



PENÍZE

O kolik se zvýšilo životní a existenční minimum?

čtete na straně 2



NEMOCENSKÉ

Vycházky během nemoci maximálně 6 hodin denně

čtete na straně 3



EU

EURES už nabízí sezonní práce na léto

čtete na straně 8

Slovo ministra



Milí kolegové, ještě než se rozeptejí o tom, co všechno nás čeká v novém roce, dovoluji mi především ocenit práci všech lidí na Úřadu práce České republiky, kteří se významně zapojili do přípravy na změny v souvislosti se sociální reformou a přechodem na novou právní úpravu od 1. ledna 2012. Zajištění co nejbezpečnějšího uvedení změn do praxe vyžadovalo nebývale vysoké pracovní nasazení mnohých z vás a vašich kolegů a za to vám patří velký dík.

A co nás tedy čeká v dalším období? Pro zvýšení efektivity nepojistných dávkových systémů je třeba zavést společnou datovou základnu a výplatu dávek z jednoho místa. Moderní způsob vyplácení dávek zajistí karta sociálních systémů. Záhy – zřejmě v polovině roku – by mohla vstoupit v účinnost novela zákona o sociálněprávní ochraně dětí, kterou v prosinci schválila vláda. Norma přináší řadu změn v oblasti péstounské péče, která se výrazně zprofesionalizuje. Důraz bude kladen na prevenci a systematickou práci s rodinou, aby co nejvíce ohrožených dětí mohlo dále vyrůstat v rodinném nebo náhradním rodinném prostředí.

Ve druhé části sociální reformy se připravuje také zákon o dlouhodobé péči a dále zákon o ucelené rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Chystá se také rozsáhlejší novela zákona o sociálních službách a návrh zákona o sociálních pracovnících.

Pro další období bude klíčový samozřejmě vývoj ekonomiky a situace na trhu práce. Resortní opatření musí být koncipována tak, aby řešila celé spektrum potřeb zaměstnavatelů a zároveň patřičně chránila zaměstnance, aniž by zatěžovala státní rozpočet dalšími zbytečnými výdaji či vytvářela na zaměstnavatele nesmyslné požadavky.

Podporován by měl být ten, kdo se systémem spolupracuje, nikoli ten, kdo jej zneužívá. V novém roce se MPSV ještě více zaměří na kontroly nelegální práce. Plánuje letos provést na 200 tisíc kontrol. Nově bude kontroly vykonávat 400 inspektorů Státního úřadu inspekce práce, kteří budou díky 180 mobilním kancelářím vybaveni veškerou potřebnou moderní technikou.

Naopak ochrannou ruku budou potřebovat i nadále lidé, kteří se ocitli mimo pracovní trh ne vlastní vinou. MPSV klade důraz na vytváření podmínek pro vhodné pracovní uplatnění různých cílových skupin, ať už to jsou absolventi, lidé se zdravotním postižením, starší osoby či třeba ženy po mateřské či rodičovské dovolené. Děje se tak mj. prostřednictvím využívání nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, například pracovní rehabilitace, rekvalifikace a podobně. I zde lze ovšem předpokládat zajištění důsledných kontrol účelu, na který budou finanční prostředky státního rozpočtu vynakládány.

Další opatření mohou vyplynout z toho, jaké problémy bude potřeba aktuálně řešit. Věřím, že těch závažných nebude mnoho. Přeji vám úspěšný rok 2012.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Všechny nepojistné sociální dávky vyplácí Úřad práce ČR

Od ledna 2012 se všechny nepojistné sociální dávky včetně podpory v nezaměstnanosti vyplácí na jednom místě – na Úřadu práce ČR (ÚP), který nově od obcí přebral výplatu dávek hmotné nouze, příspěvku na péči a dávek osobám se zdravotním postižením.

Sjednocení nepojistných dávek sociální ochrany v rámci sociální reformy pod jednotné výplatní místo zajistí efektivnější proces jejich výplaty. Přinášíme odpovědi na nejčastější dotazy, se kterými se lidé na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v souvislosti se sociální reformou obracejí.

Místo výplaty dávek je více než dříve

Kontaktní pracoviště ÚP jsou ve 410 místech, tedy ve více místech, než kde byly dávky dosud vypláceny. Místa, kde se dosud vyplácela podpora v nezaměstnanosti a státní sociální podpora, zůstávají od 1. ledna 2012 stejná. V případě dávek hmotné nouze, příspěvku na péči a dávek osobám se zdravotním postižením jsou tyto dávky

vypláceny v řadě případů také na stejném místě, neboť ÚP převzal pracovníky obce a bude platit obci nájem. V některých případech se pracovníci obcí stěhovali do prostor ÚP, vždy však zůstala zajištěna obsluha v daném městě. Jinými slovy, ve všech obcích, kde byly dávky dosud vypláceny, budou vypláceny i nadále, a to v prostorách obce (jako dosud) nebo v prostorách ÚP. V některých místech bylo zřízeno také výjezdní pracoviště, kde bude zajištěn provoz v určených úředních hodinách.

Z obcí přešlo na ÚP na 1 600 zaměstnanců

Úřad práce ČR převzal od obcí asi 1 600 zaměstnanců, kteří budou vykonávat totožný rozsah práce a s ohledem na zjednodušení dávko-



FOTO: © VOJTECH VLK | DREAMSTIME.COM

vých systémů – zejména dávek pro osoby se zdravotním postižením – je po spojení výkonu všech dávkových agend, tj. včetně státní sociální podpory, počet pracovníků ÚP adekvátní. Dávkové systémy bude celkem vykonávat 3 700 osob. Obce budou

v oblasti sociální práce i nadále vykonávat vlastní i přenesenou působnost. Proto jim určitý počet zaměstnanců zůstal a byl jim zachován i příspěvek na výkon státní správy v přenesené působnosti v dané oblasti.

Pokračování na straně 2

Novela zákona zkvalitní systém péče o ohrožené děti

Novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí, kterou v prosinci schválila vláda, přináší řadu změn v oblasti péstounské péče. Pokud ji schválí parlament, získají péstouni od 1. července 2012 nárok na podpurné a doprovodné služby a ve většině případů se jim zároveň výrazně zvýší odměna za výkon péstounské péče.

Minimální výše odměny péstouna bude činit 8 000 Kč hrubého, dnes jde o 3 126 Kč. Návrh předpokládá sjednocení systému příprav péstounů a jejich dalšího vzdělávání. Zavádí se rovněž pravidelné vyhodnocování péstounské péče. Cílem novely je vytvoření zákonných podmínek pro systematickou práci s rodinami, která zajistí setrvání dítěte v rodinném, případně náhradním rodinném prostředí. Systém bude orien-

tován na prevenci ohrožení dítěte a včasná řešení.

Velký počet dětí v ústavní péči

V ČR nyní neexistuje dostatečná síť služeb pro práci s rodinami a nejsou stanovena přesná kritéria pro umístění dítěte do ústavní péče. Důsledkem je vysoký počet dětí umístěných v institucionální výchově. Podle údajů orga-



FOTO: © VIRA MYLIAN-MONASTYRSKA | DREAMSTIME.COM

nizace Eurochild je ve státech Evropské unie v tomto typu péče umístěno asi 140 000 dětí. Česká republika se na tomto počtu podílí téměř 8 procenty (cca 11 000 dětí v kojeneckých ústavech, dětských domovech, diagnostických ústavech, dětských domovech se školou, výchovných ústavech a domovech pro osoby se zdravotním postižením), ačkoliv její podíl na počtu obyvatel EU činí pouhých 2 procenta.

Pokračování na straně 2

Projekt

DONEZ ušetřil státu za dva měsíce miliony korun

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ve spolupráci s Úřadem práce ČR (ÚP) realizuje od října 2011 projekt Docházka nezaměstnaných – DONEZ. Cílem projektu, který je financován z Evropského sociálního fondu, je v maximální možné míře omezit výkon nelegálního zaměstnávání.

V rámci projektu DONEZ vytipovali uchazeči o zaměstnání dochází v čase určeném pracovníkem ÚP na místa Czech POINT. MPSV tak posiluje kontrolní mechanismus, jenž znesnadňuje uchazečům o zaměstnání výkon nelegálního zaměstnání, resp. činností, které nejsou oprávněny vykonávat a které se zpravidla realizují v rámci tzv. šedé ekonomiky. Jestliže se nezaměstnaný v určený čas nedostaví na Czech POINT, zjišťuje se důvod nedodržení této zákonné povinnosti vůči Úřadu práce ČR. Např. z důvodu pohovoru na novou pozici či nemoci je uchazeč omluven pouze řádnou omluvenkou. V případě bezdůvodné absence uchazeče zahajuje Úřad práce ČR správní řízení, které může vést až k vyřazení uchazeče z evidence Úřadu práce ČR a odebrání dávek.

Projekt je úspěšný ve všech ohledech

Za první dva měsíce bylo do projektu zahrnuto 17 054 uchazečů o zaměstnání, v listopadu bylo na místech Czech POINT realizováno 72 528 návštěv, v říjnu (prvním měsíci fungování projektu) 13 514 návštěv. „Projekt již nese první výsledky. Zahájeno bylo zhruba 800 správních řízení, což při odejmutí dávek znamená úsporu 12,7 mil. Kč. Co považují za ještě větší úspěch a doklad o potřebnosti zvýšené kontroly, je fakt, že 78 lidí si po zařazení do projektu najednou našlo zaměstnání. Úspora činí v tomto případě 1,5 milionu,“ říká Jaromír Drábek, ministr práce a sociálních věcí. S ohledem na dosavadní náklady projektu (4 mil. Kč) je zcela zřejmé, že samot-



FOTO: © JAKUB KRECHOWICZ | DREAMSTIME.COM

ný projekt vykazuje úspory na straně státního rozpočtu již nyní.

Ztížit podmínky nelegálního zaměstnávání

Cílem projektu je především ztížení podmínek nelegálního zaměstnávání jak pro nezaměstnané, tak pro firmy, kterým v případě, že umožní výkon nelegálního zaměstnávání, hrozí kromě pokuty i např. odebrání živnostenského oprávnění. Kontrolovány jsou specifické skupiny ucha-

zečů, které jsou definovány vnitřními metodickými pokyny.

Kritéria uchazeče pro zařazení do systému DONEZ:

- uchazeč s opakovanou evidencí,
- uchazeč, který měl v posledních šesti měsících zaměstnání kratší než 10 dní,
- mladiství do 26 let,
- absolventi,
- vytipované rizikové profese s danou úrovní vzdělání.

Pokračování na straně 2

Všechny nepojistné sociální dávky vyplácí Úřad práce ČR

Pokračování ze strany 1

Výplata dávek je zajištěna, software je vyzkoušený

Přechod do nového jednotného systému správy a výplaty sociálních dávek byl včas připraven, a to včetně dlouhodobě plánovaného přechodu na novou IT podporu. MPSV má stále k dispozici dosavadní software. Všechny „staré“ dávky budou vypláceny obvyklým způsobem jako dosud. Pouze nové dávky se budou vyplácet novými aplikacemi. Software je připraven, dílčí aplikace k jednotlivým agendám byly od počátku prosince testovány a neohroží, že by se něco nevyplatilo. Chybovost při výplatě bude shodná jako dosud – při statistických výplacích dávek občas lidský faktor chybu způsobí.

Studijní materiály k přechodu na nový systém administrace a výplaty sociálních dávek měli zaměstnanci k dispozici již od listopadu, průběžně jim byly do sdíleného pracovního prostředí dodávány materiály, které se týkají výkonu jejich agendy. Od začátku prosince se pak zaměstnanci školili, a to třemi různými formami: videokonferencemi, e-learningovou formou a prezenčně. Například videokonferencí se účastnilo téměř 2 000 lidí z ÚP i přecházejících z obcí.

