



EU

Evropská rada vyzývá k boji s nezaměstnaností mladých lidí

čtete na straně 2



TRIPARTITA

Minimální mzda by se měla zvýšit na 8 500 korun

čtete na straně 2



ČSSZ

Výchova dětí a doba péče o dítě versus důchodový věk

čtete na straně 3

Editorial



Změny v systému náhradní péče pro děti bez rodičů byly často kritizovány, ale skutečnost je více než dobrá. Žádné zhroucení náhradní péče, naopak výrazně více dětí prožívá své první roky v pěstounských rodinách. Velice si vážím práce všech zaměstnanců ústavních zařízení pro děti. Přesto nic nemůže nahradit skutečnou rodinu a rodinné vztahy, které považují za nezastupitelné pro výchovu a vývoj každého dítěte. Proto bylo pro občany tak důležité, že se schválila novela zákona o sociálně právní ochraně dětí. Více totiž respektuje praktický život a posiluje roli tradiční rodiny.

Od počátku roku přibýlo několik stovek pěstounů a poručníků, ale hlavně se proti loňsku zvýšil počet dětí v pěstounských rodinách o pětinu. Přibývá také rodin, které se rozhodly stát pěstouny na přechodnou dobu. Zatímco na začátku roku 2012 jich bylo pouhých osm, dnes se jejich počet blíží stovce a zhruba stejný počet rodin se na tuto službu péče o dítě připravuje. V ústavěch žije stále kolem 10 tisíc dětí, jejich počet ale klesá.

Děti jsme se v jejich nových rodinách rozhodli podpořit také změnami v systému dávek. Například u pěstouna s jedním dítětem, což představuje tři čtvrtiny případů, se měsíční odměna zvýšila z 3 410 na 8 000 korun hrubého. Nebyli jsme jen vlada škrtů. Peníze jsme se také snažili směřovat tam, kde pomáhají skutečně potřebným.

Pokračování na straně 2

Nový balíček služeb zlepšil dostupnost sociální pomoci

Méně administrativy a zjednodušení systému pro poskytovatele sociálních služeb, dostupnější pomoc těm, kteří ji potřebují. To jsou cíle, které motivují Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) k zavedení tzv. balíčku sociálních služeb, jehož prostřednictvím by se celý systém měl stát přátelštějším k lidem i podnikatelům.

Během posledních dvou let se téměř zdvojnásobil počet subjektů, které chtějí svému okolí poskytovat některé sociální služby. Ke konci května bylo v České republice registrováno 5 723 programů, přičemž ještě v roce 2011 jejich počet lehce převyšoval tři tisíce. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto reaguje na potřeby vzešlé z praxe a plánuje zavést novinku v podobě redukování druhů sociálních služeb.

Redukování druhů sociálních služeb

S pomocí tohoto nástroje by mělo dojít k rozdělení sociálních služeb do „balíčku“ – takzvaných trsů služeb (například denní stacionáře, od-

lehčovací služby ambulantní a centra denních služeb budou pod jednou registrací ambulantní služba sociální péče). Každá oblast bude specifikována tak, aby bylo zřejmé, o má služba zabezpečovat, jak má vypadat její standard po stránce technického či personálního zajištění a jak je finančně nákladná.

Poskytovatelé sociálních služeb si nově nebudou muset registrovat každou službu zvlášť, ale bude stačit, když si vyberou konkrétní „balíček“, ve kterém chtějí působit. Pro podnikatele se tímto způsobem zmenší administrativní zátěž, jejich klienti budou mít možnost zkontrolovat, že jejich péče dosahuje garantované úrovně.

Pokračování na straně 2



FOTO: © GIVASANDERS | DREAMSTIME.COM

Na postižené povodní vybrali zaměstnanci ministerstva a ČSSZ téměř 70 000 korun

Zaměstnanci resortu práce a sociálních věcí se rozhodli osobně pomoci lidem z Černěvsí, kterou postihly letošní záplavy. Pro rodiny s dětmi z této obce vybrali v zaměstnanecké sbírce 69 501 korun.

Černěves je malá obec se dvěma stovkami obyvatel na Roudnicku, kterou povodeň poničila i v roce 2002. Vybrané peníze osobně předala ve čtvrtek 27. června starostka Jitce Dyrnkové ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová. Obec, na jejíž obnovu přispěli zaměstnanci MPSV a České správy sociálního zabezpečení, vtipovalo ministerstvo ve spolupráci s Charitou České republiky.

Povodeň v Černěvsí zasáhla domy hned několika rodin s dětmi. Charita má pracovníky přímo v terénu, takže přesně ví, kde je potřeba přispět, aby byla pomoc cílená.

Kromě pomoci přímo od zaměstnanců pomáhá MPSV také tím, že Úřad práce ČR vyplácí lidem ze zaplavených oblastí dávky mimořádné okamžité pomoci (MOP) a poskytuje příspěvek na místa pro nezaměstnané, kteří pomáhají s úklidem. Na MOP se tak vyplatilo už více než 23 milionů korun a podpořeno bylo více než 500 nových pracovních míst. Česká správa sociálního zabezpečení také v případě, že firmy a podnikatelé v souvislosti s povodní zaplatí sociální pojištění později, zpravidla promine penále.

(TZ)



Ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová předala do rukou starostky obce Černěves Jitky Dyrnkové šek ve výši 69 501 Kč. Ve spolupráci s Farní charitou Roudnice nad Labem byl výtěžek ze sbírky věnován konkrétním rodinám, které postihly záplavy.

FOTO: ARCHIV MPSV

Důchodové spoření

Penzijní reforma je krok správným směrem

Počet lidí, kteří během prvního pololetí do druhého pilíře vstoupili, je nižší, než se čekalo. Za první pololetí letošního roku uzavřely penzijní společnosti 74 573 smluv na důchodové spoření. Změny, které se chystají, by měly postupně přilákat více lidí.

O jaké změny se jedná? Nově bude možné z druhého pilíře vystoupit, a to po pěti letech od začátku spoření. Na rok 2014 se plánuje otevření možnosti vstupu pro všechny osoby do 40 let. Peníze z II. pilíře bude možné zdědit podle rozhodnutí dědice. Buď si peníze nechá převést do svého II. pilíře, nebo si je vybere v hotovosti. A konečně k dnešní doživotní nebo 20leté rentě přibude i možnost 15leté renty.

Přitažlivější celoživotní spoření

„Myslím si, že tyto změny odstraní u mnoha občanů obavy ze vstupu do druhého pilíře, a učiní tak mno-

hem přitažlivější nové celoživotní spoření, které může velmi dobře a s nízkými náklady podpořit zabezpečení na stáří. Jsem rád, že se druhý pilíř stane otevřenějším a flexibilnějším, než tomu bylo dosud,“ říká ředitel odboru sociálního pojištění MPSV Ing. Tomáš Machanec MBA.

Pro penzijní společnosti se ale nic nemění. „Všechny penzijní společnosti se budou dál starat o klienty, kteří k nim vstoupili. Nehraje roli, jestli má některá penzijní společnost jednotky nebo desítky tisíc klientů,“ říká prezident Asociace penzijních fondů Karel Svoboda. „Penzijní reforma je správná cesta a všichni uděláme všechno pro to, aby druhý pilíř přečkal i potenci-

ální politické turbulence. Když už se Česká republika konečně rozhodla a pustila se do reformy důchodového systému, byla by obrovská škoda celý proces zastavit a vrátit zpět do bodu nula,“ dodává Svoboda.

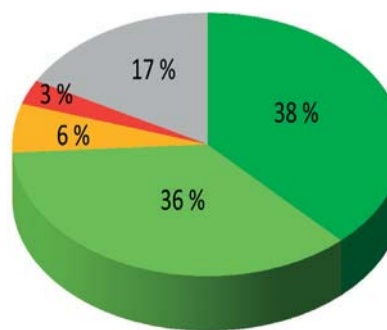
Jaké fondy jsou nejžádanější?

Lidé mají možnost vybrat si ze čtyř variant důchodového spoření. Nejčastěji vstupovali do dynamických nebo vyvážených fondů, méně do konzervativních a nejméně žádaný byl fond státních dluhopisů. „Pětáctičtíci mají do důchodu ještě třicet let, takže je před nimi relativně dlouhý investiční horizont a zcela racionálně předpokládají, že v dynamických fondech bude z dlouhodobého pohledu vyšší výkonnost,“ doplňuje viceprezident Asociace penzijních fondů Aleš Poklop.

(RED)

Názor veřejnosti na potřebnost důchodové reformy

Rozhodně souhlasím	38 %
Spiše souhlasím	36 %
Spiše nesouhlasím	6 %
Rozhodně nesouhlasím	3 %
Neumím posoudit	17 %



ZDROJ: VÝZKUMNÁ ZPRÁVA MILLWARD BROWN PRO DENÍK VLP 05/13

Ministerstvo má svůj kanál na YouTube

O důležitých akcích resortu se rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR informovat i na největším internetovém serveru pro sdílení videosouborů YouTube. Videospoty ministerstva si najdete, když do vyhledávače na stránkách www.youtube.com zadáte mpsvvideo.

Pokud se na YouTube zaregistrujete, můžete se přihlásit k odbírání nových videospotů, které se na kanálu ministerstva objeví. Podívat se můžete například na unikátní setkání porevolučních ministrů práce a sociálních věcí, předání peněz ze zaměstnanecké sbírky v zatopené Černěvsí, návštěvu mezi vozíčkáři na Velehradě v rámci Dnů lidí dobré vůle a další zajímavá videa.

(RED)

EU jde do boje s nezaměstnaností mladých lidí

Na zasedání Evropské rady, které se konalo 27. a 28. června v Bruselu, se představitelé členských zemí EU dohodli na komplexním přístupu k boji proti nezaměstnanosti mladých lidí. Byla navržena konkrétní opatření, která by měla zlepšit situaci mladých Evropanů.

Boj s nezaměstnaností mladých lidí v Evropské unii bude založen na těchto opatřeních:

- urychlení Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí a předsunutí finančních prostředků na tuto iniciativu,
- urychlení provádění záruk pro mladé lidi,
- větší mobilita mladých lidí,
- větší zapojení sociálních partnerů.

Iniciativa na podporu ZAMĚSTNANOSTI mladých lidí

V lednu příštího roku má být iniciativa na podporu zaměstnanosti mladých lidí plně funkční, aby mohly být vyplaceny první částky příjemcům v regionech EU s mírou nezaměstnanosti mladých lidí vyšší než 25 procent. Členské státy, na něž se uvedená iniciativa vztahuje, by měly do konce letošního roku přijmout plán pro řešení nezaměstnanosti mladých lidí. Ostatní členské státy

se vyzývají, aby podobné plány přijaly v roce 2014.

Podpora mobility mladých lidí v Evropské unii

Bude se více podporovat mobilita mladých Evropanů hledajících zaměstnání, mimo jiné i prostřednictvím posílení programu Tvoje první práce přes EURES. Na podporu přeshraniční mobility by členské státy EU měly použít část svých přidělů z Evropského sociálního fondu. V závěrečné zprávě zasedání Evropské rady se také uvádí, že je třeba urychleně posoudit návrhy Evropské komise na vytvoření sítě veřejných služeb zaměstnanosti (*více o síti veřejných služeb zaměstnanosti na str. 8*).

