



ČSSZ

Malá důchodová reforma v otázkách a odpovědích

čtete na straně 3



K VĚCI

Ucelená rehabilitace handicapovaných

čtete na straně 4

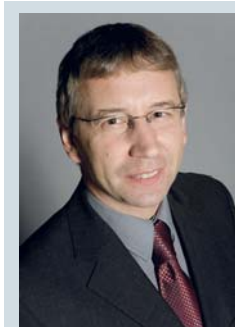


EURES

Přijďte se podívat na podzimní veletrhy práce!

čtete na straně 8

Slovo ministra



Zákoník práce je kodex, kterým se v této zemi řídí čtyři miliony zaměstnanců a několik set tisíc zaměstnavatelů. Naší snahou je, aby se v něm dokázal orientovat i běžný pracovník.

Klíčová novela zákoníku práce, kterou v září schválili poslanci, zpružňuje pracovní právní vztahy, čímž motivuje zaměstnavatele k tvorbě nových pracovních míst. Zároveň si však zachovává vysoký standard ochrany zaměstnanců a v mnohém jde dokonce nad rámec požadavků evropských norem. Rád bych vás nyní alespoň ve stručnosti provedl výčtem těch nejzákladnějších změn, které novela pracovního kodexu přináší. Aby měl zaměstnavatel více času prozkoušet si klíčové pracovníky, zkušební dobu bude možné nově sjednat u vedoucích pracovníků až na půl roku. Při smlouvě na dobu určitou však nesmí překročit polovinu sjednané doby.

Novela zavádí také rozlišení výše odstupného podle odpracované doby u stejného zaměstnavatele. Zaměstnavatelé budou ochotněji přijímat nové pracovníky a systém více odměňuje loajální zaměstnance. Pokud bude pracovní poměr kratší než rok, nárok na odstupné bude ve výši jednoho průměrného měsíčního příjmu. Při pracovním poměru alespoň jeden rok a méně než dva roky by mělo být odstupné alespoň dvojnásobkem a u delšího zaměstnání trojnásobkem měsíčního příjmu. Zaměstnavatele to motivuje k tomu, aby vytvářeli dlouhodobá pracovní místa. Dnes, jelikož je jednotné tříměsíční odstupné, přijímají raději zaměstnance na dobu určitou. Toto je vyzkoušený a velmi dobrý způsob, jak motivovat zaměstnavatele, aby vytvářeli více míst na dobu neurčitou.

Omezí se také řetězení smluv na dobu určitou. Na jednu stranu je potřeba, aby byla co největší smluvní volnost, tedy aby se zaměstnanec se zaměstnavatelem mohli, pokud možno co nejpružněji, dohodnout. Na druhé straně zabráníme spekulativnímu opakování krátkodobých pracovních poměrů. Dnes zákoník práce v této oblasti počítá s mnohými výjimkami, díky nimž je v podstatě možné řetězit smlouvy i nad rámec obecně daných pravidel. Pracovní poměr lze nyní sjednat nanejvýš na dva roky, nově budou možné až na tři roky a u téhož zaměstnavatele bude možné jej sjednat opakovaně na tuto dobu ještě dvakrát. Tím stanovíme jasná pravidla.

Na dohodu o provedení práce bude možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za kalendářní rok, současný limit je 150 hodin. Při příjmu z dohod o provedení práce nad 10 tisíc korun se bude platit sociální a zdravotní pojištění.

Zaměstnavatel bude moci propustit člověka, pokud poruší hrubým způsobem léčebný režim. Je třeba lépe chránit obě strany pracovního vztahu, a pokud někdo hrubě nebo opakovaně porušuje léčebný režim, pak zaměstnavatel, který zaměstnanci hradí první tři týdny nemoci, musí mít možnost se bránit. Samozřejmě musí jít o hrubé porušení.

Pokračování na straně 2

Novela zákoníku práce zlepšit pracovní právní vztahy

Zpružnění pracovních vztahů a zvýšení motivace zaměstnavatelů při tvorbě nových pracovních míst přinese novela zákoníku práce, kterou v září schválili poslanci.

Změna umožní například sjednat zkušební dobu u vedoucích zaměstnanců až na půl roku či vyplácet odstupné při výpovědi pro organizační změny podle doby trvání pracovního poměru. Práce na dobu určitou by nově neměla přesáhnout tři roky a mělo by být možné prodloužit ji o tuto dobu ještě dvakrát. Nově bude také možné dát výpověď zaměstnanci, který v prvním období pracovní neschopnosti poruší léčebný režim hrubým způsobem. Novela by měla nabýt účinnosti 1. ledna 2012.