ÚOHS dal zelenou kartě sociálních systémů

Úřad na ochranu hospodářské soutěže (ÚOHS) dal zelenou kartě sociálních systémů (sKarta), která zajišťuje moderní způsob vyplácení všech nepojistných dávek. První karty by měly být vydány na přelomu prvního a druhého čtvrtletí.

ÚOHS již v prosinci potvrdil správnost postupu MPSV při výběru dodavatele. Dal tak za pravdu výkladu MPSV, podle něhož není možné při výběru dodavatele postupovat podle zákona o veřejných zakázkách v případech, kdy neexistují nároky na výdaje ze státního rozpočtu. V případě sKarty jsou nároky na státní výdaje nulové, proto MPSV postupovalo při výběru dodavatele podle obchodního zákoníku. Správnost tohoto postupu ÚOHS svým rozhodnutím potvrdil.

Zrušeno bylo také související předběžné opatření, tedy zákaz uzavřít smlouvu na plnění veřejné zakázky s dodavatelem služby, který vzešel z obchodní veřejné soutěže. Tímto vítězem je Česká spořitelna, a. s.

Na převážné části stěžejních obchodních podmínek našlo MPSV s Českou spořitelnou shodu. Uzavření smlouvy se předpokládá v druhé polovině ledna po dořešení zbývajících podmínek kontraktu (po ujasnění některých procesních záležitostí a technických aspektů provozování systému).

Reforma se připravovala déle než rok

Sociální reforma či konkrétně sjednocení výplaty nepojistných dávek bylo připravováno více než rok. S výsledným návrhem na převod agendy z obcí na ÚP souhlasil také Svaz měst a obcí, s nímž byla podepsána písemná dohoda na úrovni ministra.

Měsíční lhůta mezi okamžikem platnosti a účinnosti normy (tzv. legisvakance) je v daném případě dostatečná. Podoba zákonů je známá

a na webu MPSV publikovaná již od konce října. Aplikace novelizačních ustanovení v podstatě začala již v prvním pololetí loňského roku od okamžiku, kdy vláda schválila návrh předmětných zákonů.

KAPACITA PRO VÝKON VEŘEJNÉ SLUŽBY SE BUDE VYTVÁŘET POSTUPNĚ

Veřejná služba bude v první fázi organizována pro dosavadní vykonavatele a postupně bude nabízena



FOTO: © VOJTECH VLK | DREAMTIME.COM

uchazečům evidovaným déle než rok. Takto bude možné postupně budovat kapacitu pro její výkon.

Od ledna 2012 je zajištěna realizace veřejné služby v 453 obcích. S dalšími 870 subjekty by měla být podepsána smlouva o výkonu veřejné služby v lednu. Zde se již nejedná výhradně o obce, ale také o další subjekty – jako je městská i státní policie, správa železnic, školy, neziskové organizace, nemocnice apod. Podle probíhajících jednání je zřejmé, že většina obcí má zájem o vý-

kon veřejné služby. Celkem oslovil resort 2 259 potenciálních zájemců o výkon veřejné služby.

Uchazeč o zaměstnání je povinen (pokud chce být uchazečem a nadále pobírat podporu v nezaměstnanosti) přijmout nabídku veřejné služby, kterou od ÚP dostane. Není tedy povinen veřejnou službu vykonávat, pokud není k dispozici odpovídající činnost. ÚP bude nabízet veřejnou službu všem za stejných podmínek. Pokud někdo nedostane nabídku, neplynou pro něho z tohoto žádné sankce nebo negativní dopady.

Dbá se i na preventivní opatření

Při výplatě dávek hmotné nouze byla a stále zůstává běžnou praxí přítomnost městské nebo státní policie. V tomto ohledu MPSV nepřijímá žádná nestandardní opatření a nepředpokládá změnu dosavadní praxe. Představitelé ÚP v daném území jednají s městskými policiemi i s Policií ČR o způsobu zajištění situací, které by mohly nastat a které se stávaly i dříve. Na jednotlivých pracovištích ÚP se vytvořily antikonefliktní týmy z řad zaměstnanců ÚP, kteří jsou v přímém kontaktu s klienty ÚP.

Další odpovědi na časté otázky lze nalézt na webu <http://socialnereforma.mpsv.cz> v sekci Časté dotazy.

(RED)

Novela zákona zkvalitní systém péče o ohrožené děti

Pokračování ze strany 1

Pěstounům se nově zajistí takové podmínky, aby mohli kvalitně poskytovat svoji službu. Týká se to i podpory při mnohdy problematických záležitostech, jako je zajišťování kontaktu s rodiči dítěte, a pomoci při nejrůznějších problémech, které vývoj dětí provázejí. Odměny pěstounů a další dávky pěstounské péče budou stanoveny pevnými částkami. Průměrná odměna pěstouna po novele by měla být při plném úvazku 20–24 tisíc Kč, odměna roste s počtem dětí. Vláda bude nově zmocněna dávkami zvyšovat s ohledem na inflaci a růst nákladů, ostatní záležitosti (rozsah služeb apod.) budou specifikovány v dohodě mezi pěstounem a daným obecním či krajským úřadem.

STANDARDS KVALITY PÉČE O OHROŽENÉ DĚTI

Novela počítá také s větším důrazem na prevenci. Zavádí do systému péče o ohrožené děti též standardy kvality či sjednocuje postupy péče a sociálně-právní ochrany. Standardy kvality se budou vztahovat na orgány sociálně-právní ochrany dětí i na vyjmenované osoby pověřené k výkonu sociálně-právní ochrany. Zaměstnanci orgánů sociálně-

Dávky pěstounské péče

(ze systému státní sociální podpory podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře):

- odměna pěstouna,
- příspěvek na úhradu potřeb dítěte,
- příspěvek při převzetí dítěte,
- příspěvek na zakoupení motorového vozidla.

právní ochrany dětí budou mít stanovená jasná pravidla pro výkon své činnosti. Každý případ se bude posuzovat individuálně a při jeho řešení budou jednotlivé subjekty navzájem úzce spolupracovat. Orgány sociálně-právní ochrany dětí (tzv. OSPOD) budou svolávat mezioborové konference, na nichž se dohodne postup například se školou, zdravotnickým zařízením apod.

PROFESIONÁLNÍ ZÁKLAD PĚSTOUNSKÉ PÉČE

V případě, kdy dítě nebude moci setrvat ve svém rodinném prostředí, bude jako další řešení v řadě nastupovat náhradní rodinná péče, s výjimkou případů, kdy bude institucionální výchova vyhodnocena jako nejlepší řešení v zájmu dítěte.

Pěstounská péče bude vykonávána na profesionálním základě, podmínky výkonu budou stanoveny rozhodnutím, případně dohodou o výkonu pěstounské péče. Systém příprav a výběru pěstounů bude sjednocen, bude stanoven minimální rozsah a témata příprav pěstounů. Pěstounům bude k dispozici síť podpůrných a odlehčovací služeb. (TZ)

Projekt

DONEZ ušetřil státu za dva měsíce miliony korun

Pokračování ze strany 1

Případy, kdy osoby do systému zařazovány nejsou:

- uchazeč s 2. a 3. stupněm invalidity,
- domácí péče o osobu blízkou s 2. stupněm invalidity,
- uchazeč je zařazen do rekvalifikace,
- uchazeč je zařazen do projektu ESF,
- uchazeči je 60 a více let,
- uchazeč je zařazen do poradenských aktivit,
- uchazeč není občanem ČR,
- uchazečka je v evidenci vedena jako těhotná/kojící/matka dětí do 9 měsíců.

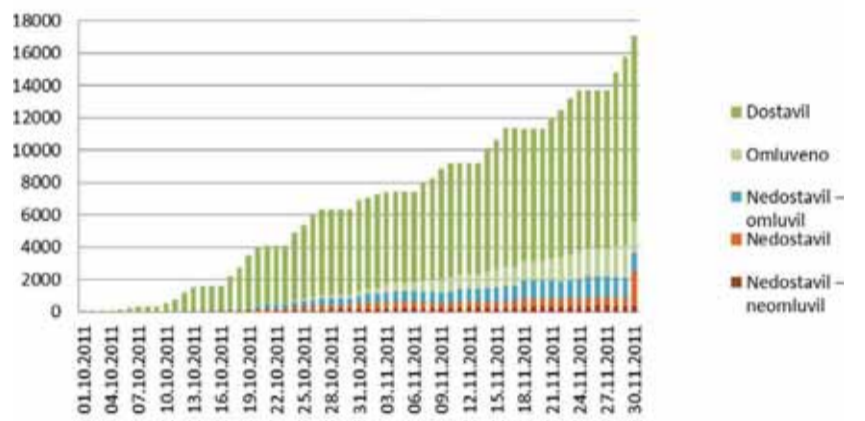
Zprostředkovatel Úřadu práce ČR může na základě osobní zkušenosti zařadit i uchazeče, který nebyl identifikován systémem.

Po zařazení uchazeče do systému DONEZ bude uchazeči předán termín návštěvy na Czech POINTu s poučením, kde budou uvedena práva a povinnosti uchazeče.

NĚKTERÉ VÝMLUVY JSOU OPRAVDU KURIÓZNÍ

Kromě standardních omluvenek (nemoc, pohovor při hledání zaměstnání...) se pracovníci Czech POINTu setkávají i s kuriózními výmluvami,

Stavy aktivních uchazečů v systému DONEZ



mi, proč se uchazeč nemohl dostavit v daný čas. Zde jsou některé z nich:

- schůzka s lékařem v Přerově,
- zranění nehet na palci,
- zaspal (termín návštěvy ve 14 hodin),
- uchazeč uvádí, že byl na Ukrajině,
- pomoc synovi – prasklo mu vodovodní potrubí,
- klient uvádí, že má práci na zahradě,
- výpomoc v restauraci Balkán,
- zaměstnavatel mě neuvolnil,
- později, nemá čas,
- klientka byla v práci v Jokeru a nemohla se dostavit v danou hodinu,
- pán byl zamčený doma a nemohl najít klíče od bytu,
- uchazečka stála frontu v supermarketu.

- klientovi se prý zastavily hodiny,

ZA DVA ROKY 170 TISÍC UCHAZEČŮ O PRÁCI

V průběhu dvou let by mělo systémem projít přibližně 170 tisíc specifických uchazečů o práci (konečný počet se odvíjí od délky jednotlivých kontrol a případného opakování kontrol u jednotlivých uchazečů). V režimu kontroly budou vždy maximálně po dobu tří měsíců, hlášení na Czech POINTu bude vyžadováno nejvýše dvakrát týdně. Permanentně by měla být v systému kontroly vždy zhruba dvacetina nezaměstnaných v ČR. (TZ)

Peníze

Zvýšilo se životní a existenční minimum

Od 1. ledna 2012 částky životního a existenčního minima vzrostly o 9 procent. Životní minimum samostatně žijící osoby se zvýšilo o 284 Kč, tj. z 3 126 Kč na 3 410 Kč za měsíc.



FOTO: © MIROSLAV HLAVKO | DREAMTIME.COM

„S rozhodnutím vlády jsem spokojen. Hlásím se k tomu, abychom tým nejpotřebnějším kompenzovali zvýšené náklady domácností v souvislosti s růstem DPH. Podporu těchto rodin i jednotlivců považují za správnou a potřebnou, stejně jako vyloučení ze systému těch osob, které jej zneužívají. Devítiprocentní růst životního a existenčního minima bude předpokládán růst cen kompenzovat něko-

likanásobně,“ řekl ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek.

CO JE ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM?