Kvalitní učňovská PŘÍPRAVA A UČENÍ SE PRACÍ

Především prostřednictvím Evropské aliance pro učňovskou přípravu bude prosazována vysoce kvalitní



FOTO: © YURI ARCURI / I DREAMTIME.COM

učňovská příprava a učení se prací. Začátkem příštího roku by měl být zaveden rámec kvality stáží.

Do úsilí snížit nezaměstnanost mladých musí být plně zapojeni soci-

ální partneři. Evropská rada vítá akční rámec pro zaměstnanost mladých lidí, na němž se sociální partneři dohodli 11. června.

ZDROJ: [HTTP://WWW.CONSILIUM.EUROPA.EU](http://www.consilium.europa.eu) (TZ)

Ministerstvo pomáhá mladým lidem najít práci

V České republice nemělo ke konci loňského roku práci téměř 100 tisíc lidí do 25 let. Podpora mladých a absolventů je hned první bod ze sedmibodového Plánu na zaměstnanost, který letos připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a na něj je vyčleněno více než sedm miliard korun.

Pokud firma přijme mladého zaměstnance, který je v evidenci Úřadu práce ČR, může získávat od státu rok měsíční příspěvek až 24 tisíc korun a jednorázově pak peníze na vybavení, které je nutné pro zřízení pracovního místa. Jedna miliarda je určena na regionální projekty, jež mají prostřednictvím individuálního poradenství pomoci najít práci mladým uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než čtyři měsíce a mají minimální nebo žádné pracovní zkušenosti. A mladí nezaměstnaní mohou svoji situaci vyřešit také rekvalifikací, kterou si mohou zvolit sami. Během tří let na ni mohou od státu získat příspěvek až do výše 50 tisíc korun.

Projekt

Jak zkvalitnit sociální služby?

Zvýšit důraz na individuální práci s klienty sociálních služeb, maximálně je začlenit do běžného života a také průběžně vzdělávat inspektory kvality. Tyto i další podněty zazněly 20. června na konferenci, která se týkala projektu Inovace systému kvality sociálních služeb.

Projekt má za cíl změnit sociální služby v České republice v duchu moderních trendů a aktuálních potřeb. Financovaný je z Evropského sociálního fondu (ESF) prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

„Poskytovatelé sociálních služeb poukazují zejména na duplicitu kritérií standardů kvality sociálních služeb, nejednotnost výkladu a velkou administrativní zátěž,“ říká Pavel Čáslava, náměstek pro sociální a rodinnou politiku na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV), a dodává: „Rádi bychom to díky projektu změnili, proto kritéria revidujeme a chceme navrhnout úpravu souvisejících zákonů. Vždy samozřejmě s ohledem na lidi, kteří sociální služby využívají.“



FOTO: © YURI ARCURI / I DREAMTIME.COM

pracovaly postřehy a podněty poskytovatelů sociálních služeb a inspektorů kvality.

Další vzdělávání inspektorů kvality

Projekt Inovace systému kvality sociálních služeb bude pokračovat dalším vzděláváním inspektorů kvality a testováním metodiky inspekce. „Aktualizovaná metodika inspekce má v praxi pomoci připravit inspektory sociálních služeb na úřadech práce,“ doplňuje Petr Hanuš, ředitel odboru sociálních služeb a sociální práce MPSV, a dodává: „Věříme, že se díky této změně v nastavení inspekce dále zvýší kvalita sociálních služeb u nás.“

Konference Revize standardů kvality sociálních služeb, která se konala v Národní technické knihovně v pražských Dejvicích, se zúčastnili zástupci MPSV, poskytovatelů sociálních služeb a odborníci na kvalitu sociálních služeb. Vše se uskutečnilo v rámci projektu Inovace systému kvality sociálních služeb, který začal loni v září a potrvá do 30. listopadu 2014. (TZ)

Nový balíček služeb zlepší dostupnost sociální pomoci

Pokračování ze strany 1

V současné době uvažuje MPSV spolu s odborníky v rámci pracovních skupin o šesti oblastech služeb, což by ve srovnání se současnými 32 druhy mohlo vést ke značnému zjednodušení a lepší orientaci občanů při vyhledávání pomoci, kterou potřebují. Proces tvorby karty ještě není zcela ukončen, s jejím zavedením se počítá v roce 2016.

Redukce druhů sociálních služeb, která je součástí projektu MPSV Podpora procesů v sociálních službách, není jediným nástrojem, který má vylepšit celý systém sociálních služeb. Navazuje na další projekty, jako například vykazování dat o poskytování sociálních službách, financování sociálních služeb či plánování rozvoje sociálních služeb. (TZ)

S pitným režimem pomůže zaměstnavatel

Vysoké teploty jsou náročné a zatěžující pro lidský organismus a také zhoršují pracovní podmínky. Nutností je dodržovat pitný režim, se kterým musí – za každého počasí – pomoci zaměstnavatel. Podle zákona má povinnost poskytovat zaměstnancům bezplatně na pracovištích nápoje. A to nejen kvůli pitnému režimu, ale také kvůli bezpečnosti.

Zaměstnavatelé mají povinnost zajistit pro zaměstnance nápoje na pracovišti, to však neznamená, že musí nakupovat speciální nápoje. Stačí normální pitná voda. Firmám ale samozřejmě nic nebrání, aby v rámci benefitů zaměstnancům poskytovaly například ovocné nápoje nebo minerální vody.

Nabídka pitné vody na pracovišti musí zaměstnavatel zajistit nejen kvůli dodržování pitného režimu, ale také pro případ, že by došlo ke zranění a zaměstnanec by potřeboval první pomoc (například při poleptání). Na pracovišti musí být tedy k dispozici vždy, nezávisle na teplotě.

Vhodné ochranné nápoje

Speciální kategorií pak jsou ochranné nápoje. Jsou určeny například řidičům veřejné hromadné dopravy, zaměstnancům hutí apod., tedy na pracoviště, kde není technicky možné odstranit tepelnou



FOTO: © VALUIA VITALY / I DREAMTIME.COM

zátěž. I na takových místech musí zaměstnavatel zajistit dodržování přípustných mikroklimatických podmínek a přijmout opatření, která na minimum snižují nepříznivé dopady vysokých teplot. Mezi ně patří i bezplatné poskytování vhodných ochranných nápojů podle vlastního seznamu zaměstnavatele. Ochranný nápoj se poskytuje na pracovišti

nebo v jeho bezprostřední blízkosti tak, aby byl snadno a bezpečně dostupný. Poskytuje se v množství, které odpovídá nejméně 70 procentům tekutin ztracených z organismu za směnu potem a dýcháním.

NA KOHO SE OBRÁTIT S DOTAZY?

O formě a množství ochranných nápojů zaměstnavatel rozhoduje podle kritérií, která stanovuje § 8 nařízení vlády č. 361/2007 Sb. To také přesně vyměňuje kategorii zaměstnanců, kterým se ochranné nápoje poskytují. Seznam ochranných nápojů pak vypracovává zaměstnavatel po dohodě se závodním lékařem. Vychází přitom z vyhodnocení rizik, podmínek práce a znalostí zdravotního stavu konkrétních zaměstnanců. Podle toho volí vhodné ochranné nápoje u lidí, jejichž zdravotní stav by se kvůli práci v nepříznivých pracovních podmínkách mohl zhoršit.

Oblast mikroklimatických podmínek, tepelné zátěže a související ochranné nápoje má v kompetenci především Ministerstvo zdravotnictví ČR. Případné dotazy na pracovní podmínky a hygienu práce je tak možné směřovat na příslušnou hygienickou stanicí, případně oblastní inspektorát práce. (TZ)

Tripartita: Minimální mzda se má zvýšit na 8 500 Kč

Na jednání tripartity, které se uskutečnilo 24. června, byl projednán návrh na zvýšení minimální mzdy. Podle něj by se měsíční sazba minimální mzdy měla zvýšit ze současných 8 000 Kč na 8 500 Kč, základní hodinová sazba pak ze 48,10 Kč na 50,60 Kč.

Minimální mzda se neměnila od roku 2007 a podle kvalifikovaného odhadu se týká asi 100–120 tisíc pracujících lidí (tj. cca třetinu). Vláda může podle zákoníku práce upravovat minimální mzdu svým nařízením. Přihlíží přitom k vývoji spotřebitelských cen a mezd. Aby nejnižší cena práce mohla plnit své základní funkce, je nutné zohlednit všechny další sociálně-ekonomické souvislosti. Právě o nich jednala Rada hospodářské a sociální dohody ČR, která se minimální mzdou detailně mj. zabývala i letos v dubnu. Řešení, které zpracoval Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, je kompromisem mezi návrhy zástupců zaměstnanců a zaměstnavatelů.

NEZHORŠIT POSTAVENÍ ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÝCH

Předloha, která má změnit nařízení vlády č. 567/2006 Sb., nepočítá se zvýšením minimální mzdy pro zaměstnance se zdravotním postižením, kteří pobírají invalidní důchod pro invalidi-

tu prvního, druhého nebo třetího stupně. Těm se minimální mzda zvýšila na začátku letošního roku. Nyní je tak třeba firmám, které zaměstnávají převážně lidi se zdravotním postižením, dát dostatek času vyrovnat se s dříve zvýšenými mzdovými náklady (o 2 000, resp. 4 000 Kč), nepropouštět a udržet zaměstnanost i pracovní místa pro zdravotně postižené. Současně by takové opatření nezhoršilo postavení na trhu práce u těch invalidních lidí, kteří dosud nejsou zaměstnaní a pracovní uplatnění teprve hledají.

SROVNÁNÍ S DALŠÍMI ZEMĚMI EVROPSKÉ UNIE

Ze zemí evropské osmadvacitky existuje zákonem stanovená minimální mzda ve 20 státech. Srovnáme-li Českou republiku s vyspělými zeměmi, jako je Francie či Velká Británie, tamní minimální mzda dosahuje čtyřnásobku – konkrétně 1 200 až 1 400 eur. Nižší minimální mzda než v ČR je pouze v pobaltských zemích, Maďarsku, Rumunsku a Bulharsku. (TZ)

Editorial

Pokračování ze strany 1

Kromě přímé podpory zajišťujeme péstounským rodinám zázemí prostřednictvím služeb. Například odbornou a terapeutickou pomoc, odlehčovací služby či zajišťování kontaktu dítěte s původními rodiči. Letos jsme na to vyčlenili 250 milionů korun pro příspěvkové i neziskové organizace. Náklady na jedno dítě v ústavu přitom značně převyšují náklady na péči v rodině.

Doufám, že ať už bude v České republice vládnout jakékoli uskupení, nebude obracet trend posilování tradiční rodiny.

