

**EY 2012****Zapojte se do Evropského roku aktivního stárnutí!**

čtete na straně 3

**TÉMA****Příspěvek na podporu zaměstnávání handicapovaných**

čtete na straně 4

**EURES****Nabídka pracovních příležitostí na veletrhu JOBS EXPO**

čtete na straně 8

Slovo ministra

V České republice je nyní půl milionu registrovaných nezaměstnaných a ani ekonomické výhledy pro nejbližší měsíce nejsou nikterak příznivé. Ministerstvo práce a sociálních věcí se proto rozhodlo zpřísnit vydávání pracovních povolení pro cizince. Cílem je dosáhnout toho, aby na volná pracovní místa nabízená firmami mohli nastoupit především tuzemští pracovníci, a naopak omezit, aby byla tato místa obsazována nekvalifikovanými cizinci. V dnešní době je více než kdy jindy třeba pečlivě vážit, jaká opatření či nástroje v oblasti realizace politiky zaměstnanosti a regulace trhu práce zvolit.

Vydávání pracovních povolení cizincům, které je dnes poměrně benevolentní, je důsledkem situace, jež byla na trhu práce před několika málo lety. Před nástupem finanční a následně ekonomické a hospodářské krize měly firmy v ČR nedostatky pracovních sil a potřebovaly rychle nabírat nové pracovníky. Zaměstnavatelé si tehdy naopak stěžovali na nedostatek pracovníků. To vedlo ve svém důsledku k rozvolnění pravidel pro získávání povolení k zaměstnání.

Nyní nastává situace opačná, počet nezaměstnaných výrazně převyšuje počet volných pracovních míst. V reakci na dlouhodobý vývoj nezaměstnanosti resort zavádí opatření, kterým lépe ochrání pracovní trh. Od poloviny letošního roku nebudou moci cizinci ze zemí mimo Evropskou unii získat povolení k zaměstnání na volná pracovní místa, u nichž zaměstnavatelé požadují nižší stupeň kvalifikace, než je ukončené střední školské vzdělání s maturitou.

S ohledem na současnou ekonomickou situaci sepsalo MPSV v lednu pokyny pro krajské pobočky Úřadu práce ČR pro vydávání těchto povolení. Zdůrazňují, že omezení se týká pouze pracovníků z takzvaných třetích zemí, tedy ze zemí mimo EU. Na pracovníky ze zemí EU se pokyn nevztahuje, jelikož ti díky společnému pracovnímu trhu povolení nepotřebují.

Povolení k zaměstnání, která již byla vydána, mohou úřady práce prodlužovat pouze tehdy, pokud nelze pracovní místo obsadit evidovaným uchazečem o zaměstnání. Prodloužení je však vždy možné nejvýše na půl roku. Úřady by také neměly prodlužovat dobu platnosti povolení k zaměstnání cizincům, kteří jsou dočasně přiděleni k výkonu práce u firem na základě dohod uzavřených před 1. lednem 2012.

Zaměstnavatele, kteří tyto zaměstnance zaměstnávají, budou o těchto opatřeních krajské pobočky Úřadu práce ČR včas informovat a intenzivně s nimi spolupracovat při zajišťování vhodných pracovních sil na pracovních pozicích, na něž už od poloviny roku nebudou povolení k zaměstnání vydávána.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

V Česku žije nejméně lidí ohrožených chudobou

V Bruselu se 17. února konalo zasedání Rady EU ve složení ministrů práce a sociálních věcí (EPSCO). Hodnotila se hlavně situace v zaměstnanosti a sociální postavení občanů EU v kontextu Strategie Evropa 2020. ČR patří mezi státy EU s nejnižší mírou ohrožení chudobou.

Radě EPSCO byla předložena ke schválení hlavní poselství ze třetí zprávy Výboru pro sociální ochranu (SPC) o monitorování sociálních dopadů krize a pokračující fiskální konsolidaci. Tato i nedávná zpráva Evropské komise o situaci zaměstnanosti a sociální situaci v EU 2011 popisují vývoj chudoby a sociálního vyloučení v EU jako celku a jednotlivých členských zemích.

Chudoba a sociální vyloučení v EU a v ČR

V roce 2010 si EU stanovila cíl vymanit nejméně 20 milionů lidí z rizika ohrožení chudobou nebo sociálního vyloučení do roku 2020. Současně bylo dohodnuto monitorovat chudobu a sociální vyloučení podle tří indikátorů odrážejících mno-

hotvárnost chudoby a sociálního vyloučení. Těmito indikátory jsou:

- příjmová chudoba,
- materiální deprivace,
- populace žijící v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou.

Z dostupných mezinárodně srovnatelných údajů vyplývá, že v roce 2010 bylo v EU 115,5 milionu osob ohroženo chudobou nebo sociálním vyloučením, což představovalo 23,4 procenta populace. Příjmovou chudobou bylo ohroženo 16,4 procenta populace. Silná materiální deprivace dosáhla 8,1 procenta. Podíl osob žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby nebo s velmi nízkou pracovní intenzitou činil 9,9 procenta.

Pokračování na straně 2



FOTO: © XALANX | DREAMSTIME.COM

Evropská komise vydala Bílou knihu o důchodových systémech

Bílá kniha stručně hodnotí současný stav důchodových systémů v členských zemích Evropské unie a ukazuje očekávaný budoucí vývoj těchto systémů pod vlivem demografického vývoje a momentální nepříznivé ekonomické situace.

Pozornost je upřena především na vzájemně propojenou problematiku dlouhodobé udržitelnosti systémů a přiměřenosti vyplácených dávek. Při pohledu na doporučení obsažená v Bílé knize pro národní důchodové systémy je zřejmé, že česká důchodová reforma v podobě, ve které byla přijata v roce 2011, doporučení Evropské komise do značné míry respektuje. Tato skutečnost byla zaregistrována i tvůrci Bílé knihy a Česká republika je jako jedna z mála členských zemí v textu přímo zmíněna jako země, která provedla důchodovou reformu v souladu s těmito doporučeními.

EU v důchodových systémech respektuje princip subsidiarity, a tedy zodpovědnost za důchodové systémy bude nadále na jednotlivých člen-



FOTO: © FSTOCKFOTO | DREAMSTIME.COM

ských státech. EU však současně má k dispozici nástroje, které může využít k lepší koordinaci a podpoře důchodových reforem v členských státech. Současně může využít i existující struktury

k expertní podpoře a prostředky z evropských fondů k financování některých výdajů vyvolaných důchodovými reformami.

Bílá kniha obsahuje sadu doporučení, která vymezují oblasti, na něž by se měly členské státy při reformách důchodového systému zaměřit:

- svázat věk pro odchod do důchodu s očekávanou střední délkou života,
- omezit předčasné důchody a další cesty z trhu práce,
- podpořit delší pracovní kariéry zabezpečením lepšího přístupu k celoživotnímu vzdělávání, upravit pracovní prostředí specificky pro různorodé pracovníky, rozvíjet pracovní příležitosti pro starší osoby a podporovat aktivní a zdravé stárnutí,
- sjednotit věk pro odchod do důchodu mužů a žen,
- podpořit rozvoj doplňkového důchodového spoření a tím podpořit důchodové příjmy.

Pokračování na straně 2

Nominujte zaměstnavatele do soutěže Stejná šance!

V polovině února začal 5. ročník soutěže Stejná šance – Zaměstnavatel 2012, prestižní soutěže zaměstnavatelů, kteří lidem se znevýhodněním dávají na otevřeném pracovním trhu stejnou šanci jako ostatním, a tak aktivně přispívají k jejich začleňování do společnosti.

Občanské sdružení Rytmus už tradičně prostřednictvím soutěže Stejná šance oceňuje firmy, které se přihlásily ke konceptu společenské odpovědnosti firem tím, že lidem s postižením dávají šanci získat práci na otevřeném pracovním trhu.

Cílem soutěže je podpořit podniky, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením, poskytnout jim veřejné uznání a prostřednictvím pří-



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

kladů jejich dobré praxe motivovat ostatní firmy, aby osoby se znevýhodněním zaměstnávaly.

NOMINACE SE PŘIJÍMAJÍ DO KONCE BŘEZNA

Sběr nominací do soutěže potrvá do 31. března 2012. Slavnostní vyhlášení vítězů proběhne v polovině května 2012 v jednotlivých krajích.

Nominovat zaměstnavatele v pátem ročníku soutěže může široká veřejnost vyplněním nominačního listu na portále www.stejnasance.cz. Nominace budou vyhodnoceny odbornou komisí.

Kdo všechno soutěž podpořil?

Soutěž vyhlásilo občanské sdružení Rytmus pro Prahu a Karlovarský kraj, Rytmus Benešov, o. p. s. pro

Středočeský kraj, Rytmus Chrudim, o. p. s. pro Pardubický kraj, a Rytmus Liberec, o. p. s. pro Liberecký kraj. Ve všech krajích je spolupředsedatelem Česká unie pro podporované zaměstnávání.

Akce se koná pod záštitou Hospodářské komory České republiky. V jednotlivých regionech pak převzali záštitu nad soutěží náměstek hejtmána Karlovarského kraje Miloslav Čermák, Ing. Pavel Šotola, člen rady Pardubického kraje a Pavel Petráček, člen rady Libereckého kraje. Ve Středočeském kraji poskytlo záštitu město Benešov.

Mediálními partnery letošního ročníku jsou Český rozhlas, Deník.cz, Radio Blaník, Radio Egrensis a týdeník Jiskra.

V Česku žije nejméně lidí ohrožených chudobou

Pokračování ze strany 1

S ohledem na velmi dobrou výchozí pozici České republiky, její předpokládané zhoršení v důsledku hospodářské krize (které se již částečně projevilo ve výsledcích za rok 2010 v porovnání s rokem 2009) a očekávaný demografický vývoj si mohla Česká republika vytyčit pouze realistické cíle do roku 2020. Národním cílem stanoveným v roce 2010 je udržet hranici počtu osob ohrožených chudobou nebo sociálním vyloučením do roku 2020 oproti roku 2008 a současně vyvinout úsilí vedoucí ke snížení počtu osob ohrožených chudobou, materiální deprivací nebo žijících v domácnostech bez zaměstnané osoby o 30 000 osob.

MÍRA OHROŽENÍ CHUDOBOU V ČR

Česká republika patří v současnosti mezi členské státy Evropské unie s nejnižší hodnotou souhrnného ukazatele „míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením“. Ta v roce 2010 dosáhla 14,4 procenta a jednalo se o 1 495 tis. osob. Míra ohrožení příjmovou chudobou byla v Česku nejnižší z celé EU a představovala 9,0 procenta. Silná materiální deprivace se týkala 6,2 procenta populace a byla nižší než průměr EU. Podíl osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou činil v roce 2010 6,4 procenta. I tento ukazatel je v ČR v porovnání s ostatními členskými státy EU velice příznivý.