Životní minimum je minimální společensky uznaná hranice peněžních příjmů fyzických osob k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb. Existenční minimum je minimální

hranice peněžních příjmů osob, která se považuje za nezbytnou k zajištění výživy a ostatních základních osobních potřeb na úrovni umožňující přežít.

Životní minimum ani existenční minimum nezahrnuje nezbytné náklady na bydlení. Tato problematika je řešena v rámci systémů pomoci v hmotné nouzi a státní sociální podpory.

DOŠLO K NAPLNĚNÍ VALORIZAČNÍ PODMÍNKY

Podle valorizační podmínky uvedené v zákoně o životním a existenčním minimu vláda může částky životního minima a částky existenčního minima zvýšit svým nařízením v pravidelném termínu od 1. ledna podle skutečného vývoje spotřebitelských cen, pokud náklady na výživu a ostatní základní potřeby v rozhodném období vzrostou alespoň o 5 procent. V rozhodném období (tj. od října 2006 do září 2011) pro valorizaci částek životního a existenčního minima v pravidelném termínu

nu od 1. ledna 2012 došlo k naplnění valorizační podmínky, neboť skutečný nárůst příslušného indexu spotřebitelských cen v tomto období podle sdělení Českého statistického úřadu činil 9 procent.

Podle počtu osob v domácnosti a věku dětí

Částky životního minima jsou odstupňovány podle pořadí osob v domácnosti a věku nezaopatřeného dítěte (nezaopatřených dětí). Od 1. ledna 2012 částka životního minima u samostatně žijícího jednotlivce vzroste o 284 Kč, tj. z 3 126 Kč na 3 410 Kč. U rodiče samo-

živitele s jedním dítětem do 6 let se celkové životní minimum zvýší o 400 Kč, tj. ze 4 480 Kč na 4 880 Kč, a u čtyřčlenné úplné rodiny s dětmi ve věku 8 a 10 let o 850 Kč, tj. z 9 400 Kč na 10 250 Kč.

Schválená právní úprava se projeví zvýšením úrovně některých dávek státní sociální podpory a pomoci v hmotné nouzi. Pravděpodobně také dojde k rozšíření okruhu příjemců příslušných sociálních dávek.

Podrobnější informace o životním a existenčním minimu v roce 2012 najdete na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR pod odkazem Příjmy a životní úroveň. (TZ)

Nové částky životního minima od 1. ledna 2012 v Kč za měsíc

pro jednotlivce	3 410
pro první osobu v domácnosti	3 140
pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem	2 830
pro nezaopatřené dítě ve věku	
do 6 let	1 740
6 až 15 let	2 140
15 až 26 let (nezaopatřené)	2 450
Životní minimum je součet všech částek životního minima jednotlivých členů domácnosti.	

Nová částka existenčního minima od 1. ledna 2012 v Kč za měsíc

existenční minimum	2 200
--------------------	-------

NEMOCENSKÉ

Vycházky dočasně práceneschopných na maximálně 6 hodin denně

Významnou změnou roku 2012 je přesně vymezená úprava vycházek dočasně práceneschopného. 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 vymezi 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 občana 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. Tomu všemu však předcházet písemný souhlas příslušné okresní správy sociálního zabezpečení na základě žádosti ošetřujícího lékaře. Za výjimečné případy se považuje mimořádně náročný léčebný plán, probíhající intenzivní léčba, nepříznivé vedlejší účinky léčby nebo celkově závažný zdravotní stav.

Krátkodobá zaměstnání

Z důvodu zamezení uzavírání opakovaných krátkodobých zaměstnání v jednom kalendářním měsíci mezi stejným zaměstnavatelem a zaměstnancem, u kterých nevznikala povinnost zaměstnavatele odvádět pojistné na sociální zabezpečení, se nově upravují tzv. krátkodobá zaměstnání (zaměstnání kratší 15 dnů). Z těchto zaměstnání je zaměstnanec nově

Příklad výpočtu nemocenského v roce 2012:

Zaměstnanec v pracovním poměru, který se účastní nemocenského pojištění od 5. 1. 2010, bude uznán dočasně práceneschopným dne 1. 2. 2012. Dočasná pracovní neschopnost zaměstnance bude trvat do 8. 3. 2012. Nemocenské bude zaměstnanci náležet od 22. 2. do 8. 3. 2012. Rozhodným obdobím pro výpočet nemocenského bude období od 1. 2. 2011 do 31. 1. 2012. Při vyměřovací základu zaměstnance za rozhodné období ve výši 350 000 Kč bude denní vyměřovací základ činit před redukcí 958,90 Kč (350 000 Kč/365 dnů). Z výše první redukční hranice (838 Kč v roce 2012) se započítá 90 procent, tj. 754,2 Kč (= 90 procent z 838 Kč). Z částky nad první redukční hranici do druhé redukční hranice (958,90 Kč – 838 Kč = 120,90 Kč) se započítá 60 procent, tj. 72,54 Kč (= 60 procent z 120,90 Kč). Redukovaný denní vyměřovací základ bude činit 827 Kč (754,20 Kč + 72,54 Kč, zaokrouhlo na celé koruny nahoru). Výše nemocenského za kalendářní den bude činit 60 procent redukovaného a na celé koruny nahoru zaokrouhleného denního vyměřovacího základu, tj. 496,20 Kč, po zaokrouhlení 497 Kč.

účasten nemocenského pojištění po dobu jejich trvání v kalendářním měsíci, pokud součet jeho příjmů z těchto zaměstnání dosáhne v kalendářním měsíci částky aspoň 2 500 Kč. V praxi to tedy znamená, že zaměstnavatel má povinnost odvádět za tyto zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení. Dosud platilo, že pokud zaměstnanec v kalendářním měsíci vykonával pro stejného zaměstnavatele krátkodobá zaměstnání, která podle zákona neměla trvat a ani netrvala déle než 14 kalendářních dnů, nebyl zaměstnanec účasten nemocenského pojištění. Zaměstnavatel neodváděl za tyto zaměstnance pojistné na sociální zabezpečení.

Dohoda o provedení práce

Novela zákoníku práce zavádí účast na nemocenském a důchodovém pojištění pro osoby, které konají práci na základě dohody o provedení práce (DPP), která dříve pojištěnou činností nebyla.

Zaměstnanci, kteří vykonávají práci na základě DPP, jsou od 1. 1. 2012 účastni nemocenského pojištění, avšak jen v těch kalendářních měsících, do kterých jim je zúčtován započítatelný příjem vyšší než 10 000 Kč. Účast na pojištění se posuzuje v každém měsíci zvlášť. V praxi to znamená, že pokud odměna zaměstnance na DPP v jednom kalendářním měsíci přesáh-

la 10 000 Kč, je zaměstnavatel povinen zaplatit a odvést pojistné na sociální zabezpečení. Zaměstnanec, který vykonává v kalendářním měsíci u téhož zaměstnavatele více DPP, je účasten nemocenského pojištění, pokud součet jeho příjmů z těchto dohod přesáhne v kalendářním měsíci 10 000 Kč.

NEMOCENSKÉ STÁLE od 22. dne NEMOCI

Od 1. ledna 2012 zůstávají v platnosti změny v nemocenském pojištění, které byly provedeny už k 1. lednu 2011. Nadále tedy platí, že nemocenské se vyplácí až od 22. kalendářního dne trvání dočasně pracovní neschopnosti (DPN) a denní výše nemocenského činí 60 procent redukovaného denního vyměřovacího základu (DVZ) po celou dobu DPN nebo nařízené karantény. Tato opatření by měla platit do 31. 12. 2013.

K 1. 1. 2012 se zvýšily v závislosti na vývoji výše průměrné mzdy redukční hranice pro úpravu DVZ. V některých případech může tedy dojít k mírnému růstu dávek. První redukční hranice činí 838 Kč (v roce 2011 částka 825 Kč), druhá redukční hranice je 1 257 Kč (1 237 Kč v roce 2011) a třetí redukční hranice vzrostla na 2 514 Kč (v roce 2011 činila 2 474 Kč). Postup pro redukci DVZ zůstává stejný.

ZDROJ: ČSSZ

Ministerstvo snížilo administrativní zátěž části zaměstnavatelů

Z podnětu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR dochází od roku 2012 ke zrušení pololetního statistického zjišťování Českého statistického úřadu o pracovní neschopnosti pro nemoc a úraz. Důvodem tohoto kroku je především snížení administrativní zátěže části zaměstnavatelů, intenzivnější využití administrativních zdrojů dat a údajů z registrů a snížení nákladů na zajištění a zpracování údajů.

Pololetní statistické zjišťování (včetně zpracování dat) o pracovní neschopnosti bylo ze strany Českého statistického úřadu dlouhodobě zabezpečováno pro potřeby MPSV prostřednictvím statistického výkazu (tzv. Nem Úr 1-02). Ke zrušení tohoto zjišťování od roku 2012 dochází především v souvislosti s účinností zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, který nově umožnil České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) disponovat příslušnými administrativními údaji v oblasti nemocenského pojištění za všechny organizace (tj. za tzv. malé i velké organizace) a OSVČ. Využití údajů ČSSZ při zajištění statistik pracovní neschopnosti znamená pro zaměstnavatele (výkaz vyplňovalo téměř 25 tis. podniků s 26 a více zaměstnanci) odstranění administrativní zátěže ve výši cca 26,1 mil. Kč.

(TZ)

SENIŘI

Jak se změnilo krácení předčasných důchodů?

Od 1. ledna 2012 platí další změny v důchodovém pojištění. Týkájí se předčasných starobních důchodů, u kterých dochází k vyššímu krácení za tzv. předčasnost.

Změna v krácení předčasných starobních důchodů znamená výraznější snížení procentní výměry předčasných starobních důchodů občanům, kteří budou do předčasného důchodu odcházet o více než 360 kalendářních dní dříve.

Výše procentní výměry předčasného starobního důchodu se snižuje určitým procentem za každých i započatých 90 kalendářních dnů z doby ode dne, od kterého se přiznává předčasný starobní důchod, do dosažení důchodového věku. V praxi to znamená, že se výše procentní výměry předčasného starobního důchodu nově bude snižovat za období od 361. do 720. kalendářního dne o 1,2 procenta výpočtového základu (snížení v období do 360 kalendářních dnů a od 721. kalendářního dne se přitom nemění).

Sazby procentního snížení výpočtového základu od 1. 1. 2012:

- za období prvních 360 kalendářních dnů o 0,9 procenta z výpočtového základu, tj. při odchodu o 360 dnů dříve o 3,6 procenta (4krát započteno 90 kalendářních dnů),
- za období od 361. do 720. kalendářního dne o 1,2 procenta, tj. při odchodu o 450 dnů dříve o 4,8 procenta (4krát započteno 90 kalendářních dnů se sazbou 0,9 procenta + 1krát započteno 90 kalendářních dnů se sazbou 1,2 procenta)
- za období od 721. kalendářního dne o 1,5 procenta, tj. při odchodu o 990 dnů dříve o 12,9 procenta (4krát započteno 90 kalendářních dnů se sazbou 0,9 procenta + 4krát započteno 90 kalendářních dnů se sazbou 1,2 procenta + 3krát započteno 90 kalendářních dnů se sazbou 1,5 procenta).



Dosud krácení sazbou o 0,9 procenta z výpočtového základu za každých i započatých 90 kalendářních dnů platilo pro období celych prvních 720 kalendářních dnů.

Podmínky pro nárok NA PŘEDČASNÝ STAROBNÍ DŮCHOD

Podmínkou pro nárok na předčasný starobní důchod je získání potřebné doby pojištění pro nárok na „řad-

ný“ starobní důchod a dosažení věku, kdy do dovršení řádného důchodového věku chybí tři roky, pokud důchodový věk občana je nižší než 63 let, nebo pět roků, pokud důchodový věk občana činí alespoň 63 let a dosáhl věku alespoň 60 let. Kalkulačky pro orientační výpočet důchodu jsou umístěny na webových stránkách MPSV – viz: <http://www.mpsv.cz/cs/2435>.