Děti z ústavů za svůj smutný osud nemohou a zaslouží si stejnou rodinnou lásku a pohodu, jakou mají jejich šťastnější vrstevníci. Věřím v to i právě proto, že se jako ministryně s úřadem nyní loučím. I když jsem jí byla pouze sedm měsíců, bylo to symbolicky sedm měsíců šťastných. Život je výjimečný právě v tom, že nikdy nevíte, co vám nachystá. A jak se správně říká: cesta je cíl. A na ní člověk pozná to nejceněnější, a to jsou lidé kolem nás. Cením si toho, že mohu ministerstvo opustit s naprosto klidným svědomím a vědomím, že v resortu zanechávám takové osobnosti, které společnou práci dokončí.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ
EXMINISTRKYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

ČSSZ

Výchova dětí ovlivňuje důchodový věk žen, dobu péče o dítě lze započítat i mužům

Pojmy výchova dítěte a péče o dítě se často zaměňují. V oblasti důchodového pojištění mají ale odlišný význam.

Podmínka výchovy dítěte je kritériem pro stanovení důchodového věku u žen, tj. prokazují ji pouze ženy. Již od poloviny minulého století byl důchodový věk mužů a žen rozdílný. Ženy odcházely do starobního důchodu dříve než muži a od začátku roku 1965 se jejich důchodový věk určoval podle toho, kolik vychovaly děti. V současnosti se důchodový věk mužů a žen postupně sblíží a v budoucnu se sjednotí. Ženy narozené před rokem 1975, které vychovaly děti, budou při stanovení důchodového věku ještě zvýhodněny.

Podmínka výchovy dítěte

Na důchodový věk žen má vliv výchova dítěte vlastního, ale i osvojeného nebo převzatého do péče nahrazující péči rodičů. Ženy, které nevychovaly dítě nepřetržitě od jeho narození do zletilosti, mnohdy nevědí, zda jim jeho výchova bude pro stanovení důchodového věku uznána. Podmínka výchovy dítěte je splněna, pokud:

- žena osobně pečuje nebo pečovala o dítě do dosažení zletilosti alespoň 10 roků,
- žena se ujala výchovy dítěte po dosažení osmého roku a pečuje nebo

pečovala o něj do dosažení zletilosti alespoň po dobu pěti let,

- žena pečovala o dítě od jeho narození do úmrtí, pokud dítě zemřelo po dosažení šesti měsíců věku,
- žena pečuje o nezletilé dítě alespoň poslední tři roky před dosažením důchodového věku.

Do doby výchovy dítěte se započítávají i doby, kdy žena nemohla o dítě osobně pečovat z důvodu své nemoci nebo protože bylo dítě umístěno ze zdravotních důvodů v ústavní péči. Podmínka výchovy dítěte může být pro stanovení důchodového věku uznána více ženám u jednoho dítěte.

Doba péče o dítě

Doba péče o dítě je doba, po kterou osoba pečuje osobně o dítě ve věku do čtyř let, a tato doba se započítává pro nárok na starobní důchod jako náhradní doba pojištění bez ohledu na to, zda o dítě pečuje žena, nebo muž. Platí ale, že tutéž dobu péče o dítě nelze započítat současně více osobám. V případech, kdy o dítě pečovalo více osob současně, započte se doba péče té osobě, která pečovala v největším rozsahu.

Muži, kteří ukončili péči o dítě



FOTO: © FEVERPITCHED | DREAMSTIME.COM

Příklady z praxe:

- Matka porodila dítě a pečovala o něj řádně do jeho 12 let. Poté matka nastoupila výkon trestu a dítě bylo rozhodnutím soudu svěřeno do výchovy babičce, která o něj pečovala až do jeho zletilosti. Podmínka výchovy dítěte pro stanovení důchodového věku bude uznána oběma ženám. Matka o dítě pečovala od narození pod dobu delší než 10 let a babička, která dítě převzala do výchovy po osmém roce jeho věku, o něj pečovala déle než pět let.
- Žena osobně pečovala o dítě do jednoho roku věku, pak se vrátila do zaměstnání a na rodičovskou dovolenou nastoupil otec dítěte, který osobně pečoval o dítě až do jeho tří let. Pak nastoupil do zaměstnání a dítě do školky. Ženě bude pro výpočet důchodu započtena jako náhradní doba pojištění doba péče o dítě od jeho narození do jednoho roku, muži doba od jednoho do tří let věku dítěte.

Pro stanovení důchodového věku bude ženě uznána výchova dítěte, pokud o něj bude pečovat alespoň po dobu 10 let do dosažení zletilosti. Na stanovení důchodového věku muže nemá výchova dítěte vliv.

- Žena řádně pečovala o dítě do pěti let, poté o ně přestala pečovat a dítě bylo umístěno jeden rok v dětském domově. Od šesti let pečovala o dítě žena, které bylo dítě svěřeno rozhodnutím příslušného orgánu do pěstounské péče. Dítě měla v pěstounské péči až do jeho zletilosti. Matce dítěte bude do doby pojištění pro nárok na důchod započtena doba péče o dítě od narození do čtyř let věku, nebude jí však uznána výchova dítěte pro stanovení důchodového věku, protože o dítě nepečovala dostatečně dlouhou dobu. Výchova dítěte bude pro stanovení důchodového věku uznána pěstounce, protože o dítě pečovala od šesti let do zletilosti a splnila podmínku péče o dítě po dobu alespoň 10 let.

ZDROJ: ČSSZ

OMBUDSMAN

Finanční odškodnění za diskriminaci kvůli věku

Díky spolupráci veřejného ochránce práv a Pro bono aliance získal stěžovatel 80 000 Kč jako odškodnění za diskriminaci v přístupu k zaměstnání z důvodu věku.

Na veřejného ochránce práv se obrátil šedesátiletý muž, kterého zaměstnavatel odmítl přijmout na pozici řidiče s odůvodněním, že jde o práci fyzicky velmi náročnou a nevhodnou pro starší osoby. Stěžovatel se cítil jedním společností dotčeným na svých právech, a obrátil se proto na ombudsmana. Ten po prošetření všech okolností konstatoval, že se jednalo o diskriminaci z důvodu věku.

Dotyčná společnost však na zprávu ochránce nereagovala žádnou snahou o nápravu situace. Ombudsman proto doporučil stěžovateli vymáhat požadovanou omluvu a finanční odškodnění soudní cestou. Jelikož stěžovatel pobíral pouze starobní důchod a nemohl si sám dovolit zastoupení advokátem, předložil ochránce případ sružení Pro bono aliance. To zprostředkovalo kontakt na advokáta, který se rozhodl stěžovatele v žalobě bezplatně zastupovat. V rámci předžalobní výzvy advokát stěžovatele žádal po společnosti, která se diskriminace dopustila, náhradu nemajetkové újmy ve výši 80 000 Kč. Pod reálnou hrozbou žaloby společnost s odškodněním souhlasila a stěžovateli ho vyplátila.

Přiměřená výše náhrady

V případech, kdy je žádáno finanční odškodnění, je třeba určit, jaká výše náhrady nemajetkové újmy je přiměřená. Pokud je již zahájeno soudní řízení, rozhoduje o výši odškodnění soud s přihlédnutím k závažnosti vzniklé újmy a k okolnostem, za nichž k porušení práva došlo. Je přítom také nutné respektovat požadavky evropského práva, z něhož český antidiskriminační zákon vychází.

Zástupce veřejného ochránce práv Stanislav Křeček, kterého ombudsman pověřil dohledem nad rovným zacházením a ochranou před diskriminací, k tomu dodává: „Náhrada nemajetkové újmy v penězích je druhem sankce a jako taková musí být efektivní, přiměřená a odrazující. Při úvahách o přiměřené výši odškodnění je tedy nutné

vycházet i z toho, že kromě zhojení újmy způsobené konkrétní osobě by výše částky měla mít i dostatečný odrazující účinek do budoucna.“

INSPIRACE NĚMECKOU LEGISLATIVOU

Protože v České republice zatím neexistuje ustálená soudní praxe vztahující se k takovému případu, inspiroval se advokát při zvažování přiměřenosti částky německou právní úpravou, která stanoví maximální hranici pro náhradu ve výši trojnásobku průměrné odměny odpovídající pracovnímu místu, na které nebyl uchazeč či uchazečka přijat kvůli diskriminačnímu jednání zaměstnavatele. Německo však využilo možnosti dané evropskou směrnicí a stanovilo maximální hranici náhrady za nepřijetí do zaměstnání, což je jediný případ, v němž může členský stát takovou hranici stanovit. V České republice takový limit výše odškodnění právně zakotven není. Aby byly naplněny požadavky efektivnosti, přiměřenosti a odrazujícího účinku, posuzuje se přiměřenost požadované částky v konkrétních případech i podle velikosti a povahy zaměstnavatele.

SANKCE OD INSPEKTORÁTU PRÁCE

V souvislosti s diskriminací v oblasti práce a zaměstnání zástupce ombudsmana ještě upozorňuje, že kromě soukromoprávní sankce ve formě odškodnění může být zaměstnavateli uložena i pokuta ze strany inspektorátu práce za správní delikt diskriminace (jak v době pracovního poměru, tak i před jeho vznikem). Orgány inspekce práce v roce 2012 uložily povinnost zaplatit pokutu několika zaměstnavatelům, kteří zveřejnili diskriminační inzeráty, v nichž figuroval požadavek na (nízký) věk uchazečů. Výše pokuty se pohybuje v řádu desetitisíců korun (70 tis. Kč, resp. 50 tis. Kč).

ZDROJ: WWW.OMBUDSMAN.CZ (TR)

Jak zvýšit zaměstnanost absolventů sociálně orientovaných škol?

Odpověď na tuto otázku se snažili najít účastníci kulatého stolu, který se uskutečnil 24. června v Praze. Akci pořádala Asociace občanských poraden ve spolupráci s Českou asociací pečovatelských služeb v rámci projektu Otevřené dveře na trh práce.



FOTO: © ARNEBODI | DREAMSTIME.COM

u 16–24letých studentů ve Skotsku zvýšila z 55 tisíc na 100 tisíc nezaměstnaných. Na řešení tohoto problému poskytla skotská vláda 30 milionů liber. Tyto prostředky mají směřovat především na podpůrné programy a tréninkové kurzy pro mladé a poskytovat jim lepší kariérní dohled.“

Praktické zkušenosti během studia

Zajímavé příspěvky k problematice teoretické a praktické přípravy studentů prezentovala Mgr. Silvie Stretti z Církve československé husitské a Prof. PhDr. Beáta Krahulcová, CSc., která je vedoucí katedry psychosociálních věd a etiky na Husitské teologické fakultě. Profesorka Krahulcová představila způsoby, jak zlepšit nejen teoretické, ale především praktické dovednosti svých studentů, a připravit je tak lépe na budoucí zaměstnání. „Zaměstnavatelé upřednostňují již ‚hotové‘ zaměstnance, do kterých nemusí zapracováním investovat, proto považují za nutné, aby studenti získávali vhodné praktické zkušenosti již během studia,“ dodává profesorka Krahulcová. Zkušenosti se zaměstnáváním absolventů z pohledu zaměstnavatelů zprostředkovala Mgr. Petra Skuhrová z občanského sdružení Remedium Praha.