POROVNÁNÍ S OSTATNÍMI STÁTY EU

ČR patří v této oblasti mezi státy EU vykazující nejlepší výsledky. Míra ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením v ČR v roce 2010 (14,4 procenta) dosahuje lepších hodnot než ve všech starých členských státech (EU-15). Ještě lepší je situace České republiky v porovnání s členskými státy, které vstoupily

Vývoj vybraných ukazatelů charakterizujících riziko chudoby a sociálního vyloučení v EU v roce 2010 (% z populace)

Země	Ohrožení chudobou nebo sociálním vyloučením – souhrnný ukazatel ¹⁾	Ohrožení chudobou ¹⁾	Silná materiální deprivace (4 položky a více z 9) ²⁾	Osoby ve věku 0-59 let žijící v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou (< 0,20) ³⁾
EU-27	23,4	16,4	8,1	9,9
Belgie	20,8	14,6	5,9	12,6
Bulharsko	41,6	20,7	35,0	7,9
Česká republika	14,4	9,0	6,2	6,4
Dánsko	18,3	13,2	2,7	10,3
Německo	19,7	15,6	4,5	11,1
Estonsko	21,7	15,8	9,0	8,9
Irsko	:	:	:	:
Řecko	27,7	20,1	11,6	7,5
Španělsko	25,5	20,7	4,0	9,8
Francie	19,3	13,5	5,8	9,8
Itálie	24,5	18,2	6,9	10,2
Kypr	:	:	:	:
Lotyšsko	38,1	21,3	27,4	12,2
Litva	33,4	20,2	19,5	9,2
Lucembursko	17,1	14,5	0,5	5,5
Maďarsko	29,9	12,3	21,6	11,8
Malta	20,6	15,5	5,7	8,4
Nizozemsko	15,1	10,3	2,2	8,2
Rakousko	16,6	12,1	4,3	7,7
Polsko	27,8	17,6	14,2	7,3
Portugalsko	25,3	17,9	9,0	8,6
Rumunsko	41,4	21,1	31,0	6,8
Slovinsko	18,3	12,7	5,9	6,9
Slovenská republika	20,6	12,0	11,4	7,9
Finsko	16,9	13,1	2,8	9,1
Švédsko	15,0	12,9	1,3	5,9
Velká Británie	23,1	17,1	4,8	13,1

Pozn.: Sledované položky materiální deprivace: 1. krytí nečekaných výdajů; 2. jeden týden dovolené ročně mimo domov; 3. předcházení vzniku dluhů; 4. jídlo s masem nebo rybou každý druhý den; 5. přiměřené vytápění bytu nebo domu; 6. pračka; 7. barevná televize; 8. telefon; 9. osobní automobil.

¹⁾ údaje jsou vztaženy k celé populaci

²⁾ údaje jsou vztaženy k populaci ve věkové kategorii 0-59 let, zaměstnanost a pracovní intenzita je posuzována u osob ve věku 18-59 let

: údaje nejsou k dispozici

ZDROJ: EUROSTAT, VÝSLEDKY ŠETŘENÍ EU - SILC 2010

do EU v roce 2004 a později. Obdobně příznivých výsledků ČR dosahuje v ukazateli míra ohrožení chudobou (s hodnotou 9 procent je na prvním místě v EU). V Německu je pro srovnání hodnota tohoto ukazatele vyšší o 6,6 p. b., v Belgii o 5,6 p. b.

Hodnota ukazatele silné materiální deprivace v ČR (6,2 procenta) není nijak dramaticky vyšší než v některých hospodářsky vyspělých členských státech EU. Například v Německu dosahuje hodnota tohoto ukazatele 4,5 procenta, ve Francii 5,8 procenta a v Belgii 5,9 procenta.

U ukazatele osob žijících v domácnostech s velmi nízkou pracovní intenzitou stojí ČR na třetím místě (6,4 procenta) těsně za hospodářsky nejvyspělejšími státy EU, jako je Lucembursko (5,5 procenta) a Švédsko (5,9 procenta).

(TZ)

Nástroje ke snižování chudoby a sociálního vyloučení

K účinnému snižování chudoby a sociálního vyloučení je třeba přesně identifikovat nejzranitelnější skupiny obyvatelstva vystavené největšímu riziku chudoby a sociálního vyloučení. Tento jev není na území EU všude stejný. Obyvatelstvo východní Evropy častěji strádá silnou materiální deprivací. Vyloučení z trhu práce převažuje naopak v členských státech severní a západní Evropy. Základním nástrojem snižování chudoby či sociálního vyloučení ve společnosti je funkční, pružný a otevřený trh práce. Zvyšování zaměstnanosti, a to zejména v prostředí skupin ohrožených z různých příčin vysokou strukturální nezaměstnaností, je nejlepším příspěvkem k odstraňování chudoby. Především na tento nástroj se ČR soustředí ve svém úsilí o snížení chudoby a sociálního vyloučení. Sociální ochrana působí spolu s politikou zaměstnanosti a dalšími politikami v těch oblastech problematiky chudoby a sociálního vyloučení, které nelze z různých důvodů vyřešit integrací do trhu práce. I v těchto případech, založených na principu sociální solidarity, je třeba reflektovat nutnost udržitelnosti veřejných výdajů.

■ PORADNA

Jsem zařazený do projektu DONEZ. Jakým způsobem se lze omluvit, když se nedostavím na Czech POINT? Co se bere jako vážný důvod nepřítomnosti? Co musím doložit, jakým způsobem a v jaké lhůtě?



FOTO: © JAIMIE DUPLASS/DREAMSTIME.COM

Vážné důvody, které omlouvají nedodržení stanoveného termínu na pracovišti Czech POINT při České poště, s. p., (kontaktní místo veřejné správy) jsou stanoveny zákonem o zaměstnanosti. Těmito důvody jsou osobní péče o dítě ve věku do 4 let, péče o osobu závislou na pomoci jiné osoby ve stupni II, III a IV, docházka dítěte do předškolního zařízení a povinná školní docházka dítěte, místo výkonu nebo povaha zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera, zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání plnit součinnost s Úřadem práce ČR při zprostředkování zaměstnání, a jiné vážné osobní důvody nebo důvody hodné zvláštního zřetele. Nepřítomnost uchazeče o zaměstnání omlouvá i jeho nemoc nebo ošetřování člena rodiny. Omluven je také, jestliže byl v době, kdy se měl na pracoviště Czech POINT dostavit, na pohovor u zaměstnavatele a tento pohovor nemohl být uskutečněn v jiném termínu. Nemoc, vyšetření u lékaře nebo ošetřování člena rodiny mohou být doloženy potvrzením lékaře. Pohovor u zaměstnavatele například pozvánkou na tento pohovor, e-mailovou korespondencí se zaměstnavatelem. Péče o osobu závislou se dokládá rozhodnutím o stupni závislosti a dokladem potvrzujícím skutečnou péči o tuto osobu.

Všechny vážné důvody je potřeba doložit nejpozději do 8 kalendářních dnů, a to pracovišti Czech POINT nebo přímo kontaktnímu pracovišti Úřadu práce ČR, v jehož evidenci je

uchazeč o zaměstnání veden. V případě, že uchazeč o zaměstnání bude doklad o některém z vážných důvodů předkládat pracovišti Czech POINT, tato pracoviště mu vždy doklad vrátí.

Vážné důvody jsou také součástí Základního poučení uchazeče o zaměstnání, které na Úřadu práce ČR dostává každý uchazeč o zaměstnání již při podání žádosti o zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Toto poučení je uveřejněno i na integrovaném portálu MPSV v sekci Zaměstnanost pod odkazem Pro občany – Formuláře ke stažení. Vážné důvody jsou vyjmenovány i v poučení, které dostane uchazeč o zaměstnání při stanovení prvního termínu na pracovišti Czech POINT. V tomto poučení je vysvětleno, jak postupovat při dokládání potvrzení či dokladu o vážném důvodu.

V případě nejasností může uchazeč o zaměstnání kontaktovat svého poradce ke zprostředkování zaměstnání. Určité je lepší se zeptat a nechat si poradit. Lze tak předejít případným problémům.

(RED)

Evropská komise vydala Bílou knihu o důchodových systémech

Pokračování ze strany 1

DOPORUČENÍ EU A ČESKÁ DŮCHODOVÁ REFORMA

Důchodová reforma v České republice přináší významné změny jak ve státním průběžně financovaném pilíři, tak v soukromých fondově financovaných systémech. Hlavními změnami jsou sjednocení věkové hranice pro odchod do důchodu mužů a žen

a neomezené zvyšování důchodové věku tempem dva měsíce za rok, které odpovídá očekávanému nárůstu střední délky života české populace, a tím stabilizuje počet let strávených v důchodu. Současně došlo ke zpřísnění podmínek předčasného důchodu. Souběžně byl reformován systém penzijního připojištění se státním příspěvkem včetně změn v oblasti státní podpory a od 1. ledna 2013 bude spuštěn systém důchodového spoření.

Oba tyto kroky zajistí vyšší diverzifikaci příjmů občanů ve stáří.

Kde najdete celý text Bílé knihy o důchodech?

Plný text Bílé knihy o důchodech je k dispozici na webových stránkách Evropské komise na adrese: <http://europa.eu/rapid/pressReleasesAction.do?reference=MEMO/12/108>.

(TZ)

■ ČSSZ

Počet všech důchodců meziročně vzrostl o 54 tisíc

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) evidovala v závěru loňského roku celkem 2 873 004 důchodců pobírajících starobní, invalidní a pozůstalostní důchod. Těm vyplácela celkem 3 501 402 důchodů. Kromě toho vyplácela ČSSZ 69 736 důchodů do zahraničí (do 75 zemí světa).

Ke konci roku 2011 vyplatila ČSSZ klientům v ČR 2 340 147 starobních důchodů (podle zákona o důchodovém pojištění se po dosažení věku 65 let mění vyplácený invalidní důchod automaticky na starobní důchod a ten nadále náleží důchodci ve vyšší původně vypláceného důchodu invalidního), 445 033 invalidních důchodů (jedná se o invalidní důchody pro invaliditu prvního, druhého a třetího stupně) a 716 222 důchodů pozůstalostních (tj. vdovských, vdoveckých a sirotčích).

PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU

Průměrná výše starobního důchodu činila ke 31. 12. 2011 celkem 10 552 Kč, z toho u mužů 11 700 Kč a u žen 9 584 Kč (jedná se o sólo vyplácené starobní důchody vč. před-

časných bez souběhů s pozůstalostním). Průměrný věk penzistů pobírajících starobní důchod byl ke konci roku 68 let (muži 69 a ženy 67 let). Nově přiznaných důchodů, jejichž trvalá výplata byla zahájena v roce 2011, bylo celkem 245 266, z toho bylo 164 857 starobních důchodů, 32 839 invalidních a 47 570 pozůstalostních důchodů.