ZDROJ: ČSSZ

Příklad výpočtu předčasného starobního důchodu přiznaného od data spadajícího do období:

od 1. 1. 2012

Pojištěnec požádal o přiznání předčasného starobního důchodu o 910 dnů dříve, než dosáhne důchodového věku, tzn. za prvních 360 dnů se důchod sníží o 4 x 0,9 procenta výpočtového základu, tj. o 3,6 procenta výpočtového základu, za 361. den až 720. den se procentní výměra sníží o 4 x 1,2 procenta výpočtového základu, tj. o 4,8 procenta výpočtového základu, a za zbývajících 190 dnů se procentní výměra sníží o 3 x 1,5 procenta výpočtového základu, tj. o 4,5 procenta výpočtového základu, takže celkové snížení procentní výměry bude činit 12,9 procenta výpočtového základu.

do 31. 12. 2011

Pojištěnec požádal o přiznání předčasného starobního důchodu o 910 dnů dříve, než dosáhne důchodového věku, tzn. za prvních 720 dnů se důchod sníží o 8 x 0,9 procenta výpočtového základu, tj. o 7,2 procenta výpočtového základu, a za zbývajících 190 dnů se procentní výměra sníží o 3 x 1,5 procenta výpočtového základu, tj. o 4,5 procenta výpočtového základu, takže celkové snížení procentní výměry bude činit 11,7 procenta výpočtového základu.

Nové podmínky nároku na pozůstalostní důchody

Změny v důchodovém pojištění, které začaly platit 1. ledna 2012, ruší výplatu 12 měsíčních splátek důchodů, které byly vypláceny vdově/vdovci při uzavření nového manželství. Další změnou je rozšíření skupiny osob, po kterých nezaopatřenému dítěti náleží sirotčí důchod.

Vdovský/vdovecký důchod

Od 1. 1. 2012 došlo ke zrušení ustanovení o jednorázové výplatě 12 měsíčních splátek důchodu, na které dosud měla vdova nebo vdovec nárok ke dni zániku nároku na vdovský nebo vdovecký důchod při uzavření nového manželství, tzv. obdoby.

Současně se od Nového roku zkrátila doba stanovená pro opětovný vznik nároku na vdovský a vdovecký důchod. A to z pěti let na dva roky. Tato nová úprava se týká občanů, kterým vznikl nárok na vdovský nebo vdovecký důchod po 31. 12. 2011. U důchodů, na které nárok vznikl před 1. lednem 2012, se pro účely opětovného nároku uplatní pětiletá lhůta. A to i za situace, že k zániku původního nároku dojde až po 31. 12. 2011.

Pro splnění podmínek pro nárok na vdovský/vdovecký důchod nově postačí, pokud zemřelý manžel/manželka splnil podmínky nároku na předčasný starobní důchod. Vdova má nárok na vdovský důchod po manželovi, který byl požívatelem starobního nebo invalidního důchodu, nebo splnil ke dni smrti podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod nebo podmínky nároku na starobní důchod (zahrnuje i předčasný starobní důchod) ane-

bo zemřel následkem pracovního úrazu. Vdovec má nárok na vdovecký důchod po manželce za stejných podmínek jako vdova.

Sirotčí důchod

Rovněž v oblasti sirotčích důchodů je třeba počítat se změnami. Pokud bylo nezaopatřené dítě převzato do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu o svěření dítěte do výchovy nebo do společné výchovy manželů, vzniká dítěti nárok na sirotčí důchod i po osobě, která nebyla rodičem nebo osvojitelkou.

Jestliže již dítě pobírá sirotčí důchod po rodiči a vznikne mu nárok na sirotčí důchod po zesnulé pečující osobě stejného pohlaví, jako byl rodič, náleží mu pouze jeden důchod, a to ten vyšší.

Pro splnění podmínek pro nárok na sirotčí důchod nově postačí, pokud zemřelý splnil podmínky nároku na předčasný starobní důchod.

Nárok na sirotčí důchod vzniká nezaopatřenému dítěti i tehdy, pokud zesnulá osoba sice nespĺnila podmínku potřebné doby pojištění pro nárok na invalidní důchod, ale získala alespoň polovinu této doby. Délka potřebné doby pojištění se přitom zaokrouhluje na celý den dolů.

ZDROJ: ČSSZ



Osobám znevýhodněným na trhu práce se věnuje zvýšená péče

Zákon o zaměstnanosti deklaruje zvýšenou péči těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav, věk, péči o dítě nebo z jiných vážných důvodů potřebují, a v demonstrativním výčtu je vyjmenovává.



FOTO: © MIKHAIL LAVRENOV | I.DREAMSTIME.COM

Jde zejména o fyzické osoby se zdravotním postižením, fyzické osoby do 20 let věku, těhotné ženy, kojící ženy a matky do devátého měsíce po porodu, fyzické osoby pečující o dítě do 15 let věku, fyzické osoby starší 50 let věku, fyzické osoby, které jsou vedeny v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců, fyzické osoby, které potřebují zvláštní pomoc (těmito osobami se rozumí zejména osoby, které se přechodně ocitly v mimořádně obtížných poměrech nebo které v nich žijí, fyzické osoby společensky nepřizpůsobené, fyzické osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody nebo po propuštění z výkonu ochranného opatření zabezpečovací detence a fyzické osoby ze sociokulturně znevýhodněného prostředí).

K ČEMU SLOUŽÍ INDIVIDUÁLNÍ AKČNÍ PLÁN?

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán (IAP). Je to dokument, který vypracovává krajská pobočka Úřadu práce ČR za součinnosti uchazeče o zaměstnání. Obsahem IAP je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání. IAP vypracovává krajská pobočka Úřadu práce ČR vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců. Uchazeč o zaměstnání je povinen poskytnout součinnost krajské pobočce Úřadu práce ČR při vypracování IAP, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, a plnit podmínky v něm stanovené.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Součástí státní politiky zaměstnanosti jsou opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, s osobami bez ohledu na jejich rasový a etnický původ, s osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravu k práci a ke specializovaným rekvalifikačním kurzům, a opatření pro zaměstnávání těchto osob a opatření pro zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a dalších skupin fyzických osob, které mají ztížené postavení na trhu práce.

Zákon o zaměstnanosti svěřuje do působnosti Úřadu práce ČR přijímaní opatření na podporu a dosažení rovného zacházení s muži a ženami, osobami bez ohledu na jejich národnost, rasový nebo etnický původ, osobami se zdravotním postižením a s dalšími skupinami osob, které mají ztížené postavení na trhu práce, pokud jde o přístup k zaměstnání, rekvalifikaci, přípravě k práci a specializovaným rekvalifikačním kurzům, a přijímání

opatření pro zaměstnávání těchto osob. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Úřad práce ČR, zaměstnavatelé, právnické a fyzické osoby a další subjekty vykonávající činnosti podle zákona o zaměstnanosti jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání.

PRÁVO NA ZPROSTŘEDKOVÁNÍ VHDNÉHO ZAMĚSTNÁNÍ

Zákon o zaměstnanosti zaručuje fyzické osobě právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, které musí odpovídat zdravotní způsobilosti fyzické osoby, a vyjmenovává vážné důvody, které je Úřad práce ČR povinen při zprostředkování vhodného zaměstnání uchazeči o zaměstnání zohlednit.

NABÍDKY ZAMĚSTNÁNÍ BEZ DISKRIMINACE

Zákon o zaměstnanosti zakazuje účastníkům právních vztahů vznikajících podle tohoto zákona činit nabídky zaměstnání, které mají diskriminační charakter, nejsou v souladu s pracovní právními nebo služebními předpisy nebo odporují dobrým mravům.

Zaměstnavatel nesmí při výběru zaměstnanců vyžadovat informace týkající se národnosti, rasového nebo etnického původu, politických postojů, členství v odborových organizacích, náboženství, filozofického přesvědčení, sexuální orientace, není-li jejich vyžadování v souladu s § 4 odst. 3 a 4, dále informace, které odporují dobrým mravům, a osobní údaje, které neslouží k plnění povinností zaměstnavatele stanovených zvláštním právním předpisem. Na žádost uchazeče o zaměstnání je zaměstnavatel povinen prokázat potřebnost požadovaného osobního údaje. Hlediska pro výběr zaměstnanců musí zaručovat rovné příležitosti všem fyzickým osobám uchazejícím se o zaměstnání. Ustanovení § 4 odst. 3 platí i zde.

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

K 30. 6. 2011 bylo v evidenci Úřadu práce ČR 66,6 tis. uchazečů o zaměstnání – osob se zdravotním postižením (OZP) a podíl OZP na celkovém počtu nezaměstnaných činil 13,9 procenta. K 30. 6. 2011 bylo nahlášeno 2,5 tis. volných pracovních míst vhodných pro OZP a ze všech volných míst hlášených na ÚP tato místa představovala 6,4 procenta. Na jedno volné pracovní místo určené pro tuto skupinu připadalo 31,1 OZP. V porovnání s podílem cel-

kového počtu uchazečů o zaměstnání k celkovému počtu VPM (15,6) je tento podíl dvojnásobný.

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ STARŠÍ 50 LET VĚKU

K 30. 6. 2011 meziročně vzrostl počet uchazečů o zaměstnání ve věku 55 a více let. Počet uchazečů o zaměstnání ve věku 50–54 let se meziročně snížil o 3,7 tis., ostatní kategorie (55 a více let) zaznamenaly nárůst. Podíl uchazečů starších 50 let na celkovém počtu uchazečů se mírně zvýšil na 28,5 procenta, a to především díky vyššímu podílu kategorií 55–59 let (nárůst podílu z 12,4 procenta na 13,4 procenta), což je nejvyšší podíl v rámci všech věkových skupin a 60–64 let (z 2,6 procenta na 3,1 procenta). Postupná změna struktury uvnitř skupiny starších 50 let souvisí s prodlužující se věkovou hranicí pro odchod do důchodu.

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ MLADŠÍ 20 LET

Další kategorie uchazečů o zaměstnání, jimž je na Úřadu práce ČR (ÚP) věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání, jsou uchazeči mladší 20 let. Jejich počet

Potvrđilo se tak, že nezaměstnanosti jsou stále nejvíce ohroženi lidé této nejnižší vzdělanostní kategorie. Jejich specifická míra nezaměstnanosti k 30. 6. 2011 činila 36,6 procenta a byla téměř 4,5násobná proti celorepublikovému průměru.

Potřeba snížení vysoké míry nezaměstnanosti některých skupin obyvatel se odrazila i ve stanovení národních cílů České republiky v oblasti zaměstnanosti v souvislosti s hlavními cíli Strategie Evropa 2020. Konkrétně se jedná o snížení míry nezaměstnanosti mladých osob (15–24 let) o třetinu a míry nezaměstnanosti osob s nízkou kvalifikací (stupeň ISCED 0–2 mezinárodní klasifikace vzdělání) o čtvrtinu oproti roku 2010.

ABSOLVENTI ŠKOL VŠECH STUPŇŮ VZDĚLÁNÍ

Zlepšující se situace na trhu práce se projevila u absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých po ukončení základní školy. K 30. 6. 2011 jich bylo evidováno 23,7 tis., což je o 334 méně než před rokem. Na jedno volné pracovní místo vhodné pro absolventy škol a mladistvé jich připadalo 3,9, což je méně než před rokem (červen 2010 – 5,0). Volných míst vhodných pro absolventy bylo v červnu 2011 na ÚP hlášeno 6 068, což je oproti stejnému období minulého roku o 1 233, tj. o 25,5 procenta, více. Průměrný počet absolventů v evidenci ÚP v 1. pololetí 2011 meziročně klesl o 822 na 31,9 tis.