Rostoucí význam profese

Během živé diskuse se všichni účastníci kulatého stolu shodli, že význam role pracovníka v sociálních a pečovatelských službách s ohledem na stárnutí populace do budoucna stále poroste. Je proto nezbytné, aby absolventi těchto oborů měli schopnosti a dovednosti, které reagují na aktuální potřeby z praxe. Vysoce kompetenčně vybavení absolventi škol sociálního zaměření nejen posílí svou konkurenceschopnost na pracovním trhu, ale zlepšují se i jejich uplatnění v terénních a ambulantních službách, což koresponduje se záměry Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které chce podporovat terénní a ambulantní služby a odborné sociální poradenství v přirozeném prostředí jejich uživatelů a klientů.

ZDROJ: AOP (TR)

Jaké mají zkušenosti v zahraničí?

Téma vyvolalo zájem a diskuse se zúčastnilo přes dvacet odborníků, mezi nimi zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a zahraniční hosté ze Skotské asociace občanských poraden a Vysoké školy zdravotnictví a sociální práce sv. Alžběty v Bratislavě. Zástupci z řad vzdělavatelů a poskytovatelů sociálních služeb byli ke kulatému stolu přizváni, aby se zapojili do diskuse a představili své zkušenosti s přípravou a zaměstnáváním rizikové skupiny, kterou čerství absolventi škol představují. „Smyslem tohoto setkání je podpořit vzájemnou komunikaci mezi vzdělavacími institucemi a zaměstnavateli působícími v sociálních službách, protože znalosti a dovednosti absolventů získané během studia často nereagují na aktuální potřeby zaměstnavatelů,“ říká Mgr. Hynek Kalvoda, člen Výboru Asociace občanských poraden.

Úvodní příspěvek přednesl Prof. PaedDr. Milan Schavel, Ph.D., z bratislavské Vysoké školy zdravotnictví a sociální práce sv. Alžběty. Zaměřil se na představení teoretické a praktické přípravy studentů pro vstup na trh práce v oboru sociálních služeb na Slovensku. Hlavním problémem profesního vzdělávání v sociálních službách na Slovensku je podle něj nárůst počtu škol a vzdělavacích institucí, který je provázen roztržitostí obsahu vzdělavacích programů a rozdílnou kvalitou povinné praxe studentů.

O zahraniční zkušenosti se podělila také Kinga Kosakowska ze Skotské asociace občanských poraden: „Od roku 2008 se nezaměstnanost

FINANCE

Důchodové spoření je pro zaměstnance i podnikatele

Vstup do II. pilíře důchodové reformy je dobrovolný. Do tzv. důchodového spoření může vstoupit každý, kdo dosáhne věku 18 let a není starší 35 let v roce uzavření smlouvy, a to ať už pracuje jako zaměstnanec, nebo je si sám/sama zaměstnavatelem.

Vstup do II. pilíře znamená, že na povinné pojištění na důchodové pojištění (tj. do I. pilíře) se odvádí o tři procenta méně z vyměřovacího základu a tato tři procenta navýšená o další dvě procenta, čili celkem pět procent, se spoří v penzijní společnosti, kterou si účastník důchodového spoření vybere a se kterou uzavře smlouvu.

Co je povinností ZAMĚSTNANCE?

Pokud je účastník důchodového spoření zaměstnancem, musí písemně zaměstnavateli (tj. plátcí pojistného) oznámit datum, kdy se stal účastníkem důchodového spoření, aby zaměstnavatel mohl plnit povinnosti plátce pojistného. Správce CRS (Centrálního registru smluv), tj. Generální finanční ředitelství, začíná převádět pojistné od účastníka, resp. jeho zaměstnavatele na účet nové penzijní společnosti ode dne registrace nové smlouvy, tj. k prvnímu dni kalendářního měsíce, který následuje po nabytí právní moci registračního rozhodnutí.

Při změně zaměstnání nemusí účastník důchodového spoření tuto skutečnost oznamovat ani správci CRS, ani penzijní společnosti, se kterou má uzavřenou smlouvu. Je ale povinen novému zaměstnavateli oznámit, že je účastníkem důchodového spoření, aby i tento nový

zaměstnavatel mohl plnit povinnosti, které mu z toho vyplývají, např. snížený odvod pojistného na důchodové pojištění, odvod sraženého pojistného na důchodové spoření, hlášení, vyúčtování.

ÚČAST ZAMĚSTNATELŮ NA II. PILÍŘI

Zaměstnavatelé (plátcí daně z příjmu fyzických osob ze závislé činnosti a z funkčních požitků) jsou zároveň plátcí pojistného na důchodové spoření, pokud mají alespoň jednoho zaměstnance – účastníka důchodového spoření. Plátcem pojistného, tj. plátcem důchodového spoření se takový zaměstnavatel stává automaticky ze zákona. Správce pojistného (tj. místně příslušný správce daně) se tuto skutečnost dozví na základě prvního elektronického hlášení, které zaměstnavatel podává v termínu do 20. dne následujícího měsíce. K tomuto datu je zároveň splatná záloha na pojistné za uvedené zálohové období. V případě, že je zapotřebí oprav, podává následně hlášení. V termínu tři měsíců po ukončení kalendářního roku podává plátcé vyúčtování pojistného, opět elektronicky. Hlášení obsahuje údaje rozhodné pro výpočet zálohy za jednotlivé zaměstnance a souhrn za plátce pojistného celkem.

Když OSVČ vstoupí do II. pilíře...

Účastník důchodového spoření, který je osobou samostatně výdělečně činnou (OSVČ), je povinen podat pojistné přiznání k pojistnému na důchodové spoření ve lhůtě tři měsíců po uplynutí pojistného období. V případech, kdy podává daňové přiznání, je pojistné přiznání jeho součástí. Tuto povinnost nemá pouze v případě, že jeho pojistné činí 0 Kč nebo



FOTO: © PROCHASSON FREDERIC | DREAMSTIME.COM

je za něj povinen odvádět pojistné výhradně plátce nebo plátcí pojistného, tedy zaměstnavatel. To v případě, kdy je osoba zároveň zaměstnancem a v daném období nemá jako OSVČ žádný příjem. Pojistným obdobím pojistného na důchodové spoření je kalendářní rok.

O tom, že se OSVČ stala účastníkem důchodového spoření, se správce CRS dozví prostřednictvím penzijní společnosti, která je povinna neprodleně po uzavření smlouvy požádat o registraci.

Dílním základem pojistného ze samostatné výdělečné činnosti je vyměřovací základ OSVČ pro pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,

tedy polovina z rozdílu mezi výnosy a náklady. Do dílčího základu pojistného za pojistné období, v němž se osoba stala poplatníkem, se započítává vyměřovací základ stanovený za rozhodné období, ve kterém tato osoba byla poplatníkem.

Dobrovolní plátcí důchodového pojištění

Dobrovolní plátcí jsou definováni v § 6 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění. Jsou to mimo jiné osoby evidované na Úřadu práce ČR, studenti, osoby výdělečně činné v cizině, dobrovolníci podle zvláštního předpisu, osoby pracující v ČR ve prospěch zahra-

ničního zaměstnavatele, osoby vykonávající funkci poslance EU nebo osoby pobývající v cizině s manželem, který působí v diplomatických službách ČR.

I tyto osoby mohou vstoupit do druhého pilíře důchodové reformy a stát se účastníky důchodového spoření. Správu pojistného na důchodové spoření těchto osob zajišťují orgány České správy sociálního zabezpečení. Osoba dobrovolně účastní důchodového pojištění, je povinna při podání přihlášky k dobrovolné účasti na důchodovém pojištění uvést, že je účastna také důchodového spoření.

(RED)

PORADNA

Kde lze zjistit, kolik má účastník aktuálně naspouzeno ve II. pilíři?

Penzijní společnost je povinna jednou ročně zaslat účastníkovi bezplatně výpis důchodového spoření za kalendářní rok, případně na vyžádání kdykoliv zaslat aktuální výpis, tento úkon je však již zpoplatněn.

Co se stane s důchodovým spořením při ztrátě příjmu?

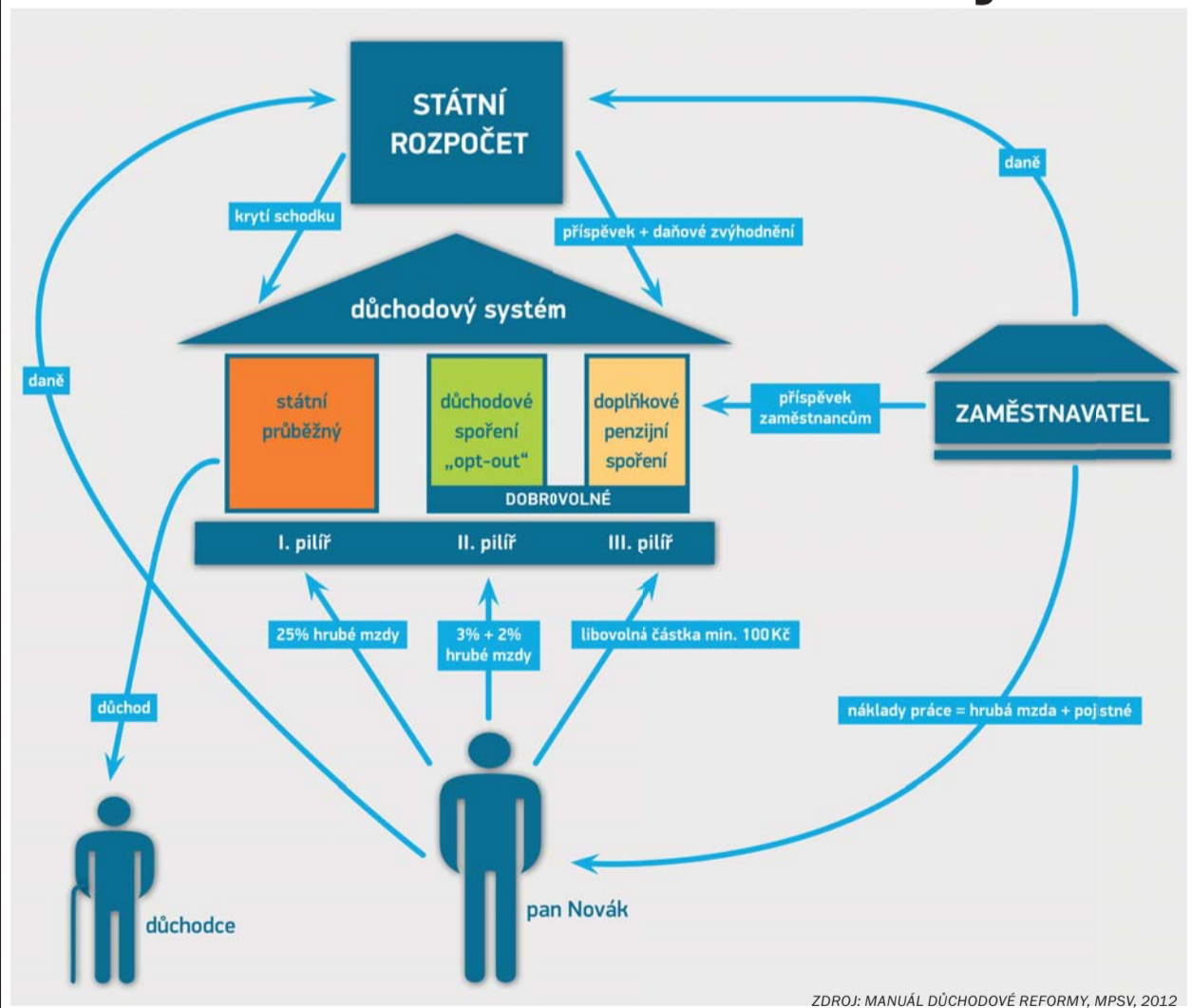
Ztráta zaměstnání, mateřská dovolená, dlouhodobý pobyt v cizině, dlouhodobá nemoc, invalidita apod. nevedou k ukončení účasti na důchodovém spoření. V případě, že nemáte žádný příjem, nedochází jen k placení pojistného. Nastane-li některá z těchto okolností, zůstáváte nadále účastníkem důchodového spoření a mění se pouze výše pojistného. Platí jednoduchá zásada – platba do II. pilíře kopíruje platbu do I. pilíře. Nevznikne-li vám povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění (tj. do I. pilíře), bude pojistné na důchodové spoření (II. pilíř důchodového systému) ve výši nula. Např. v případě ztráty zaměstnání nemusíte mít strach, že porušíte povinnost platit do II. pilíře, protože vám schází prostředky. Po tuto dobu prostě neplatíte. Vznik okolností vedoucích ke ztrátě příjmu nemusíte oznamovat ani správci Centrálního registru smluv, ani penzijní společnosti, se kterou máte uzavřenou smlouvu. Je však potřeba počítat s tím, že tato skutečnost se odrazí ve výši naspouzených prostředků a následně ve výši důchodu vypláčeného pojišťovnou.

