni převzetí nedosáhlo sedmi let věku. Za otce dítěte je považován ten, kdo je v matrice (knize narození) zapsán jako otec.

Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy člověk pečuje o více narozených dětí současně nebo o více dětí převzatých současně do péče. Otci vznikne nárok na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte i v případě, kdy jsou matka, dítě nebo oba dva ze zdravotních důvodů umístěni ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče.

Nárok na otcovskou nevznikne, jestliže k nástupu na otcovskou dojde až po zániku pojištění, to znamená, že u otcovské neplatí ochranná lhůta.

Podpůrná doba (tj. doba výplaty dávky) je u otcovské maximálně jeden týden bez možnosti přerušení a začíná dnem nástupu na otcovskou. Nástup na otcovskou začíná dnem, který si člověk určí v období šesti týdnů ode dne narození dítěte nebo ode dne převzetí dítěte do vlastní péče.

Pokud je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky, podpůrná doba u otcovské končí dnem umístění dítěte do zařízení. (12)



Foto: © TIMONVIVO / DREAMSTIME.COM

K věci

V Česku vzniká síť pomoci ohroženým dětem a rodinám

Několik tisíc rodin v ČR se potýká s problémy a potřebuje včasnou a dostupnou pomoc, tak aby nedošlo k ohrožení dětí nebo jejich odebrání. Podpůrnou síť, která může takové rodiny zachytit, tvoří nejčastěji škola, lékař nebo sociální pracovníci.

K podpoře jejich vzájemné spolupráce a dalšího rozvoje sítě působí ve více než 120 obcích a v 11 krajích tzv. lokální síť. Jsou to proškolení pracovníci projektu Ministerstva práce a sociálních věcí s názvem Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí. Jejich hlavním úkolem je propojit všechny místní aktéry a sjednotit postupy směřující k ochraně ohrožených dětí.

Systém ochrany ohrožených dětí je v České republice rozdělen mezi resorty práce a sociálních věcí, školství

a zdravotnictví. Aktéři při vzájemné spolupráci v rámci sítě proto musejí překonávat některé bariéry. Jak ale ukazuje mimo jiné i zahraniční praxe, právě týmová práce je neefektivnějším řešením. Síťovými službami je primárně úkolem orgánů sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD), které ale často nemají dostatečné kapacity a také se nezapojují na děti, jež zatím nespadají do kategorie ohrožených.

Síťovými službami je v zahraničí ověřeno a zavedeno v praxi. Konkrétní poznatky byly představeny na mezi-

národní konferenci ProSITováním k rozvoji služeb pro ohrožené děti a rodiny, kterou v listopadu loňského roku pořádalo ministerstvo. Odborníci ze Severního Irsku na ní představili své zkušenosti ze včasné práce s ohroženou rodinou (tzv. Family Support Hub), která se zaměřuje na zprostředkování místních podpůrných služeb rodinám s dětmi na míru, a to podle jejich potřeb. Čeští lokální síť ukázali, jak podpořili spolupráci místních aktérů sítě, ať už šlo o situace týkající se rozvodových sporů o děti či lepší informovanost škol o dostupných nabídkách pomoci ohroženým dětem.

Právě důraz na uplatňování partnerského přístupu a dohodu s rodiči ze strany úřadů zmínil jako jeden z trendů, který se objevuje v zahrani-

čí, expert v oblasti práv dětí Miloslav Macela. Představil jeden z výstupů projektu – analýzu zaměřenou na inovativní služby pro rodiny a děti v ČR, která popisuje nejnovější zahraniční přístupy k poskytování služeb rodinám s dětmi a možnost jejich přenosu do prostředí ČR. Konkrétně jde např. o dánský systém péče o těhotné ženy a ohrožené děti v prvních měsících po narození nebo větší dostupnost sociální práce a služeb rodinám s dětmi.

Výstupy a informace z mezinárodní konference ProSITováním k rozvoji služeb pro ohrožené děti a rodiny stejně jako další informace týkající se transformace systému péče o ohrožené děti najdete na webových stránkách www.pravonadetstvi.cz. (12)

Do projektu Obědy do škol se zapojilo už devět krajů

Děti, které neobědvají ve školních jídelnách, protože jejich rodiče na to nemají peníze, bude zase o něco méně. K projektu Obědy do škol se připojil i Zlínský kraj.

Počet zapojených krajů, škol a dětí do projektu Obědy do škol rok od roku stoupá. Zvyšuje se i zájem rodičů. „Nejprve jsme spolupracovali se dvěma krajy, pak se přidaly další dva kraje. V letošním školním roce se zapojilo už osm krajů a od druhého pololetí k nim přibude ještě Zlínský kraj,“ řekl náměstek pro ekonomiku a evropské fondy Ministerstva práce a sociálních věcí Martin Kučera. Díky tomu může zdarma obědovat až deset tisíc dětí.

„Na jaře vyhlásíme výzvu pro školní rok 2018/2019. Uvítali bychom, kdyby se tentokrát zapojily všechny

kraje,“ dodal náměstek. Prostředky na to jsou. Resort může na školní obědy pro děti z potřebných rodin uvolnit do roku 2020 až 400 milionů korun. Peníze čerpá z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám.

Nejde jen o stravování

Dosavadní zkušenosti ukazují, že jedno teplé jídlo denně přináší kromě toho, že děti netrpí hladu, řadu dalších pozitiv. Zlepšuje se školní docházka, děti se zapojují do odpoledních volnočasových aktivit, zdokonalují se i jejich stravovací a společenské návyky. V neposlední



Foto: © Alan Alford / DREAMSTIME.COM

řadě jde o prevenci sociálního vyloučení a problémového chování v budoucnosti.

Liberecký kraj, Jihomoravský kraj, Kraj Vysočina, Praha, Královéhradecký kraj, Moravskoslezský kraj, Karlovarský kraj, Plzeňský kraj a nově Zlínský kraj uzavřely smlouvy o spolupráci s celkem 474 školami včetně mateřských. Nejvíce zapojených školních zařízení je v Moravskoslezském kraji (101), za ním následuje Praha (79). Ve Zlínském kraji jde o 16 zařízení.

Pomoc formou bezplatného stravování ve školních jídelnách a mateřských školách je určena pro děti ve věku 3 až 15 let, jejichž zákonní zástupci pobírají alespoň tři měsíce dávky v hmotné nouzi.

Nová vláda představila své programové prohlášení

Vláda Andreje Babiše schválila 8. ledna na mimořádném zasedání finální podobu svého programového prohlášení, s nímž kabinet požádá poslance o důvěru. Podstatná část návrhu se týká oblasti sociální politiky a zaměstnanosti.

„Pozitivním výsledkem sociální politiky státu je výjimečně nízká míra chudoby, dokonce jedna z nejnižších mezi evropskými zeměmi. Toto postavení České republiky chceme nejenom zachovat, ale chceme se zaměřit na skupiny obyvatele, které se dlouhodobě ne vlastní vinou pohybují na hranici chudoby nebo v její blízkosti. Zlepšíme podmínky pro život těm, kteří si je sami zlepšit nemohou. Pomůžeme těm, kteří se přechodně ocitli v nepříznivé sociální situaci. Nedopustíme však, aby se závislost na pomoci státu stala životním stylem propracovaných lidí. Práce úřadů bude směřovat k zajištění individuální účinné pomoci.“

SENIŘI A VALORIZACE DŮCHODŮ

„Zasadíme se o zlepšení podmínek života seniorů, zabráníme jejich diskriminaci v jakékoli podobě v přístupu k práci, ke vzdělávání, ke všem typům služeb, k volnočasovým aktivitám, k aktivní účasti na veřejném životě. Všemi způsoby budeme prosazovat návrh účty a respektu ke stáří a zasadíme se o zvýšenou právní ochranu seniorů.“

Připravíme a prosadíme novelu zákona o důchodovém pojištění, která zvýší základní výměru důchodu na deset procent průměrné mzdy. Tim přispějeme ke zvýšení životní úrovně lidí s nízkými důchody, kde základní výměra tvoří významnou část důchodu, aniž bude narušen princip zásluhovosti. Zachováme pravidla pro valorizaci navázanou na růst mezd a index spotřebitelských cen. Novela zákona o důchodovém pojištění upraví navýšení důchodu o 1 000 Kč lidem, kteří dosáhnou věku 85 let. Připravíme návrh na dřívější odchod do důchodu pro zaměstnance pracující v náročných profesích.“

Státní důchodový úřad

„Sestavíme odborný pracovní tým pro důchodovou reformu, který zhodnotí dosavadní návrhy, aktuální situaci a předpokládá vývoj a předloží návrh řešení, které zacho-

vává stávající nároky, definuje standardy plošného zabezpečení ve stáří na principu solidarity, posílí princip zásluhovosti a bude motivovat lidi v aktivním věku, aby využívali podporované formy individuálního pojištění na stáří. Zjednodušíme a zrychlíme administraci dávek podmi-
něných zdravotním stavem s cílem zvýšit komfort pro klienty.“

„Vyhodnotíme změny v dávkových systémech, realizované v minulých letech. Pozornost věnujeme zejména souboru dávek a opatření podporujících rodiny, dávek podmíněných zdravotním stavem, počtu a struktuře dávek státní sociální podpory, dále dávkám pomoci v hmotné nouzi, zejména doplňku na bydlení, a dávkám určeným dlouhodobě nezaměstnaným osobám. Podmínkou přiznání takové dávky bude povinnost aktivně hledat zaměstnání, případně se účastnit veřejně prospěšných prací na úrovni města a obcí.“

PODMÍNĚNÉ POSKYTOVÁNÍ DÁVEK

„Nastavíme pravidla pro tvorbu sítě sociálních služeb s cílem zajistit kvalitní, včasné, místně i finančně dostupné služby ve skladbě požadované klienty. Důraz budeme klást na rozvoj služeb, které umožní klientům co nejdéle žít v domácím prostředí. Zároveň definujeme standardy a podmínky jednotlivých služeb, které budou východiskem pro spravedlivé a řízené financování včetně pravidel spolufinancování a úhrad. Financování sociálních služeb bude vyvážené, vícezdrojové, spolehlivé a předvídatelné. Navíc dořešíme fungování a financování průřezových služeb na zdravotně sociálním poměří a zajistíme vyšší odměňování ve srovnatelných profesích v sociálních službách, přibližující se oborů zdravotnictví. Podpoříme domácí i ústavní paliativní péči včetně péče hospicové.“

Kvalitní a dostupné sociální služby

„Nastavíme pravidla pro tvorbu sítě sociálních služeb s cílem zajistit kvalitní, včasné, místně i finančně dostupné služby ve skladbě požadované klienty. Důraz budeme klást na rozvoj služeb, které umožní klientům co nejdéle žít v domácím prostředí. Zároveň definujeme standardy a podmínky jednotlivých služeb, které budou východiskem pro spravedlivé a řízené financování včetně pravidel spolufinancování a úhrad. Financování sociálních služeb bude vyvážené, vícezdrojové, spolehlivé a předvídatelné. Navíc dořešíme fungování a financování průřezových služeb na zdravotně sociálním poměří a zajistíme vyšší odměňování ve srovnatelných profesích v sociálních službách, přibližující se oborů zdravotnictví. Podpoříme domácí i ústavní paliativní péči včetně péče hospicové.“

Změny u lékařské posudkové služby

„Provedeme úpravu legislativního rámce upravující fungování, kompetence a odpovědnost lékařské po-



Foto: Prosektor, Getty Images, iStockphoto.com

podpoříme rozvoj veřejných služeb pro rodiny.

Zasadíme se o poskytnutí včasné podpory rodinám s dětmi, které potřebují pomoc. Zachováme variabilitu forem náhradní péče a budeme jí rozvíjet s cílem vytvořit dostatečné kapacity pro individuální péči rodinného typu tak, aby si jednotlivé formy nekonkurovaly, ale vhodně se doplňovaly.“

REAGOVAT NA VÝVOJ NA TRHU PRÁCE

Připravíme závazná pravidla pro předvídatelný růst minimálních mezd.