ŽENY V EVIDENCI ÚŘADU PRÁCE ČR

V 1. pololetí 2011 byl meziroční pokles počtu žen menší než pokles počtu mužů, do evidence jich přicházelo ve srovnání s muži méně, v menší míře však i z evidence odcházely. K 30. 6. 2011 se počet mužů meziročně snížil o 15,3 tis. na 236,0 tis., počet žen se snížil o 6,5 tis. na 242,8 tis. Míra nezaměstnanosti žen, tj. 9,5 procenta, byla z důvodu jejich nižší ekonomické aktivity vyšší než u mužů, tj. 7,0 procenta. Průměrný podíl žen na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných vzrostl na 47,8 procenta.

Pokud jde o specifické míry nezaměstnanosti žen podle věku, pak celkovou míru nezaměstnanosti žen převyšovala věková kategorie do 34 let. Ženy často v tomto věku nemohou najít z důvodu péče o děti vhodné zaměstnání. Nadprůměrná byla také specifická míra nezaměstnanosti ve věkové kategorii 55–59 a také

50–54 let, která souvisela zejména se ztrátou zaměstnání v předdůchodovém věku.

Specifická míra nezaměstnanosti podle stupně vzdělání byla nadprůměrná podobně jako u mužů u žen s nižším vzděláním, tj. základním a středním bez maturity. V případě základního vzdělání u mužů převyšovala celorepublikový průměr 5,8násobně, u žen 3,5násobně, což souvisí s nižší ekonomickou aktivitou u žen s nejnižším vzděláním.

Nadále jsou ženy více postiženy dlouhodobou nezaměstnaností. K 30. 6. 2011 jich bylo v evidenci ÚP déle než 6 měsíců 62,0 procenta, déle než 12 měsíců 39,6 procenta.

Zatímco průměrná podpora v nezaměstnanosti k 30. 6. 2011 činila 5 615 Kč, u žen činila 5 006 Kč, a byla tak výrazně nižší, a to o 19,8 procenta než mužů, která činila 6 242 Kč, což je dáno především rozdíly v úrovni jejich výdělků. Podprůměrnou podporu v nezaměstnanosti pobíralo cca 57,9 procenta uchazečů o zaměstnání.

SOUHRNNĚ O SITUACI V 1. POLOLETÍ ROKU 2011

Nástroji aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) určenými k umístění uchazečů o zaměstnání byli podporováni uchazeči o zaměstnání, kteří pro své individuální charakteristiky nemohou bez použití nástroje APZ nalézt vhodné zaměstnání. Zvýšená pozornost byla v 1. pololetí 2011 věnována zejména těm uchazečům o zaměstnání, kteří byli v evidenci vedeni nepřetržitě déle než 5 měsíců, či těm, u nichž existoval důvodný předpoklad, že s ohledem na jejich handicap budou v evidenci uchazečů o zaměstnání vedeni déle než 5 měsíců.

Rekvalifikace a poradenské činnosti patřily k nejčastěji zabezpečovaným aktivitám v rámci individuálních akčních plánů (IAP), které ÚP sestavuje v součinnosti s uchazeči o zaměstnání, kteří jsou v evidenci nepřetržitě déle než 5 měsíců. Vypracování tohoto dokumentu, který stanoví postup a časový harmonogram naplňování dohodnutých aktivit, včetně ve stanovených termínech následně aktualizace a vyhodnocování, je jedním z nástrojů služeb zaměstnanosti, vedoucím k motivaci a aktivizaci každého konkrétního uchazeče o zaměstnání na trhu práce, tj. k zaměstnání a ke zvýšení zaměstnatelnosti.

V I. pololetí 2011 se z okruhu osob, kterým věnuje ÚP zvýšenou pozornost při zprostředkování zaměstnání, zhoršila situace osob se zdravotním postižením, starších věkových kategorií, zvýšily se počty dlouhodobě nezaměstnaných. Naopak se mírně zlepšila situace mladých. Z hlediska vzdělání vzrostly počty nezaměstnaných osob bez vzdělání a vysokoškolsky vzdělaných osob.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

ZDROJ: ZÁKON Č. 435/2004 SB., O ZAMĚSTNANOSTI, MPSV – ANALÝZA VÝVOJE ZAMĚSTNANOSTI A NEZAMĚSTNANOSTI ZA I. POLOLETÍ 2011



FOTO: © AUREMAR | I.DREAMSTIME.COM

v evidenci ÚP i podíl na celkovém počtu nezaměstnaných evidovaných na ÚP se meziročně snížil. Věková kategorie 20–24 let představuje druhý nejvyšší podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, a to 12,9 procenta. Podíl uchazečů do 25 let na celkovém počtu nezaměstnaných k 30. 6. 2011 činil 16,7 procenta. Nejvyšší specifická míra nezaměstnanosti byla naměřena ve věkové skupině do 25 let, tj. 20,4 procenta. Její poměr k celkové míře nezaměstnanosti je 2,5násobný a je důsledkem nízkého počtu ekonomicky aktivních mladých lidí. Pozitivním jevem je meziroční pokles míry nezaměstnanosti této věkové skupiny a to 0,06 procentního bodu.

UCHAZEČI O ZAMĚSTNÁNÍ V EVIDENCI DÉLE NEŽ 5 MĚSÍCŮ

Úřad práce od 1. 1. 2009 věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci déle než pět měsíců. Na konci června 2011 jich bylo evidováno 306,2 tis., což znamená meziroční nárůst o 1,6 tis. osob. Jejich podíl na celkovém počtu nezaměstnaných činil 64,0 procenta. Nárůst počtu dlouhodobě nezaměstnaných se projevilo v prodloužení průměrné délky evidence.

Nárůst nezaměstnanosti se projevil u osob se základním vzděláním.



FOTO: © YURI ARCURI | I.DREAMSTIME.COM

LPS

Proč roste počet dětí s poruchami autistického spektra?

Poruchy autistického spektra (PAS) se vyskytují v naší populaci poměrně často. Současné údaje uvádějí 15–25 dětí na 10 tisíc narozených. Mimo osoby s typicky vyjádřenou PAS se setkáváme s autistickými rysy u dalších osob, které tuto skupinu rozšiřují až na 30–70 dětí na 10 tis. narozených.

PAS se projevují poměrně různorodou symptomatologií, kvůli které v minulosti často docházelo (v současnosti méně, ale stále dochází) k záměně diagnózy PAS za např. atypickou schizofrenii, hraniční a schizoidní osobnost, atypické obsedantně kompulzivní poruchy, mentální retardaci s poruchou chování, atypický vývoj s poruchou emocí, nespecifické poruchy vývoje řeči. Včasné stanovení diagnózy a zavedení adekvátních intervenčních programů je však zásadní pro zamezení prohlubování a deprivace dítěte, jeho komunikačního a sociálního handicapu.

Dítě plně nerozumí tomu, co prožívá

Společnou charakteristikou poruch autistického spektra je stav, kdy dítě plně nerozumí tomu, co prožívá, vidí i slyší. Duševní vývoj dítěte je narušen zejména v oblasti komunikace, sociálního chování, vnímání a představitivosti. Je typická určitá míra stereotypního, rigidního až kompulzivního chování. Dítě má zvláštní, často nutkavé a neodklonitelné zájmy. Frekvence tíže symptomů se velmi liší, někdy určité schopnosti zcela chybí, jindy jsou jen výrazně opožděny. Řečové schopnosti se pohybují od různých stupňů dysfázie až po výrazné jazykové nadání. Intelekt je porušuje od pásma mentální retardace přes nerovnoměrný vývoj s ostrůvkovitými schopnostmi až po nadprůměrně inteligentní děti.

Různí se také zájem o sociální interakci – dítě může být pasivní a odtažitý, ale i mazlivé a fixované na blízké osoby. Jednotlivé symptomy se mohou vyskytovat v různých kombinacích, s různou tíží. PAS ovlivní vývoj dítěte, přináší komplikace ve vztahu s rodinou, vrstevníky, ve vzdělávání. Vhodně zvolená intervence a specifický přístup může handicap dítěte zmírnit – umožní dítěti využít jeho schopnosti, osvojit si důležité dovednosti – a tím zlepšit jeho vyhlídky na budoucí uplatnění a maximální možnou míru samostatnosti. Z uvedeného vyplývá, že rodiny s dítětem s diagnózou PAS potřebují nejen včasnou diagnózu, ale i účinnou a přiměřenou sociální pomoc státu, aby mohly existující intervenční programy efektivně využít.

Statistická zjištění z posuzování dětí s PAS na OSSZ Kolín a v ČR

V roce 2006 bylo v ČR posouzeno pro dávky nepojistného systému celkem 18 853 dětí do 18 let, z toho 140 dětí s dg. pervazivní vývojové poruchy – F. 84 (dále jen F. 84). V roce 2010 počet posudků vzrostl celkem 1,8krát na 34 807 posouzených dětí, z toho počet posouzených s dg. F. 84 vzrostl 18krát na 11 193 případů. Ve stejném časovém období vzrostl ve Středoevropském kraji počet posouzených dětí z 1 848 případů na 3 342 případů (1,8krát), z toho s dg. F. 84 z 15 případů na 306 případů (20krát).



FOTO: © MARCIN PAWINSKI | DREAMSTIME.COM

Na OSSZ Kolín nebyl v roce 2006 ze 158 posuzovaných dětí evidován žádný případ s dg. F. 84, v roce 2007 pouze jeden případ, v roce 2010 již 36 případů. Počet posuzovaných žádostí vzrostl do roku 2010 na 286 (1,8krát).

Počet případů roste kvůli větší informovanosti

Frekvence diagnózy F. 84 u dětí při posuzování zdravotního stavu pro účely dávek nepojistných systémů sociálního zabezpečení (sociální péče, státní sociální podpora, sociální služby) vzrůstá s řádově rychlejší dynamikou proti celkovému nárůstu počtu posuzovaných případů. Tento fakt je zapříčiněn větší informovaností odborné i laické veřejnosti o problematice PAS, více dětí je včas zachy-

ceno a diagnostikováno. Pedagogičtí pracovníci jsou školeni v rozeznávání symptomatologie PAS u dětí ve školních i předškolních zařízeních. Specializovaná pracoviště jsou více dostupná ve všech regionech. Diagnóza autismu je více medializována, sami rodiče na poruchu častěji pomýšlejí.

Jednotlivé dávky sociálního zabezpečení jsou v současnosti pro dg. PAS uznávány ve vyšším stupni a ve větším procentu případů než před pěti lety.

Nejčastějším důvodem pro posuzování dg. PAS je řízení o příspěvek na péči a mimořádné výhody pro těžce zdravotně postižené občany. Sociální pomoc státu formou různých dávek a služeb v případě dětí s PAS umožňuje dítěti adekvátně se sociálně začlenit a jeho rodině lépe fungovat. Péči o děti s PAS kromě rodin zajišťují

profesionálové – odborníci příslušných oborů (neurologie, psychiatrie).

Poruchy autistického spektra je možné zmírnit různými speciálními postupy a podpůrnými programy. Ty umožní dětem podle míry jejich postižení zlepšit fungování v rodině, ve škole a později v dospělosti i začlenění do společnosti a pracovního procesu. Patří sem zejména raná péče, sociálně aktivizační služby pro rodiny, služby osobního asistenta, respitní (odlehčovací) služby, sociální rehabilitace, bezplatné sociální poradenství, tréninkové bydlení a další.