Lze při důchodovém spoření měnit zvolenou penzijní společnost?

Účastníkům II. pilíře je umožněno libovolně přecházet k jiné penzijní společnosti v průběhu trvání účasti ve II. pilíři ve fázi spoření a penzijní společnostmi tomu nesmí bránit. Podmínkou přechodu účastníka k jiné penzijní společnosti je uzavření smlouvy o důchodovém spoření s jinou penzijní společností a registrace této smlouvy v Centrálním registru smluv (CRS). Dokud se tak nestane, trvá smluvní vztah s dosavadní penzijní společností. Původní penzijní společnost může za převod prostředků k jiné penzijní společnosti žádat uhrazení poplatku, přičemž jednou za pět let je takový převod zdarma. Dokud společnost neoznámí zaplacení tohoto poplatku správci CRS, popř. neuvede, že jeho uhrazení nepožaduje, správce CRS novou smlouvu nezaregistruje.

(RED)

Schéma českého důchodového systému



Máte dotaz? Zeptejte se!

Ptáte se, jestli se vám vyplatí vstoupit do II. pilíře? Konkrétní výpočet je možno provést na důchodové kalkulačce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese <http://duchodovakalkulacka.mpsv.cz>. Důchodová kalkulačka je modelem založeným na určitých předpokladech vývoje mnoha ukazatelů.

Nikdo přesně neví, jak se bude vyvíjet inflace, produktivita práce nebo výše důchodů z I. pilíře. Jisté ale je, že vlivem demografických změn nebude možné zaručit jeho současný

poměr k hrubé mzdě (ve výši cca 40 procent). Kompletní informace o důchodové reformě a možnostech důchodového spoření (II. pilíře) najdete na webových stránkách <http://duchodovareforma.mpsv.cz>. S dotazy se ale můžete také obrátit na operátory informační linky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pro důchodovou reformu na tel.: 234 712 111. Volat lze každý všední den: v pondělí a středu od 8 do 17 hod., v úterý a čtvrtek od 8 do 15.30 hod. a v pátek od 8 do 14 hod.

(RED)



FOTO: © YURI ARCURI | DREAMSTIME.COM



FOTO: © JAIMIE DUPLASS/DREAMSTIME.COM



DŮCHODOVÁ REFORMA

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Jak nejlépe zhodnotit peníze v důchodovém spoření (ve II. pilíři)?

Způsob, jakým se budou prostředky ve druhém fondovém pilíři zhodnocovat, záleží na zvolené investiční strategii. Přestože je problematika investování velmi složitá, rozhodování účastníků druhého pilíře, jakou investiční strategii zvolit, složité být nemusí.

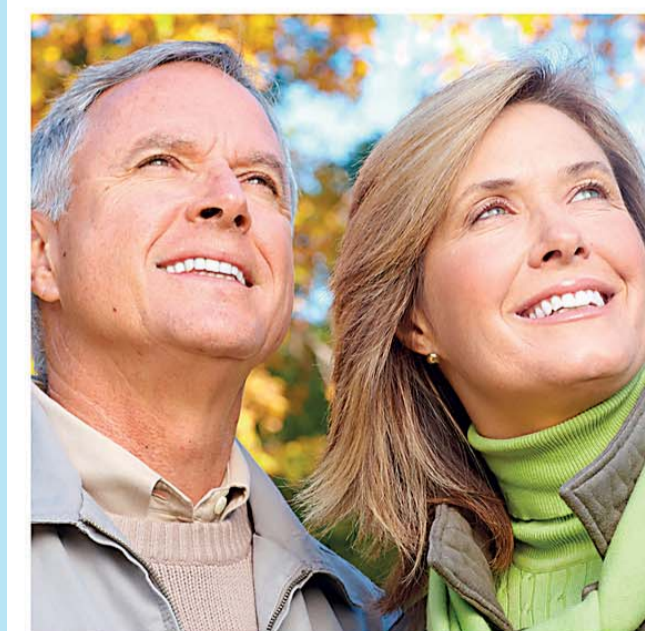
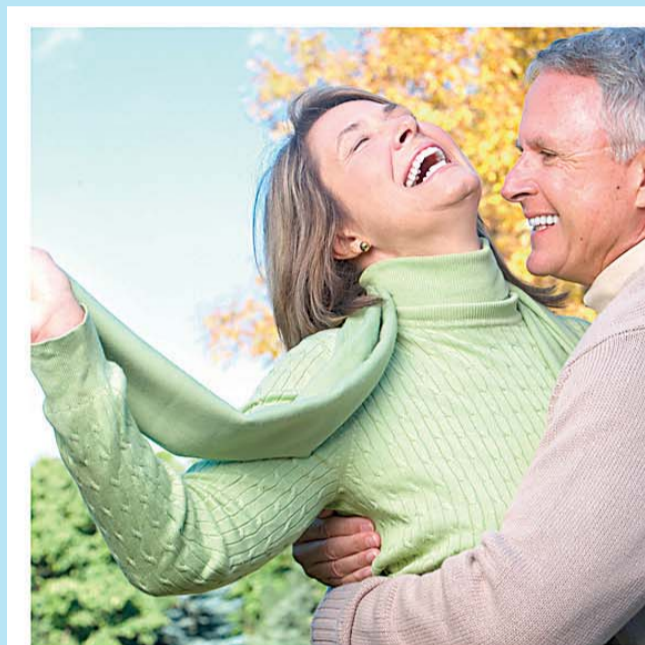
Základní charakteristikou investiční strategie je rizikovost a tomu odpovídající očekávaný výnos. Penzijní společnosti nabízejí klientům druhého pilíře čtyři důchodové fondy, z nichž je možné individuální strategii vytvořit:

- FOND STÁTNÍCH DLUHOPISŮ
- KONZERVATIVNÍ (OPATRNĚJŠÍ) FOND
- VYVÁŽENÝ FOND (STŘEDNÍ RIZIKO)
- DYNAMICKÝ FOND (VYŠŠÍ RIZIKO)

Základní pravidlo, které pomůže při výběru strategie, je délka trvání smlouvy ve druhém pilíři. Strategie s malým rizikem sice přináší každý rok spolehlivý výnos, ale ten je poměrně malý, lze jej očekávat přibližně v rozmezí inflace. Taková strategie je vhodná pro člověka, který spoří méně než asi 10 let.

Tomu, kdo bude spořit s dlouhodobějším časovým horizontem (20 let a více), lze doporučit strategii se středním nebo s vyšším rizikem. Při investování s vyšším rizikem mohou výnosy z roku na rok hodně kolísat. V některém roce může majetek klientů vzrůst třeba i o 20 procent, v jiném zase může o 20 procent poklesnout. V delším období však zpravidla nabízejí v průměru lepší výnos. Kolísání hodnoty úspor v jednotlivých letech při dlouhé době spoření nevádí, protože by se mělo v čase vyrovnat.

Obecně tedy lze konstatovat, že pro kratší dobu účasti ve druhém spořicím pilíři je vhodná konzervativnější strategie a pro mladší účastníky rizikovější.



WEB: duchodovareforma.mpsv.cz

FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

ZMĚNA

KTERÁ

MÁ SMYSL

OCENĚNÍ

Kdo letos získal Časovanou botu?

Nízkoprahové sociální služby jsou účinnou formou sociální práce, která v sobě zahrnuje prvky prevence i pomoci. Česká asociace streetwork (ČAS) každý rok uděluje ocenění za největší přínos v tomto oboru s názvem Časovaná bota.

Výroční cena Časovaná bota má především vyjádřit uznání lidem, kteří obětavě a za málo peněz pracují „v první linii“. Jde o ocenění za dobrou práci a dosažené výsledky v oblasti nízkoprahových sociálních služeb. Důvodem k udělení ceny je významný počín v praxi (tj. konkrétní kvalitně realizovaný projekt či záslužný čin) a významný přínos v oboru (tj. dlouhodobou práci v oblasti s konkrétními pozitivními výstupy ve vztahu k přímým klientům, v oblasti metodiky, vzdělávání, iniciace spolupráce atd.).

V BRNĚ MAJÍ
Osobnost roku 2012

Osobností roku 2012 mezi pracovníky nízkoprahových programů se stala Lenka Čuprová, sociální pracovníce a koordinátorka pobočky Nízkoprahový klub Likusák, o. s., Ratolest Brno. Lenka Čuprová v loňském roce úspěšně rozběhla činnost pobočky NK Likusák v terénní formě v Novém Lískovci na jednom z brněnských sídlišť, kde služby pro ohrožené děti a mladé lidi zcela chyběly. Služba nyní pokrývá i sousední sídliště Starý Lískovec a další lokality. Lenka Čuprová se také věnuje streetworku v on-line formě. Je jedním z on-line streetworkerů v rámci inovativního projektu Streetwork on-line, který pod hlavičkou ČAS funguje především prostřednictvím internetové portálu Jdidoklubu.cz.

Nejlepší pracovní
tým je z Vysočiny

Nejlepším pracovním týmem v oblasti nízkoprahových programů se stal tým Nízkoprahového klubu Vrakbar Oblastní charity Jihlava. Pracovní tým klubu Vrakbar během roku 2012 uskutečnil celou řadu významných počínů prohlubujících kontakt a navázání důvěry mezi pracovníky a uživateli služby, nabídl uživatelům mnoho podnětů, jak se zapojit do témat, která jsou pro mladé lidi aktuální a mohou se v daných aktivitách především sami realizovat.