Politiku zaměstnanosti vrátíme do centra činnosti Úřadu práce ČR, který bude koordinátorem trhu práce, bude aktivně komunikovat se všemi účastníky v zájmu co nejrychlejšího uplatnění uchazečů o zaměstnání a splnění požadavků zaměstnavatelů. Vůči klientům bude důsledně uplatňován individuální přístup. Důraz bude kladen na revizi poměrně neefektivního systému rekvalifikací, na větší zapojení zaměstnavatelů do přípravy na povolání a na předvídatelný vývoj a změn ve struktuře povolání. Podpoříme zaměstnávání osob se zdravotním postižením na volném trhu práce, zvýšíme účinnost příspěvků i opatření podporujících jejich pracovní uplatnění, jakož i zamezení novou vhodnou legislativní úpravou zneužívání nástroje náhradního plnění ze strany některých podnikavců.“

Podpořit a chránit rodiny s dětmi

„Budeme usilovat o to, aby děti vyrůstaly ve funkčních rodinách, v prostředí, kde je normální pracovat a o práci usilovat. Takové rodiny budeme podporovat a chránit. Pečující rodič musí mít možnost volby, proto

Flexibilní pracovní úvazky

„Mimořádnou pozornost budeme věnovat odbornému auditu existujících informačních systémů zajišťujících fungování kritické infrastruktury státu, zejména v oblasti administrace pojištění a nepojistných sociálních dávek, s cílem dosáhnout ve střednědobém horizontu efektivního využívání těchto informačních systémů a elektronizaci agend, a to jak v komunikaci s klienty, tak i v podpoře vlastního chodu úřadu. Vytvoříme nabídku netradičních forem práce a flexibilních úvazků v rámci celé státní správy, a podpoříme tak zaměstnávání rodičů, osob pečujících o jiného závislého člena rodiny, osob se zdravotním postižením, seniorů a dalších skupin, pro které je taková práce podmínkou pro skloubení rodinného a pracovního života.“

Slevy na sociální pojištění

„Prosadíme zavedení nové slevy ve výši 500 Kč měsíčně jako kompenzaci na sociálním pojištění pro zaměstnance, neboť právě zaměstnanci nesou největší odvodové břemeno vůči státu. Smyslem tohoto opatření je alespoň částečná kompenzace výdajů zaměstnanců na dojíždění za prací nebo zvýšení kvalifikace. V závislosti na vývoji státního rozpočtu a zadlužení bude vláda usilovat o snížení sociálního pojištění hrazeného zaměstnavateli.“

Zdroj: Programové prohlášení vlády ČR (redakční materiál)

Rodina

Proces zprostředkování náhradní rodinné péče se musí zlepšit

Česká republika má ve srovnání s ostatními evropskými státy největší počet dětí v ústavech. Je také jednou z posledních zemí EU, kde se do ústavů dostávají i nejmenší děti. A to se musí změnit.



Základním cílem zůstává podpora vlastních rodin, avšak pro děti, které nemohou ze závažných důvodů ve vlastní rodině zůstat, je třeba zajistit dostatek rodin náhradních. Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) proto připravuje konkrétní opatření ke zlepšení současného systému, která mají zvýšit počet náhradních rodin.

Nedostatek vhodných náhradních rodičů

Z praktických zkušeností i podrobných analýz (dostupných na <http://www.prahaonadeti.cz/dokumenty/>) vyplývá, že výběr a přijímání nových náhradních rodičů není jednotné, dostatečně objektivní a není provázané na další fáze procesu zprostředkování, jako jsou přípravy náhradních rodičů nebo doprovázení náhradních rodin.

Zájemci o pomoc ohroženým dětem procházejí procesem, který není zcela transparentní, dostávají často rozdílné informace a mnohdy nevědí, co mají očekávat. Bylo zjištěno, že informace o dětech, které mohou být do náhradních rodin umístěny, nejsou dostatečně aktuální, a proto není možné náhradním rodičům vždy dobře popsat jejich specifické potřeby. Kvalita, obsah i úroveň příprav je různorodá, stejně jako oblast následného vzdělávání pěstounů. MPSV se chce také zabývat příčinami nedostatku vhodných náhradních rodičů, kromě obecného nedostatku zájemců o náhradní rodinnou péči jde též o neexistenci systematického vyhledávání nových náhradních rodičů. Další oblastí, která není dostatečně ošetřena, jsou poruchy tzv. attachmentu, citové vazby, často se vyskytující u dětí, které prošly traumatem.

Projekt s řadou přírůstek aktivit

MPSV v aktuálně probíhajícímu projektu Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí realizuje řadu aktivit, které reagují na uvedené nedostatky. Konkrétně bude navržen model jednotného odborného posuzování a posléze kompetence sociálních pracovníků v obcích i na úrovni krajů. V rámci projektu budou vytvořeny a pilotně ověřeny nové způsoby oslovování zájemců o náhradní rodinnou péči pro děti se specifickými potřebami včetně dětí se zdravotním postižením. MPSV k tomu využije i zahraniční příklady dobré praxe a zpracuje manuál doporučených postupů při zprostředkování náhradní rodinné péče dětem se specifickými potřebami. Podporí také rozvoj vzdělávání odborných pracovníků působících v systému ochrany dětí a náhradní rodinné péče zaměřené na sjednocení přístupů k dětem se specifickými potřebami a získání dovedností pro práci s touto cílovou skupinou. Budou navrženy a ověřeny postupy pro vyhodnocení potřeb příbuzenské výchovné rodiny a nastavení její podpory včetně vzdělávání pěstounů. Jedním z opatření bude také příprava uceleného systému vzdělávání v oblasti náhradní rodinné péče, určeného sociálním pracovníkům, psychologům a terapeutům, zaměřující se na oblasti teorie, diagnostiky a účinných terapeutických intervencí v oblasti terapie poruch citových vazeb u dětí.

FINANCE

Úspěšně čerpáme finanční prostředky z EU

Ministerstvu práce a sociálních věcí se dlouhodobě daří s úspěchem čerpat finanční prostředky z Evropské unie.

Čerpání evropských peněz musí probíhat plynule a v dostatečném objemu, jinak hrozí jejich odejmutí.

OPERAČNÍ PROGRAM ZAMĚSTNANOST

Rozpočet Operačního programu Zaměstnanost, který resort řídí v programovém období 2014–2020, je již ze dvou třetin přidělen na jednotlivé projekty. „Žádosti o platbu, které byly odeslány Evropské komisi, už přesáhly 9,3 miliard korun,“ uvedl náměstek pro řízení sekce ekonomiky a evropských fondů Martin Kučera. Tato hodnota přitom odpovídá požadavku, který musí Ministerstvo práce a sociálních věcí splnit až ke konci letošního roku.

Miliardy korun pro tisíce projektů

Resort dosud vyhlásil celkem 87 výzev pro předkládání projektových žádostí. V rámci těchto výzev bylo předloženo skoro devět tisíc žádostí o podporu. Hodnocením prošlo úspěšně zhruba 3,6 tisíce projektů, které si mezi sebou rozdělily 45 miliard korun. Celková alokace Operačního programu Zaměstnanost je přibližně 67 miliard korun v závislosti na aktuálním kurzu eura.

Výzvy, o které je největší zájem

Velkému zájmu žadatelů se těší výzvy zaměřené na podporu skloubení rodinného a pracovního života.



Foto: iLight/gettyimages, iStockphoto.com

„Například podzimní výzvy pro zájemce o vybudování či provoz dětských skupin zaznamenaly rekordní zájem, přišlo nám přes 700 žádostí za skoro dvě miliardy korun,“ uvedl Martin Kučera. Podobný ohlas mají také výzvy na podnikové vzdělávání zaměstnanců.

Kde najdete více informací?

Projekty Operačního programu Zaměstnanost pomáhají lidem ohroženým na trhu práce, podporují rovné příležitosti žen a mužů, vzdělávání zaměstnanců, sociální začleňování a boj s chudobou a také modernizaci veřejné správy. Více informací o Operačním programu Zaměstnanost najdete na www.esfcr.cz.

Kdo si letos může požádat o starobní důchod?

Nárok na starobní důchod vzniká letos při splnění dvou podmínek – dosažení důchodového věku a získání doby pojištění alespoň 34 let.

Odejit do starobního důchodu je právo, nikoliv povinnost. I po vzniku nároku na důchod je možné pokračovat ve výdělečné činnosti bez pobírání důchodu, a částku důchodu si tím navýšit. Výdělečnou činnost je možné vykonávat i při pobírání starobního důchodu a po 360 kalendářních dnech této činnosti pak lze požádat o přepčet důchodu.

Důchodový věk v ROCE 2018

V letošním roce dosáhnou důchodového věku:

- muži narození v listopadu až prosinci 1954 a v lednu až srpnu 1955,
- bezdětné ženy narozené v květnu až prosinci 1955,
- ženy narozené v květnu až prosinci 1956, které vchovaly jedno dítě,
- ženy narozené v květnu až prosinci 1957, které vchovaly dvě děti,
- ženy narozené v květnu až prosinci 1958, které vchovaly tři či čtyři děti,
- ženy narozené v květnu až prosinci 1959, které vchovaly pět a více dětí.

Abyste mohli „odejít“ do starobního důchodu, musíte získat alespoň 34 let doby důchodového pojištění (tedy odpracovaných let), do nichž se podle zákonných pravidel započítávají náhradní doby pojištění (např. péče o dítě do čtyř let věku, základní vojenská služba, pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby aj.).

O důchod je třeba požádat

Kdo se rozhodne o důchod požádat, musí se obrátit na okresní (v Praze Pražskou – kterékoli územní pracoviště, v Brně Městskou) správu sociálního zabezpečení (OSSZ) podle místa trvalého bydliště, kde s ním odborníci žádost o důchod sepiší. Žádný formulář předem se nevyplňuje. Žádost je ale možné podat nejdříve čtyři měsíce před požadovaným dnem přiznání důchodu.

PARAMETRY VÝPOČTU DŮCHODU

Důchody přiznané od 1. 1. 2018 se vypočítávají podle těchto parametrů:

- výše základní výměry důchodu činí 2 700 Kč,
- rozhodné období, za něž se zjišťují výdělky pro výpočet důchodu, zahrnuje roky 1986 až 2017,
- redukční hranice pro stanovení výpočtového základu jsou: I. hranice 13 191 Kč a II. hranice 119 916 Kč,
- procentní výměra důchodu činí za každý celý rok důchodového pojištění získaný do doby nároku na důchod 1,5 procenta výpočtového základu. Výpočtový základ se stanovuje z osobního vyměřovacího základu (průměru příjmů za rozhodné období, příjmy se upravují příslušnými koeficienty na úroveň současné hodnoty) tak, že částka do I. redukční hranice náleží v plné výši, z částky nad I. do II. redukční hranice náleží 26 procent, k částce nad II. redukční hranici se nepřihlíží.

Důchodová kalkulačka ČSSZ

Pomocí důchodové kalkulačky České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) snadno zjistíte, jaký je váš důchodový věk, kdy ho dosáhnete či jakou musíte získat dobu pojištění. Kalkulačka může spočítat rovněž orientační výši starobního důchodu. Údaje, které je do ní třeba vyplnit, získáte z informativního osobního listu důchodového pojištění, o nějž můžete ČSSZ jednou ročně zdarma požádat. Majitelé datových schráněk mohou využít on-line služby ePortálu ČSSZ.

KDE ZÍSKÁTE VÍCE INFORMACÍ?

Odchod do důchodu je důležitý životní mezník, který je spojen s řadou otázek. Nejdůležitější informace proto ČSSZ shrnuje do praktického letáku Kdy a jak žádat o starobní důchod. Obsahuje praktické rady pro ty, kteří se důchodici právě stali nebo se do důchodu v blízké době chystají. V elektronické verzi (formát pdf) je ke stažení na www.cssz.cz (O ČSSZ – Informace – Informační materiály). Podrobné informace o podmínkách nároku na starobní důchod, jeho výši a výpočtu lze získat také při osobní návštěvě OSSZ, klientského centra pro důchodové pojištění při ústředí ČSSZ nebo prostřednictvím telefonní informační linky 800 050 248.