POČET POPLATNÍKŮ POJISTNÉHO

ČSSZ evidovala ke 31. 12. 2011 celkem 5 039 978 poplatníků pojistného na důchodové pojištění, zatímco ve stejném období roku 2010 to bylo 5 011 797. Na jednoho důchodce tak loňský rok přispívalo 1,75 poplatníka. Při počtu 2 340 147 starobních důchodců na jednoho starobního důchodce přispívalo 2,15 poplatníka pojistného.

ZDROJ: ČSSZ

Počet důchodců a poplatníků pojistného (stav ke 31. 12.)

Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Počet důchodců celkem	2 683 784	2 719 161	2 754 011	2 790 391	2 819 093	2 873 004
Počet starobních důchodců	1 995 350	2 028 865	2 066 005	2 108 368	2 260 032*)	2 340 147
Počet poplatníků pojistného	4 848 236	4 880 187	4 978 920	4 905 021	5 011 797	5 039 978
Počet poplatníků na jednoho důchodce	1,81	1,79	1,81	1,76	1,78	1,75
Počet poplatníků na jednoho starobního důchodce	2,43	2,41	2,41	2,33	2,22*)	2,15

Pozn.: *) Uvedený údaj není možné porovnávat s údaji z předchozích let v důsledku navýšení počtu starobních důchodců od 1. 1. 2010 v souvislosti s přeměnou invalidního důchodu na starobní při dosažení věku 65 let.

Jak chceme stárnout? aneb Nikdy není příliš pozdě

Cílem letošního Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity (EY 2012) je poukázat na přínos starších lidí pro společnost a na způsoby, jakými lze tento přínos podpořit.

EY 2012 má na všech úrovních zmobilizovat politické činitele i ostatní zúčastněné aktéry k čínorodému přístupu v zájmu vytvoření příznivého prostředí pro aktivní stárnutí a posílení mezigenerační solidarity.

Iniciativa usiluje o zvýšení povědomí o aktivním stárnutí zejména v oblastech zaměstnanosti, účasti na chodu společnosti a nezávislém životě seniorů. Evropský rok bude stimulovat zúčastněné strany a politické činitele k tomu, aby přijímali závazky pro výše uvedené oblasti a podnikali konkrétní kroky.

Jak se zapojit do Evropského roku?

Tyto závazky mohou mít různou podobu – od legislativních reforem (zaměřených například na odstraňování překážek bránících starším lidem zůstat v zaměstnání) přes analýzy, veřejné debaty, zvyšování povědomí o tématu až po stanovování priorit pro konkrétní kroky. Města se například mohou zapojit do programu Města přátelská seniorům Světové zdravotnické organizace. Firmy mohou zlepšovat pracovní podmínky pro starší zaměstnance. Občanské organizace mohou podporovat dobrovolnickou činnost seniorů. Internetové stránky iniciativy Evropský rok jsou místem, kde je možné takové závazky zveřejňovat a také se inspirovat tím, co se děje jinde. Na konci roku budou nejuspěšnější závazky oceněny jak na národní, tak celoevropské úrovni.



FOTO: © KURHAN I DREAMSTIME.COM

Klíčová data a události Evropského roku 2012

7. duben	Světový den zdraví zaměřený na zdraví a stárnutí
29. duben	Evropský den mezigenerační solidarity
4. červen	Konference v Bruselu na téma Řádná správa příznivá pro aktivní a zdravé stárnutí
19.–20. září	Ministerská konference Evropské hospodářské komise (UNECE) ve Vídni na téma stárnutí
1. říjen	Mezinárodní den seniorů
4. listopad	Evropské demografické fórum
listopad	Ceremonie udílení cen v Bruselu
prosinec	Závěrečná konference na Kypru

Vzkaz EVROPSKÉHO KOMISAŘE

László Andor, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a začlenění, říká: „Aktivní stárnutí je o tom pomáhat starším lidem, aby si udrželi zaměstnání a mohli se dělit o své zkušenosti, je také o pokračující aktivní účasti seniorů na chodu společnosti a o jejich zdravém, nezávislém a naplňujícím životě. Aktivní stárnutí je nezbytné k tomu, abychom v roce 2020 dosáhli našeho cíle 75procentní zaměstnanosti a dokázali pozdvihnout nejméně 20 milionů lidí z chudoby. Tento Evropský rok vyzývá k činům v různých oblastech, jako jsou zaměstnanost, sociální ochrana, vzdělávání a odborný vý-

cvik, zdravotnictví a sociální služby, bydlení a veřejná infrastruktura.“

EVROPA KAŽDÝM ROKEM STÁRNE

Populace Evropské unie stárne. Od roku 2012 se začne podíl evropské populace v produktivním věku snižovat, zatímco počet obyvatel ve věku 60 let a více se bude výrazně zvyšovat, a to přibližně o dva miliony ročně. Tento demografický posun je výsledkem toho, že velký počet lidí z generace tzv. poválečného „baby boomu“ nyní dosahuje důchodového věku. Průměrný věk v Evropské unii je nyní kolem 40 let, avšak kolem roku 2060 se zvýší na 47. Poměr populace v tzv. „evropské 27“ ve věku

55 let a více vzrostl z 25 procent v roce 1990 na 30 procent v roce 2010 a v roce 2060 se odhaduje jeho další zvýšení až na 40 procent. Avšak nejde pouze o to, že Evropané žijí déle. Jsou také zdravější než kdy předtím, což představuje významný potenciál pro evropskou společnost a ekonomiku.

SENIORŮ JSOU PRO SPOLEČNOST PŘÍNOSEM

Tento Evropský rok je také jedinečnou příležitostí, jak společně ocenit a mobilizovat zkušenosti, moudrost a mnohé další kvality, které dělají ze starších lidí plnohodnotné členy společnosti, pro kterou jsou přínosem. Evropský rok má být výzvou

k tomu, abychom přestali vnímat seniory jako přítěž pro společnost a zdůrazňovali spíše jejich potenciál a možnosti než omezení a překážky. Jak pro naše dobro, tak i pro dobro naší společnosti jako celku je třeba si uvědomit, že máme potenciál a kapacity pro aktivnější a plnější život v jakémkoli věku. Evropa stárne, ale zároveň vytváří nové příležitosti!

Tři ROZMĚRY AKTIVNÍHO STÁRNUTÍ

Iniciativa Evropský rok 2012 zahrnuje tři rozměry aktivního stárnutí:

- 1. Aktivní stárnutí v zaměstnání.** Pro to, aby starší zaměstnanci mohli zůstat v zaměstnání, je nezbytné zlepšovat pracovní podmínky a přizpůsobovat je zdravotnímu stavu a potřebám starších zaměstnanců, zlepšovat dovednosti a kvalifikaci starších zaměstnanců poskytnutím lepšího přístupu k celoživotnímu vzdělávání a upravit systém daní a bonusů/státní podpory, aby zajišťoval účinnou stimulaci pro delší setrvání v zaměstnání.
- 2. Účast na chodu společnosti.** Zlepšování příležitostí a podmínek pro to, aby seniory mohli přispívat k chodu společnosti jako dobrovolní pracovníci nebo prostřednictvím rodinné péče. Tím bude zabráněno společenské izolaci seniorů a mnoha problémům a rizikům s ní souvisejícím.
- 3. Nezávislý život.** Podpora zdravého životního stylu a preventivní zdravotní péče prostřednictvím kroků, které maximalizují počet let zdravého života, a předcházejí tak závislosti seniorů, a také snaha o uzpůsobení prostředí (veřejných budov, infrastruktury, dopravy, výstavby) tak, aby bylo přátelštější seniorům a umožňovalo jim zůstat co nejdéle nezávislými.

ZDROJ: EUROPA.EU (TR)

KONFERENCE

České seniory čekají změny k lepšímu

Čeští seniory chtějí stárnout důstojně a pokud možno aktivně. A stát v součinnosti s různými neziskovými organizacemi udělá vše pro to, aby tuto možnost měli a aby se jejich společenské postavení zlepšilo. Tak lze shrnout závěry ze slavnostního zahájení Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity ČR, které se konalo 1. března.

Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 byl slavnostně zahájen první březnový den konferencí v Černínském paláci. Spolu s několika desítkami představitelů neziskových organizací a dalších subjektů věnujících se seniorům se zahájení zúčastnili i vysocí představitelé politické scény.

MINISTERSTVO PRÁCE PŘEVZALO ŠTAFETU

„Stáří není nemoc ani stigma, kterým by člověk měl trpět. Seniory chtějí být aktivní, chtějí být pro společnost přínosem, ne přítěží. A vyspělost společnosti se pozná právě podle toho, jaký způsob stárnutí svým seniorům umožní,“ připomněl ve svém úvodním projevu ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Náměstek ministerstva práce a sociálních věcí Jan Dobeš poté symbolicky převzal štafetu od náměstka ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Jana Kocourka – právě pod záštitou MŠMT totiž v loňském roce probíhal Evropský rok dobrovolnictví.

Kdo se stal PATRONEM Evropského roku?

Součástí konference bylo i představení patronů Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Jsou jimi například herečka Květa Fialová, Milan Klapetek z Institutu celoživotního vzdělávání, sociolog Ivo Možný, zakladatelka Linky bezpečí Zuzana Baudyšová či zmocněnkyně vlády pro lidská práva Monika Šimůnková.



MEMORANDUM k SITUACI SENIORŮ V ČR

V rámci konference předali zástupci zúčastněných organizací náměstkovi Dobešovi memorandum popisující konkrétní oblasti, v nichž lze situaci seniorů v ČR zlepšit. Konkrétně byla v memorandu zmíněna témata zaměstnávání starších osob, celoživotního učení, rozvoje dobrovolnictví starších osob a seniorů, posilování mezigeneračního dialogu, zdravého stárnutí a zlepšení kvality života seniorů. „Jde o velmi důležitý a cenný materiál. Už kvůli tomu, že se na jeho vzniku podíleli především zástupci nestátního sektoru. Uděláme vše pro to, abychom situaci seniorů ve jmenovaných oblastech výrazně zlepšili,“ reagoval Dobeš. Symbolem mezigenerační spolupráce byl i závěrečný koncert skupiny Please the Trees – spolu s kapelou vystoupil sbor seniorů ze sdružení Elpida.

(TZ)



V pražském Černínském paláci se 1. března konala zahajovací konference Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012.

FOTO: JOSEF RABARA



Konferenci zahájil ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek a připomněl, že vyspělost společnosti se pozná i podle toho, jaký způsob stárnutí svým seniorům umožní.

FOTO: JOSEF RABARA



Náměstek MPSV Jan Dobeš převzal štafetu od náměstka ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy Jana Kocourka. Pod záštitou MŠMT totiž loni probíhal Evropský rok dobrovolnictví.

FOTO: JOSEF RABARA



Kromě štafety dostal náměstek Jan Dobeš při konferenci také memorandum od zástupců zúčastněných organizací popisující konkrétní oblasti, v nichž lze situaci seniorů v ČR zlepšit.