Novela zákoníku práce výslovně vyjadřuje princip podpůrného použití občanského zákoníku vůči zákoníku práce. Jako základní výkladová pravidla se navrhuje nové základní zásady pracovních vztahů. „Návrh zjednodušuje a zpřesňuje



FOTO: © DENIS PEPIN | DREAMTIME.COM

ustanovení, tak aby se v zákoně dokázal orientovat i běžný pracovník,” řekl ministr práce a sociálních věcí

Jaromír Drábek, podle něhož by zákoník práce, kterým se v České republice řídí čtyři miliony zaměstnan-

ců a několik set tisíc zaměstnavatelů, měl být co nejsrozumitelnější.

Pokračování na straně 2

Výstava o lidech, kterým změnil život projekty ESF

Příběhy – tak se jmenuje multimediální výstava, která netypickou formou dokumentuje 16 výjimečných projektů Evropského sociálního fondu (ESF) a Operačního Programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Do 18. října si ji můžete prohlédnout v Ostravě.

Na 32 vybraných fotografiích Antonína Kapraně umístěných na osmi panelech, včetně devátého multimediálního, s doprovodnými texty



Oblastní charita Most provozuje v rámci pilotního projektu Krušnohorského centra pro rodinu a sociální péči (KCR) miniškolkou při KCR. Na realizaci se jí podařilo získat z ESF téměř 1,9 mil. Kč.

FOTO: ANTONÍN KAPRANĚ

Kateřiny Beránkové vám výstava zprostředkuje pocety těch, kteří se pustili do přípravy projektu a dovedli ho do zdárného konce. Prostřednictvím velkoformátových fotografií a příběhů se seznámíte s projekty, které se snaží o změnu, s prací jejich realizátorů a se zkušenostmi jejich účastníků.

Příběhy mapují cestu od přímé pomoci potřebným, odkázaných na druhé, po podporu vzdělávání a rozvoje lidí, kteří se o sebe dokážou postarat, a přesto jim projekty OP LZZ mění životy.

Pokračování na straně 2

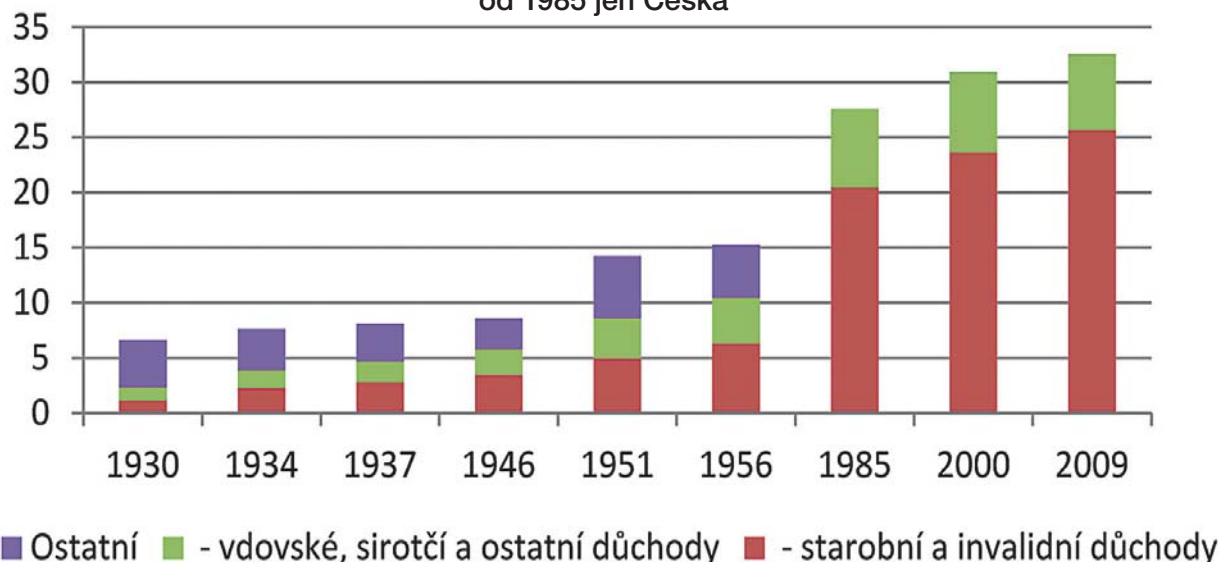
REAKCE

Penze jsou mladší, než si možná myslíte

Důchodová reforma se dotýká celé naší společnosti. I proto můžeme dennodenně číst komentáře k důchodovému systému. Kromě těch fundovaných se však nejen v tisku objevuje i mnoho nepřesností a mýtů. Jedním z nejrozšířenějších je mýtus o tom, že státní důchody již více než sto let zajišťují prakticky všem zabezpečení ve stáří.