Zdroj: ČSSZ

(Foto na straně 1: © Rutekika | Dreamstime.com)



FOTO: © GOODLIZ | DREAMSTIME.COM

Příklad výpočtu starobního důchodu přiznaného v letošním roce

Muž narozený 15. 3. 1955 – jeho důchodový věk je 63 let a čtyři měsíce. Toho dosáhne 15. 7. 2018 a k tomuto datu požádá o přiznání důchodu. Získal celkem 45 roků pojištění. Osobní vyměřovací základ (OVZ) tohoto muže za období let 1986–2017 činí 25 000 Kč. Výpočtový základ z OVZ ve výši 25 000 Kč se stanoví tak, že částka 13 191 Kč náleží v plné výši a k této částce se přičte 26 procent rozdílu mezi částkou 13 191 a 25 000 Kč, tj. 26 procent z částky 11 809, což je po zaokrouhlení 3 071 Kč. Výpočtový základ je tedy 16 262 Kč (13 191 + 3 071). Procentní výměra důchodu činí 67,5 procenta z výpočtového základu (45 × 1,5 procenta za každý rok pojištění), její výše bude tedy 10 977 Kč. K ní bude náležet základní výměra 2 700 Kč, starobní důchod tak bude celkem činit 13 677 Kč.

Výše důchodu podle osobního vyměřovacího základu *)

Osobní vyměřovací základ	Výše důchodu
10 000 Kč	9 450 Kč
12 500 Kč	11 138 Kč
15 000 Kč	11 922 Kč
20 000 Kč	12 800 Kč
25 000 Kč	13 677 Kč
30 000 Kč	14 555 Kč
40 000 Kč	16 310 Kč
50 000 Kč	18 065 Kč

*) Platí pro stejnou výchozí situaci z příkladu

Zmírnění podmínek pro nárok na sirotčí důchod

S účinností od 1. února 2018 se zmírňují podmínky pro nárok na sirotčí důchod. Nově vznikne nárok na sirotčí důchod i v případech, kdy zemřelý rodič získal jen krátkou dobu důchodového pojištění (musí jít o dobu výkonu výdělečné činnosti), a to aspoň jeden rok, popřípadě u osoby starší 38 let aspoň dva roky.

Zdroj: ČSSZ

Změny v dobrovolném důchodovém pojištění

U dobrovolného důchodového pojištění tzv. bez uvedení důvodů se od 1. února 2018 nově zavádí podmínka, že před dnem podání přihlášky musí dotčený získat alespoň rok pojištění, a to tzv. placeného pojištění neboli doby výkonu výdělečné činnosti, nikoliv náhradní doby pojištění. Nadále platí, že dobrovolného důchodového

pojištění může být účasten občan starší 18 let, který podal na okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správu sociálního zabezpečení podle místa bydliště přihlášku k tomuto pojištění na předeseňaném tiskopisu. V letošním roce činí minimální měsíční pojistné na dobrovolné důchodové pojištění 2 099 Kč.

Zdroj: ČSSZ

■ PORADNA

Odchod do předčasného starobního důchodu se vyplácí dobře zvážit

Odchod do předčasného starobního důchodu je individuální rozhodnutí. Vždy je nutné zvážit konkrétní životní situaci a důkladně si promyslet, zda a případně o jak dlouhou dobu jít do důchodu dříve.

Při rozhodování je třeba vzít v úvahu, že předčasného starobního důchodu se bude trvale krátit a že do doby dosažení důchodového věku jsou příjemci předčasného starobního důchodu omezeni v možnostech případného přivýdělku.

Přiznání předčasného starobního důchodu

Pomocí důchodové kalkulačky České správy sociálního zabezpečení (najdete ji na www.cssz.cz v sekci Důchodové pojištění) zjistíte, odkdy lze nejdříve žádat o přiznání předčasného důchodu a jakou musíte získat dobu pojištění. Slovy zákona o důchodovém pojištění: „Je-li důchodový věk nižší než 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznan nejvýše o tři roky dříve před dosažením důchodového věku. Je-li důchodový věk alespoň 63 let, může být předčasný starobní důchod přiznan až o pět let dříve, ale ne dříve než od dosažení 60 let věku.“ Pokud je tedy váš důchodový věk např. 63 let a osm měsíců, můžete jít do důchodu dříve nejvýše o tři roky a osm měsíců dříve, s důchodovým věkem 64 let a dva měsíce můžete jít do důchodu dříve nejvýše o čtyři roky a dva měsíce apod. Teprve ti, jejichž důchodový věk je 65 let, budou moci mít předčasný starobní důchod přiznaný o celých pět let dříve před dosažením důchodového věku.

Jak se předčasný starobní důchod krájí?

Výše krácení je závislá na délce doby, která chybí od data přiznání předčasného starobního důchodu do dosažení důchodového věku. Sazba procentní výměry důchodu se snižuje za každých i započatých

90 kalendářních dnů z doby ode dne přiznání důchodu do dosažení důchodového věku o 0,9 procenta výpočtového základu za období prvích 360 kalendářních dnů, o 1,2 procenta za období od 361. kalendářního dne do 720. kalendářního dne a o 1,5 procenta za období od 721. kalendářního dne.

O zvolení vhodného data přiznání předčasného důchodu s ohledem na 90denní úseky je vhodné poradit se s odborníky České správy sociálního zabezpečení. Přiznání důchodu o několik dnů dříve může totiž znamenat srážku za další započaté úseky.

Předčasný důchod NELZE ZMĚNIT NA ŘÁDNÝ

Předčasný starobní důchod není možné přiznat zpětně, ale nejdříve ode dne podání žádosti. Přiznání předčasného starobního důchodu také vylučuje nárok na řádný starobní důchod, to znamená, že ani po dosažení důchodového věku se předčasný důchod nemůže změnit na řádný starobní. Od dosažení důchodového věku však pro příjemce předčasného důchodu platí stejná pravidla a možnosti jako pro řádného důchodce.

Při výplatě předčasného starobního důchodu není možné až do data dosažení důchodového věku vykonávat výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění. Je ale možné si přivydělávat. Výplátě předčasného starobního důchodu do dosažení důchodového věku nebrání takové činnosti, které nepodléhají odvodům na sociální/důchodové pojištění.

- tzv. zaměstnání malého rozsahu, kde příjem nedosahuje 2 500 Kč měsíčně,



FOTO: © GIMASANDERS | DREAMSTIME.COM

- činnost vykonávaná na základě dohody o provedení práce, pokud výše započitatelného příjmu v měsíci nepřesahuje částku 10 000 Kč,
 - výkon samostatné výdělečné činnosti v rozsahu, který nezačleňuje v daném kalendářním roce účast na pojištění (což je v roce 2018 do výše ročního příjmu 71 950 Kč).
- Toto omezení v možnostech přivýdělku platí jen do dosažení důchodového věku. Příjemce předčasného důchodu pak může vykonávat výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění, tj. podnikat či pracovat, a to v pracovním poměru uzavřeném na dobu určitou i neurčitou. Za 360 dní výdělečné činnosti zakládající účast na pojištění vykonávané o výkonu nároku na důchod při jeho současném pobírání může požádat o zvýšení důchodu.

Zdroj: ČSSZ

■ INFORMUJEME

Mění se pravidla pro výplatu důchodů do zařízení sociálních služeb

Změny v pravidlech pro výplatu důchodů do zařízení sociálních služeb začnou platit od 1. února. Dotknou se jak provozovatelů, tak klientů i jejich opatrovníků.

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) rozeslala dopisy s informací o postupu, který je nezbytný pro zajištění bezproblémové výplaty důchodů klientům těchto zařízení. „Součinnost provozovatelů zařízení sociálních služeb je klíčovým předpokladem k tomu, aby ČSSZ od února mohla postupně zajistit kontinuální výplatu důchodových dávek jejich klientům v souladu se zákonnými předpisy. Dopis s důležitými informacemi k novelizovaným pravidlům spolu s výpovědí dosavadní smlouvy o výplatě důchodů obyvatelům zařízení sociálních služeb hromadným seznamem uzavřených s ČSSZ obdrželo zhruba šest set jejich provozovatelů, kteří by jej v žádném případě neměli ignorovat,“ zdůraznila ředitelka sekce provádění důchodového pojištění ČSSZ Eliška Volfová.

Nová pravidla, nové zásady

Právní úpravu platnou od února letošního roku, konkrétně ustanovení § 116c zákona o organizaci a provádění sociálního zabezpečení (z. č. 582/1991 Sb.), rozpracovala ČSSZ do nových pravidel. K hlavním změnám patří tyto:

- pouze čtyři typy zařízení poskytující pobytové služby jsou oprávněny vyplácet důchody hromadným seznamem (tj. s převodem finančních prostředků na účet zařízení sociálních služeb), jde o domovy pro osoby ze zdravotním postižením, domovy pro seniory, domovy se zvláštním režimem a týdenní stacionáře, které jsou zřízeny podle zákona o sociálních službách,
- zařízení sociálních služeb je pouze zprostředkovatelem výplaty důchodu, je tedy povinnou příslušnou částku důchodci vyplácet v den její splatnosti (15. kalendářní den

v měsíci), pokud je důchodce ke dni splatnosti důchodu klientem daného zařízení,

- zařízení sociálních služeb nesmí použít částky důchodu jiným způsobem a příslušné částky, které nebylo možné vyplácet, je povinnou do osmi dnů vrátit na účet ČSSZ,
- výplata důchodu hromadným seznamem je přípustná pouze se souhlasem poživatelů důchodu (oprávněného) nebo jeho opatrovníka; nově tedy lze tímto způsobem vyplácet důchody i klientům omezeným ve svéprávnosti, kteří mají soudem určeného opatrovníka, pokud opatrovník s tímto způsobem výplaty souhlasí.

Nikdo NEZŮSTANE bez důchodu

Pokud zařízení sociálních služeb není jedním z uvedených typů zařízení, nebude už možné v tomto způsobu výplaty důchodů pokračovat. Jejich klienti budou muset ČSSZ požádat o změnu způsobu výplaty důchodu, a to buď v hotovosti prostřednictvím důchodové služby České pošty, nebo bezhotovostní výplatou na svůj účet či účet manžela/manželky. I v tomto případě je nezbytná maximální součinnost provozovatelů těchto zařízení, která od února nebudou splňovat potřebnou podmínku pro výplatu důchodu hromadným seznamem. Klienti těchto zařízení se v žádném případě nemusí obávat, že zůstanou bez finančních prostředků, výplata důchodu nebude zastavena ani přerušena, dojde pouze ke změně jejího způsobu. Pokud klient o změnu způsobu výplaty důchodu nepožádá, ČSSZ automaticky zajistí výplatu důchodu na adresu zařízení, kterou u něj eviduje.

Zdroj: ČSSZ

Partnerství EURES-TriRegio usnadňuje mobilitu pracovníků v příhraničí

Už přes deset let se v rámci partnerství EURES-TriRegio koná řada aktivit, které podporují rozvoj společného trhu práce v česko-polsko-německém příhraničí.

Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Karlových Varech, v Ústí nad Labem, Liberci a nově i v Hradci Králové jsou součástí příhraničního partnerství EURES TriRegio, které poskytuje poradenství zájemcům o zaměstnání v česko-sasko-polském příhraničním regionu, ale také zaměstnavatelům, již mají zájem o pracovníky ze sousedních zemí. Přeshraniční partnerství EURES-TriRegio se skládá nejen ze zástupců krajských poboček Úřadu práce ČR, ale také odborových svazů a svazů zaměstnavatelů z ČR (česká strana je zastoupena Hospodářskou komorou), Saska a Dolního Slezska. Veškeré aktivity konané daný rok v rámci partnerství schvalují všichni zastoupené subjekty.



FOTO: © SARAFOTO/AGEL LIBEREC/STRAJF.COM

Poradenské dny o práci v zahraničí

Pravidelnou aktivitou sítě EURES a službou Úřadu práce ČR v česko-sasko-polském příhraničí jsou poradenské dny o práci v zahraničí. „V rámci skupinových i individuálních poradenských dnů jde o poskytování komplexních informací spojených s prací v Německu či Polsku, které mohou lidem pomoci vyvarovat se nepřijemných situací,“ vysvětlila ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci Elena Čermáková.

V posledních dvou letech klesá zájem o práci v Německu. Poradenská síť tak využívá spíše klienty, kteří už v této zemi pracují a potřebují řešit nastalé problémy spojené s prací, dojížděním za prací do zahraničí a rodinnou situací. Na Úřad práce ČR se lidé obraceli především s dotazy, které se týkají německého pracov-

ního práva, a hledají tak odbornou pomoc. Vzhledem k tomu, že volný pohyb pracovníků v rámci Evropské unie patří mezi základní práva občanů členských zemí EU, poskytují poradenství zástupci sítě EURES i potenciálním uchazečům o práci v zahraničí. EURES poradci využívají své síť také ve prospěch regionálních zaměstnavatelů, kteří tak mohou nabídnout svá volná pracovní místa občanům EU. Pořádají též semináře pro zaměstnavatele, zaměřené na tematiku vysílání či poskytování služeb.