MUDr. VANDA BÁRTLOVÁ
REFERÁT LÉKAŘSKÉ POSUDKOVÉ SLUŽBY OSSZ KOLÍN
(VÝTAH Z ATESTAČNÍ PRÁCE; REDAKČNĚ KRÁCENO,
CELÝ TEXT NAJDETE VE SBORNÍKU AKTUALITY PRO
LÉKAŘSKOU SLUŽBU, KTERÝ SI MŮŽETE STÁHNOUT
VE FORMÁTU PDF. NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH WWW.
MPSV.CZ; REDAKČNÍ TITULEK A MEZITITULKY)

inzerce

Mám to spočítaný

Je to celkem síla. Na jednoho důchodce dřív přispívali 4 lidé, dneska už jen dva. Až půjdu do důchodu já, bude to ještě horší. Těch, kdo na důchody přispívají, bude mnohem méně. Jestli to nechci mít v penzi spočítaný a jenom sedět u televize, musím si na důchod šetřit sama.

Spočítejte si to sami:
mamtospocitany.cz

dle činností, které nevyžadují žádnou kvalifikaci, by Úřad práce ČR chtěl klientům nabízet i činnosti odpovídající předpokladům, dovednostem a schopnostem jednotlivých klientů.

Stanovený rozsah nejvýše 20 hodin za týden je opatření, které má zabránit tomu, aby osobám nebyla nabízena doba delší, než je polovina běžného pracovního úvazku za týden. To znamená, že dlouhodobě nezaměstnanému může být nabídnuta i pouhá jedna hodina týdně ve veřejné službě, ne však 21 hodin týdně.

Jaký je rozdíl mezi veřejnou službou a veřejně prospěšnou prací?

Veřejnou službou se rozumí pomoc obcím nebo dalším subjektům v záležitostech, které jsou v zájmu obcí nebo jsou veřejným zájmem. Veřejná služba je vykonávána zejména v oblastech zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství, pomoci v oblastech kulturního a sportovního rozvoje a sociální péče. Veřejná služba je vykonávána osobami v evidenci uchazeče o zaměstnání anebo osobami v hmotné nouzi. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna.

Veřejně prospěšné práce jsou časově omezené pracovní příležitosti spočívající zejména v údržbě veřejných prostranství, úklidu a údržbě veřejných budov a komunikací nebo jiných obdobných činnostech ve prospěch obcí nebo ve prospěch státních nebo jiných obecně prospěšných institucí, které vytváří zaměstnavatel k pracovnímu umístění uchazečů o zaměstnání. Pracovní příležitosti jsou vytvářeny na základě dohody s Úřadem práce ČR, který na ně může zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše skutečně vyplacených mzdových nákladů. (RED)

FOTO: © OLIVIER LE MOAL | DREAMSTIME.COM

PTÁTE SE...

Pokud jsem nezaměstnaný a bude mi nabídnuta veřejná služba, co se stane, když ji odmítnu?

S uchazečem o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než dva měsíce a bez vážného důvodu odmítne nabídku vykonávat veřejnou službu v rozsahu nejvýše 20 hodin týdně, může Úřad práce ČR podle novely zákona o zaměstnanosti od 1. 1. 2012 zahájit správní řízení o ukončení evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud bude člověk z evidence skutečně vyřazen, přijde o placení podpory či zdravotního pojištění. Pokud by byl vyřazený uchazeč zároveň osobou v hmotné nouzi, přestal by mít nárok i na dávky pomoci v hmotné nouzi. Do evidence uchazečů o zaměstnání může být takový člověk znovu zařazen nejdříve po uplynutí 6 měsíců ode dne vyřazení.

I když je v zákoně navrženo, že se veřejná služba může nabídnout již po dvou měsících evidence, nabídky budou především zaměřeny na uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci dlouhodobě. Základním kritériem výběru klientů, kterým bude nabízena veřejná služba, je vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání delší než rok nepřetržitě nebo delší než rok v průběhu posledních tří let. V souladu s cíli veřejné služby bude Úřad práce ČR dále při výběru vhodných uchazečů na základě individuálního přístupu ke klientům zohledňovat motivovanost klientů k hledání zaměstnání, ekonomické a společenské postavení, kvalifikaci, rodinný, zdravotní stav, věk, možnosti dopravy atd.

Veřejná služba v žádném případě neznamená pouze zemetání chodníků, i když tento pohled na veřejnou službu je bohužel poměrně rozšířený. Již v současné době je ve veřejné službě vykonávána poměrně široká paleta činností, a to podle potřeb jednotlivých obcí. Ve-



ANALÝZA

Jaké jsou aktuální potřeby zaměstnavatelů na trhu práce?

Největší poptávka po pracovnících je v technických oborech, a to především ve strojírenském průmyslu. Z pohledu zaměstnanosti se naopak propadá potravinářský průmysl, doprava a textilní průmysl. Takový je klíčový závěr projektu, který pro Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR realizovala Hospodářská komora ČR.

V analýze potřeb zaměstnavatelů se dále například ukázalo, že prakticky ve všech šetřených krajích mají absolventi všech stupňů vzdělání v oboru strojírenství, elektrotechniky, telekomunikací a výpočetní techniky nejlepší možnost uplatnění. Po technických profesích je přitom velká poptávka jak ze strany velkých firem, tak i malých a středních podniků.

DŮRAZ NA KVALITNÍ TECHNICKÉ VZDĚLÁNÍ

„Analýza jednoznačně potvrdila, že kvalitní technické vzdělávání je jednou ze základních podmínek pro zajištění plně kvalifikovaných zaměstnanců v průmyslových oborech. Jejich nedostatek se stává stále akutnějším problémem našeho pracovního trhu. Klíčové je maximálně posílit spolupráci zaměstnavatelů a škol, aby absolventi uměli to, co od nich firmy požadují, a aby jich byl dostatek,“ konstatoval ministr průmyslu a obchodu Martin Kuba a dodal: „Je paradoxní, že zatímco v naší zemi statisíce osob marně hledají uplatnění na pracovním trhu, firmy i přes aktuální



FOTO: © BRANEX | DREAMSTIME.COM

ekonomické vyhlídky stále upozorňují, že zejména v technických oborech nemohou ve své lokalitě najít potřebné kvalifikované pracovníky.“

Velké disproporce NA TRHU PRÁCE

Kompetence absolventů českých technických škol často neodpovídají očekáváním a potřebám zaměstnavatelů a ani současná struktura tuzemského vzdělávacího systému nevyhovuje. Školství totiž podle závěrů analýzy neprodukuje dostatek

odborníků v klíčových průmyslových oblastech – zejména v technických oborech. „V České republice evidentně existují velké disproporce na trhu práce a velké rezervy jsou i ve spolupráci škol s firmami. Právě úzká kooperace vzdělávacího systému s podniky a větší zapojení například učňů do praxe ve firmách se vyplácí, jak ukazuje příklad Německa,“ podpořil prezident Hospodářské komory ČR Petr Kužel aktivity Ministerstva průmyslu a obchodu ČR v tomto směru.

ZDROJ: HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR

Klíčová zjištění analýzy potřeb zaměstnavatelů:

Rozdíl mezi kvalitou absolventů a požadavky zaměstnavatelů se prohlubuje zejména díky tomu, že podniky požadují stále vyšší kvalitu znalostí a dovedností. Rozdíl se zvětšuje především v odvětvích, kde je technologický pokrok rychlý a školy nestíhají upravovat studijní plány a nemají prostředky na to, aby se vybavily nejnovějšími zařízeními a softwarem.

Největší poptávka po pracovnících je v technických oborech, a to především ve strojírenském průmyslu. Z pohledu zaměstnanosti se naopak snižuje poptávka po zaměstnancích v potravinářském a textilním průmyslu nebo v dopravě.

Po technických profesích je velká poptávka jak ze strany velkých firem, tak i malých a středních podniků. Na trhu tyto profese nejsou. Lidé se vzdělávají v oblasti strojírenství, elektrotechniky, telekomunikací a výpočetní techniky mají nejmenší problémy najít zaměstnání.

V systému rekvalifikací v současnosti téměř chybí rekvalifikace v oborech technických, které jsou na trhu práce výrazně poptávané (svářeč, nástrojář, obráběč, elektrotechnik apod.).

Zaměstnavatelé preferují následující kompetence: mezilidské vztahy či umění jednat s lidmi, praktické dovednosti a znalost praxe, schopnost prezentace a sebeprezentace, komunikační schopnosti, samostatnost, loajalita k zaměstnavateli, schopnost řešit stresové situace, empatie.

Kompetence, jejichž význam vzroste: ve všech sledovaných sektorech je na přední místa žebříčku řazena zručnost v cizích jazycích a v používání výpočetní techniky, ochota učit se a rovněž i adaptabilita a flexibilita; pouze v kvartérním sektoru je ještě více než adaptabilita a flexibilita zdůrazňována zručnost v zacházení s informacemi a také komunikační schopnosti.

KONFERENCE

V Praze se konala první konference pro církevní poskytovatele sociálních služeb

V pražském Paláci Charitas se 29. listopadu loňského roku konala další z letošních odborných konferencí pořádaných Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR. Poprvé byla speciálně určena církevním poskytovatelům sociálních služeb z celé České republiky.



První konference pro církevní poskytovatele sociálních služeb se zúčastnilo asi 80 delegátů. FOTO: APSS ČR

V rámci programu konference byla osmi desítkám účastníků představena historie, zásady a současná činnost největších tuzemských církevních poskytovatelů sociálních služeb (Charita ČR, Diakonie ČCE, Slezská diakonie, Armáda spásy) a také sdružení ADRA, které mnohým poskytovatelům sociálních služeb zajišťuje dobrovolnickou činnost.

kám spojeným s působením nestátních neziskových organizací (NNO), které jsou nejpočetnějšími poskytovateli a nezastupitelným jevem především v segmentu služeb sociální prevence.

NA ČEM ZÁVISÍ KVALITA SLUŽEB?

Na konferenci bylo opakovaně konstatováno specifické postavení církevních poskytovatelů dané jednak důrazem na naplňování nejen biologických, psychických a sociálních potřeb uživatelů sociálních služeb, ale také jejich potřeb duchovních, jednak důrazem na biblické etické hodnoty aplikované jak do vztahů s uživateli služeb, tak do vzájemných vztahů mezi pracovníky. Několikrát zaznělo, že poskytování sociálních služeb křesťanskými organizacemi není samo o sobě zárukou služeb kvalitnějších; kvalita vždy vyplývá teprve z jednání a postojů každého jednotlivého pracovníka příslušného poskytovatele.

ZDROJ: APSS ČR

DISKUSE NA ODBORNÁ TÉMATA

Vedle prezentací jednotlivých subjektů se konference věnovala i řadě odborných témat. K nim patřil zejména křesťanský pohled na člověka jako východisko kvality sociálních služeb, podpora etických hodnot, základní principy při doprovázení umírajících, vedení duchovních programů a služby v domovech pro seniory, principy dobrovolnictví v prostředí sociálních služeb, specifická péče o seniory přeživší holocaust či křesťanské aspekty služby lidem bez domova. Část konference byla věnována také ekonomickým otáz-

KŘÍŽOVKA

MPSV chystá v nepojistných systémech další reformní kroky, které zlepší sociální terén. Druhá část sociální reformy zahrnuje především rozsáhlou novelu v oblasti sociálně-právní ochrany dětí, legislativní úpravu koordinovanou... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. ledna. Jeden z vás získá publikaci *Jak sladit práci a osobní život* autorů Lothar J. Seiwert a Brian Tracy z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Většina z nás si nemůže dovolit změnit svůj pracovní život přes noc. Poměrně snadno lze však sladit pracovní požadavky s osobními schopnostmi a potřebami. Kniha vám pomůže poznat, jak důležitá je rovnováha mezi dosažením cílů a hnaním se vpřed, mezi napětím a uvolněním, a především pak mezi vnitřními hodnotami a vnější cestou, po níž jdete.