První penzijní standardy byly určeny jen pro státní zaměstnance. Důchodové zabezpečení s povinným pojištěním dělníků vzniklo v našich zemích teprve před 85 lety, ale počet vyplácených důchodů byl po celá 30. léta velmi nízký. Zákon z roku 1926 přiznával nárok na starobní důchod v 65 letech a nepokryta zůstala velká skupina rolníků či živnostníků. Ještě v roce 1930 bylo

Počet vyplácených důchodů aj. dávek na 100 obyvatel Československa, od 1985 jen Česka



v celém Československu s téměř 15 miliony obyvatel vypláceno jen 167

tisíc penzí. Po dvaceti letech růstu počtu starobních a invalidních dů-

chodů jich jsou dnes bezmála tři miliony.

Pokračování na straně 2

Novela zákoníku práce zlepšit pracovněprávní vztahy

Pokračování ze strany 1

Novela zákoníku práce, kterou v září schválili poslanci, obsahuje například tato opatření:

PRUŽNĚJŠÍ PRACOVNĚPRÁVNÍ VZTAHY

Zkušební dobu bude možné sjednat u vedoucích zaměstnanců ze současných nejdéle tří na nejdéle šest měsíců. Odstupné se při rozvázání pracovního poměru z důvodu organizačních změn má nově řídit počtem let odpracovaných u daného zaměstnavatele. Nárok na odstupné by měl být odstupňován takto:

Délka pracovního poměru	Nárok na odstupné
méně než rok	nejméně 1 průměrný měsíční výdělek
alespoň 1 rok a méně než 2 roky	nejméně dvojnásobek průměrného měsíčního výdělku
alespoň 2 roky	nejméně trojnásobek průměrného měsíčního výdělku

Pracovní poměr na dobu určitou bude možné nově sjednat až na tři roky (nyní max. doba činí dva roky) a u těchto zaměstnavatelů bude možné jej sjednat opakovaně na tuto dobu ještě dvakrát (pravidlo celkem třikrát a dost). Úprava přinese vyšší ochranu zaměstnance a současně zpružní trh práce.

Na dohodu o provedení práce bude možné odpracovat u jednoho zaměstnavatele až 300 hodin za kalendářní rok, nyní je to 150 hodin. Při příjmu z dohod o provedení práce nad 10 000 korun měsíčně se bude nově platit sociální a zdravotní pojištění.

Pro zvlášť hrubé porušení povinnosti práce neschopného zaměstnance, resp. pojištěnce, který nedodrží v době prvních 21 kalendářních dnů pracovní neschopnosti léčebný režim, bude nově možné dát zaměstnanci výpověď.

Nově bude možné dočasně přidělit zaměstnance k jinému zaměstnavateli, aniž by přidělující zaměstnavatel byl současně agenturou práce. Dosud totiž mohly zaměstnance dočasně přidělovat pouze agentury práce.

TRANSPARENTNĚJŠÍ KOLEKTIVNÍ VYJEDNÁVÁNÍ

Novela nově řeší výpověď z kolektivní smlouvy a skončení účinnosti kolektivní smlouvy. S cílem odstranit výkladové nejasnosti o pojmech účastník a smluvní strana § 23 jednoznačně určuje, kdo ony smluvní strany tvoří. Kolektivní smlouvu (KS) lze uzavřít na dobu určitou či neurčitou. Pokud se smluvní strany dohodnou, že KS se uzavírá například na dobu do uzavření nové KS, musí nyní uvést nejzazší dobu účinnosti („nejdéle však do...“). Při zániku odborové organizace skončí účinnost KS posledním dnem kalendářního roku, ve kterém organizace zanikla. Zamezí se tak právní nejistotě u KS uzavřených na delší období či způsobem ne zcela transparentním.

Návrh zavádí zákonnou definici rovnoměrného a nerovnoměrného rozvržení pracovní doby a ruší nyníjší ustanovení o rozvržení pracovní doby, čímž výrazně zjednodušuje celou problematiku. Nadále ponechává limitování pouze dodržení stanovených odpočinků mezi směnami a v týdnu, jednotnou nejvyšší 12hodinovou délkou směny a stanovenou týdenní pracovní dobou.