Nějde o cílený nábor zaměstnanců

Posláním, a tudíž povinností sítě EURES je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovníků sil. V ČR je EURES plně integrován na Úřad práce ČR. Úřad práce ČR ale neprovádí žádný cílený nábor pro zahraniční zá-

městnavatele. Jakožto správní úřad je povinen postupovat podle platné legislativy. Prioritou Úřadu práce ČR je obsadit co nejvíce volných pracovních míst uchazeči z evidence. Ve snaze o maximální sladění nabídky a poptávky klade velký důraz na prohloubení poradenství a individuálního přístupu nejen ve vztahu k uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale i k jednotlivým zaměstnavatelům. Za zmínku stojí organizace výběrových řízení či předvýběry vhodných uchazečů o zaměstnání, které Úřad práce ČR zajišťuje pro zaměstnavatele na základě jejich konkrétních požadavků. Úřad práce ČR proaktivně komunikuje se zaměstnavateli v regionech mj. i prostřednictvím seminářů, na nichž se zájemci dozvědí podrobnosti o širokém portfoliu služeb, které jim Úřad práce ČR může nabídnout a připravit na míru.

Zdroj: Úřad práce ČR

V Děčíně nabízí Úřad práce ČR klientům větší komfort

Nové a moderní prostory pro klienty i zaměstnance, bezbariérový vstup, větší čekárny a služby na jednom místě. To vše najdete ve zrekonstruované budově bývalé polikliniky v Děčíně, v níž opět poskytje služby kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR.



Slavnostní znovuotevření kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Děčíně v budově bývalé polikliniky se konalo 19. prosince. Foto: archiv MPSV

„Původní sídlo Úřadu práce ČR v objektu bývalé polikliniky už nevyhovovalo požadavkům dnešní doby, a to jak po stránce technické, tak i prostorové. Po přestěhování pracoviště do staronové budovy budeme moci nabídnout klientům mnohem důstojnější podmínky. Celkově tak pro ně bude vyřizování záležitostí příjemnější. Navíc jde o pracoviště, kde jsou skleněné přepážky, tudíž splňuje i požadavky na zajištění bezpečnosti,“ řekla generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadilková. Práce na nových prostorech probíhaly přes dva roky – od června 2015 do loňského srpna. Zahrmovaly demolicí, vybudování nových přiček, topení, elektro a vzduchotechniky. Vznikla nová sociální zařízení a denní místnosti. Kvůli zabezpečení před povodňými byly technologie přemístěny ze suterénu do přízemí. Nové jsou výtahy i bezbariérový vstup. Významné energetické úspory pak přinesou zateplená střeška a nová okna. Celkové náklady na rekonstrukci přesáhly 117 mil. Kč.

„Přízpusobit budovu polikliniky potřebám státní instituce znamená kompletní změnu dispozic celého objektu. Pozoruhodné je využití centrální haly v historické budově,

přes kterou je přístup k nejkřehkovatějším oddělením úřadu,“ řekl Miroslav Moj, ředitel ústeckého závodu pozemních staveb společnosti Světelský stavební, která zakázku získala ve veřejné soutěži.

Moderní zázemí i pro zaměstnance

„A větší komfort v podobě moderního zázemí přinesou stavební úpravy i našim zaměstnancům. Díky opětovnému soustředění všech agend na jednom místě bude kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR fungovat také efektivněji,“ dodal ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem Radim Gabriel.

Na vstupní halu historické budovy, kde je hlavní vchod, navazují části objektu, v nichž budou zaměstnanci kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR poskytovat služby v oblasti zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek.

Do prostor bývalé polikliniky by se měla v průběhu února nastěhovat také děčinská okresní správa sociálních zabezpečení. Svě služby z oblasti důchodového a nemocenského pojištění bude klientům poskytovat ve 3. a 4. patře.

Zdroj: Úřad práce ČR

■ Z REGIONU V Moravskoslezském kraji pomáhá propuštěným Outplacement

Přes dvě stě propuštěných zaměstnanců se už zúčastnilo projektu Outplacement v Moravskoslezském kraji, a dostalo se jim tak příležitosti získat novou práci v co nejkratším čase.

Přibližně 30 procent účastníků projektu Outplacement v Moravskoslezském kraji přešlo k novému zaměstnavateli přímo od toho předchozího, aniž se evidovali na Úřadu práce ČR. Z celkového počtu klientů, kteří do programu vstoupili, jich pak do nového zaměstnání nastoupilo téměř 60 procent. V průměru do něj byli zapojeni půl roku.

Riziko ztráty zaměstnání

Projekt, který běží od ledna loňského roku, realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ostravě, financuje ho Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státní rozpočet ČR. Jeho podstatou je poskytnutí pomoci zaměstnancům, jimž reálně hrozí propuštění z práce. Jde zejména o pracovníky podniků, kteří jsou ve výpovědi.

„Úřad práce ČR se snaží prostřednictvím projektu takto postiženým zaměstnancům pomoci ještě v době, než o zaměstnání přijdou, tzn. dříve, než se dostanou do evidence Úřadu práce ČR jako uchazeči o zaměstnání, a zároveň v době, kdy jsou ve výpovědi lhůtě či jim výpověď hrozí,“ vysvětluje ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě Petr Prokop.

Komu je projekt určen?

Do projektu mohou vstoupit zaměstnanci, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání z důvodu hromadného propuštění, o němž za zaměstnavatele informoval Krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Ostravě, nebo jsou ve výpovědní lhůtě, proto-

že dostali výpověď podle § 52 zákona práce a současně se zaevidovali na Úřadu práce ČR jako zájemci o zaměstnání. Vstoupit do něj mohou i zaměstnanci, kterým končí pracovní smlouva dohodu nebo na základě pracovní smlouvy na dobu určitou.

„Přínos tohoto projektu považují za opravdu významný. A to především v kraji s nejvyšším podílem nezaměstnaných osob. Úřad práce ČR pomáhá jeho prostřednictvím zaměstnancům, kterým hrozí ztráta práce, plynule přejít do nového zaměstnání, aniž se zhorší jejich životní a finanční situace kvůli nedobrovolnému výpuklu příjmu z toho předchozího,“ shrnuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadilková.

Výhody i pro firmy

Úřad práce ČR nabízí účastníkům v rámci projektu celou řadu aktivit, mimo jiné pracovní-profesní diagnostiku, školení v oblasti pracovního práva, finanční gramotnosti nebo třeba školení v oblasti měkkých dovedností. V neposlední řadě mohou klienti absolvovat i rekvalifikační kurzy, jejichž obsah a složení zohledňuje potřeby a požadavky regionálních zaměstnavatelů.

Projekt se také zaměřuje na nové potenciální zaměstnavatele, kteří přijmou propuštěné pracovníky. Mohou získat příspěvky na jejich mzdy v rámci vytvořených pracovních míst. A v případě potřeby mohou prostřednictvím projektu tyto zaměstnance i dále vzdělávat. Další informace najdete na webové stránce www.uradprace.cz/outplacementmsk.

Zdroj: Úřad práce ČR

■ Projekt Díky praktickému vzdělávání dostaly šanci uplatnit se na trhu práce stovky lidí

Přes rok pomáhá s uplatnitelností rizikových skupin na trhu práce projekt Vzdělávání praxí pro zvýšení zaměstnatelnosti. Projektu se zúčastnilo už bezmála 650 osob. U stovek z nich vyústilo praktické vzdělávání v nabídku spolupráce na hlavní pracovní poměr.

Projekt Vzdělávání praxí pro zvýšení zaměstnanosti umožňuje zájemcům vybrat si pozici v konkrétní firmě, u níž si – v reálném prostředí – mohou zlepšit praktické dovednosti, a tím i zvýšit svoji hodnotu na trhu práce. Vzdělávání praxí je formou dalšího zvyšování kvalifikace, jež účastníkům pomáhá nejen rozšířit praxi v oboru, ale také zlepšit si tzv. měkké kompetence, mezi něž patří schopnost efektivní komunikace a spolupráce, samostatnosti, řešení problémů nebo plánování a organizování práce. „V dnešní dynamické době, ve které není pro řadu lidí snadné najít odpovídající zaměstnání, nebo naopak vhodné zaměstnání, toto vzdělávání praxí pomáhá a zaceľuje trhliny na trhu práce,“ uvedl ředitel Fondu dalšího vzdělávání Richard Šerba.

Vyzkoušet si budoucího zaměstnance

Během roku fungování projektu bylo zahájeno téměř 650 vzdělávání praxí, do nichž se z převážné většiny zapojili uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce ČR většinou absolventů. „Do projektu jsem se zapojila, protože jsem nemohla najít práci ve svém oboru. Vzhledem k tomu, že nemám žádnou praxi a ani maturitu, byla to pro mě velká výzva, jak se dál vzdělávat, získat praxi a možná i práci v oboru, který mě zajímá,“ řekla účastnice vzdělávání praxí na pozici floristka Šárka Kozelská.

Polovina zapojených poskytovatelů nabídla účastníkům placenou spolupráci, převážně formou hlavního pracovního poměru. Z evaluačních dotazníků, které vyplňují po skončení jednotlivých vzdělávání praxí poskytovatelé z řad firem nebo OSVČ, vyplývá, že zapojení do projektu je pro poskytovatele především mož-



Zejména pro mladé lidi bez pracovních zkušeností je účast v projektu vítanou příležitostí získat praktické dovednosti pod vedením zkušených mentorů. Foto: FVD

Kde je možné se registrovat?



V rámci projektu mohou firmy třeba poznat potenciálního zaměstnance a otestovat jeho skutečné schopnosti. Foto: FVD

ností, jak prověřit a získat budoucího zaměstnance. „Díky projektu jsem si uchazečku prakticky ozkoušela a poznaly jsme se. Potvrdilo se mé stanovisko, že uchazečka o práci se lépe pozná při praxi než z papíru, který neobsahuje zmluku o tom, zda je práce vůbec schopna,“ zhodnotila poskytovatelka vzdělávání praxí na pozici kosmetička Věra Jindrová.

Projekt Vzdělávání praxí pro zvýšení zaměstnatelnosti realizuje od dubna 2016 Fond dalšího vzdělávání, státní příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí. Zahájení prvních vzdělávání praxí předcházelo kompletní obsazení realizačního týmu a definování pravidel a procesů pro realizaci projektu. Od konce září 2016 vypisovali poskytovatelé první nabídky vzdělávání praxí, od listopadu se na zveřejněné nabídky mohli hlásit uchazeči, kteří v prosinci téhož roku odstartovali první vzdělávání praxí.

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Aktuálně je k dispozici přibližně 150 typových pozic, na nichž je možné nabídnout vzdělávání praxí. Více informací naleznete na www.vzdelavanimpraxi.cz, kde se mohou uchazeči a poskytovatelé vzdělávání praxí bezplatně registrovat.

Zdroj: Fond dalšího vzdělávání

■ NÁVRH SMĚRNICE EU

Evropská komise chce zlepšit transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek

V návaznosti na evropský pilíř sociálních práv přijala Evropská komise 21. prosince návrh nové směrnice, jejímž cílem je posílit transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek v celé EU.

Návrh Evropské komise doplňuje a aktualizuje povinnost informovat každého pracovníka o jeho pracovních podmínkách. Návrh také zavádí nové minimální standardy, které mají zajistit, aby se všichni pracovníci – včetně těch s atypickými pracovními smlouvami – mohli těšit předvídatelnějším a jasněji stanoveným pracovním podmínkám. „Konzultace se sociálními partnery potvrdily potřebu posílit transparentnost a předvídatelnost pracovních podmínek v celé EU. Tento návrh zohledňuje závazek posílit jistotu zaměstnání v rámci současných a budoucích typů pracovních úvazků, zajišťuje flexibilitu a zaručuje rovné podmínky. Plně přitom také respektuje vnitrostátní postupy pro sociální dialog, neboť sociálním partnerům umožňuje provést nové minimální požadavky týkající se pracovních podmínek prostřednictvím kolektivních smluv,“ řekl Valdis Dombrovskis, místopředseda Evropské komise zodpovědný za euro a sociální dialog, finanční stabilitu, finanční služby a unii kapitálových trhů.