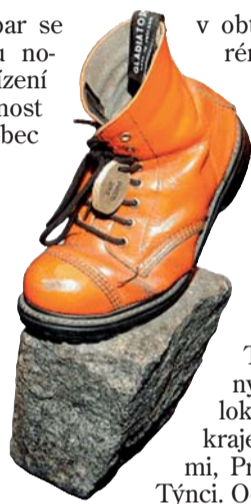


Výroční ceny Časovaná bota 2012 byly předány během mezinárodní oborové konference Terénní a nízkoprahové programy (Sociální vyloučení, chudoba a lidská práva), která se konala 13. a 14. června v Praze. FOTO: ARCHIV ČAS

Pracovní tým klubu Vrakbar se zároveň podílel na vzniku nového nízkoprahového zařízení ZASTÁVKA Telč a svoji činnost v terénní práci rozšířil i na obec Kostelec.

NOVÁ KATEGORIE
Skokan roku

Novou kategorii Skokan roku pro pracovníka nebo zařízení, který, resp. které v oboru působí méně než dva roky, ovládl Terénní program pro rodiny, Šance pro Tebe, o. s., Chrudim. Posláním Terénního programu pro rodiny ze Šance pro Tebe je pomoci a péče o ohrožené rodiny s dětmi



v obtížné sociální situaci. Terénní pracovníci programu nabízí pomoc, radu a podporu při řešení problémů, se kterými se ohrožené rodiny denně setkávají. Je to například zadlužení, nevyhovující bytové podmínky, nezaměstnanost, ale i výchovné problémy u dětí. V současné době Terénní program pro rodiny pracuje ve vyloučených lokalitách Pardubického kraje, konkrétně v Chrudimi, Prachovicích a Hrochově Týnci. Odbornou garanci v oblasti terénní práce pak sociální pracovníci ze Šance pro Tebe poskytují také ve Svitavách. ZDROJ: ČAS (TR)

Nízkoprahové sociální služby

Mezi nízkoprahové sociální služby patří zejména terénní programy, nízkoprahová zařízení pro děti a mládež (NZDM) a kontaktní centra. Nízký práh znamená, že jejich služby mohou klienti využívat zdarma a anonymně. Preventivní práce streetworkerů neboli terénních pracovníků se zaměřuje především na snižování rizik u mladých lidí, kteří jsou ohroženi negativními jevy spojenými s dospíváním. Streetworkeré pracují ve vyloučených lokalitách, pohybují se v terénu, spolupracují s úřady a mnohdy vytvářejí komunikační most mezi minoritami a většinovou společností.

Nároky v práci se zvyšují,
lidé se nabíjejí sportem

Hrozba ztráty zaměstnání dlouhodobě tlačí na zvyšování efektivity zaměstnanců. Stres se pomalu stává běžnou denní zkušeností a lidé často vyhledávají sport a další koníčky, kde mohou aktivně relaxovat.

„Společnosti i zaměstnanci berou stále častěji přesčas jako už běžnou součást pracovní doby a smluvené odměny. Více hodin pracují především specialisté a vedoucí pracovníci,“ říká Kateřina Jaroňová z pracovního portálu Profesia.cz. Před riziky varuje psycholožka Iva Zemanovičová z Assessment Systems: „V dnešní době lidé nejenže tráví velké množství svého volného času prací, ale někteří si dokonce po několikaleté ane nevybírají dovolenou. Důsledky takového životního stylu zasahují do všech oblastí života člověka. V práci nemusí podávat optimální výkon (vyšší chybovost, nižší efektivita práce, konflikty s kolegy aj.). V rodinných vztazích se mohou objevit problémy vyplývající z nedostatku času na zajištění běhu domácnosti a z nemnoha společně strávených chvil. Množství přesčasů může výrazným způsobem snižovat životní i pracovní spokojenost a také není výjimkou, že již po několika letech vysokého pracovního nasazení dochází u lidí k poškození jejich zdraví.“

Každý pátý tráví čas s rodinou. Každý šestý nejraději vyhledává pasivní odpočinek při televizi nebo nicnedělání. Šest procent respondentů má druhé zaměstnání. Zbylých šest procent nemá vůbec žádný volný čas. „Odpočinek významným způsobem napomáhá k udržení psychické rovnováhy člověka, přičemž platí, že aktivní odpočinek (sport, procházka aj.) přispívá k naší pohodě a dobití bateriek výrazněji než odpočinek pasivní,“ dodává Zemanovičová.

Podle analýzy uživatelů zaměstnaneckých benefitů společnosti MultiSport Benefit, která poskytuje možnost navštívit 500 sportovních zařízení v celé České republice, lidé sportují v průměru 4,5krát v měsíci, mírně častěji muži (51 procent) než ženy (49 procent). Nejoblíbenější aktivitou zaměstnanců je posilovna, následuje plavání, raketové sporty, H.E.A.T. program a aerobik.

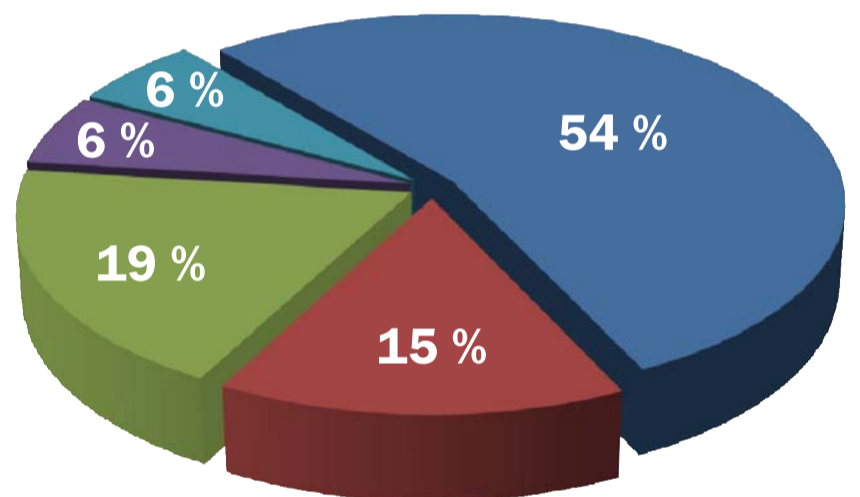
ZDROJ: WWW.PROFESIA.CZ (TR)

Způsob trávení
volného času

Aktivně	54 %
Pasivně	15 %
Věnuji se rodině	19 %
Mám druhou práci	6 %
Nemám žádný volný čas	6 %

Jak TRÁVÍME SVŮJ VOLNÝ ČAS?

Z anket na pracovním portálu Profesia.cz vyplývá, že více než polovina lidí ve svém volném čase sportuje nebo se věnuje jiným koníčkům.



Křížovka

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zveřejňuje aktuality a užitečné informace na sociálních sítích. Profily s oficiálním logem ministerstva najdete jak na Facebooku, tak i Twitteru. Ministerstvo založilo také facebookovou stránku Důchodová reforma, která nabízí základní informace o třech pilířích důchodové reformy nebo možnost spočítat si svůj... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 21. srpna 2013. Jeden z vás získá publikaci *Umění slovní sebeobrany (Nejlepší techniky všech dob)* od Matthiase Pöhma z produkce nakladatelství Grada Publishing. Je plná jasných a praktických rad, jak čelit všem slovním útokům a provokacím. Jde o jednu z nejlepších a nejužitečnějších knih na toto téma, při jejímž čtení se budete i dobře bavit. Zjistíte, že na slovní útoky a provokace lze použít 23 osvědčených technik, od těch velmi rychlých, díky nimž odpovíte krátce a ostře, přes šest opravdu špičkových technik slovní sebeobrany, až po techniky s použitím humoru či působící na city.



Tajenka z minulého čísla: „... organizace přímo na pracovišti“. Publikaci Rozhodnutí je na tobě (Cesty z každodenní nespokojenosti) z produkce nakladatelství Grada Publishing získává V. Průcha z Písku. Gratulujeme.

POMŮCKA: BOLID, COLON	SPOTŘEBNÍ DRUŽSTVO ZKR.	ČÁST CHRÁMU	DRUH JAPONSKÝCH OKRASNÝCH KAPRU	PRÁVO VOLBY	INICIÁLY HERCE SMOLJAKA	ČINY	KOVBOJSKÉ SLAVNOSTI	SPOLEČNOST ZKR.	POSTAVA DĚTSKÉHO SERIÁLU PAN ???	DRÍMAT	POTŘEŠ-TĚNĚC	PATŘÍČÍ TOBĚ	DOUTNÁK ZASTAR.	VĚDRA
DRAVÝ PTÁK						POROST ZVÍŘAT			ZKRATKA VOJENSKÉ HODNOSTI			KOLIZNÍ NORMA ZKR. CITOSLOVCE POVZDECHU		
TVRDÉ CUKROVÍ						60 KUSŮ BOJ			CHYTANÁ TLUSTÉ STŘEVO LATINSKY					
	SPZ PRAHY DRÍV ZASTAR.				1. DÍL TAJENKY PŘEDLOŽKA									
INICIÁLY SPISOVATELE TIGRIDA			PLETIVO BASOVÝ HUDEBNÍ NÁSTROJ					JEDOVATÁ ROSTLINA VSTOUPIT				TURISTICKÝ ODDÍL ZKR. KOVOVÝ PRVEK		
KOUT MÍSTNOSTI			ŠKRABÁK K PLUHU PŘÍTOK DUNAJE				POROST NA HLAVĚ SENOSEČE					INTERNETOVÁ STRÁNKA NOČNÍ MOTÝL		
LESNÍ ROSTLINA				ZÁJMENO ZNAČKA ŠVÉDSKÉHO VOZU			OBYVATEL SKOTSKA JASNÝ METEOR			LAHODNÉ NÁPOJE VELKOOBCHOD ZKR.				
	SVAZ	MAGMA LATINSKO-AMERICKÝ TANEC					ŠVÝCARSKÉ HLAVNÍ MĚSTO NICKA			TAŽNÉ ZVÍŘE MASO ANGLICKY			PATŘÍČÍ IVĚ	ŘÍMSKÝ BÁSNÍK OVIDIUS ???
UČEBNÍ LÁTKA						CITOSLOVCE OHRAZENÍ ÚDER NOHOU				ALKALOID OPIA MRAVNÍ STAVY				
2. DÍL TAJENKY											PŘÍPRAVEK NA MÝTÍ MOTORŮ SPZ KOLÍNA			
IDENTIFIKAČNÍ ČÍSLO ORGANIZACE ZKR.				TAŽNÁ ZVÍŘATA				I TAKHLE					ZVÝŠENÝ TÓN A	
ČAROVÝ KÓD ZKR.				OPADÁNÍ				BÝVALÝ JUGOSLÁV. PREZIDENT					CITOSLOVCE VÁHAVEHO SOUHLASU	

INSPEKCE PRÁCE

Proč jsou práce ve výškách na dočasných stavebních konstrukcích tak rizikové?