Opadne také povinnost zaměstnavatelé vykazovat u konta pracovní doby každý týden rozdíl mezi stanovenou a odpracovanou dobou. Pokud zaměstnavatelé budou chtít provést změnu v rozvrhu konta, nebudou již nuceni zachovat čtyřtýdenní období, po které nesmí nyní rozvrh měnit. Významný posun nastal i u pružné pracovní doby, kdy změna vyrovnávacího období pomůže zaměstnavatelům, ale i zaměstnancům k flexibilnějšímu naplňování stanovené týdenní pracovní doby.

Novela zjednodušuje úpravu týkající se nevyčerpané dovolené (též s ohledem na judikaturu Evropského soudního dvora).

Co zákoník práce předepisuje sjednat písemně?

- pracovní smlouvu (§ 34 ZP)
- zkušební dobu (§ 35 ZP)
- změnu pracovního poměru (§ 34 ZP)
- odvolání z vedoucího pracovního místa nebo vzdání se tohoto místa (§ 73a ZP)
- dohodu o provedení práce (§ 77 ZP)
- dohodu o pracovní činnosti (§ 77 ZP)
- dohodu o rozvázání pracovního poměru (§ 49 ZP)
- výpověď z pracovního poměru (§ 50 ZP)
- okamžité zrušení pracovního poměru (§ 60 ZP)
- konkurenční doložku (§ 310 ZP)
- kvalifikační dohodu (§ 234 ZP)
- určení čerpání dovolené zaměstnance (§ 217 ZP)
- dohodu o odpovědnosti za škodu na svěřených hodnotách (§ 252 ZP)
- zrušení pracovního poměru ve zkušební době (§ 66 ZP)
- prodloužení výpovědní doby (§ 51 ZP)
- dohodu o výplatě odstupného v jiném termínu (§ 67 ZP)

Kde není písemná forma zákonem předepsána?

- jmenování na vedoucí pracovní místo (§ 33 ZP)
- oznámení o ukončení pracovního poměru na dobu určitou (§ 65 ZP)
- žádost o poskytnutí mateřské a rodičovské dovolené (§ 195 až 198 ZP)
- projednání výpovědi s odbory (§ 61 ZP)

Odměna podle přesčasů

V oblasti odměňování novela například umožňuje sjednat mzdu s přihlednutím k případné práci přesčas u všech zaměstnanců, přičemž podmínkou pro tento postup bude současně ujednání o rozsahu práce přesčas. U vedoucích zaměstnanců bude možno tímto způsobem ocenit veškerou práci přesčas, u ostatních zaměstnanců maximálně práci přesčas do 150 hodin v kalendářním roce. V tomto rozsahu bude přihlednuto k případné práci přesčas i u vedoucích zaměstnanců odměňovaných platem.

Novela mj. dále přináší zvýšení minimálních platových tarifů, zavádí platový institut cílové odměny, kterou budou moci zaměstnavatelé v oblasti veřejných služeb a správy ocenit splnění předem stanovených ukazatelů, a vymezuje podmínky pro sjednávání smluvních platů.

Současně se na základě dosavadních zkušeností upravují a zpřesňují podmínky pro výplatu mezd a platů, a to jak v hotovosti, tak i bezhoto-

vostním převodem na účet zaměstnanců.

Povinnost informovat všechny zástupce zaměstnanců

Nově je upravena povinnost zaměstnavatele informovat všechny zástupce zaměstnanců, kteří u něj působí, tj. odborovou organizaci, radu zaměstnanců, případně zástupce pro oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Zpřesňují se podmínky působnosti odborové organizace u zaměstnavatele – musí mít oprávnění podle stanov, alespoň tři její členové jsou u zaměstnavatele v pracovním poměru a musí mít oprávnění jednat vlastním jménem.

Právní úprava přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů při převodu zaměstnavatele se zpřesňuje v souladu s právem EU. Umožnit má zejména to, aby pracovní poměr zaměstnance, který nechce přejít k jinému zaměstnavateli, mohl skončit ještě před účinností převodu.

(RED)

Slovo ministra

Pokračování ze strany 1

Nově bude moci být sjednána mzda s přihlednutím k práci přesčas. U vedoucích zaměstnanců půjde o maximálně 150 hodin za rok.