Posílit ochranu všech pracovníků

Komise předpokládá, že se srovnání se současnými právními předpisy poskytnou návrh směrnice ochranu dvěma až třem milionům dalších pracovníků s atypickými pracovními smlouvami. Současně se také návrhem zavádějí opatření, která ušetří zaměstnavatele přílišné administrativní zátěže. Budou mít například možnost předkládat

požadované informace elektronicky. Nová pravidla rovněž vytvoří rovné podmínky pro firmy, a pro zaměstnavatele tak zajistí spravedlivější hospodářskou soutěž na vnitřním trhu, kde bude méně mezer v právních předpisech. Transparentnější a předvídatelnější pracovní podmínky jsou také důležitým faktorem pro zvýšení motivace a produktivity pracovníků. „Svět práce se rychle proměňuje, rostle počet nestandardních pracovních míst a to znamená, že stále více lidí je vystaveno riziku, že se na ně přestane vztahovat základní práva, počínaje právem znát podmínky, za nichž pracují. Posílená transparentnost a předvídatelnost budou přínosem pro všechny,“ uvedla Marianne Thyssenová, komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Co obsahuje návrh směrnice?

Komise chce zvýšit ochranu pracovníků tím, že:

- uvede pojem pracovník do souladu s judikaturou Evropského soudního dvora. V rámci současných pravidel se definice mohou různit a některé kategorie pracovníků jsou v důsledku toho vyloučeny. Směrnicí je použitím pojmu pracovník z judikatury soudního dvora zajištěna, že budou zahrnuty stejně široké kategorie pracovníků.
- zajistí, aby do oblasti působnosti směrnice spadaly formy zaměstnání, které jsou nyní vyloučeny. Patří mezi ně domácí pracovníci, pracovníci v nestandardním

pracovním poměru na částečný úvazek nebo pracovníci s velmi krátkou pracovní smlouvou, přičemž budou zahrnuti i nové formy zaměstnání, jako jsou pracovníci na vyžádání, pracovníci na základě poukazu a pracovníci platformou.

- zaručí, aby byl pracovníkům hned na začátku zaměstnání poskytnut aktualizovaný a rozšířený soubor informací, a to od prvního dne, a nikoli až po dvou měsících, jak je tomu v současnosti.
- zavede nová minimální práva, jako jsou právo na větší předvídatelnost práce pro osoby s převážně proměnlivou pracovní dobou, možnost podat žádost o přesun do stabilnější formy zaměstnání, na niž musí obdržet písemnou odpověď, či právo na povinnou odbornou přípravu bez srážky z platu.
- posílí prostředky prosazování a domáhání se práv jako krajní řešení neshod v případech, kdy nestačí dialog.

Zohlednit změny na trhu práce

Návrhem směrnice o předvídatelných a transparentních pracovních podmínkách se aktualizuje a nahrazuje směrnice o písemném prohlášení (91/533/EHS) z roku 1991, která dává lidem nastupujícím do nového zaměstnání právo na písemné informace o podstatných náležitostech jejich pracovního poměru. Tato směrnice po více než 25 letech od svého vstupu v platnost už ne-



FOTO: PHOVOIR | DREAMSTIME.COM

reflektuje měnící se situaci na trhu práce, zejména pokud jde o nové formy práce, které vznikly v posledních letech. Zvýšená flexibilita trhu práce a narůstající rozmanitost forem práce vytvořily nová pracovní místa a daly více lidem možnost profesního uplatnění. Zviditelnily však také některé nedostatky, pokud jde o ochranu pracovníků, a v některých případech týkajících se i zranitelných pracovníků přispěly ke vzniku nových forem nejistoty.

Navrhaná směrnice musí být přijata Evropským parlamentem a Radou Evropské unie a provedena členskými státy buď prostřednictvím právních předpisů, nebo na základě kolektivních dohod sociálních partnerů. Sociální partneři by měli mít možnost přizpůsobovat minimální práva, která směrnice navrhuje, a to za předpokladu, že zůstane zachována navržená všeobecná úroveň ochrany.

Zdroj: ec.europa.eu

(Foto na straně 1: © Chernetskaya | Dreamstime.com)

Evropský sbor solidarity poskytne mladým lidem více příležitostí

Za rok činnosti se do Evropského sboru solidarity přihlásilo přes 40 tisíc mladých lidí ze všech členských států EU. Už přes dva tisíce z nich bylo umístěno do bezmála 1 500 organizací.

Během svého projevu o stavu EU v roce 2016 předseda Evropské komise Juncker oznámil vytvoření Evropského sboru solidarity, který mladým lidem ve věku od 18 do 30 let nabídne příležitost zapojit se do rozmanité škály solidárních aktivit v celé EU. Evropský sbor solidarity zahájil činnost o dva měsíce později s cílem dosáhnout 100 000 mladých účastníků do konce roku 2020. V první fázi vzniku Evropského sboru solidarity bylo vytvořeno osm různých programů, které dají mladým lidem příležitost zapojit se do řešení problematických situací v celé EU. Účast ve sboru je tak přínosná nejen pro osobní rozvoj mladých lidí, ale pomůže také nevládním organizacím, veřejným institucím a firmám při zvládnání různých nenadělaných překážek.

Pomáhat a měnit svět k lepšímu

Od zahájení činnosti působí členové Evropského sboru solidarity po celé Evropě. Například v srpnu loňského roku přijela skupina dobrovolníků z řad sboru do italského města Norcia, aby tam pomohla s odstraňováním následků a obnovou sociálních služeb pro místní komunitu, která byla postížena v roce 2016 vážným zemetřesením. S odstraňováním následků této přírodní katastrofy bude až do konce roku 2020 pomáhat celkem 230 členů Evropského sboru solidarity. Jiní členové sboru solidarity pracují s mladými lidmi ze znevýhodněného prostředí nebo se zvláštními potřebami, s uprchlíky či seniory, a to od nortozského Rotterdamu až po portugalské Aveiro a na mnoha dalších místech v Evropě. „Jsem potěšen, že tolik mladých lidí v Evropě věří v solidaritu a chce v rámci dobrovolnické činnosti, stáže či práce pomá-



FOTO: © BERARDINGI/OLIVIERO | DREAMSTIME.COM

hat ostatním. Jeden rok po zahájení činnosti Evropského sboru solidarity už to mnoho z nich mění svět k lep-

šímu a přináší pomoc a naději těm, kdo je potřebují. Aby se přínos tohoto sboru mohl plně projevit v praxi, je nyní potřeba urychleně přijmout příslušné právní předpisy a schválit rozpočet na nadcházející roky,“ prohlásil evropský komisař pro vzdělání, kulturu, mládež a sport Tibor Navracscs.

Rozšíření činnosti sboru solidarity

Na konci května loňského roku předložila Evropská komise návrh nařízení, který dává Evropskému sboru solidarity pevný právní základ a v němž se na sbor pro období 2018 až 2020 vyléčuje 341,5 milionu eur. Komise také navrhla poskytnout mladým lidem více příležitostí. Kromě toho, že zprostředkovává dobrovolnické činnosti, stáže a pracovní umístění, by měl Evropský sbor solidarity také poskytovat prostor k tomu, aby účastníci realizovali vlastní solidární projekty nebo aby se k dobrovolnické činnosti (v rámci sboru) přihlásili jako skupina. Předseda Evropské komise Juncker vyzval 17. listopadu 2017 ve švédském Göteborgu vedoucí představitelé EU k dosažení cíle zapojit do Evropského sboru solidarity 1,5 milionu mladých lidí do roku 2025, což by v období 2021 až 2027 vyžadovalo rozpočet ve výši šest miliard eur.

Návrh Evropské komise na rozšíření činnosti Evropského sboru solidarity a jeho posílení se projednává v Radě EU a v Evropském parlamentu. „Účast v Evropském sboru solidarity není pouze skvělou možností jak projevit solidaritu, ale umožňuje mladým lidem také rozvíjet nové dovednosti a získat cenné zkušenosti do životopisu. Doufám, že náš návrh na posílení tohoto sboru bude brzy schválen, abychom mohli mladým Evropanům nabídnout ještě více příležitostí,“ uvedla Marianne Thyssenová, komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Zdroj: ec.europa.eu

■ OCENĚNÍ

Cenu Access City Award 2018 získalo francouzské město Lyon

U příležitosti Evropského dne osob se zdravotním postižením vyhlásila Evropská komise vítěze ceny Access City Award. Obdrželo ji francouzské město Lyon za to, že hlavním prvkem městského života učinilo bezbariérovost.

„Evropská komise řadí sociální začlenění mezi hlavní priority svého politického programu. Vyhlášení evropského pilíře sociálních práv 17. listopadu se Evropský parlament, Rada EU a Evropská komise shodly na tom, že do budoucna je třeba usilovat o vytváření sociální a inkluzivní Evropy. Zpřístupnění našich měst a naší společnosti osobám se zdravotním postižením je proto absolutní nutností. Děkuji Lyonu a všem dalším městům, která se této soutěže zúčastnila, za jejich úsilí vedené tímto směrem. Věřím, že to, co se podařilo v těchto městech, může být inspirací pro mnoho dalších měst, ale také pro všechny regionální a vnitrostátní orgány,“ uvedla při vyhlášení vítěze ceny Access City Award 2018 Marianne Thyssenová, evropská komisařka odpovědná za zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

V čem je francouzský Lyon nejlepším?

Veřejná autobusová doprava v Lyonu je zcela bezbariérová. Plně přístupná jsou i kulturní zařízení, knihovny jsou vybaveny zařízeními k odstranění bariér, jako jsou čtečky stroje, čtečky audioknih nebo zvětšovací obrazovky. Město také využívá digitální pomůcky pro osoby se zdravotním postižením. A pokud jde o pracovní integraci, 7,8 procenta úředníků tvoří osoby se zdravotním postižením. To je výrazně více než šestiprocentní zákonná minimální kvóta, kterou požadují francouzské právní předpisy.

Evropská komise také odměnila na druhém místě slovínské hlavní město Lublaň a na třetím místě lucemburské hlavní město Lucemburk. Lublaň zahrnula bezbariérovost do své celkové strategie

a jmenovala zvláštní poradní výbor, jehož členy jsou i starší osoby a osoby se zdravotním postižením, které se tak mohou přímo podílet na tvorbě městské politiky. Město Lucemburk vyvinulo velké úsilí o zvýšení povědomí mezi občany, aby se předešlo stigmatizaci zdravotních postižení a vzniklo vysoce inkluzivní město, v němž se všichni cítí spokojeni. A konečně město Viborg v Dánsku získalo zvláštní uznání za způsob, jakým sdílilo své historické dědictví a kopcovitou krajinu s bezbariérovou infrastrukturou.

Cílem je vytvořit bezbariérovou Evropu

Cena Access City Award, kterou uděluje Evropská komise spolu s Evropským fórem zdravotně postižených, je jednou z akcí plánovaných v rámci strategie EU pro pomoc osobám se zdravotním postižením 2010–2020, jejíchž cílem je vytvořit bezbariérovou Evropu pro osoby se zdravotním postižením. Oceňovaná jsou města, která mohou být vzorem toho, jak dnes v celé Evropě odstraňovat bariéry. Ocenění se uděluje městům, které prokazatelně a udržitelně zlepšilo přístupnost v základních aspektech městského života a vypracovalo konkrétní plány pro další zlepšení. Cena má inspirovat další města, jež možná stojí před podobnou výzvou, a přispět k šíření příkladných řešení po celé Evropě.

Cena Access City Award je určena evropským městům s více než 50 000 obyvateli. Města mají ukázat komplexní řešení přístupnosti ve čtyřech klíčových oblastech: zastavěné a veřejné prostory, doprava a související infrastruktura, informace a komunikace včetně nových technologií a veřejná zařízení a služby.

Zdroj: ec.europa.eu

Většina zaměstnanců by práci neměnila

Z výsledků nejnovějšího globálního průzkumu Workmonitor společnosti Randstar vyplývá, že v práci je spokojeno 67 procent českých zaměstnanců, více než pětina dokonce velmi spokojena.