Práce ve výškách na dočasných stavebních konstrukcích si dle statistických údajů Státního úřadu inspekce práce vyžádaly v loňském roce více než 180 pracovních úrazů, z toho byly dva úrazy smrtelné a 35 úrazů s hospitalizací delší než pět dní.

Dočasné stavební konstrukce pro práce ve výškách představují především fasádní dílcová lešení, trubková lešení, pojízdná a podpěrná lešení, pracovní lávky a pracovní plošiny.

NEPOUŽÍVÁNÍ OCHRANNÝCH PRACOVNÍCH PROSTŘEDKŮ

Nezajištění bezpečné montáže a demontáže dočasných stavebních konstrukcí je jedním z nejčastějších nedostatků, které inspektoři zjišťují při kontrolách na staveništích. Zaměstnanci, popř. jiné fyzické osoby, jsou při těchto činnostech zřídka kdy vybaveni osobními ochrannými pracovními prostředky (OOPP) proti pádu nebo je nepoužívají. Bezprostřední ohrožení bezpečnosti zaměstnanců a jiných osob při provádění montáže a demontáže bez použití prostředků osobní ochrany vede inspektory k vydání zákazu takového pracovního postupu a uložení sankce.

JAKÉ JSOU NEJČASTĚJŠÍ ZÁVADY LEŠENÍ?

Přestože jsou dílcová lešení skládaná a z podstaty své technické konstrukce i nezřídka vylučují záměnu nebo špatnou montáž jednotlivých dílců, tak postavená lešení v mnoha případech postrádají patřičné rozmístění kotev, nemají osazená ztužení pro dostatečnou prostorovou tuhost a technická konstrukce ochrany proti pádu není kompletní. Chybí především zarážky u podlah, zábradlí na příčné straně, poklapy zebračkových prostupů a kolektivní ochrana proti pádu na vnitřní straně lešení, kdy často z důvodu pokládky tepelné izolace a fasádní stěrky nelze zajistit bezpečnou šířku volné meze-

ry do 25 cm mezi vnitřním okrajem pracovní podlahy lešení a přilehlou stěnou objektu.

Uvedený stav je úzce spjat s problematickou právní úpravou odborné způsobilosti osob odpovědných za montáž lešení, která je sice nařízením vlády č. 362/2005 Sb. vyžadována, ale není již blíže upravena.

DOKUMENTACE K LEŠENÍ JE ČASTO NEÚPLNÁ

Protokol o předání a převzetí lešení mnohdy chybí nebo neobsahuje potřebné informace. I přesto, že forma a obsah předání lešení není stanovena, je potřeba v protokolu, popř. v zápisu do stavebního deníku uvést alespoň popis umístění lešení vzhledem ke stavbě, typové označení lešení, výšku lešení, nosnost podlah (pokud nevychází z průvodní dokumentace), datum předání lešení, identifikační údaje a podpisy osoby odpovědné za montáž a osoby odpovědné za užívání, příp. individuální výpočet pevnosti a stability.

Dalším častým nedostatkem je nepředání průvodní dokumentace k lešení osobě odpovědné za užívání a s tím spojená nemožnost nebo neschopnost této osoby provádět kontroly lešení stanovené touto dokumentací, minimálně však v rozsahu stanoveném čl. 8.4 ČSN 73 8101.

DODRŽOVAT PRÁVNÍ PŘEDPISY A NÁVODY

Základními východiskami pro stanovení požadavků na bezpečnost a ochranu zdraví při práci na dočasných stavebních konstrukcích jsou tyto právní a ostatní předpisy: nařízení vlády č. 362/2005 Sb., o bližších požadavcích na bezpečnost a ochra-

nu zdraví při práci na pracovištích s nebezpečím pádu z výšky nebo do hloubky, ČSN EN 12 811-1 Dočasné stavební konstrukce – Část 1: Pracovní lešení – Požadavky na provedení a obecný návrh a ČSN 73 8101 Lešení – Společná ustanovení.

Nejdůležitějším předpisem ve vztahu k bezpečnému provozu a používání lešení je však dle současné legislativy průvodní dokumentace výrobku (návod k montáži a používání lešení), jejíž kvalita zpracování v závislosti na jednotlivých výrobcích bývá bohužel právě z pohledu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci velice různorodá.

Ing. LUKÁŠ PETIK

OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE

PRO MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ A OLOMOUCKÝ KRAJ



FOTO: © SUSAN LAW CAIN / DREAMSTIME.COM

Pomozte odhalit rizika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci!

S cílem zjistit, jaké jsou současné problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti a jaké by se mohly objevit v budoucnosti, a najít jejich řešení zahájila Evropská komise veřejnou konzultaci. Příspěvky mohou posílat organizace i jednotlivci do 26. srpna.

Komise uvítá zejména příspěvky od zástupců veřejných orgánů členských států, organizací zastupujících zaměstnance i zaměstnavatele a od zainteresovaných subjektů a odborníků, kteří se bezpečností a ochranou zdraví při práci zabývají. László Andor, komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování, k tomu říká: „Pracovní úrazy jsou v Evropské unii na historicky nejnižší úrovni a normy EU v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci slouží ostatním státům světa za vzor. Investice do bezpečnosti práce jsou přínosné zejména nyní během krize – pomáhají zlepšovat produktivitu a podmínky pro zaměstnance, snižovat absenteřství

a fluktuaci pracovníků a zvyšovat uspokojení z práce. Tato oblast politiky však rovněž čelí výzvám. Abychom je mohli řešit, musíme se na ně zaměřit společně.“

BOZP je důležitá i v době RECESE

Jako podklad ke konzultaci zveřejnila na konci května Evropská komise výsledky hodnocení Evropské strategie v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na období 2007–2012. Závěry tohoto hodnocení potvrdily význam celoevropské politiky v této oblasti, zejména pozitivní trend snižování počtu pracovních úrazů a úlohu strategie EU

při koordinaci úsilí a poskytování společného rámce pro konkrétní opatření. Ředitelka Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) Christa Sedlatscheková tvrdí, že ekonomické a etické argumenty pro řádnou bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti je třeba prosazovat stále stejně důrazně. „V současné době pozorujeme účinky hospodářské krize,“ říká Sedlatscheková, „a škrtý ve výdajích na bezpečnost a ochranu zdraví na pracovišti v celé Evropské unii. Avšak ‚chytřejší‘ společnost jsou si vědomy toho, jak důležité je udržet i v těžkých časech svou úroveň podpory pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Nakonec se ekonomická situace zlepší a pak budou podniky potřebovat zdravé a kvalifikované lidi na práci.“

ZDROJ: EC.EUROPA.EU A EU-OSHA (TR)

Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2013)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částky životního minima	
	částka existenciálního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 66 Kč - 79 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 100 Kč - 121 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 157 Kč - 188 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: Jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,60 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 36,10 Kč; benzin 98 oktanů 38,60 Kč; motorová nafta 36,50 Kč
NÁHRADA MZDY*	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdele však od 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
NEMOCENSKÉ*	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)*	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ*	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 151,03 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 151,03 Kč, nejvýše však do 226,63 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 226,63 Kč, nejvýše však do 453,08 Kč se započte 30 %; k částce nad 453,08 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	26 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí)
Rodičovský příspěvek*	OSVC:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5% (s účasti na důchodovém spoření)
	osoby dobrovolně účastné DP:	29,2% na DP a SPZ, z toho 28% na DP a 1,2% na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2% na DP a SPZ, z toho 25% na DP a 1,2% na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3% na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
	Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdele však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.	

Rodičovský příspěvek*		Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte	
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) ³⁾ **	průměr za rok 2005: 6,6 %, 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 % 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 % květen 2013: 7,5 % červen 2013: 7,3 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 6. 2013	celkem:	540 473	269 168 žen
	z toho:	61 381 osob se zdravotním postižením	26 896 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 6. 2013	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	44 032	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2013: 12,3		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem ²⁾	červen 2013: 10 963 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (rok 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	25 528	
	smrtelné úrazy:	125	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2012: 21 356		
DŮCHODY výdaje v roce 2012 (v tis. Kč)	celkem:	367 863 588	
	starobní	295 140 264	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 159 055	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	5 250 138	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	28 066 819	
	v tom:	vдовský	21 463 122
		vдовеcký	2 443 082
		sírotčí	3 341 108
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2011: celkem v národním hospodářství 24 455 Kč, PS 24 447 Kč, NS 24 494 Kč 2012: celkem v národním hospodářství 25 112 Kč, PS 25 128 Kč, NS 25 037 Kč 1. čtvrtletí 2013: celkem v národním hospodářství 24 061 Kč, PS 24 169 Kč, NS 23 580 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. čtvrtletí 2013	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	3 006	1,2
	rozvody	6 503	2,5
	živé narození	25 367	9,8
	zemřelí	28 706	11,1
	celkový přírůstek střední stav obyvat.	-3 343	-1,3
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2012	4 476 028
		4. čtvrtletí 2013	4 539 047
		1. čtvrtletí 2013	4 457 587
	OSVC vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2012	991 364
		4. čtvrtletí 2013	1 005 008
		1. čtvrtletí 2013	974 658
OSVC povinné platit zálohy na důchod, poj.	1. čtvrtletí 2012	724 555	
	4. čtvrtletí 2013	728 724	
	1. čtvrtletí 2013	686 482	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

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

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

EU

Evropská komise chce zefektivnit veřejné služby zaměstnanosti

Veřejné služby zaměstnanosti členských států EU hrají důležitou roli při poskytování pomoci 26 milionům nezaměstnaných Evropanů. Evropská komise proto vypracovala návrh rozhodnutí, jehož cílem je maximalizovat efektivitu veřejných služeb zaměstnanosti a lépe reagovat na potřeby nezaměstnaných i podniků.

Efektivní služby zaměstnanosti jsou klíčem k praktickému provádění politik zaměstnanosti, jako je například systém záruk pro mladé. Veřejné služby zaměstnanosti mohou jednotlivým uchazečům o zaměstnání poskytovat poradenství ohledně odborného vzdělávání, učňovské přípravy, stáží a dalších možností vzdělávání podle konkrétní situace uchazeče a také dle požadavků zaměstnavatelů. Veřejné služby zaměstnanosti mají zásadní význam pro zajištění operativnějšího propojení mezi uchazeči se specifickými dovednostmi a zaměstnavateli, kteří tyto dovednosti hledají.

V EU je 1,7 milionu volných pracovních míst

Z nejnovějšího vydání Evropského monitoru volných pracovních míst je patrné, že přes rekordní nezaměstnanost, jež v Evropě panuje, zůstává 1,7 milionu volných pracovních míst neobsazeno.

„Zvýšení efektivity a účinnosti veřejných služeb zaměstnanosti, které mají klíčovou úlohu v aktivních politikách na trhu práce, je nezbytným krokem k řešení vysoké nezaměstnanosti,“ prohlásil evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andor. „Návrh by veřejným službám zaměstnanosti pomohl při plnění této zásadní úlohy a podpořil větší koordinaci politik zaměstnanosti na evropské úrovni.“

Hledat osvědčené postupy a sdílet zkušenosti

Navrhované rozhodnutí podporuje vznik platformy pro srovnávání výkonnosti veřejných služeb zaměstnanosti podle relevantních měřítek. To by umožnilo identifikovat osvědčené postupy a podporovat sdílení zkušeností. Při zavedení takového systému by problémy na trhu práce mohly být odhaleny dříve.