FOTO: JOSEF RABARA



Na konferenci byli představeni patroni Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity, ke kterým patří i herečka Květa Fialová.

FOTO: JOSEF RABARA



Závěr konference zpestřil společný koncert kapely Please The Trees a sboru seniorů ze sdružení Elpida, který měl symbolizovat mezigenerační spolupráci.

FOTO: JOSEF RABARA

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2012

Od 1. července 2012 se změnil podmínky poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. Cílem změn je zamezit nekalým praktikám ze strany některých zaměstnavatelů při zneužívání tohoto příspěvku.

Podle současné právní úpravy (tj. do 30. 6. 2012) náleží příspěvek zaměstnavatelům zaměstnávajícím více než 50 procent osob se zdravotním postižením měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na každého zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč za měsíc.

Nekalé praktiky některých zaměstnavatelů

V praxi se však množí případy, kdy někteří zaměstnavatelé uzavírají se zaměstnanci dohodu o srážkách ze mzdy podle § 327 zákoníku práce, například na úhradu nákladů spojených se školením zaměstnanců. Tato školení pořádají buď sami, nebo jejich konání zajišťují u jiného subjektu. Školení se buď nekonají vůbec, nebo jejich obsahová náplň neodpovídá ceně, kterou zaměstnavatel za zaměstnance uhradil a kterou mu zaměstnanci následně splácejí. Rovněž se množí případy, kdy zaměstnavatelé požadují na zaměstnancích, aby se například stali členy občanského sdružení, které sami založili nebo ve kterém se angažují. Následně pak požadují, aby s nimi zaměstnanci uzavřeli dohodu o srážkách ze mzdy na úhradu členských příspěvků v různé výši. Z obavy ze ztráty zaměstnání a příjmu zaměstnanci tyto dohody uzavírají. Tímto způsobem někteří zaměstnavatelé získávají pro sebe nebo jiný subjekt, ve kterém jsou zainteresováni, příjem.

Změny, které zamezí zneužívání příspěvku

S přihlédnutím k faktu, že mzda nebo plat zaměstnance jsou zaměstnavatelům plně nebo částečně refundovány příspěvkem poskytovaným Úřadem práce ČR z prostředků státního rozpočtu, je nutné těmto nežádoucím praktikám zaměstnavatelů zamezit. Proto se nově stanoví, aby příspěvek byl poskytován pouze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce ČR.

Dalším novým opatřením směřujícím k zamezení výše uvedených negativních jevů je stanovení výše příspěvku. S ohledem na nařízení komise (ES) č. 800/2008, kterým se v souladu s články 87 a 88 Smlouvy o ES prohlašují určité kategorie podpory za slučitelné se společným trhem (obecné nařízení o blokových výjimkách), se měsíční výše příspěvku stanoví na 75 procent prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Finanční spoluúcast zaměstnavatele na prostředcích vynaložených na mzdy nebo platy je předpokladem pro zamezení zneužívání příspěvku.

Dále se nově stanoví, aby se částka odpovídající prostředkům vynaloženým na mzdy nebo platy

snížovala o částku srážek ze mzdy nebo platu prováděných podle § 327 zákoníku práce s tím, že jako výjimky jsou umožněny srážky ze mzdy nebo platu k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvek zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce.

Nově se rovněž stanoví, aby se prostředky vynaložené na mzdy nebo platy snižovaly o částku srážek ze mzdy nebo platu prováděných k uspokojení závazků zaměstnance, pokud uzavřená dohoda o srážkách ze mzdy nebo platu bude v rozporu s dobrými mravy.

Nezapočítávat do mzdových nákladů pro účely stanovení výše příspěvku náhrady mzdy nebo platu poskytované zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele vychází z potřeby zamezit zaměstnávání osob se zdravotním postižením za účelem získání příspěvku, aniž by

skytuje za podmínky, že k poslednímu dni příslušného kalendářního čtvrtletí zaměstnavatel nemá v evidenci daní zachyceny daňové nedoplatky vedené příslušným finančním nebo celním úřadem, nemá nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a na penále na veřejné zdravotní pojištění.

Doklady, které jsou třeba k žádosti o příspěvek

Součástí žádosti je:

- doložení celkového průměrného přepočteného počtu všech zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami s těžším zdravotním postižením,
- jmenný seznam zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, a zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením,



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

pro ně měl zaměstnavatel práci. Z poznatků z praxe vyplývá, že i toto jednání je propojeno s prováděním srážek ze mzdy nebo platu.

Zabránit dvojímu financování

Příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením nebude poskytován na ty zaměstnance se zdravotním postižením, kteří pracují na chráněných pracovních místech, na něž je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Cílem tohoto opatření je zajistit, aby provozní náklady zaměstnavatele nebyly financovány duplicitně.

Zaměstnavatelům s více než 50 procenty osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech je totiž garantováno zvýšení příspěvku o částku vynaložených dalších dodatečných nákladů spojených se zaměstnáváním osob se zdravotním postižením, a to nejvýše o 2 000 Kč měsíčně. O zvýšení příspěvku bude moci zaměstnavatel požádat po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Tato podmínka bude moci být splněna i zápočtem doby před nabytím účinnosti této nové právní úpravy.

O příspěvek žádá písemně zaměstnavatel

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být krajské pobočce Úřadu práce ČR doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí. Příspěvek se po-

Počet zaměstnavatelů žádajících v jednotlivých letech o příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti)

2007	1 253
2008	1 385
2009	1 614
2010	1 846
2011	2 139

pojišťovny, prostředků vynaložených na mzdy nebo platy včetně odvedeného pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, a doložení skutečnosti, že zaměstnanec, na kterého je příspěvek požadován, je osobou se zdravotním postižením. Při opakovaném poskytování příspěvku je toto doložení součástí žádosti pouze v případě změny této skutečnosti.

Když o příspěvek žádá více zaměstnavatelů

Požádali o příspěvek více zaměstnavatelů, příspěvek se poskytne tomu zaměstnavateli, u něhož vznikl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, pracovní poměr nejdříve. Skončí-li tento pracovní poměr v průběhu kalendářního čtvrtletí, poskytne se příspěvek v poměrné části dalšímu zaměstnavateli, který o něj požádal. V případě, že o příspěvek požádalo více zaměstnavatelů, postupuje se podle věty první. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, ve stejný den pracovní poměr u více zaměstnavatelů, kteří o příspěvek žádají, příspěvek na tohoto zaměstnance nelze poskytnout žádnému z nich. Vznikne-li zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, více pracovních poměrů u téhož zaměstnavatele, náleží příspěvek měsíčně nejvýše 8 000 Kč.

Pro účely stanovení výše příspěvku se prostředky skutečně vynaložené na mzdy nebo platy včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, ve všech pracovních poměrech tohoto zaměstnance počítají.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Prostředky vynaložené na příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (podle § 78 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti):

2007	2 184 723 tis. Kč
2008	2 283 655 tis. Kč
2009	2 257 461 tis. Kč
2010	2 712 304 tis. Kč
2011	3 282 404 tis. Kč

Změny právní úpravy v zákoně o zaměstnanosti

Zákon o zaměstnanosti nově stanoví, že zaměstnavateli zaměstnávajícím na chráněných pracovních místech více než 50 procent osob se zdravotním postižením se poskytuje příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady prostředků vynaložených na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příslušnou krajskou pobočkou Úřadu práce ČR pro poskytování příspěvku je krajská pobočka Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvkem jsou nahrazovány prostředky skutečně vynaložené na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 procent prostředků skutečně vynaložených na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a pojistného na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč. Pro účely stanovení výše příspěvku se skutečně vynaložené prostředky na mzdy nebo platy snižují o částku odpovídající výši:

- poskytnuté naturální mzdy,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení plnění zaměstnavatele podle § 327 zákoníku práce, s výjimkou srážek provedených k uhrazení škody, za kterou zaměstnanec odpovídá, nebo příspěvku zaměstnance na závodní stravování podle § 236 zákoníku práce,
- srážek ze mzdy nebo platu určených k uspokojení závazků zaměstnance podle § 146 písm. b) zákoníku práce, je-li srážka ze mzdy v rozporu s dobrými mravy, nebo
- náhrady mzdy nebo platu poskytnuté zaměstnanci při překážkách v práci na straně zaměstnavatele.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokazovaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

Příspěvek nelze poskytovat na zaměstnance se zdravotním postižením:

- za čtvrtletí, ve kterém je na tohoto zaměstnance Úřadem práce ČR poskytován jiný příspěvek, jehož výše se stanoví na základě skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nebo příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec, který je osobou se zdravotním postižením, poživatelem starobního důchodu,
- za čtvrtletí, ve kterém byl zaměstnanec zaměstnán na chráněném pracovním místě, na které je poskytován příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa, nebo
- za čtvrtletí, ve kterém zaměstnanec, s nímž nebyly v pracovní smlouvě sjednány jako místo výkonu práce pracoviště zaměstnavatele, nesouhlasil s provedením kontroly v místě výkonu jeho práce (§ 126 odst. 3 zákona o zaměstnanosti).

■ ČSSZ

Pracovní neschopnosti: oproti loňsku více případů, ale méně prostonaných dnů

Celkem 1 338 099 ukončených dočasných pracovních neschopností (DPN) evidovala od ledna do konce roku 2011 Česká správa sociálního zabezpečení. V roce 2010 se jednalo o 1 334 052 případů DPN. Počet DPN se tak v roce 2011 zvýšil o 4 047 případů.

Nejvíce případů DPN zaznamenala Praha s počtem 168 044 případů a Moravskoslezský kraj s počtem 155 704 případů.

V jakém regionu je nejvíce prostonaných dnů?

Za rok 2011 meziročně ubylo prostonaných dnů. Celkem jich bylo 59 937 951, tj. o 2 140 739 méně než v roce 2010, kdy ČSSZ evidovala 62 078 690 prostonaných dnů. Největší meziroční pokles zaznamenal Jihomoravský kraj, kde počet prostonaných dnů klesl o 400 803 dnů. Průměrná doba trvání jednoho pří-

padu DPN se rovněž zkrátila. V roce 2011 činila 44,79 dne, tj. o 1,74 dne méně než v roce 2010, kdy činila 46,53 dne. Nejdelší průměrná doba trvání jednoho případu DPN – 55,92 dne – byla ve Zlínském kraji, naopak nejkratší zůstává v Praze – 35,67 dne.

Věkové skupiny A ROZDÍLY MEZI MUŽI A ŽENAMI

Průměrná doba trvání jednoho případu DPN se u mužů a žen v roce 2011 mírně lišila. U žen trvala 46,04 dne a u mužů 43,47 dne. Nejdelší průměrnou dobu jedné DPN u žen vykazovala věková skupina od 50 do 59 let (58,96 dne), u mužů pak kategorie nad 60 let (80,64 dne). Osoby ve věkové skupině do 20 let byly nemocné nejkratší dobu (ženy 21,89; muži 16,00 dne).