FOTO: © HONGQI ZHANG (AKA MICHAEL ZHANG) | DREAMSTIME.COM

„Současná vysoká spokojenost pracovníků se zaměstnavateli souvisí s extrémně nízkou mírou nezaměstnanosti a nedostatkem kvalitních pracovníků, která vede firmy ke zvyšování platů, rozšiřování zaměstnaneckých benefitů, podpoře jejich rozvoje a důrazu na dobré pracovní prostředí. Kvalifikovaným zaměstnancům tak rostou sebedůvěrou a chutí rozhlížet se po nových příležitostech,“ komentuje výsledky průzkumu Alžběta Honsová, marketingová manažerka české pobočky společnosti Randstar.

Nejčastěji (34 procent) měnila práci nejmladší kategorie zaměstnanců ve věku 18–24 let a téměř čtvrtina ve věkové kategorii 25–34 let. S rostoucím věkem míra fluktuace zaměstnanců klesá. Nejčastějším důvodem k odchodu bylo získání lepších podmínek, nespokojenost se současným zaměstnavatelem a osobní touha po změně práce. Pokud jde o obory, k největší fluktuaci zaměstnanců a změnám zaměstnavatele došlo v zemědělství a lesnictví, v sektoru služeb v oblasti hotelnictví a stravování a v oblasti obchodu a distribuce.

Obor s nejspokojenějšími zaměstnanci? IT služby

Míra spokojenosti zaměstnanců přitom roste se stupněm dosaženého vzdělání respondentů a je tradičně vyšší u žen (73 procent) než u mužů (61 procent). Pokud jde o obory, tak nejvíce nespokojených zaměstnanců je v oblasti výroby chemických produktů (40 procent), v potravinářské výrobě (17 procent) a v dopravě (16 procent). Na zcela opačné straně žebříčku míry spokojenosti jsou zaměstnanci z oboru IT služeb, kteří v průzkumu vyjádřili v 94 procentech případů spokojenost se současným zaměstnavatelem.

S ROSTOUCÍM VĚKEM KLESÁ FLUKTUACE

V období šesti měsíců před průzkumem změnilo zaměstnavatele téměř 15 procent lidí. Míra fluktuace byla tradičně o něco vyšší u mužů (16 procent) než u žen (14 procent).

Jak české domácnosti vycházejí s příjmy?

V příjmové oblasti došlo v posledních třech letech ke zlepšení. Přibližně polovina domácností vychází s příjmy snadno. To jsou hlavní zjištění šetření Centra pro výzkum veřejného mínění.

Centrum pro výzkum veřejného mínění zveřejnilo výsledky šetření, v němž zkoumalo, jak lidé vnímají současnou sociálně-ekonomickou situaci svých domácností. Dotázaní se vyjadřovali k tomu, jestli je pro ně obtížné vyjít s příjmy a zda svoji domácnost považují za bohatou, či naopak chudou. Šetření se také podrobněji věnovalo tomu, na jaké potřeby mají domácnosti ve svém rozpočtu dostatek peněz a na které nikoliv.

První otázka se týkala toho, jak snadno či obtížně lidé vycházejí se svým příjmem. Podle výsledků je situace vyrovnaná – polovina dotázaných (50 procent) vychází s příjmy snadno, přibližně polovina (48 procent) obtížně. Oproti předchozímu šetření z října 2016 nedošlo ke statisticky významnému posunu. Je ale patrný postupný pokles podílu těch, kteří se svým příjmem vycházejí obtížně od října 2014 do října 2017 o deset procentních bodů, a stejně za tuto dobu vzrostl podíl těch, kteří naopak nemají problém se svým příjmem vyjít.

Co je možné z příjmu uhradit?

Příjem naprosté většiny domácností (93 procent) umožňuje uspokojovat základní potřeby (jídlo, oblečení, běžné potřeby). Téměř čtyři pětiny (79 procent) respondentů rovněž deklarují, že příjem jejich domácnosti postačuje na úhradu zdravotní péče, léků a zdravotních pomůcek, což naopak představuje problém pro asi šestinu (17 procent) dotázaných. Příjem domácností pak většinou stačí i na financování koníčků a zájmů členů domácnosti, s čímž podle vlastního vyjádření nemá problém více než třepětina většina (63 procent) respondentů a jejich domácností, zatímco přibližně třetina (34 procent) v tomto ohledu deklaruje nedostatek prostředků z příjmu domácnosti. Ještě o málo více než polovina (51 procent) respondentů uvádí, že příjem jejich domácnosti dostatečně i na nákup zdravějších nebo kvalitnějších potravin.

Na případné spojení má dostatek prostředků 45 procent dotázaných.



FOTO: © VIVOTECH/MIKA | DREAMSTIME.COM

Podobné je to i s možnostmi finančně podporovat děti nebo rodiče, což příjem podle vyjádření respondentů dovoluje více než třetina (36 procent) domácností. Jen tři z deseti domácností (29 procent) si podle vlastních slov mohou dovolit trávit dovolenou v zahraničí. Pouze 15 procent domácností má na nákup luxusního zboží.

Zdroj: CVVM

Nové publikace

Profesní kvalifikace: chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky – chůva pro dětské koutky

Publikace Jany Paloncycové představuje historii a vývoj profesní kvalifikace chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky a chůvy pro dětské koutky. Pozornost je věnována i autorizovaným osobám, u nichž je možné složit profesní zkoušku dancích profesních kvalifikací. Součástí výstupu jsou i statistika absolvování profesních zkoušek a nástin možností jejich uplatnění v praxi. Analýza byla zpracována pro Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci projektu Podpora implementace služby péče o děti od šesti měsíců do čtyř let v tzv. mikrojeslích a pilotní ověření služby.

ňují, a alespoň částečně porozumět jejich (vzájemnému) působení. Spolupráci mezi posudkovými lékaři a sociálními pracovníky ovlivňuje řada faktorů, přičemž jedním z nejvýraznějších se jeví nereflexovaná profesní socializace a odborná perspektiva zapojených odborníků. Autorky navrhuji postup, jak je možné vliv tohoto faktoru usměrnit.

Monitoring nákladů práce v České republice, ve státech Evropské unie a v USA v letech 2010–2015 (Bulletin No. 11)

Monitoring nákladů práce od Vlastimila Berana shrnuje rozříštěná data za státy Evropské unie i data za USA v oblastech nákladů práce, zdanění práce ve vazbě na financování sociálního a zdravotního zabezpečení, podílu práce na nákladech a jednotkových nákladech práce. Pro vystžení trendů se data týkají období let 2010 až 2015. S ohledem na metodickou rozříštěnost sledování nákladů práce se vymezují jako zdroje aktuální a mezinárodně srovnatelná data z Eurostatu, konkrétně statistika práce a národní účty, OECD. Státní závěrečný účet České republiky a U.S. Department of commerce, Bureau of Economic Analysis.

Publikace je možné si stáhnout z webových stránek Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (www.vupsps.cz).

Kolik lidí si hledá novou práci?

„Novou práci si hledalo sedm procent dotazovaných, dalších 12 procent po nových pracovních nabídkách a příležitostech spíše pokukuje, což je trendem posledních dvou let, kdy začala velmi stoupat poptávka po pracovnících,“ uvedla Alžběta Honsová. Nové zaměstnání hledají zejména lidé z oblasti výroby chemických produktů (60 procent), z oboru hotelnictví a stravování (36 procent), výroby potravin (33 procent) a zemědělství a lesnictví (30 procent). Největší poptávka po lidech panuje stále v oborech IT, strojírenství a finance. Velmi vyhledávaní jsou lidé s IT nebo finančními znalostmi a ovládající dva světové jazyky. Chybějí ale i kvalifikovaní lidé ve výrobě a ve velkém i nekvalifikovaní pracovníci v sektoru logistiky.

Zdroj: ACEEDO Czech Republic

Spolupráce mezi sociálními pracovníky a lékaři: příklad řízení o příspěvku na péči

V současné době se v českém prostředí spolupráce mezi lékaři a sociálními pracovníky v největším rozsahu co do počtu zapojených odborníků uplatňuje v rámci agendy příspěvku na péči. Cílem monografie Jany Havlíkové a Olgy Hubíkové je z perspektivy sociální práce analyzovat, jaký typ víceborové spolupráce byl v této agendě postupně ustanoven, a rozpoznat faktory, které tuto spolupráci ovliv-

Křížovka

Díky hospodářskému růstu, nízké nezaměstnanosti a zvyšování mezd a platů jsou do sociálního pojištění odváděny mnohem větší částky. Podle předpokladů bude letos na sociálním pojištění vybráno o devět miliard korun více, než se vyplátí na důchodech. Důchodový účet tak bude poprvé... (viz tajenka).

Tajenku zasílejte do 22. 1. 2018 na e-mail: info@pressgroup.cz. Jeden nebo jeden z vás získá publikaci *Obejměte svého vnitřního kritika (Jak sebekritiku obrátit v dar tvořivosti)* od Hala a Sidry Stoneových z produkce nakladatelství Portál. Autoři ve své knize ukazují, jak vnitřního kritika rozeznat, jak ohodnotit jeho sílu a jak ji transformovat, aby se z kritika stal ochránce a zdroj objektivního hodnocení. Kniha obsahuje i sebezpoznavací test, četné příklady výroků, jimiž se jednotlivé typy vnitřního kritika projevují, a různá cvičení.



Tajenka z minulého čísla: „... nepojistných sociálních dávek.“ Publikaci *Agresivní dítě? (Systematické řešení problémového chování)* získává H. Richterová ze Slavkova u Opavy.

POMŮCKA:	HRANA	NEVIDOUcí ŽEN, ROD	1. DÍL TAJENKY	INICIA LY MODELY PRACNA ROVE	CESTOVNI DOVLAD	VRT	ODBORNIK NA ŽIVOTNI PROSTR	INICIA LY SPISOVA TELE ROLLANDA	CIZOPASNY HMYZ	OSIVO	DRUH PANVE	ZNAČKA AMPER-ZAVITU	2. DÍL TAJENKY	TROUSVYTNÍ ALKOHOL	TÝKAJÍCÍ SE POHLEDU
PRAŽSKÁ PAPIRENSKÁ FIRMA						POŠILENÍ ŘÍZENÍ						SPOLEČENSKÝ TANEC			
ČÁST KABATU						ČÁST KRAJE NÁZEV HLÁSKY M						JEZERO RUSKY SPLAV			
ČERVENÝ ANGLICKY				SUCHÁ TRÁVA LOTERIE			ARABSKÝ VUIDCE JINAM NÁREČ,					OZN. DALK. PŘEPRAVY JM. MODELY MAREŠE			
VÝZVA					NEVOLNO TAVENÍ				VEVNITŘ NÁPIS NA KŘÍŽI JEŽŠE			CIZI MUZ. JMENO ZNAČKA DECLITRU			
PROJEV RADOŠTI						STARO-ROKOVÉ NAROZEN ZKR.				ZCEPENĚLY ZÁKLONOVY DRŽÁK					
	PLÝTVAT	UHLOVOĐIK KONZERVOVANE KOUREM				ZLOČINECKÁ TLUPA PRAŠKOVY PIGMENT					CHYTÁNÍ ZVĚRE KOD LETIŠTĚ VIDEN			ORÁČ ZASTAR. ČÁST PRAHY	
MĚNIT HLAS						ETIKA DRUHÝ OBILÍ					SKOLNÍ SNAŽIVEC TELO RECKY				
PROJEVY KORÓZE				PŘÍPÍNAČI ŠPERK POLOŽIT ANGLICKY				KOSATEC SERIÁLOVÁ POSTAVA KUTIL ???				DRUH GIBBONA SPZ KARVINĚ			
CHEM. ZNL. HELIA			POPĚVEK INICIA LY HERCE RÓDENA			ŠÍČÍ VLÁKNÓ ZNAČKA MOBILNÍCH TELEFONU			NEOKOVÁNO SLOVENŠKE UKAZOVACÍ ZAJMENO						
KANADSKÝ ZPĚVÁK PAUL ???					STARÝ						PŘÍSLUŠNÍK AFRICKÉHO ETNIKA				
ASFALTY						HMOTNOST VYJÁDRĚNA V GRAMECH					HLAVNÍ MĚSTO NIGĚRIE				

■ EU-OSHA

V dubnu odstartuje nová kampaň o nebezpečných látkách na pracovištích v zemích EU

Po ukončení kampaně na období 2016–2017 s názvem Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku už začalo odpočítávání do zahájení další kampaně Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci – Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou.