Sít by rovněž podpořila praktické provádění politik zaměstnanosti v členských státech. Konkrétním příkladem je uplatňování systému záruk pro mladé lidi, který schválila Rada ministrů EU a v rámci kterého jsou členské státy vyzývány, aby zajistily, že mladým lidem bude nabídnuto zaměstnání, další vzdělávání, učňovská příprava nebo stáž do čtyř měsíců poté, co se stali nezaměstnanými nebo co opustili školu.

Každý členský stát bude mít svého zástupce

Sít by členským státům EU pomohla s prováděním doporučení týkajících se zlepšování efektivity a účinnosti veřejných služeb zaměstnanosti, která jsou adresována jednotlivým zemím a jež v rámci evropského semestru vypracovala Evropská rada.

Navrhované rozhodnutí Evropské komise musí schválit Rada ministrů EU a Evropský parlament,



uplatňováno by mělo být od příštího roku.

Po přijetí rozhodnutí by každý členský stát EU navrhl z řad vedou-

cích pracovníků svých veřejných služeb zaměstnanosti jednoho člena a jednoho náhradníka, kteří by zasedali ve správní radě veřejných

služeb zaměstnanosti EU. Jednoho člena a náhradníka do správní rady by jmenovala také Evropská komise.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)

Sít veřejných služeb zaměstnanosti EU

Úloha veřejných služeb zaměstnanosti je ve většině členských států definována tak, aby tyto služby byly pohotovější, modernější a více na problémy klientů zaměřeným poskytovatelem služeb v oblasti aktivních řešení zaměstnanosti. Moderní a efektivní veřejné služby zaměstnanosti ale potřebují navázat lepší spolupráci s institucemi v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, podporovat vztahy se soukromými a jinými subjekty zabývajícími se otázkami zaměstnanosti a věnovat větší pozornost potřebám zaměstnavatelů a rozvoji dovedností a přínosným způsobem využívat informační a komunikační technologie. Neformální poradní skupina veřejných služeb zaměstnanosti existuje již od roku 1997 a poskytuje Evropské komisi včasné a užitečné informace ohledně zaměstnanosti. Navrhované rozhodnutí Evropské komise by nejenom formalizovalo status této skupiny a jasně definovalo její úkoly, ale rovněž by usnadnilo provádění projektů na trhu práce financovaných Evropským sociálním fondem (ESF). Veřejné služby zaměstnanosti budou nadále vzájemně spolupracovat v rámci sítě EURES, panevropského portálu pro vyhledávání pracovních nabídek.

Přístavy nabídnou práci mnoha Evropanům

V evropských přístavech je zaměstnáno 1,5 milionu pracovníků a dalších 1,5 milionu jich je na území dvaadvaceti přímořských členských států EU zaměstnáno nepřímě. S očekávaným nárůstem lodní dopravy dojde i ke vzniku dalších pracovních míst.

V květnu předložila Evropská komise Evropskému parlamentu a Radě EU legislativní návrh na modernizaci přístavní služby. I přes ekonomickou recesi se stav přístavů a námořní logistiky totiž nadále zlepšuje. Navíc lepší přístavní služby usnadňují vývoz zboží z EU a zvyšují konkurenceschopnost evropských průmyslových odvětví.

V nadcházejících 15 až 20 letech budou evropské přístavy čelit významnému nárůstu objemu dopravy a musí se přizpůsobit nástupu lodí nové generace, novému obchodu s plynem a biomasou v odvětví energetiky a novým logistickým komplikacím, pokud jde o provoz terminálů a spojení přístavů s vnitrozemím. Tento očekávaný růst dá vzniknout

řadě nových pracovních míst, zejména pro mladé pracovníky. Technologický vývoj však přináší požadavky na odbornou přípravu. Zvýšená poptávka po technické přípravě půjde ruku v ruce s větším důrazem na informační technologie, které souvisí s manipulací s nákladem a logistikou v přístavech. Zároveň by tyto nové požadavky mohly ovlivňovat pracovní podmínky a vést ke vzniku nových rizik a nebezpečí pro pracovníky.

Nový výbor pro sociální dialog

Místopředseda Evropské komise odpovědný za dopravu Siim Kallas k tomu říká: „Evropské přístavy mají obrovský potenciál vytvářet kvalitní

pracovní místa, přitahovat investice a přispívat k růstu. Právní rámec, který jsem navrhl 23. května, zjednoduší postupy, usnadní přístup k přístavním službám a přiláká investice, a to společně s hlavními směry pro trans-evropské dopravní síť a nástrojem pro propojení Evropy, které se nyní schvaluje v parlamentu a v radě. Přístavním dělníkům se ovšem musí dostat rovněž dobré odborné přípravy a musí se přizpůsobit jejich pracovní prostředí. K tomu přispěje i sociální dialog.“

V červnu se v Bruselu uskutečnilo zahajovací zasedání nového výboru pro sociální dialog v přístavním sektoru. Sdružuje Evropskou organizaci námořních přístavů, Evropskou federaci soukromých provozovatelů přístavních terminálů, Evropskou federaci pro dopravu a Mezinárodní koordinaci přístavních dělníků v Evropě, která zastupuje přístavní dělníky a pracovníky z evropských přístavů.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)

Z Česka by odešlo za prací do zahraničí jen osm procent lidí

Podle analýzy životopisů na pracovním portále Profesia.cz láká práce v zahraničí jen každého dvanáctého Čecha. To naši východní sousedé jsou mobilnější. Podle průzkumu společnosti Profesia a Focus by mělo zájem o práci v zahraničí až 43 procent Slováků.

K větší flexibilitě Slováků přispívá nejen horší situace na trhu práce. Především mladí Slováci nedělají rozdíly, zda se přestěhují za prací v rámci Slovenska, nebo odejdou do zahraničí. Naopak dvě třetiny našich registovaných na pracovním portále Profesia.cz nejsou ochotny v České republice dojíždět nebo se přestěhovat za prací ani do jiného kraje.

Nejvíce láká Německo a Rakousko

Při analýze životopisů lidí na Profesia.cz, kteří za posledních dvanáct měsíců hledali práci v zahraničí, se zjistilo, že polovina těchto uchazečů je ochotna přestěhovat se do Ně-

mecka. K dalším oblíbeným státům patří Rakousko s podílem 34 procent, Velká Británie (31 procent), Nizozemsko (17 procent) a Švýcarsko (16 procent). Práci v zahraničí hledají převážně kvalifikovaní dělníci a zaměstnanci ve službách (78 procent).

Nedostatečné znalosti cizích jazyků

V květnu dvě pětiny životopisů na Profesia.cz deklarovaly znalost angličtiny, následovalo 7 594 uchazečů s němčinou a 3 644 se znalostí ruštiny. Znalosti jazyků jsou podle požadavků zaměstnavatelů nedostatečné. Angličtinu vyžadují zaměstna-

vatelé u 57 procent pracovních nabídek a němčinu u skoro každé páté nabízené pracovní pozice.

ZDROJ: WWW.PROFESIA.CZ (TR)

TOP 10 států, kam chtějí lidé z ČR odejít za prací

Stát	Podíl
Německo	50 procent
Rakousko	34 procent
Velká Británie	31 procent
Nizozemsko	17 procent
Švýcarsko	16 procent
USA	15 procent
Irsko	12 procent
Belgie	11 procent
Španělsko	10 procent
Itálie	10 procent

ILO

Anonymní testování na HIV pro pět milionů pracovníků

Mezinárodní organizace práce (ILO) ve spolupráci se Světovým programem pro HIV/AIDS (UNAIDS) začala realizovat iniciativu, jejímž cílem je poskytnout do roku 2015 pěti milionům pracovníků dobrovolné a anonymní poradenství a testování na HIV (VCT@WORK).

Iniciativa VCT@WORK zprostředkuje lidem, u kterých bude testování na HIV pozitivní, včasnou léčbu a v případě potřeby poskytne i jinou podporu. Tím těmto lidem umožní žít delší, zdravější a produktivnější život a zůstat co nejdéle na trhu práce.

Účinnou antiretrovirovou terapií dnes využívá na osm milionů HIV pozitivních lidí na celém světě, nicméně UNAIDS odhaduje, že dalších sedm milionů lidí s HIV nemá přístup k lékům a navíc že asi 40 procent lidí s HIV o svém onemocnění ani neví. V mnoha zemích je počet lidí, kteří netuší, že jsou HIV pozitivní, dokonce vyšší než 50 procent. „Pokud vlády, zaměstnavatelské a zaměstnanecké organizace přijmou tuto iniciativu za svou a zrealizují ji, bude to velmi významný pokrok v rozšíření přístupu k testování

na HIV,“ řekl Michel Sidibé, výkonný ředitel UNAIDS.

Iniciativa VCT@WORK vychází z doporučení Mezinárodní organizace práce (ILO) o pracovním trhu a HIV/AIDS (č. 200), které vyzývá k aktivitám podporujícím bezpečné a zdravé pracovní prostředí oproštěné od stigmatizace a diskriminace. Národní VCT@WORK program už byl zahájen v Indii a brzy se začne s jeho realizací také v Jihoafrické republice a Tanzanii. Celosvětová kampaň VCT@WORK byla odstartována v rámci konání Mezinárodní konference práce (5. až 20. června v Ženevě), kdy asi pět tisíc delegátů reprezentujících vlády, zaměstnavatele a zaměstnance diskutovalo o problematice pracovního trhu a sociálního zabezpečení.

ZDROJ: ILO (TR)

Výzva k větší integraci Romů

Členské státy EU by měly vynaložit větší úsilí k zajištění rovnosti a ekonomické a sociální integrace 10 až 12 milionů evropských Romů. K tomu je vyzývá Evropská komise na základě evropské zprávy o pokroku v romské otázce, zveřejněné 26. června.

Jak tato zpráva uvádí, mnohé členské státy sice zavedly mechanismy, jak zlepšit koordinaci činností pro integraci Romů a prohloubit dialog s místními a regionálními orgány, ale prostor ke zlepšení stále existuje. Zejména se musí zapojit organizace občanské společnosti a zavést účinné metody monitorování a hodnocení výsledků. Ke zprávě je přiložen návrh doporučení obsahující jednak konkrétní opatření (včetně pozitivních) a jednak obecné politické kroky (včetně činností na místní

úrovni) na zlepšení situace Romů v členských státech EU. Členské státy by měly provést taková konkrétní opatření do dvou let. Na základě předchozích sdělení se navrhované doporučení zaměřuje na čtyři oblasti: přístup ke vzdělání, zaměstnání, zdravotní péči a bydlení.

Integrace Romů je v zájmu členských států. Romové tvoří významný a stále rostoucí podíl populace ve školním věku a budoucí pracovní síly.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)