Nejčastější příčiny pracovní neschopnosti

Nemoci dýchací soustavy jsou nejčastější příčinou vzniku dočasné pracovní neschopnosti, zároveň však



FOTO: © IVAN MIKHAYLOV | DREAMSTIME.COM

mají nejkratší průběh. ČSSZ evidovala kvůli onemocněním dýchací soustavy celkem 475 170 ukončených případů DPN a 7 745 151 prostonaných dnů. Průměrná doba trvání jedné DPN u této diagnózy byla 16,30 dne.

Mezi další časté důvody DPN patřily v roce 2011 nemoci pohybové soustavy. Tato diagnóza byla příčinou 246 921 případů DPN (z toho nemoci páteře – 165 991 DPN) a 17 070 775 prostonaných dnů. Průměrná doba trvání jedné DPN u této diagnózy byla 69,13 dne a celkový průměr tak výrazně přesáhla o 24 dnů.

ZDROJ: ČSSZ

Základní ukazatele dočasné pracovní neschopnosti podle krajů k 31. 12. 2011

Kraj	Počet ukončených případů DPN	Počet prostonaných dnů	Průměrná délka trvání jednoho případu DPN
Jihočeský	88 956	4 303 988	48,38
Jihomoravský	141 249	6 684 598	46,19
Karlovarský	38 678	1 559 129	40,31
Královéhradecký	74 202	3 256 860	43,89
Liberecký	60 363	2 705 011	44,81
Moravskoslezský	155 704	7 824 428	50,25
Olomoucký	72 497	3 658 339	50,46
Pardubický	68 668	2 888 428	42,06
Plzeňský	84 530	3 449 447	40,81
Praha	168 044	5 993 705	35,67
Středočeský	152 052	6 320 761	41,57
Ústecký	96 445	4 318 246	44,77
Vysočina	64 745	2 950 958	45,58
Zlínský	71 966	4 024 053	55,92
Celkem ČR	1 338 099	59 937 951	44,79

Nemocenské bylo zkráceno nebo odňato 3 004 pojištěncům

Za celý rok 2011 bylo provedeno 151 951 kontrol dodržování režimu dočasně práceneschopných pojištěnců. V průběhu ledna až prosince je provedli zaměstnanci okresních správ sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské – OSSZ). Na základě těchto kontrol bylo pro porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce zkráceno nebo odňato nemocenské 3 004 pojištěncům.

Občané, kteří čerpají nemocenské, jsou povinni dodržovat stanovený režim a umožnit kontrolu dodržování tohoto režimu. Dále jsou mj. povinni sdělit ošetřujícímu lékaři platnou adresu místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, označit byt a zvonek jmenovkou a dodržovat rozsah a dobu vycházek povolených ošetřujícím lékařem. Uvedené

povinnosti platily pro dočasně práceneschopné již v minulosti. Právní úprava platná od 1. 1. 2012 je pouze uvádí výslovně.

Vycházky MAX. 6 hodin denně

Ošetřující lékař může vycházky nově povolit nejvýše v celkovém rozsahu 6 hodin denně, a to v době od 7

hodin do 19 hodin. Rozhodnutí, zda se vycházky vymezí na konkrétní časový úsek nebo několik konkrétních časových úseků, je plně v kompetenci ošetřujícího lékaře. Ten může vycházky povolit pouze v rozsahu, který odpovídá zdravotnímu stavu dočasně práceneschopného a který nenarušuje stanovený léčebný režim. Ve výjimečných případech může ošetřující lékař povolit, aby si vážně nemocný volil dobu vycházek podle svého aktuálního zdravotního stavu. Povolení může být ošetřujícím lékařem vydáno jen po předchozím písemném souhlasu OSSZ. Za výjimečné případy se považuje mimořádně náročný léčebný plán, probíhající intenzivní léčba, nepříznivé

vedlejší účinky léčby nebo celkově závažný zdravotní stav.

KONTROLUJÍCÍ SE PROKÁŽE PRŮKAZEM

Pověření zaměstnanci OSSZ na základě vlastního výběru nebo z podnětu ošetřujícího lékaře anebo zaměstnavatele provádějí kontrolu dodržování režimu dočasně práceneschopného. Prokazují se Průkazem zaměstnance orgánu nemocenského pojištění pověřeného kontrolou. Dočasně práceneschopní jsou povinni při kontrole prokázat svou totožnost a předložit Průkaz dočasně práceneschopného pojištěnce (tj. II. díl Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti – neschopenku), do

kterého pověřený pracovník zaznamená datum, čas kontroly a svůj podpis.

Při podezření z porušení režimu

Existuje-li podezření z porušení režimu, ověřují se okolnosti tohoto porušení ve spolupráci s pojištěncem a ošetřujícím lékařem. Jestliže se potvrdí, že k porušení režimu skutečně došlo, zahájí OSSZ řízení, jehož výsledkem může být rozhodnutí o krácení nebo odnětí nemocenského. Zánam o kontrole při porušení režimu zasílá pověřený pracovník OSSZ dočasně práceneschopnému pojištěnci, ošetřujícímu lékaři a zaměstnavateli.

ZDROJ: ČSSZ

■ ESF

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost pomáhá zlepšovat situaci v areálu SAPA

Areál SAPA v Praze Libuši je jedním z nejviditelnějších míst, kde se projevují problémy při soužití dvou velkých, ale zcela rozdílných komunit. Vedle obce s 10 000 obyvateli postupně vznikla druhá, plná cizinců, povětšinou vietnamské národnosti. Bývalý masokombinát Písnice se proměnil v SAPU, přezdívanou nejen místními malý Saigon.



Účastníci kurzů, povětšinou vietnamské národnosti, získávají znalosti o svých právech a povinnostech, aby lépe znali pravidla fungování české společnosti a zákonů.

FOTO: ESF

Pohled na Vietnamce je v české společnosti různý, většinou našťastí spíše pozitivní. Pokud jich ale vedle vás žije 10 tisíc, může být soužití problematické. Základem jakéhokoli společného soužití je vzájemná tolerance. Ta ale může vzniknout pouze ve chvíli, kdy si obě strany rozumí a respektují stejná pravidla a zákony. A právě tímto směrem se vydala místní radnice. Rozhodla se z prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) vzdělávat kohokoli, kdo o to má z komunity pracující v areálu SAPA zájem.

VIETNAMCI ZÍSKÁVJÍ POTŘEBNÉ ZNALOSTI

Účastníci kurzů se seznamovali s právním rádem ČR, získávali základní odbornosti pro práci v potravinářském a nepotravinářském sektoru a při stavebních pracích. Vzdělávali se v legislativě, ochraně spotřebitele, hygieně i základní české odborné terminologii podle oborů, jež určovaly složení skupin. Součástí přednášek byly i obecné, ale o to důležitější informace o státním uspořádání České republiky, jejím

vzdělávacím systému a v neposlední řadě o místní mentalitě a způsobu života.

Školení i pro rusky a čínsky hovořící

Mnozí účastníci kurzů si teprve po jejich skončení uvědomili, jaké mají v tuzemsku možnosti, ale také povinnosti. Pochopili a lépe poznali pravidla fungování české společnosti a zákonů, což by bez přispění kurzů v uzavřené komunitě mohli jen velmi těžko.

Nyní se koná druhá řada kurzů. Zatímco během první panovala nedůvěra, dnes se lidé hlásí dobrovolně, na doporučení svých přátel a kolegů. Organizátoři ale nehodlají ustrnout. Již začali pořádat školení pro rusky a čínsky mluvící obyvatele.

(TZ)



Z prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) jsou financována školení a kurzy pro komunitu pracující v areálu SAPA v pražské Libuši.

FOTO: ESF

Ocenění lidem za dobrovolnickou činnost v sociálních službách

U příležitosti uzavření Evropského roku dobrovolníků, který v loňském roce vyhlásila EU, se 27. ledna konalo slavnostní předávání ocenění lidem za jejich dobrovolnickou činnost v oblasti sociálních služeb.

Nad celou akcí převzal záštitu náměstek ministra práce a sociálních věcí David Kafka, který společně s profesorem neurologie Pavlem Kalvachem z Fakultní nemocnice Královské Vinohrady a dalšími významnými hosty předal všem zúčastněným slavnostní diplomy a pamětní medaile.

OCENIT OBĚTAVOU PRÁCI DOBROVOLNÍKŮ

Hlavním cílem události bylo ocenit významnou a obětavou práci lidí z různých koutů České republiky, kteří již několik let dobrovolně pomáhají nejen lidem s poruchami pohybového či nervového ústrojí v nejrůznějších typech zařízení sociálních či zdravotnických služeb. Organizátorem a duchovním otcem slavnostního setkání byl profesor neurologie Pavel Kalvach z FN KV, který se nechal inspirovat dobrovolními činnostmi v zahraničí. Zároveň je také zástupcem organizace Stroke Alliance for Europe (SAFE), která

osob po cévní příhodě mozkové (Sdružení CMP) a Radou seniorů ČR byly také hlavními realizátory akce. Na vzniku samotné pamětní medaile se společně podílely obě zmíněné organizace, tj. SAFE a Sdružení CMP.

POPULÁRNÍ HOSTÉ A PĚVECKÉ VYSTOUPENÍ

Diplomy a pamětní medaile předali všem vybraným dobrovolníkům také

Diplomy a pamětní medaile za dobrovolnickou činnost v oblasti sociálních služeb získali:

Ing. Jarmila Krotká
Ing. Roman Pospíšil, CSc.
Lada Tichá
Mgr. Eva Smrčinová
Radek Hladík
MUDr. Alena Cabalová
Dagmar Černá
Bc. Marie Hradilová
Alena Vosičková
MUDr. Irena Vymlátlová
Marie Čížková
Eva Křemenová
Vilma Svobodová
Jan Dohnálek
Pěvecký sbor z Jirkova
Pavla Radová
Gertruda Samuelová
Magdalena Havelková

Zdeněk Pernes, předseda Rady seniorů ČR, dále Marie Retková, moderátorka pořadu Barvy života (ČT), senátor Tomáš Töpfer a socioložka a publicistka Jiřina Šílková. Součástí programu bylo také vystoupení ženského pěveckého sboru z Jirkova Jirkovské seniorky, které pod vedením sborníkem Evy Steinbachové obohatily svým zpěvem tuto slavnostní událost. Soubor navštěvuje setkání seniorů v mnoha měsících a svým pěveckým uměním se snaží vždy potěšit své posluchače. Za svou činnost si vysloužily poděkování

od organizátorů a z rukou náměstka ministra práce a sociálních věcí Davida Kafky a moderátorky Marie Retkové také obdržely slavnostní diplomy.

(TZ)

Událost

Sociálně zaměřené filmy na festivalu Jeden svět

Do 15. března se v Praze koná 14. ročník Mezinárodního festivalu dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět a během března a dubna budou filmy k vidění také v dalších 40 městech po celé republice. Regionální přehlídky se tak oproti loňskému roku nově představí v dalších sedmi městech.