Cílem kampaně na období 2018–2019, která odstartuje 28. dubna, je zvýšit povědomí o rizicích, jež představují nebezpečné látky na pracovištích, a prosazovat kulturu prevence rizik, aby tato nebezpečí byla odstraněna nebo účinně řízena.

NEBEZPEČÍ PRO MILIONY PRACOVNÍKŮ

Nebezpečné látky – jakákoli kapalina, plyn nebo pevná látka, jež představují riziko pro zdraví nebo bezpečnost – lze najít téměř na všech pracovištích. Po celé Evropě přicházejí miliony pracovníků do styku s chemickými a biologickými činiteli, které jim mohou způsobit újmu.

V EU musí 15 procent pracovníků v rámci svého zaměstnání nakládat s nebezpečnými látkami a dalších 15 procent uvádí, že v práci vdychuje kouř, výpary či prach.

Užití některých vysoce nebezpečných látek, například azbestu, který způsobuje rakovinu plic a další smrtelná onemocnění dýchacích cest, je dnes zakázáno nebo pod přísnou kontrolou. Další škodlivé látky se však stále hojně používají, přičemž existují právní předpisy, které zajišťují řádné řízení rizik s nimi spojených.

NEJČASTĚJŠÍ ZDRAVOTNÍ RIZIKA

Zdravotní rizika vyplývající z práce s nebezpečnými látkami jsou různá – od slabého podráždění očí a kůže až po závažné důsledky v podobě vrozených vad a rakoviny. Tyto důsledky mohou být akutní či dlouhodobé a některé látky mohou mít kumulativní účinek. Mezi nejčastější nebezpečí patří:

- otrava,
- alergie,
- onemocnění kůže,
- onemocnění dýchacích cest
- rakovina
- potíže s reprodukcí a vrozené vady.

Bakterie, viry, paraziti...

S bakteriemi, viry, houbami a parazity se lze setkat v mnoha odvětvích. Obvykle jsou neviditelní, a rizika, která představují, tedy nemusí být brána v potaz. Pracovníkům v těchto odvětvích obzvláště hrozí expozice škodlivým biologickým činitelům: zdravotnictví, zemědělství, veterinární služby, úklid a údržba, čištění odpadních vod a nakládání s odpadem, zahradnictví a práce v laboratořích.

Objevují se nová rizika

Nové technologie, rozvíjející se odvětví a změny v organizaci práce mohou přinášet větší rizika újmou způsobené biologickými či chemickými činiteli. V oblasti životního prostředí mohou například inovativní technologie přinášet rizika, kterým ještě zcela nerozumíme. Jako další příklad můžeme uvést skutečnost, že čím dále více pracovníků je nebezpečnými látkami vystaveno v odvětví služeb, hlavně v oblasti domácí péče a nakládání s odpadem, kde je úroveň expozice různá, ale povědomí o možných nebezpečích nízké. Je tedy zapotřebí více než kdy dříve, aby zaměstnavatelé a pracovníci potenciální rizika cháпали a přijímali preventivní opatření.

Jak eliminovat nebezpečí?

Prvním krokem k ochraně pracovníků před nebezpečnými látkami je učinit hodnocení rizik. Následně by měla být přijata opatření, aby se rizika co nejvíce odstranila či snížila. A nakonec by situace měla být pravidelně monitorována a měla by být přezkoumávána účinností přijatých kroků.

Členské státy EU vypracovávají řadu modelů, které mají malým a středním podnikům pomoci uskutečnit hodnocení rizik. Na internetové stránce OSHwiki (oshwiki.eu) se

dočtete více o řízení rizik pro nebezpečné látky.

Je také třeba, aby zaměstnavatelé zohlednili zranitelné skupiny, například mladé pracovníky a těhotné či kojící ženy, jejichž ochrana je ze zákona vyžadována.

Vhodná preventivní opatření

Evropské právní předpisy stanoví hierarchii opatření, která musejí zaměstnavatelé přijmout, aby měli kontrolu nad riziky, jež pro pracovníky představují nebezpečné látky. Na prvních místech v hierarchii opatření jsou odstranění a nahrazení.

Kde je to možné, je potřeba odstranit používání nebezpečných látek změnou postupu nebo produktu, v nichž se tato látka používá.

Pokud není odstranění možné, pak by měla být nebezpečná látka nahrazena bezpečnou nebo méně nebezpečnou látkou.

Jestliže není rizika pro pracovníky možné řešit prevencí, je nutné použít ji k jejich odstranění nebo snížení kolektivními kontrolními opatřeními. Podle zákona je použití osobních ochranných pracovních prostředků posled-



FOTO: © ALEXANDER RATHS / DRAGSTIME.COM

ní možností, již by se mělo využívat tehdy, pokud nelze expozici rizikům odpovídajícím způsobem kontrolovat jinými prostředky.

Pro řadu nebezpečných látek jsou stanoveny limitní hodnoty expozice na pracovišti, které musejí být dodržovány.

Dostatečná informovanost na pracovišti

Pracovníci by pro zajištění své bezpečnosti měli být neustále informováni:

- o zjištěných vyplývajících z hodnot-

zení rizik prováděných zaměstnavatelem,

- o rizicích, jimž jsou vystaveni, a jak jimi mohou být postiženi,
- o tom, co mají dělat, aby zajistili bezpečnost sobě i ostatním,
- o tom, jak zkontrolovat a rozpoznat, že něco není v pořádku,
- o tom, komu by měli všechny problémy hlásit,
- o výsledcích monitorování expozice nebo sledování zdravotního dozoru,
- o preventivních opatřeních v případě údržby,
- o první pomoci a nouzových postupech.

Zdroj: osha.europa.eu

Film

Video o hodnocení rizik ve čtyřech krocích pomocí nástrojů OiRA

Nové video s názvem Hodnocení rizik pomocí nástrojů OiRA ve čtyřech krocích, které bylo natočeno v rámci projektu OiRA (on-line interaktivní hodnocení rizik), je k dispozici na YouTube na kanále EU-OSHA (v angličtině s titulky).

Video ukazuje na hodnocení rizik jako na právní podklad evropského přístupu k předcházení úrazům, nemocem z povolání a absenci v práci z důvodu nemoci. Ukazuje také, jak jednoduše je pro podniky řídit bezpečnost a ochranu zdraví při práci pomocí nástrojů OiRA, a seznamuje diváky s tím, jak lze flexibilně a jednoduše

otestovat hodnocení charakteristických rizik v daném odvětví prostřednictvím internetových stránek OiRA (oiraproject.eu).

OiRA je webová platforma, která umožňuje snadno a standardizovaným způsobem vytvářet nástroje pro odvětvové hodnocení rizik v libovolném jazyce. Její vývoj a údržbu zajišťuje Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) a vychází z nizozemského nástroje pro hodnocení rizik Ri&E.

Zdroj: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2018)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částka životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–28 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	částka existenčního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA * základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu	
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZÁRUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hodin)	1. skupina prací:	73,20 Kč/hod. 12 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	80,80 Kč/hod. 13 500 Kč/měs.
	3. skupina prací:	89,20 Kč/hod. 14 900 Kč/měs.
	4. skupina prací:	98,50 Kč/hod. 16 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	108,80 Kč/hod. 18 100 Kč/měs.
	6. skupina prací:	120,10 Kč/hod. 20 000 Kč/měs.
	7. skupina prací:	132,60 Kč/hod. 22 100 Kč/měs.
	8. skupina prací:	146,40 Kč/hod. 24 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cestou	5–12 hod. 78 Kč–93* Kč, 12–18 hod. 119 Kč–143* Kč, déle než 18 hod. 186 Kč–223* Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem)	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy, jednodopla vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,00 Kč
NÁHRADA MZDY *	průměrná cena PH	benzín 95 oktánů 30,50 Kč; benzín 98 oktánů 32,80 Kč; motorová nafta 29,80 Kč
	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 80 % průměrného redukovaného výdělu, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejméně však od 25. nepracovního hodiny z rozvržení směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
NEMOCENSKÉ *	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělu zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 175,00 Kč se započte 90 % z částky přesahující 175,00 Kč, nejvýše však do 262,33 Kč se započte 60 % z částky přesahující 262,33 Kč, nejvýše však do 524,65 Kč se započte 30 %, k částce nad 524,65 Kč se nepřijímá!	
	60 % z DVZ od 15. do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 60 % z DVZ od 31. do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ v roce 2017	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	6,5 %
důchodové (DP) a nemocenské pojistné (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	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 účastná)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Rodičovský příspěvek náleží při péči o nejmladší dítě(ěte) v rodině do doby, kdy je vyčerpána maximální možná částka 220 000 Kč (případně 230 000 Kč, pokud nejmladšími dětmi v rodině dvojičata nebo vícečátka), nejdelší však do čtyř let věku dítěte(děti). Možnost volit výši rodičovského příspěvku závisí na možnost stanovit ke dni narození dítěte alespoň poremocem z rodilou denní výměřovací základ (DVZ) pro PPM nebo nemocenské poskytované v souvislosti s poremocem. Maximální výše měsíčního čerpání rodičovského příspěvku je dana hranicí 70 % 30násobku DVZ (v případě, že rodič pečuje o dvojičata nebo vícečátka, zvyšuje se horní hranice měsíčního čerpání na 1.8násobek 70 % 30násobku DVZ). Výbu výše příspěvku lze měnit jednou za tři měsíce. V případech, kdy ani jednomu z rodičů nelze stanovit DVZ, nebo je-li 70 % 30násobku DVZ nižší než 7 600 Kč si rodič volí výši příspěvku až do výše 7 600 Kč měsíčně (v případě dvou a více současně narozených dětí až do výše 1,5 násobku 7 600 Kč, tj. do výše 11 400 Kč).	
	Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu (v %) **	průměr za rok 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, 2016: 5,6 %, 2017: 4,3 %, listopad 2017: 3,5 %, prosinec 2017: 3,8 %
NEZAMĚSTANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 11. 2017	celkem: 280 620 140 880 žen z toho: 46 000 osob se zdravotním postižením 11 440 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 12. 2017	hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR: 216 629	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2017: 1,3	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STÁROBNÍHO DŮCHODU (sčto) celkem ?	září 2017: 11 844 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v 1. pololetí 2017) ***	24 732	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2017: 24 046	
DŮCHODOVÉ výdaje v 1. pololetí 2017 (v mil. Kč)	celkem: 201 704,5 starobní 166 333,5 invalidní pro invaliditu I. stupně 6 203,8 invalidní pro invaliditu II. stupně 3 105,5 invalidní pro invaliditu III. stupně 12 509,9 vdovský 10 602,2 vdovcovský 1 343,0 srovnání 1 606,6	
	PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sfera (PS) nepodnikatelská sfera (NS)	2015: celkem v národním hospodářství 26 591 Kč, PS 26 538 Kč, NS 26 831 Kč 2016: celkem v národním hospodářství 27 575 Kč, PS 27 465 Kč, NS 28 078 Kč 1.-3. čtvrtletí 2017: celkem v národním hospodářství 28 761 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATEL POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1.-3. čtvrtletí 2017	sňatky	45 596
	rozvody	18 927
	živě narození	85 669
	zemřelí	83 374
	celkový přirozený celkový přirozený sčtení stav obyvat.	18 653
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ***	zaměstnanci celkem	3. čtvrtletí 2016 4 636 955 2. čtvrtletí 2017 4 707 838 3. čtvrtletí 2017 4 746 439 3. čtvrtletí 2016 993 464 2. čtvrtletí 2017 988 408 3. čtvrtletí 2017 995 650 3. čtvrtletí 2016 685 349 3. čtvrtletí 2017 681 125 3. čtvrtletí 2016 688 914
	OSVČ vykonávající činnost	
	OSVČ povinně platí zálohy na důchod, poj.	

* hodnoty stanovené zákonem, nařízením vlády nebo vyhláškou; ** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP
1) pro veřejnou sféru; 2) důchod vyplácen samostatně (bez současného vyplácení povzlatistalnoho důchodu)
3) podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu – počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

GENDER

Propastný rozdíl mezi zaměstnaností mužů a žen je celosvětovým problémem

Podle statistiky Mezinárodní organizace práce (ILO) pracuje nebo si aktivně hledá práci jen 49 procent žen, u mužů je to 76 procent. Co ženám brání více se prosadit na pracovním trhu?