Mnohými dalšími úpravami se zákoník práce stává srozumitelnější, jednoznačnější, více chránící zájmy obou stran pracovněprávního vztahu. Přeji si, aby zákoník práce v nové podobě sloužil ke zlepšení pracovněprávních vztahů nám všem.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Výstava o lidech, kterým změnil život projekty ESF

Pokračování ze strany 1

Evropské peníze přitom pomáhají nejen městům, firmám nebo občanským sdružením, ale i konkrétním lidem s konkrétními problémy.

To všechno pod záštitou jednoho z nejstarších strukturálních fondů Evropské unie, který existuje již více než 50 let – Evropského sociálního fondu. V České republice působí fond od roku 2004 a jeho hlavním posláním je pomáhat lidem při uplatnění na trhu práce s cílem zvyšovat zaměstnanost. Vernisáž výstavy proběhla 7. září v pražské holešovické galerii La Fabrika, poté se Příběhy přesunuly do vestibulu hlavního nádraží, kde byly vystaveny až do 20. září. Od 21. září až do 4. října se s nejzajímavějšími projekty OP LZZ mohli seznámit zájemci v Brně před Mahenovým divadlem a od 5. do 18. října je výstava umístěna na hlavní třídě v Ostravě Porubě.

(TZ)

Penze jsou mladší, než si možná myslíte

Pokračování ze strany 1

ZABEZPEČENÍ STÁTNÍM DŮCHODEM VE STÁŘÍ

O solidní ochraně většiny obyvatelstva státem před chudobou ve stáří nelze rozhodně mluvit dříve než po 2. světové válce. Tehdy počet vyplácených důchodů začal rychle růst ze dvou důvodů. Zahrnutí byli živnostníci, postupně transformovaní na zaměstnance a členy JZD. Nárok na důchod mohl získat po 20 letech pojištění každý pracující o 5 let dříve než předtím, již v 60 letech věku.

Protože počet obyvatel českého státu se několikrát rychle změnil (odtržení Sudet, odsun německého obyvatelstva, babyboom po 2. světové válce, rozpad Československa), poskytuje objektivnější pohled srovnání počtu vyplácených důchodů na 100 obyvatel. Například v roce 1930 připadalo na 100 obyvatel starších 65 let jen 16 důchodů, státní důchod byl tedy vyplácen jen každému šestému seniorovi. Po roce 1930 sice počet vyplácených důchodů rychle vzrůstal, avšak ještě před 60 lety získal starobní důchod jen každý druhý člověk starší 65 let. O univerzálním zabezpečení státním důchodem ve stáří proto nemůžeme hovořit déle než 55 let.

S ČÍM JE NUTNÉ POČÍTAT DO BUDUCNA?

Podobně jako v celé vyspělé Evropě nám systém státních důchodů za posledních 50 let velmi dobře sloužil a jako hlavní zdroj příjmu bude sloužit nadále. Na zajištění slušného příjmu v důchodu pro všechny seniory však již sám stačit nebude. Vybrané pojistné i jiné daně se budou rozdělovat mezi stále větší počet příjemců. Nejspíše za 20 let budou naši důchodci (stejně jako již dnes např. v Japonsku, Dánsku, Norsku, Švédsku, Holandsku, Švýcarsku či Velké Británii) pro zajištění životního potřeb spolupéhat také na jiné příjmy nebo na podporu své rodiny. Kdo k tomuto účelu využije nabídku státem organizovaného bezpečného důchodového spoření (s nejnižšími náklady mezi všemi nabízenými finančními produkty) a kdo zvolí jinou formu zabezpečení, je již na dobrovolném rozhodnutí každého z nás.

(JD)

Statistika

V prvním pololetí rostly výdělků jen ve mzdové sféře

Z údajů z Informačního systému o průměrném výděleku (ISPV) vyplývá, že v 1. pololetí 2011 vzrostla hrubá měsíční mzda ve mzdové sféře, zatímco v platové sféře se platy snížily.

Medián hrubé měsíční mzdy dosáhl ve mzdové sféře v 1. pololetí 2011 výše 20 085 Kč, a zvýšil se tak o 2,9 procenta oproti stejnému období předchozího roku. Medián hrubého měsíčního platu ve sledovaném období meziročně poklesl o 0,1 procenta na 23 196 Kč.

PROČ JE MEDIÁN HRUBÉHO MĚSÍČNÍHO PLATU VYŠŠÍ?