Dokument Království pana Edhiho diváky seznámí s fascinujícím příběhem Abdula Sattara Edhiho a jeho ženy Bilquis z pákistánského Karáči, kteří v islámské zemi vybudovali síť sociálně-zdravotnických zařízení. FOTO: MFF JEDEN SVĚT

V rámci festivalu se divákům představí 106 dokumentů z více než čtyřiceti zemí celého světa, a to jak v současných, tak v tematických kategoriích.

Hlavní tematická kategorie letošního ročníku nazvaná Protesty Nepokoje Revolva poukazuje na neaktuálnější celosvětovou politickou situaci ovlivněnou protesty probíhajícími v různých částech světa od arabských zemí až po Španělsko či Řecko. „Filmy vybrané do této kategorie upozorňují, že klíčovými roli při protestech v těchto zemích hrají mladí lidé a jejich nespokojenost se stávajícím režimem či sociálně-ekonomickým systémem,“ říká ředitelka Jednoho světa Hana Kulhánková.

Biologický rodič vs. pěstouni

Další tematická kategorie letošního ročníku má název Spolu navzdory a je zaměřena sociálně. Vybrané filmy upozorňují na důležitost mezilidských vztahů, rodinného zázemí, sociální péče a různých podob lásky. Hlavním pojátkem filmů jsou mezilidské vztahy zprávně či komplikované nejrůznějšími vlivy.

Mezi snímky zařazenými do této kategorie bude např. dokument Navždy vaše. Režisérce Mie Halme se podařilo přiblížit pouto mezi dítětem a biologickým rodičem, které se často

projevuje v melancholii, nebo dokonce úzkostných představách. Ukazuje ale také city pěstounů, kteří se mimo jiné snaží vyrovnat s touhou dětí po svých biologických rodičích.

Ukrajinská pěstounka 23 dětí

Hlavní postavou snímku Černobílý rodinný portrét je pěstounka Olga Neja, která vychovává na ukrajinském venkově dvacet tři dětí. Mnohé z nich



Dokumentární film Černobílý rodinný portrét vypráví o ukrajinské pěstounce Olze Neja, která vychovává dvacet tři dětí, většinou potomky afrických otců. FOTO: MFF JEDEN SVĚT

jsou potomky afrických otců, kteří na Ukrajině studovali, a vzhledem k barvě pleti tak děti nemají velkou šanci najít adoptivní rodiče. Všechny děti bez rozdílu navíc palčivě vnímají rasismus ukrajinské společnosti. Dokumentaristka Julia Ivanova dlouhodobě pozoruje vztahy uvnitř dynamické skupiny, ve které se pěstounka Olga o děti snaží pečlivě starat, ale neuznává individualitu dítěte. Film nenabízí jednoduché odpovědi, nýbrž vrstevnatý obraz složité situace.

Obětavý PAKISTÁNEC Edhi

Dokument Království pana Edhiho přináší fascinující příběh Abdula Sattara Edhiho a jeho ženy Bilquis z pákistánského Karáči, kteří v islámské zemi vybudovali síť sociálně-zdravotnických zařízení. Pomáhají všem, bez ohledu na vyznání, barvu pleti, národnost nebo kasty. S neutuchající energií se pouští dnes a denně do každodenního boje s větrnými mlýny v podobě předsudků a strnulosti patriarchální pákistánské společnosti. V azylových domech poskytuje nadace pana Edhiho přístřeší a podporu týraným a ostrakizovaným ženám, sirotkům, tělesně a mentálně handicapovaným, ale také bezdomovcům, žebrákům a drogově závislým. Tedy všem těm, kteří skončili v konzervativní zemi na okraji společnosti. Kompletní program a více informací o festivalu najdete na www.jedensvet.cz.

FILIP ŠEBEK, MFF JEDEN SVĚT/ČLOVĚK V TÍSNI

INTERNET

Portál Práce na dálku nabízí bezplatné webináře pro zaměstnavatele

Pracovní portál Práce na dálku (www.pracenaalku.cz) nabízí od ledna letošního roku bezplatné webináře pro zaměstnavatele, majitele a management firem s tématy Jak pracovat na dálku nebo Podpora sladování osobního a pracovního života.

Cílem webinářů je pomoci zaměstnavatelům s rozjezdem práce na dálku, zvýšit tím konkurenceschopnost podniků a ušetřit firmám náklady a čas. V nabídce je celkem 12 praktických webinářů, mimo jiné tyto:

- Manažerské dovednosti při práci na dálku,
- Rychlokurz počítačových dovedností,
- Pracovní pohovory a zaměstnávání na dálku,
- Efektivní vzdělávání na dálku,
- Právní aspekty flexibilních forem práce.

Co je PRÁCE NA DÁLKU?

Práce na dálku je práce mimo pracoviště zaměstnavatele, například u zákazníka, na služební cestě nebo z domova. Pro efektivní práci na dálku je nezbytné kvalitní počítačové vybavení s možností pořádání videokonference, mobilní internetové připojení, přístup k firemním datům a vnitřní chat nebo sociální síť.

Když SE ŘEKNE WEBINÁŘ

Webinář je on-line forma vzdělávání přes internet založená na videokonferenci. Lektor sdílí s účastníky vzdělávací materiály a díky obrazovce, webové kamery a chatu mohou všichni ve skupině navzájem komunikovat. Délka webinářů ani počet účastníků zpravidla není omezen.



FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

Hlavní výhodou webinářů je úspora času a nákladů za cestování a možnost vyškolen více účastníků, než je běžné u fyzických školení. Přihlašování na webináře je možné na adrese www.pracenaalku.cz/vzdelavani/webinare a videozáznamy webinářů jsou k dispozici zdarma na adrese www.pracenaalku.cz/vzdelavani/videozaznamy.

Projekt je spolufinancován z EU a státního rozpočtu ČR v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

ZDROJ: WWW.PRACENADALKU.CZ

Umíme po práci odpočívat?

Dotazování mezi 2 158 uživateli portálu Prace.cz potvrdilo, že Češi jsou nejen pracovití, ale umí i odpočívat. Alespoň pokud tomu podmínky přejí. Třetina respondentů (33 procent) uvedla, že si po příchodu ze zaměstnání vůbec nelámou hlavu s tím, co po zbytek dne dělat, a volí pasiv-

ní odpočinek či nicnedělání. Další pětina (19 procent) z oslovených se po práci věnuje aktivnímu odpočinku – sportu nebo pobytu v přírodě. Čtrnáct procent lidí volí pro chvíle volna společný rodinný program. Zbylá třetina (34 procent) se i po dni v zaměstnání věnuje další práci. ZDROJ: PRACE.CZ

Křížovka

Zavedení karty sociálních systémů představuje pro klienty rozšíření nabídky služeb a zvýšení komfortu. Tzv. sKarta usnadní příjemcům dávek jejich čerpání, zjednoduší administrativu a také... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. března. Jeden z vás získá publikaci *Doprovázení v pomáhajících profesích* od Soni Vávrové z produkce nakladatelství Portál. Kniha přináší nový sociologický pohled na význam doprovázení v životě člověka, a to v kontextu jeho životní dráhy. Jádrem knihy tvoří koncept doprovázení – jeho součástí je typologie, v jejímž rámci nejprve členíme doprovázení na laické a na profesionální, které dále dělíme na výchovně-vzdělávací, sociální a zdravotnické doprovázení.



Tajenka z minulého čísla: „... potřebnou moderní technikou.“ Publikaci Jak komunikovat chytré autorů Marion Recknagel a Heike Rohmann-van Willen z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává P. Šurm z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: OPS	DĚTSKÉ CITOSL. JIDLA	JAPONSKÁ SEBE-OBRAHA	PRÍMKY JDOUCÍ STŘEDEM	HOSPODÁŘSKÉ NOVINY ZKR.	VELKÁ MÍZNÍ ČEVA	ŘEŠETA	VYSOKÁ KARTA	INICIÁLY ZPĚVAČKY TURNEROVÉ	VITĚŠTĚNÝ OTISK	GÁZA	ČÁST VOZU	KNAJPA	PŮLMĚSÍC
SPZ HRADCE KRÁLOVÉ		JEDNOTKA ELEKTRICKÉHO ODPORU			SADA			INIC. MODER. MORAVCE			ŘÍMSKÁ BOHYNĚ ÚRODY		
AUTORSKÝ ARCH ZKR.		1. DÍL TAJENKY						PATŘÍČÍ AJE			PŘÍPRAVEK NA NÁDOBÍ		
POHYBY VÍČEK		INIC. ZPĚV. STŘÍHAVKY		MÍSTO TOHO			LISTNATÝ STROM				INC. HERCE PLACHTY		
				HORKÝ ANGLICKY			POUZDRO NA PASTU				VÝPRAVNĚ BÁSNICTVÍ		
	AKCIOVÁ SPOLEČNOST		ZVOLÁNÍ				JEDOVATÝ JEHLIČNAN			HRANICE MN. Č.			
	NÁRODNÍ PODNIK ZKR.		TROPICKÉ OVOCE				ZENSKÉ JMÉNO			ČÁST JEVIŠTĚ			
BÝVALÁ JEDNOTKA JASU		KUJNÉ MATERIÁLY									TLACH		
		PR. SPRÁVA SOC. ZABEZ.									CHEM. ZN. SODÍKU		
KOSTKOVANÝ VZOREK						STAŘENA EXPR.				SPOJKA		ČESKÁ ZPĚVAČKA	TMAVÝ
						TRHAT				ZNAČKA MOUKY			
	HLASITÉ VOLÁNÍ	SOFTWARE ZKR.		POTOMEK					OSAHAAT				
		STARÁ ZN. ČES. AUT.		ČESKÝ AUTOMOBIL. ZÁVODNÍK					ČÁST ZVÍŘECÍ TLAMY				
CIZOKRAJ. STROM					UNIVERZITA T. BATI ZLÍN			ŠEVCOVSKÉ LEPIDLO			ZESÍLENÝ ZÁPOR		
					PLOŠNĚ MÍRY SLOV.			SNIŽENÝ TÓN D			NEJUVYŠŠÍ KON. ÚŘAD		
ODDĚLENÍ NOŽEM			2. DÍL TAJENKY							STARÉ ČESKÉ ZAJMENO		NANOMETR	
			ŘÍMSKÁ 4							TOHLE		INICIÁLY HEREČKY ZEDNÍČKOVÉ	
OBYVATEL IRSKA		ZNAČKA ČESKÝCH HRAČEK									RODOVÝ SVAZ		
VÍTĚZSTVÍ V BOXU ZKR.		DEPILAČNÍ KRÉM					SÍŤ PRODEJEN NÁBYTKU				NEŠIROKÝ		

KAMPAŇ

Nástroje odhalující psychosociální rizika na pracovišti

Komise vrchních inspektorů práce (SLIC) zahájila svou evropskou kampaň na rok 2012 o psychosociálních rizicích. Pracovní skupina výboru SLIC vytvořila soubor nástrojů pro inspekce dostupný ve 22 jazycích. Kampaň se zaměřuje zejména na odvětví zdravotní a sociální péče, služeb a dopravy.