Tajenka z minulého čísla: „... k plnění veřejně prospěšných úkolů.“ Publikaci *Všechno je jinak aneb Co nám neřekli o důchodech, euru a budoucnosti* autorů Vladimíra Pikory a Markéty Šichtařové z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává R. Hradský z Havířova-Podlesí. Gratulujeme.

POMŮCKA: ASPEN, PIER	ODDĚLENÍ NEMOCNICE ZKR.	KŘÍDLA DVEŘÍ	VADA	ČERNOBÍLÉ ZKR.	AFRICKÝ ČÁP	CIZÍ MUŽSKÉ JMÉNO	ŘEDITEL TELEKOM. ZKR.	ČAROVÝ KÓD ZKR.	IZOLAČNÍ NÁDOBA	NÁZEV AUTOBAZARU	INICIÁLY ZPĚVÁKA HLASE	TÉLOVÍČNÝ PRVEK	ÚDAJ NA DOPISE
AKADEMIE VĚD ZKR.		BÝV. ZKR. Č. KORUNY SNÍŽENÝ TÓN H				SPOR CIZÍ MUŽSKÉ JMÉNO		ZAJMENO ANGL. JEDNOTKA HMOTNOSTI		ZNAČKA LEPENKY			
1. DÍL TAJENKY										HOZENÍ TITUL DOKTORA ZKR.			
OŘEZÁNÍ				SPZ MĚLNÍKA OPŘENÍ TĚLOVÍČNÉ			NEOCHOTNÉ ZKR. UMĚLECKÉ ŠKOLY				CHEM. ZN. KRYPTONU ZAJISTĚ		
	SNÍŽENÝ TÓN E ZNAČKA DECI METRU		OHRAZENÝ LES POTUČEK					ZNAČKA NANOMETRU ČASOVÝ ÚSEK		ÚLOHA CHUCHVALEC			
DISKŮKEJ ANGLICKÁ ZKR.		ROTACE MÍČKU CITOSLOVCE OHRAZENÍ				ROZMAR VÝTVOR					OBEC PŘÍSLOVCE ČASOVÉ		
AROMATICKÁ LÁTKA						UMĚLECKÁ DVOJICE UNIVERZITNÍ ŠKOLNÍK		SUCHÝ STROM AMER. LYŽ. STŘEDISKO					
	ŘÍMSKÝCH 1555	BÝVALÝ KAN. HOKEJISTA BOBBY ??? LIST. STROM			LUDOLFOVO ČÍSLO V NIŽŠÍCH VRSTVÁCH		MODEL FORDU AFRICKÝ ČÁP		ZDROJNICE BEROUNKY VÁCLAV DOMÁCKÝ			ČESKÝ MALÍŘ JOSEF ???	POHYB PO ODRAZU
DRUH REPRODUKCE HUDBY				SLADKÁ TYČINKA CITOSLOVCE POSKOKU				SVOJE ŽEN. ROD ŘECKÉ PÍSMENO			PAMLSEK ELIŠKA DOMÁCKÝ		
2. DÍL TAJENKY											AGRÁRNÍ KOMORA INIC. HERCE TROJANA		
LIDOVÁ ŠKOLA ZKR.			TYČE							PLÁŽ			
PŘEDLOŽKA			NÁSTUP			BÝVALÝ POKRMOVÝ TUK				ÚTOK			

EU-OSHA

Partnerství pro prevenci rizik – téma kampaně Zdravá pracoviště 2012–2013

Nedostatečné povědomí o možných zdravotních rizicích je jednou z hlavních překážek při zvyšování bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Tento nedostatek je citelný zejména u malých podniků.

Podle Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) agentury EU-OSHA (Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci), který se zabývá názory vedoucích pracovníků a zástupců zaměstnanců na způsob, jakým jsou řízena rizika v oblasti BOZP na pracovištích, 12 procent firem neprovádí pravidelná školení o BOZP. Nejčastěji uváděným důvodem je údajná nepotřebnost takového vzdělávání, protože v podniku se nedějí žádné ohrožující kolize.

Každé tři a půl minuty někdo zemře

V důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání zemře ve státech Evropské unie každé tři a půl minuty jedna osoba. Podle statistik EU-27 (poslední srovnatelné údaje jsou známy z roku 2007) utrpělo jednu nebo více nehod při práci 6,9 milionu lidí, další miliony Evropanů pak trpí některou nemocí z povolání. Podle evropského výzkumu o pracovní síle z roku 2007 si 73 procent pracovníků úrazů vyžádá přinejmenším jeden den pracovní neschopnosti a 22 procent dokonce léčbu delší než jeden měsíc. To znamená každý rok 450 milionů dnů pracovní neschopnosti. Taková statistika se samozřejmě neblaze projevuje i na ekonomickém růstu a zaměstnanosti, ročně to pro EU znamená ztrátu nejméně 490 bilionů eur.

Většinu úrazů se dá předjet

Naprostě většinu pracovních úrazů a nemocí z povolání se dá totiž předjet. Situace se v tomto ohledu zlepšuje. Mezi roky 1999 a 2007 se v EU-15 snížil počet smrtelných pracovních úrazů z 5 275 na 3 782 případů. Úrazů, které neskončily tragicky, byl tento rozdíl ještě markantnější – jejich počet se za tuto dobu snížil o více než 900 tisíc. I přes tyto pozitivní tendence je stále co zlepšovat. Například nemoci z povolání, které

vyžadují dlouhodobou léčbu, jsou prokazatelně na vzestupu. Základním cílem Strategie Evropského společenství v období 2007–2012 pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je další snížení počtu pracovních úrazů a nemocí z povolání, a to o 25 procent.

Na co se zaměřit nová kampaně?

Firmy, které neprovádějí pravidelná školení BOZP, jen těžko změní svoje zvyky, pokud jim zůstanou utajena rizika, která na jejich zaměstnance číhají. Je proto třeba zvýšit povědomí o možných pracovních rizicích, a to hlavně u malých podniků. ESENER poukázal, že nejúčinnějším způsobem, jak zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví na pracovištích, je přimět zaměstnance, aby se do BOZP aktivně zapojili. Partnerství pro prevenci rizik – to je nové téma evropské kampaně Zdravá pracoviště, které pro období 2012–2013 vyhlásila EU-OSHA. Kampaně bude zahájena 18. dubna letošního roku, a jak už název napovídá, bude zaměřena právě na podporu společného postupu zaměstnanců a zaměstnavatelů při redukování rizik na pracovištích.

Jak se můžete zapojit?

Do kampaně Zdravá pracoviště pro období 2012–2013 na téma Partnerství pro prevenci rizik se mohou zapojit organizace i jednotlivci na místní, národní i evropské úrovni – vlády jednotlivých zemí, organizace, zaměstnavatelé, pracovníci, malé i větší podniky... Jejich činnost může být přitom rozličná:

- Šíření a publikování informací o kampani včetně propagačních materiálů, což zvýší povědomí o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Více informací najdete na www.healthy-workplaces.eu.
- Organizování vlastních aktivit zahrnujících školení o BOZP, kon-



FOTO: © APPRESCINDERE / DREAMSTIME.COM

ference a workshopy, poutače, filmové a fotografické soutěže, reklamní kampaně, tiskové konference apod.

- Využívat on-line nástroje na webových stránkách kampaně, které

poskytují prostor pro sdílení zkušeností a znalostí a ukazují příklady dobré praxe a spolupráce mezi EU-OSHA a jejími partnery.

- Zúčastnit se soutěže Správná praxe, v níž jsou oceňovány organiza-

Výhody dodržování zásad bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP)

- redukování nákladů a rizik – absence a fluktuace zaměstnanců jsou nižší, pracovní úrazy méně časté, hrozba soudních řízení minimální,
- větší prestiž u partnerů a dodavatelů,
- lepší reputace za odpovědný přístup u investorů, zákazníků a společnosti vůbec,
- vyšší produktivita – zaměstnanci jsou zdravější, šťastnější a motivovanější.

ce za inovativní přístup při prosazování zásad BOZP.

- Participovat na Evropském týdnu BOZP, který se koná každoročně v říjnu (43. kalendářní týden). V jeho rámci proběhne nespočet konferencí, výstav, vzdělávacích akcí a dalších aktivit o BOZP, na kterých se podílejí organizace a společnosti všech velikostí.

ZDROJ: EU-OSHA (TR)

inzerce



registri elektronizace úkonů inspekce práce



Státní úřad inspekce práce

Horní náměstí 103/2, 746 01 Opava
T: +420 553 683 401, E: opava@suip.cz



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
ŠANCE PRO VAŠ ROZVOJ

www.suip.cz

Státní úřad inspekce práce realizuje v rámci Integrovaného operačního programu projekt s názvem „Vytvoření centrálního registru elektronizace úkonů inspekce práce“ reg. č. CZ.1.06/1.1.00/07.06450. Hlavním cílem tohoto projektu je vybudování nového, resp. inovovaného souboru informačních systémů, které znatelně urychlí, zefektivní a v konečném důsledku i zlevní procesy spojené s agendami inspekce práce. Dojde tak k eliminaci neúčelných a neekonomických procesů v rámci inspekce práce a jednotlivých oblastních inspektorátů práce.

Projektový záměr vychází z dříve zpracované studie proveditelnosti, která na základě podrobné analýzy poskytla návrh řešení a definovala jednotlivé projektové aktivity. Vedení Státního úřadu inspekce práce si kromě realizace klíčových aktivit slibuje postupnou transformaci papírové formy komunikace na formu elektronickou.

Realizace projektu je členěna do následujících klíčových aktivit:

- Zefektivnění procesu řízení kontrol a podpory správního řízení, včetně reportingových nástrojů vzešlých z podrobné analýzy.
- Rozšíření elektronického systému plánování kontrol a poskytování informací o nové a v současné době nepodporované procesy, např. poskytování informací, plánování kontrol, apod.
- Integrace na externí systémy – zejména napojení na informační systém základních registrů, zpřístupnění portálových modulů a rozhraní pro CzechPOINT a integrace na evropské instituce.
- Vytvoření infrastruktury pro připojení mobilních uživatelů – inspektorátů práce v terénu.

V současné době vrcholí výběrové řízení na hlavního dodavatele klíčových aktivit – implementátora technického řešení projektu.

Tento projekt je spolufinancován Evropskou unií a Evropským fondem pro regionální rozvoj.

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 2012)

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.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 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, jednodopá 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
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), nejdelší však od 25. neopracované 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 60 %, z částky přesahující 219,98 Kč, nejvýše však do 439,95 Kč se započte 30 %, k částce nad 439,95 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ*	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATERSTVÍ (PPM)*	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ*	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJIŠTĚNÍ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	Sazby pojištění z výměřovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
Rodičovský příspěvek*	Možnost volit dělíku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vycerpána celková částka 220 000 Kč, nejdelší však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 215 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 215 Kč, nejvýše však do 2 514 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 514 Kč se nepřihlíží. 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	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 %, listopad 2011: 8,00 % prosinec 2011: 8,6 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 12. 2011	celkem:	508 451
	z toho:	250 301 žen
		63 092 osob se zdravotním postižením
		33 508 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 12. 2011	celkem za ČR:	35 784
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2011: 14,2	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) 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 výdaje v 1. pololetí 2011 (v tis. Kč)	celkem:	179 007 364
	starobní	141 053 587
	invalidní pro invaliditu I. stupně	6 618 862
	invalidní pro invaliditu II. stupně	2 566 787
	invalidní pro invaliditu III. stupně	15 077 471
	vdovský	10 821 125
	vdovecký	1 195 225
	sírotčí	1 674 307
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
	snatky	37 635 4,8
	rozvody	20 537 2,6
	živé narození	83 296 10,6
	zemřelí	78 406 9,9
	celkový přírůstek střední stav obyvat.	15 757 2,0
	10 539 924	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	3. čtvrtletí 2010: 4 488 188 2. čtvrtletí 2011: 4 503 334 3. čtvrtletí 2011: 4 533 698
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2010: 985 595 2. čtvrtletí 2011: 1 000 020 3. čtvrtletí 2011: 1 011 611
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	3. čtvrtletí 2010: 740 506 2. čtvrtletí 2011: 743 448 3. čtvrtletí 2011: 751 945

* 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 již nabízí sezonní práce na léto

Uvažujete o sezonní práci v zahraničí? Právě začátek roku je nejhodnější dobou, kdy by zejména studenti měli začít uvažovat o krátkodobé práci na letní sezonu. Jedním z úspěšných projektů, na kterých se podílí i služba EURES, je například dánský projekt sezonních prací nabízející sběr ovoce a zeleniny. Zajímavé pracovní podmínky nabízí EURES i na Baleárských ostrovech.