Rozdíl mezi počtem mužů a žen, kteří mají práci nebo si ji aktivně hledají, je 27 procentních bodů. V některých regionech světa je ale tato diference ještě výraznější. Jde zejména o severoafrické a arabské státy. Například v Iráku je na pracovním trhu pouze 15,3 procenta žen oproti 69,9 procenta mužů. Na druhé straně v Kanadě je rozdíl mezi pracujícími ženami a muži jen 9,2 procentního bodu (69,9 procenta mužů vs. 60,7 procenta žen).

NEZAMĚSTANOST A NESTABILNÍ PRÁCE

Ženy, které chtějí pracovat, také obtížněji než muži shánějí zaměstnání. Tato situace je opět nejvíce markantní v severní Africe a v arabských státech, kde míra nezaměstnanosti žen přesahuje dvacet procent.

Zaměstnání bez dostatečné sociální ochrany nebo nestabilní práci vykonávají ženy i muži stejnou měrou. Odlišnosti panují v typech činností. Zatímco muži často pracují jako živnostníci či podnikatelé, ženy zpravidla pomáhají v domácnostech nebo ve firmách svých příbuzných.

VÝZNAM PRO HOSPODÁŘSKÝ RŮST

Z hospodářského hlediska by snížení rozdílu mezi ženami a muži v oblasti zaměstnanosti výrazně přispělo k růstu ekonomiky. Hlavně v regionech s výraznou diferencí by větší zapojení žen do práce znatelně posílilo ekonomiku. Ale pozitivní dopad by to mělo i na hospodářství v mnoha vyspělých zemích, které v současnosti vykazují takřka nulový růst HDP.

Pokud by se do roku 2025 snížil rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen o 25 procent, vzrostl by podle odhadů Mezinárodní organizace práce HDP v severní Africe o 9,5 procenta, v jižní Asii o 9,2 procenta, v arabských státech o 7,1 procenta, ve východní Evropě o 2,6 procenta a ve státech severní, jižní a západní Evropy o dvě procenta.

BÝT V DOMÁCNOSTI, NEBO PRACOVAT?

Mezinárodní organizace práce a společnost Gallup uskutečnily průzkum s cílem zjistit, zda by ženy raději pracovaly, nebo spíše zůstaly doma a staraly se o domácnost a své příbuzné, popř. by chtěly vykonávat obojí. Z výsledků průzkumu, který byl realizován ve 142 zemích, vyplývá, že 70 procent žen – bez ohledu na to, jestli pracují, nebo jsou bez zaměstnání – by rádo vykonávalo placenou práci. Jen 27 procent žen si přeje zůstat v domácnosti. V tomto ohledu je zajímavé například srovnání Německa a Polska. Zatímco jen 15 procent německých žen by rádo zůstalo doma a staralo se o rodinu, v Polsku si tuto možnost vybral dvojnásobný podíl žen (30 procent).

TRADIČNÍ ROLE MUŽŮ A ŽEN

Na rozhodování žen, zda si aktivně hledají placené zaměstnání, mají vliv socioekonomické faktory a také tlak na podřízení se tradičním rolím. Ve světě žije stále hodně lidí, kteří zastávají názor, že žena nemá pracovat mimo domov. Myslí si to 20 procent mužů a 14 procent žen. Mnoho žen také často uvádí, že jejich nejbližší nesouhlasí s jejich rozhodnutím najít si placené zaměstnání.

Jak z výsledků průzkumu rovněž vyplývá, ve vyspělých státech je méně pravděpodobné, že budou ženy pracovat nebo aktivně hledat zaměstnání, pokud jsou vdane nebo mají partnera. Často to souvisí s manžellovým/partnerovým stabilním příjmem a přijímanou rolí žvitele rodiny.

ROVNOVÁHA MEZI PRÁCÍ A RODINOU

Většinu uplatnění žen na trhu práce nejvíce brání neschopnost sladit práci a rodinné povinnosti. Péče o děti, úklid nebo vaření jsou nezbyt-



FOTO: © DIETMAR TEMPS / DREAMTIME.COM

né pro správné fungování domácnosti a tato skrytá a podceňovaná pracovní zátěž leží v naprosté většině případů na ženách. Všechny státy světa se navíc potýkají s nedostatkem finančně dostupných služeb, jež by ženám ulehčily péči o děti a další nesoběstačné členy rodiny.

ŠEST OPATŘENÍ, KTERÁ SE VYPATÍ

Abychy ženy pracovaly a aktivně si hledalo zaměstnání, doporučuje Mezinárodní organizace práce tato opatření:

- **Zásada rovného odměňování žen a mužů:** Tato zásada musí být nejen zakotvena v zákonech, ale měla by být především uplatňována v praxi.
- **Borít předsudky o „podřadných“ profesích:** Ženy často vykonávají povolání, která jsou vnímána jako podřadná. Je proto žádoucí, aby se tyto předsudky odstraňovaly – v rámci výuky ve školách a prostřednictvím další osvěty.
- **Zavést účinné sankce proti diskriminaci:** Mnoho zemí uplatňuje zákony bránící diskriminaci

na pracovišti na základě pohlaví. Antidiskriminační zákony musejí být ale také podpořeny účinnými sankcemi, opravnými prostředky a kampaněmi, které u veřejnosti zvýší povědomí o této problematice.

- **Sladování rodinného a pracovního života:** K základním nástrojům by měly patřit mateřská, otcovská a rodičovská dovolená. Důležitou roli při sladování soukromého a pracovního života hraje podpora flexibilních forem zaměstnávání.
- **Podpořit sociální služby:** Posilování infrastruktury sociálních služeb se zajistí, že rodiny nebudou tolik závislé na neplacené péči, kterou zpravidla vykonávají ženy. V sociálních službách, v nichž tvoří většinu pracovníků ženy, je třeba vytvořit důstojné pracovní podmínky.
- **Chránit před důsledky hospodářské krize:** Vzhledem k tomu, že ženy častěji než muži pracují v neformálních pracovních vztazích bez dostatečné sociální ochrany, jsou více zranitelnou skupinou

v případě hospodářské recese. Měla by být vytvořena dostatečná záchytná sociální síť.

Zdroj: www.ilo.org a World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017



Mezinárodní organizace práce/International Labour Organization (ILO) má za svůj cíl podporu sociální spravedlnosti a mezinárodně uznávaných lidských a pracovních práv. Založena byla roku 1919 v rámci Versailleského mírového procesu a v roce 1946 byla jako první ze specializovaných mezinárodních organizací přijata do systému OSN. Základní činnosti ILO je formulování, přijímání a prosazování mezinárodních pracovních standardů.

LEGISLATIVA

V Iráku připravují nový zákon o sociálním zabezpečení

V prosinci se v libanonském Bejrútu konal poslední ze série workshopů, který pořádala Mezinárodní organizace práce k připravovanému zákonu o sociálním zabezpečení v Iráku.

Sérií workshopů chtěla Mezinárodní organizace práce (ILO) podpořit iráckou vládu v její snaze reformovat v zemi systém sociálního zabezpečení. Pokud bude nový zákon o sociálním pojištění přijat iráckým parlamentem, bude to mít historický význam. „Jde o první zákon, který se vztahuje na všechny pracovníky v Iráku. Dojde ke sloučení veřejných a soukromých systémů sociálního zabezpečení do jednotného národního systému,“ uvedl na závěr čtyřdenního workshopu Frank Hagermann, zástupce regionálního ředitele ILO pro arabské státy.

Jednotný systém pro všechny pracovníky

Na semináři, na němž se diskutovalo o 126 člancích návrhu nového zákona o sociálním pojištění, nechyběly vysoce postavení iráckí úředníci včetně náměstka ministra práce o sociálních věcí Abdula Karima al-Janabihy. „Nový zákon zajistí rovnost mezi pracovníky veřejného a soukromého sektoru, hlavně pokud jde o mateřskou nebo rodičovskou dovolenou, sníží se rozdíly mezi důchody pracovníků těchto sektorů,“ uvedl náměstek v rozhovoru pro ILO a dodal: „Kromě mateřské a penzí pokryje

sociální pojištění také pracovní úrazy a řadu sociálních služeb.“ Al-Janabi poděkoval Mezinárodní organizaci práce za její podporu irácké vlády při reformě systému sociálního zabezpečení, zejména při vypracování právních předpisů a uplatňování mezinárodních právních norem.

Workshopy přispěly k sociálnímu dialogu

Workshopy se staly vhodným místem, kde se vládní úředníci, sociální partneři a další zainteresované strany mohli domluvit na politickém rámci navrhovaného systému sociálního zabezpečení a na problematických ustanoveních zákona. Účastníci prosincového workshopu diskutovali o 126 člancích návrhu zákona o sociálním zabezpečení z různých hledisek a na základě těchto konzultací pak formulovali doporučení. Workshopy tak významně přispěly k sociálnímu dialogu. „Sociální ochrana je klíčová při snaze snížit chudobu a nerovnosti, ale má význam i pro podporu hospodářského růstu a vytváření důstojných pracovních míst v souladu s mezinárodními standardy práce. Nový zákon o sociálním zabezpečení reaguje na řadu výzev, jímž Irák v současné době čelí, zejména zvyš-



FOTO: © PASCAL HAS / DREAMTIME.COM

jícím se počtu mladých lidí, kteří žijí v chudobě,“ řekla hlavní specialista ILO na oblast sociálního zabezpečení Ursula Kulkeová.

Zdroj: www.ilo.org

Ve Východním Timoru příkladně bojují s chudobou

I když patří Východní Timor k nejmladším státům světa, svou snahou zajistit svým obyvatelům lepší životní podmínky může být vzorem pro mnoho zemí nejen v Asii.

Od roku 1999, kdy se uskutečnilo referendum o nezávislosti, se Východní Timor mezalupou potýká s několika vlnami nepokojů a násilností, které se řešily za pomoci mezinárodních misí. V posledních letech se ale situace v této malé zemi stabilizovala a vláda mohla začít realizovat programy na rozvoj infrastruktury a veřejných služeb. Náléhavou se stala potřeba zajistit obyvatelům lepší sociální zabezpečení. K lidem, kteří se od prvních let nezávislosti angažují ve prospěch lepší sociální ochrany, patří Aida Motaová, generální ředitelka Příspěvkového sociálního zabezpečení při Ministerstvu sociální solidarity Východního Timoru. „Začali jsme se všeobecným důchodem pro seniory, pak s programem Bolsa de Mae podporujícím rodiny s dětmi a následně jsme se zaměřili na vytvoření systému příspěvkového sociálního zabezpečení,“ říká Aida Motaová. Přiznává však, že nešlo o jednoduchý úkol. Ministerstva a další veřejné instituce realizovaly vlastní programy bez jakékoliv koordinace. „Každý z těchto projektů byl užitečný, ale měly nedostatky a často se vzájemně překrývaly, což bránilo účinnému snižování chudoby v naší zemi,“ vysvětlila Motaová.

Kvůli vyšší efektivitě a rovněž úsporu nákladů, kterou jednotný systém přináší, požádala vláda Východního Timoru Mezinárodní organizaci práce (ILO) o pomoc při vytváření a provádění koordinovaného národního programu sociální ochrany. ILO poskytl podporu mj. prostřednictvím programu ACTION/Portugalsko-polufinancovaného portugalskou vládou. Cílem tohoto programu je rozvíjet politiku sociální ochrany v lusofonních zemích Afriky a Asie.

Ve Východním Timoru je rozvoj národní strategie sociální ochrany a zavádění příspěvkového systému sociálního zabezpečení v rámci Ministerstva sociální solidarity. Do procesu je zapojeno dalších 16 vládních institucí a zástupců organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců. „Ve srovnání s ostatními zeměmi, kde probíhá podobný proces, se Východní Timor může pochlubit poměrně komplexním systémem sociální ochrany. Výdaje na něj patří k nejvyšším v asijských zemích,“ řekl André Bongestras, konzultant pro sociální ochranu ILO. Východní Timor tak nebude muset dramaticky zvyšovat výdaje, ale díky lepší koordinaci bude docílena vyšší úroveň ochrany nejzranitelnějších skupin obyvatel.

Zdroj: www.ilo.org