Cílem kampaně je věnovat speciální pozornost psychosociálním rizikům při práci prostřednictvím kontroly. Základem kontroly je dosažení vyšší kvality posouzení psychosociálních rizik a rozhovory se zaměstnavateli a zaměstnanci během kontrolní návštěvy.

Jaká jsou psychosociální rizika při práci?

Podle legislativy EU je zaměstnavatel zodpovědný za veškeré aspekty zdraví a bezpečnosti na pracovišti včetně psychosociálních záležitostí. V posledních dekádách se změny ve způsobu, jakým pracujeme, odrazily ve zvýšení počtu psychosociálních problémů na pracovištích v Evropě. Vysoké pracovní vytížení, monotónní práce, nejasné požadavky na odváděnou práci a rizika násilí jsou příklady psychosociálních rizik, která mají následky pro organizaci i jedince. Následky pro organizaci spočívají například v narušení plynulosti výroby, problémech při spolupráci, zvýšené fluktuaci zaměstnanců a v pracovní nehodovosti.

U jednotlivců mohou být následky spojovány s psychologickými problémy, stresem, poruchami spánku nebo nemocemi. K preventivním opatřením patří důsledné řízení, vyvážené rozdělování pracovních úkolů, účast zaměstnance na pracovním procesu, rozvoj kompetencí, informování a zpětné informace.

Předchozí průzkumy ukázaly, že odvětví vybraná pro kampaň patří k odvětvím s nejvyššími psychosociálními riziky. Kampaň se soustředí zejména na následující oblasti:

- odvětví zdravotnictví včetně sociální péče (soukromé a státní),
- odvětví služeb, např. hotely a restaurace,
- odvětví dopravy.

Nástroje pro inspekci psychosociálních rizik

Pro kampaň v roce 2012 byly vybrány nástroje pro inspekci psychosociálních rizik v práci vypracované členskými státy EU. Nástroje splňují

různé požadavky, např. první nástroj je snadno použitelný. Tři další nástroje jsou připraveny pro příslušná odvětví kampaně.

Tyto nástroje jsou k dispozici ve všech jazycích na webu švédského úřadu pro pracovní prostředí www.av.se/SLIC2012. Soubor nástrojů bude používán během inspekce psychosociálních rizik i po kampani.

Soubor nástrojů:

- Metodika – inspekce psychosociálních rizik v práci
- Pracovní pomůcka – pokyny pro rozhovor k vyhodnocení posouzení rizik spojených s psychickým stresem
- Riziko: Stres v práci (Evropská agentura pro bezpečnost a zdraví při práci)
- Metodika pro nemocnice (Dánský úřad pro pracovní prostředí)
- Metodika pro hotely a restaurace (Dánský úřad pro pracovní prostředí)
- Metodika pro přepravu zboží (Dánský úřad pro pracovní prostředí)
- Dotazník (Inspektorát pro bezpečnost a zdraví při práci, Finsko)

Další nástroje jsou k dispozici v angličtině nebo v původním jazyce na webu švédského úřadu pro pracovní prostředí www.av.se nebo na webových stránkách inspektorátů práce daného členského státu:

- Bewertung der Evaluierung arbeitsbedingter psychischer Fehlbelastungen, Leitfadens für die Arbeitsinspektion, Rakousko (německy) na <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI/Gesundheit/ Belastungen>
- Dotazník týkající se stresu přisuzovaného práci, holandský Inspektorát práce, na http://www.arbeidsinspectie.nl/Images/Vragenlijst%20werkdruk_tcm290-270068.pdf
- Inspekční nástroj, popis inspekčního procesu ve veřejném sektoru, Exekutiva pro zdraví a bezpečnost, Spojené království, na www.hse.gov.uk

Výsledky se využijí pro kampaň EU-OSHA

Výsledky a závěry kampaně budou představeny na závěrečné konferenci, která se uskuteční v březnu 2013 ve Švédsku. Agentura EU-OSHA využije zkušenosti a poznatky získané v rámci kampaně výboru SLIC při přípravě své vlastní kampaně Zdravé pracoviště o psychosociálních rizicích, která se uskuteční v letech 2014–2015.

ZDROJ: OSHA.EUROPA.EU (TR)



FOTO: © SERGEY BAYKOV / DREAMSTIME.COM

EU-OSHA

Jak sladit profesní a soukromý život?

Konflikt mezi pracovním a soukromým životem je v Evropě významným tématem. Více než čtvrtina pracovníků uvádí, že se potýkají s některou z forem tohoto problému.



FOTO: © SUNNYMARS / DREAMSTIME.COM

Nejenže konflikt způsobuje potíže jednotlivcům, ale poškozuje také organizace, v nichž tyto lidé pracují. Dokument z řady elektronických fakt (e-facts) agentury EU-OSHA s názvem Family issues and work-life balance (Rodinné záležitosti a rovnováha mezi pracovním a soukromým životem) se zabývá příčinami tohoto konfliktu, jeho důsledky a také praktickými kroky, pomocí kterých

mohou zaměstnavatelé i zaměstnanci tento problém řešit. Zdarma si ho můžete stáhnout z webových stránek EU-OSHA (v angličtině).

Polovina Evropanů NEMÁ ČAS NA ZÁJMY

V dokumentu jsou například uvedeny výsledky průzkumu mezi Evropany, z nichž vyplývá, že:

- 27 procent pracovníků v EU si myslí, že tráví v práci příliš mnoho času,
- 28 procent se domnívá, že se málo věnuje své rodině,
- 36 procent Evropanů nemá dostatek času na své přátele a udržování sociálních kontaktů a
- 51 procent tvrdí, že nevěnuje svým zájmům a koníčkům, jak by chtěli.

VĚŠINOU JE MOŽNÉ najít vhodné řešení

Zaměstnancům se v dokumentu doporučuje, aby si zjistili, jaké možnosti pro lepší sladění profesního a soukromého života nabízí jejich zaměstnavatel, a to i v případech, kdy takové možnosti nejsou formálně stanoveny:

- Zjistit, jaké postupy a pravidla je zaměstnavatel ochoten akceptovat (flexibilní pracovní doba apod.).
- Zajímat se, zda kolegové na pracovišti mají stejné problémy a jak je řeší.
- Zvážit, zda by nebylo vhodné požádat o zkrácení pracovní doby. Alespoň na nějaký čas. Pravidelné hodnocení pohovory nebo začátek/ukončení projektu jsou dobrou příležitostí konzultovat svoji situaci s nadřízenými a informovat se na možná řešení.

ZDROJ: OSHA.EUROPA.EU (TR)

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2012)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částky 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 15-26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	částka existenčního minima 2 200 Kč	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou: 8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.	
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty... 5 - 12 hod. 64 Kč - 76 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 96 Kč - 116 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 151 Kč - 181 ¹⁾ Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla: spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednodopř. vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč	
	průměrné ceny PH: benzin 95 oktanů 34,90 Kč; benzin 98 oktanů 36,80 Kč; motorová nafta 34,70 Kč	
	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 146,65 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 146,65 Kč, nejvýše však do 219,98 Kč se započte 80 %, z částky přesahující 219,98 Kč, nejvýše však do 439,95 Kč se započte 60 %, z částky nad 439,95 Kč se nepřihlíží	
	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z výměřovacího základu: 25 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	záměstnavatel: 25 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí) 21,5 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP zaměstnanec: 6,5 % OSVČ: 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna) osoby dobrovolně účastné DP: 28 % na DP	
Rodičovský příspěvek *		

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	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **		průměr za rok 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 %, 2011: 8,6 %, leden 2012: 9,1 % únor 2011: 9,2 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 29. 2. 2012	celkem:	541 685	
	z toho:	258 425 žen	
		65 185 osob se zdravotním postižením	
		31 296 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 29. 2. 2012	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	36 671	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 29. 2. 2012:	14,8	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem ²⁾	prosinec 2011:	10 567 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (1. pololetí 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	12 743	
	smrtelné úrazy:	59	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2011:	23 388	
DŮCHODY	celkem:	359 233 999	
	v tom:	starobní	284 614 254
		invalidní pro invaliditu I. stupně	12 830 883
		invalidní pro invaliditu II. stupně	5 115 528
		invalidní pro invaliditu III. stupně	29 504 406
	vdovský	21 483 292	
	vdovecký	2 385 077	
	sirotčí	3 300 560	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2009: celkem v národním hospodářství 23 344 Kč, PS 23 104 Kč, NS 24 411 Kč 2010: celkem v národním hospodářství 23 797 Kč, PS 23 689 Kč, NS 24 265 Kč 1. - 3. čtvrtletí 2011: celkem v národním hospodářství 23 726 Kč, PS 23 791 Kč, NS 23 439 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. - 3. čtvrtletí 2011	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	37 835	4,8
	rozvody	20 537	2,6
	živé narození	83 296	10,6
	zemřelí	78 406	9,9
celkový přírůstek	15 757	2,0	
střední stav obyvatel	10 539 924	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem		4. čtvrtletí 2010: 4 529 577 3. čtvrtletí 2011: 4 533 698 4. čtvrtletí 2011: 4 558 578
	OSVČ vykonávající činnost		4. čtvrtletí 2010: 987 618 3. čtvrtletí 2011: 1 011 611 4. čtvrtletí 2011: 1 010 656
	OSVČ povinně platit zálohy na důchod. poj.		4. čtvrtletí 2010: 741 943 3. čtvrtletí 2011: 751 945 4. čtvrtletí 2011: 749 421
	* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády		
	** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ		
	1) pro veřejnou sféru		
	2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)		

EURES

Přijďte si najít zaměstnání na veletrh JOBS EXPO!

V polovině března (15. a 16. 3.) se koná na pražském Výstavišti v Holešovicích mezinárodní veletrh pracovních příležitostí JOBS EXPO, nad nímž převzalo záštitu Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Veletrh podporuje také síť EURES. Loni se veletrhu zúčastnilo přes 8 000 návštěvníků.

Na veletrhu se představí více než 80 vystavovatelů z 15 zemí světa na celkové ploše 3 700 čtverečních metrů. Program nabízí pro návštěvníky 160 přednášek a workshopů. Jde o ojedinělou příležitost pro zaměstnavatele nabídnout a pro zájemce nalézt odpovídající pracovní uplatnění. Zájemci o práci v zahraničí budou mít možnost absolvovat přijímací pohovor přímo na místě.