V Dánsku se jedná převážně o práce v zemědělství, na farmách. Sezonní práce začínají už v březnu přípravou zemědělských ploch a zahrad. Hlavní sezona, kdy je pracovních nabídek nejvíce, je pak od května do poloviny srpna. Některé práce pokračují až do počátku zimní sezony, kdy se připravují stromky a adventní věnce na vánoční trh. Největší šanci mají zájemci o sběr jahod, hrachu, cibule, salátu, dýně, kukuřice, jablek a hrušek.



šinou zajistit ve stanových kempch, někteří farmáři nabízejí indoor ubytování. Výplatu nedostanete hned, proto EURES doporučuje mít dostatek financí na začátek na jídlo a ostatní náklady. Dánsko je poměrně „drahou“ zemí. Pracovní doba je 25–37 hodin týdně,

ale může se měnit v závislosti na počasí. Některé typy prací jsou odměňovány podle splněního úkolu, jiné hodinovou mzdou. Mzdy jsou v Dánsku stanovovány na základě kolektivních smluv, minimální mzda není stanovena. Více informací je na www.seasonalwork.dk – Living and Working conditions. Dánsko je známo tím, že pracovní podmínky mají korektní základy, a i když práce na farmách je náročná, máte dobrou možnost setkat se s lidmi z celého světa, poznat kulturu a způsob života v této zajímavé skandinávské zemi.

Pokud se chcete podívat i na ostatní pracovní nabídky v Dánsku, pak navštivte evropský portál služby EURES <http://eures.europa.eu> nebo webové stránky www.workindenmark.dk o životě a práci v Dánsku.

Nabídky PRÁCE NA BALEÁRSKÝCH OSTROVECH

Španělská společnost Iberostar, která nabízí zajímavé pracovní podmínky na letní sezonu 2012, hledá s využitím služby EURES vhodné kandidáty z České republiky na práci v hotelích na Baleárských ostrovech. Volná místa jsou pro maséry, animátory, tanečníky, zpěváky, ka-



FOTO: ALEXA SKLAR | DREAMSTIME.COM

deřníky, cvičitele aerobiku a dalších sportů, turistické průvodce, recepční. EURES hledá pro Iberostar také pracovníky na manažerské pozice. Podrobnosti k volným místům jsou uvedeny na českém portálu EURES <http://www.eures.cz> v sekci Volná místa v EU/EHP – Španělsko. Vhodní kandidáti by měli být schopni velmi dobře komunikovat v dvou evropských jazycích, nejlépe anglicky a německy. Sezona v hotelích na Baleárských ostrovech trvá od května až do října. Tato volná místa byla ověřena španělskými úřady práce a zajišťují výdělek kolem 1 300 eur hrubého měsíčně, zaměstnavatel garantuje pracovníkům ubytování i stravování. Zájemci mohou poslat životopisy v angličtině českému EURES poradci až do 31. ledna 2012. Následovat bude výběrové řízení v Praze, a to 6. února, kam budou pozváni vybraní kandidáti na zmíněné pozice.

ZDROJ: EURES

EK vyzývá k okamžitému řešení nezaměstnanosti mladých lidí

Nová iniciativa, kterou v prosinci schválila Evropská komise, vyzývá členské státy, aby přijaly taková opatření, která pomohou mladým lidem obstát na trhu práce a sníží jejich nezaměstnanost.

Jde především o prevenci předčasněho ukončení školní docházky, o podporu rozvoje dovedností, se kterými mladí lidé uspějí na trhu práce, o zvyšování kvalifikace při zaměstnání a také o pomoc absolventům najít první vhodné zaměstnání.

Podle Evropské komise (EK) mají členské státy pro financování těchto opatření využít prostředky z Evropského sociálního fondu (ESF). Ten má stále k dispozici 30 miliard eur využitelných na podobné projekty. Sama EK předložila soubor konkrétních opatření financovaných z fondů EU. A o jaká jde především?

- EK pomůže členským státům 4 miliony eur k vytvoření systému, který by mladým lidem zaručoval zaměstnání, další vzdělávání nebo odbornou přípravu do čtyř měsíců od ukončení školní docházky.
- EK podpoří 1,3 miliony eur zřízení učebních oborů z prostředků ESF.

Počet učebních oborů by se měl do konce letošního roku zvýšit o 10 procent, tj. celkem 370 tisíc nových učebních oborů.

- Tři miliony eur by měly pomoci členským státům při jejich snaze vytvořit podpůrné programy, které mají mladým pomoci v počátcích jejich podnikatelské činnosti.
- V letech 2012 a 2013 poskytnou EK finanční pomoc 5 000 mladým Evropanům, kteří se rozhodnou najít zaměstnání v jiném členském státě – v rámci iniciativy Vaše první EURES zaměstnání.
- Proveďte se navýšení rozpočtu Evropské dobrovolnické služby s cílem vytvořit v letošním roce nejméně 10 tisíc příležitostí pro dobrovolníky.
- V roce 2012 pomůže EK zajistit kolem 600 dalších výměn v rámci programu Erasmus pro podnikatele.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)



FOTO: PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM

ANALÝZA

Zaměstnanost a sociální rozvoj v Evropě 2011: Jak zajistit dostatek kvalitních pracovních míst?

V první výroční zprávě o Zaměstnanosti a sociálním rozvoji v Evropě 2011 (ESDE), kterou vydala Evropská komise, se uvádí, že v době fiskální konsolidace a chmurných ekonomických prognóz je pro zajištění dostatku kvalitních pracovních míst nutné využívat jak nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, tak i politiky sociální.

Employment and Social Developments in Europe 2011



„rovnostářských“ státech EU, ke kterým patří především země ve Skandinávii, se rozdíl mezi příjmy neustále zvětšují. Ke zmírnění nerovnosti lze přispět aktivní politikou zaměstnanosti, rozumnými sociálními výdaji a také spravedlivějším zdaněním příjmů a majetku.

Pokud jde o chudobu, vážnou materiální deprivaci trpí především obyvatelé států východní Evropy, na západě a severu Evropy přitom převažuje problematika vyloučení z pracovního trhu. Více než 8 procent zaměstnaných Evropanů žije na hranici chudoby – jde o tzv. „chudé pracující“.

Aktivní STÁRNUTÍ

A MOBILITA PRACOVNÍKŮ

Podle publikovaných zjištění hospodářská krize prohloubila některé strukturální nedostatky. Jde zejména o nerovnosti v příjmech a s tím související nedostatek středně placených pracovních míst (hlavně ve zpracovatelském průmyslu a stavebnictví). V roce 2010 bylo ohroženo chudobou a sociálním vyloučením 115 milionů Evropanů, což představuje 23 procent obyvatel Evropské unie.

PŘES 8 PROCENT TZV. „CHUDÝCH PRACUJÍCÍCH“

Z analýzy vyplývá, že nerovnost klesla nebo jen mírně vzrostla v historicky „nerovných“ zemích (např. Itálie nebo Řecko), zatímco v tradičně

Do roku 2020 má zaměstnanost ve státech EU dosáhnout 75 procent. K dosažení tohoto cíle je nutné zlepšit především zaměstnanost starších pracovníků a podpořit politiku aktivního stárnutí. Ta by měla odrazovat od předčasněho odchodu do důchodu, podpořit zájem o celoživotní vzdělávání a vylepšit pracovní podmínky pro seniory.

Nezaměstnanost a vyvažování nerovností na trzích práce ve státech EU pomáhá řešit i mobilita pracovníků. Ukazuje se, že volný pohyb pracovníků v EU je výhodný jak pro jednotlivce, tak i pro cílové země a významnou měrou přispívá ke snížení nelegálního zaměstnávání.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

KONFERENCE

Evropský rok aktivního stárnutí zahájí konference v Kodani

Zůstaňte aktivní – jak toho docílit? Takový je název konference, která se uskuteční 18. a 19. ledna v kodaňském Bella Center. Konferenci v Dánsku bude slavnostně zahájen Evropský rok aktivního stárnutí a solidarity mezi generacemi 2012.

Konferenci pořádá dánské ministerstvo práce, ministerstvo sociálních věcí a integrace a ministerstvo zdravotnictví ve spolupráci s Evropskou komisí. Hlavním tématem budou inovativní přístupy při řešení problematiky stárnutí společnosti v EU se zaměřením na oblast zaměstnanosti, sociální věci a zdravotnictví.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)



FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

ESF

Projekty OP LZZ pomáhají lidem i památkám

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) podpořil profesionály s handicapem, kteří díky němu získali vysněnou práci.

Podpora handicapovaných lidí z prostředků OP LZZ se setkala s ochranou historických budov. Unikátní web www.propamatky.info propojuje ty, kteří mají co do činění s památkovou péčí. Chtějí rekonstruovat památkově chráněný objekt, umí historické budovy opravovat, případně jejich opravy financovat. Sám o sobě výjimečný projekt nemající na českém internetu obdoby však získal ještě další rozměr. Několik profesionálů, kterým nemoc bránila ve vykonávání práce v jejich oboru, zde našlo svoji vysněnou práci.

SERVER NABÍDL PRÁCI HANDICAPOVANÝM

Jedním z nich je i pan Zbyněk. Zkušený novinář, kterému jeho pracovní nasazení prohloubilo nemoc natolik, že už dál nemohl svou profesi naplno vykonávat. Server www.propamatky.info potřeboval redaktory a rozhodl se s podporou OP LZZ nabídnout šan-



ci lidem s postižením. Pan Zbyněk se přihlásil. Architektura byla vždy jeho vášní a najednou tu byla práce, která kombinovala oba jeho zájmy – psaní s architekturou – a přitom respektovala, že nemůže pracovat tempem, jaké je dnes v médiích běžné.

Po pečlivém výběru vzešli z konkurenci tři profesionálové s handicapem, který jim znemožňoval normálně pracovat, ale současně nijak neomezoval jejich schopnosti. Redaktoři na poradenství při rekonstrukci historických budov, pro poradenství při jejich financování a konečně pro zpravodajství z oboru památkové péče. Právě posledně jmenované se stalo Zbyňkovou ideální prací. Podílí se na unikátním projektu, který pomohl jemu, a kterým on pomáhá druhým. (TZ)

Co je OP LZZ?

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) spolufinancovaný z Evropského sociálního fondu (ESF) je zaměřený na snižování nezaměstnanosti prostřednictvím aktivní politiky trhu práce, profesního vzdělávání, dále na začleňování sociálně vyloučených obyvatel zpět do společnosti, zvyšování kvality veřejné správy a mezinárodní spolupráci v uvedených oblastech.