Expozice služby EURES nabídne zájemcům o práci v zahraničí poradenství. K dispozici budou kromě českých poradců EURES rovněž kolegové z ciziny, a to z následujících jedenácti států Evropy: Německo, Švýcarsko, Španělsko, Belgie, Velká Británie, Polsko, Slovensko, Nizozemsko, Dánsko, Norsko a Švédsko. Na stánku EURES bude prezentována rovněž iniciativa podporovaná Evropskou komisí nazvaná Youth@Work. Tato iniciativa chce dosáhnout zvýšení popularity zejména malých a středních podniků po mladých lidech a podpořit jejich vlastní podnikání.

Jazykový VELETRH LINGUA SHOW

Součástí veletrhu je nově také souběžně probíhající mezinárodní jazykový a vzdělávací veletrh Lingua Show, který zprostředkovává maximum důležitých informací v oblasti



Na mezinárodním veletrhu pracovních příležitostí JOBS EXPO se představí více než 80 vystavovatelů z 15 zemí světa a v programu je na 160 přednášek a workshopů.

FOTO: ARCHIV EURES

jazykového a celoživotního vzdělávání. Zaměřit se na poskytování informací o studiu v zahraničí, jazykových kurzech, mezinárodních výměnných programech apod. Orientuje se na individuální návštěvníky i firemní sféru. Více informací lze nalézt na www.linguashow.cz a na www.jobsexpo.cz. Vstupné je na oba veletrhy zdarma.

NIZOZEMSKÉ DNY

Z předchozích zkušeností s nizozemskými zaměstnavateli má EURES ČR velmi pozitivní výsledky. Loni se konaly v ČR dva lešenářské kurzy, které pořádala na vlastní náklady firma FridayEuroTech, která se taktéž zúčastní akce Nizozemské dny v rámci



JOBS EXPO. Úspěšně kandidáty firma zaškolila ve svém výcvikovém středisku v Mostě. Délka trvání lešenářského kurzu je šest týdnů, během kterých firma kandidátům hraje ubytování a stravování. Na závěr musí budoucí lešenáři složit dvě zkoušky týkající se teorie a praxe výstavby speciálního modelového lešení. Po úspěšném složení těchto zkoušek obdrží absolventi kurzu certifikát Steigerbouwer A a speciální certifikát o bezpečnosti práce v těžkém průmyslu VCA.

Do jednoho kurzu se ovšem vejde maximálně 12 kandidátů. Podmínkou pro přijetí do tohoto kurzu je patřičná jazyková vybavenost a další profesní předpoklady. Po složení zkoušek nastoupila polovina kandidátů do pracovního poměru v holandské centrále Fri-



Ve stejný čas a na stejném místě probíhá i mezinárodní jazykový a vzdělávací veletrh Lingua Show. Vstup na oba veletrhy je zdarma.

FOTO: ARCHIV EURES

dayEuroTech v Rotterdamu a druhá polovina do pobočky v Belgii. Firma nabízí svým zaměstnancům ubytování zdarma a pětítýdenní dovolenou. Na letošní rok je plánována realizace několika dalších kurzů pro zájemce o obor průmyslový lešenář. Firma nabízí i další volná místa. Mimo jiného má velký zájem o inženýry a projektanty. Inženýrské pozice taktéž nabízí další nizozemská firma, RBC Engi-

neering Support. Nabídka pracovních pozic do Nizozemska je tedy velmi pestrá. K dispozici budou zájemcům o práci v zahraničí taktéž poradci EURES.

ZDROJ: EURES



Nabídka práce holandských zaměstnavatelů

Výsledkem spolupráce EURES Česká republika a EURES Nizozemsko je účast sedmi nizozemských zaměstnavatelů na veletrhu JOBS EXPO 2012. Již nyní se mohou zájemci o práci v Nizozemsku podívat na pracovní nabídky na webové stránce www.eures.cz/dutchvillage, kde je aktuálně (v době uzávěrky čísla) přes 50 volných pracovních pozic do Nizozemska. Volná místa bude kromě ostatních nabízet též nizozemská firma BWB Flex BV, která zároveň pořádá výběrové řízení již 14. 3. 2012 v hotelu Amarillis. Zájem má především o bednáře, elektrikáře, instalatéry, malíře, pokrývače, svářeče, štukatéry, tesaře, truhláře a další. Nástupní plat se pohybuje kolem 1 700 až 2 100 eur.

ILO: Je potřeba vytvořit více pracovních míst pro mladé

Na únorové akci pořádané Hospodářskou a sociální radou OSN v New Yorku vystoupil José-Manuel Salazar, vedoucí Sekce zaměstnanosti Mezinárodní organizace práce (ILO), a upozornil na rizika spojená s rostoucí nezaměstnaností mladých lidí. Zároveň vyzval k větší podpoře tvorby pracovních míst pro tuto věkovou kategorii.

Na světě je 75 milionů mladých nezaměstnaných a více než 150 milionů lidí stejného věku, kteří nejsou za svou práci dostatečně odměňováni a žijí v chudobě. Pro společnost představuje tato „ztracená generace“ obrovské plynutí lidským kapitálem a jev ohrožující sociální soudržnost, jak ve svém projevu uvedl Salazar.

HROZBA SOCIÁLNĚ VYLOUČENÉ MLÁDEŽE

Sociálně vyloučená mládež má větší sklon k rizikovému chování včetně užívání návykových látek, kriminality, násilí, zapojení se do gangů, obchodování s drogami atd. Salazar zmínil výsledky nedávné studie o státech Latinské Ameriky, které potvrzují významnou spojitost nezaměstnanosti s násilným chováním a zločinností.

ŘEŠENÍ VIDÍ V ÚČINNÉ SPOLUPRÁCI

„Budeme-li parafrázovat větu z roku 1919 obsaženou v ústavě ILO, že chudoba kdekoli je hrozbou pro prosperitu všude, můžeme dnes říci, že nezaměstnanost mladých lidí kdekoli je hrozbou pro prosperitu všude,“ řekl Salazar. Vyzval k no-



FOTO: © POZNYAKOV | DREAMSTIME.COM

vým přístupům při řešení této problematiky, které by měly být založeny na partnerství. Jen sofistikovanou spoluprací s u kroměho sektoru, státní správy a neziskových organizací může vzniknout účinná kombinace pobídek, norm, financování a autorit, která situaci zlepší.

NÁVRH KONKRÉTNÍCH OPATŘENÍ

Salazar navrhl řadu konkrétních opatření, kterými mohou podniky, odbory i vlády přispět k vytváření vhodných pracovních míst pro mladé lidi. K nim patří především podpora rekvalifikace, státní subvence do učňovského vzdělávání, vzdělávací programy na pracovišti nebo například pomoc při získávání vstupního kapitálu pro podnikání.

Hlavní téma pro letošní rok

Zaměstnanost mladých lidí se stala ústředním tématem ILO pro letošní rok a bude se jí také v červnu věnovat Mezinárodní konference práce. Během března se pod záštitou ILO konají ve 45 zemích světa akce na podporu zaměstnávání mladých lidí a v květnu bude ILO v Ženevě hostit Fórum o zaměstnanosti mladých lidí.

ZDROJ: ILO

STATISTIKA

Nezaměstnanost EU v číslech roku 2011

V prosinci 2011 byl počet nezaměstnaných v Evropské unii 23,8 milionu, tj. o 1,1 mil. více než v březnu 2011, kdy se obrátil do té doby klesající trend nezaměstnanosti. Míra nezaměstnanosti v EU tak byla na konci loňského roku 9,9 procenta.

Situace na trhu práce je v jednotlivých zemích EU velmi odlišná. V březnu loňského roku došlo ve většině států k obrátu v dosud příznivě klesajícím vývoji nezaměstnanosti. Pouze sedm zemí stále těží z tohoto poklesu. Jde o Německo, Rumunsko, Belgie, Finsko a pobaltské státy. Počet nezaměstnaných se naopak zvýšil v osmnácti členských státech včetně velkých zemí, jakými jsou Velká Británie, Itálie, Španělsko, Francie, Polsko, ale také v Řecku,

Portugalsku a Nizozemsku. Horší situaci v EU zabránilo hlavně podstatně a trvalé snížení nezaměstnanosti v Německu.

ALARMUJÍCÍ NEZAMĚSTANOST MLADÝCH

Velmi znepokojující se stává nezaměstnanost u mladých lidí. V prosinci loňského roku dosáhla v EU 22,1 procenta, což je o 1,1 p. b. více než v prosinci 2010. Během roku se

tak počet mladých nezaměstnaných zvýšil o 241 tisíc na 5,5 milionu. U této kategorie nezaměstnaných jsou rozdíly v jednotlivých zemích EU ještě markantnější. Dvě třetiny zemí EU mají míru nezaměstnanosti mladých lidí vyšší než 20 procent, ve Španělsku a Řecku je to dokonce kolem 50 procent. Jen ve třech zemích – v Německu, Rakousku a Nizozemsku – je míra nezaměstnanosti u mladých nižší než 10 procent.

ZDROJ: EUROPA.EU

SOUTĚŽE

Kdo letos získá ocenění e-Inclusion 2012?

Evropská komise zavedla udílení cen e-Inclusion, aby zvýšila a ocenila kvalitu a dobrou praxi při používání informačních a komunikačních technologií (ICT) při řešení sociálních vyloučení. Poprvé se ceny udílely v roce 2008.

Komise si uvědomuje, že ICT mohou výrazně usnadnit život seniorům a jejich blízkým. Nové digitální technologie pomáhají lidem udržet si zaměstnání i do pozdního věku a také lépe sladit profesní a soukromý život. Taková pomoc je velmi důležitá i pro budoucnost, kdy podíl starší populace bude stále vyšší.

V letošním roce ceny e-Inclusion budou udíleny jak jednotlivcům, tak i organizacím – ze soukromého i veřejného sektoru. Soutěž má dvě kategorie:

- 1. Jsem součástí IT** – hlavně pro jednotlivce, kterým používání IT technologií výrazně usnadnilo život. Vítány budou zejména příběhy týkající se zaměstnanosti, rekvalifikace nebo celkového zlepšení životní situace.
- 2. Staňte se součástí IT** – především pro organizace, které výraznou měrou přispěly k realizaci projektů týkající se této problematiky.

Uzávěrka přihlášek je 4. května 2012. Dvanáct finalistů z každé kategorie bude vyzváno, aby své projekty představili na konferenci v Bruselu 21. a 22. června 2012. Další informace získáte na adrese www.e-inclusionawards.eu.

Nejlepší film o mezigenerační solidaritě

V rámci Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity vyhlásil klub Evropské lidové strany (EPP) filmovou soutěž pro občany členských zemí EU a Chorvatska do 30 let.

„Demografická změna má dopad na nás všechny. Zatímco vliv nízké porodnosti, prodlužující se délky dožití a migrace se liší region od regionu, problému čelí společně celá Evropa a ovlivňuje téměř všechny oblasti života a politiky,“ vysvětlil Michael Schneider, předseda



FOTO: KIRSTY PARGETER | DREAMSTIME.COM

te na www.eppcompetition.eu.

ZDROJ: EUROPA.EU (TR)