Medián hrubého měsíčního platu byl tak v platové sféře v 1. pololetí 2011 o 3 111 Kč vyšší než medián hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře. Rozdíl mezi mediánem hrubé měsíční mzdy a platu ve prospěch platové sféry je způsoben především rozdíly ve struktuře zaměstnanců podle vzdělání. V platové sféře je ve srovnání se mzdovou sférou mnohem vyšší podíl zaměstnanců s vysokoškolským vzděláním (o 20 p. b.) a menší podíl zaměstnanců se středním vzděláním bez maturity (o 26 p. b.).

VE MZDOVÉ SFÉŘE JSOU VĚŠÍ ROZDÍLY MEZI PŘÍJMY

Z hlediska průměru byla situace opačná – ve sledovaném období byl průměr mzdy ve mzdové sféře o 350 Kč vyšší než průměr platu v platové sféře. Z výše uvedeného vyplývá, že ve srovnání s platovou sférou existují ve mzdové sféře větší rozdíly mezi příjmy jednotlivých zaměstnanců. Tuto skutečnost potvrzuje i rozdíl mezi mediánem a průměrem mzdy (platu) v jednotlivých sférách. V 1. pololetí 2011 byl rozdíl mezi průměrem a mediánem mzdy



vyšší ve mzdové sféře (4 743 Kč) než v platové sféře (1 282 Kč).

Mzdy a platy podle pohlaví

V 1. pololetí 2011 byli ve mzdové sféře zaměstnanci častěji muži (60 procent zaměstnanců) než ženy (40 procent zaměstnanců). Ve sledovaném období byla ve mzdové sféře celková úroveň odměňování vyšší u mužů než u žen.

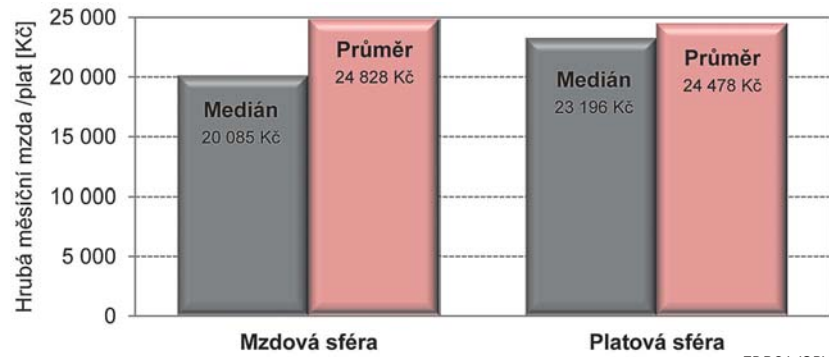
Medián hrubé měsíční mzdy dosáhl v 1. pololetí 2011 výše 21 889 Kč u mužů, zatímco u žen 17 430 Kč. Hrubá měsíční mzda tak byla u 50 procent mužů vyšší než 21 889 Kč, u 50 procent žen byla vyšší než 17 430 Kč. Z tohoto srovnání však nelze přímo usuzovat na diskriminaci žen ve mzdové sféře, neboť je úroveň mezd podle pohlaví ovlivněna strukturou zaměstnanců podle zaměstnání, vzdělání, věku atd.

V platové sféře byly v 1. pololetí 2011 zaměstnány častěji ženy

(65 procent zaměstnanců) než muži (35 procent zaměstnanců). Podobně jako ve mzdové sféře byla úroveň platů vyšší u mužů. Medián hrubého měsíčního platu byl v 1. pololetí 2011 o 3 173 Kč vyšší u mužů (25 315 Kč)

než u žen (22 142 Kč). Ani v tomto případě však nelze pouze na základě tohoto srovnání usuzovat na diskriminaci žen v platové sféře a je nutné vzít v úvahu i strukturu zaměstnanců podle zaměstnání, vzdělání, věku atd.

Medián a průměr hrubé měsíční mzdy/platu ve mzdové a platové sféře v 1. pololetí 2011



ZDROJ: ISPV

Vybrané kvantily a průměr hrubé měsíční mzdy ve mzdové sféře podle pohlaví (1. pololetí 2011)

Kvantil	Hrubá měsíční mzda	
	Muži Kč/měs.	Ženy Kč/měs.
1. decil	11 737	10 137
1. kvartil	16 446	12 978
Medián	21 889	17 430
3. kvartil	30 031	24 016
9. decil	43 352	32 992
Průměr	27 553	20 786

ZDROJ: ISPV

Vybrané kvantily a průměr hrubého měsíčního platu v platové sféře podle pohlaví (1. pololetí 2011)

Kvantil	Hrubý měsíční plat	
	Muži Kč/měs.	Ženy Kč/měs.
1. decil	16 095	12 841
1. kvartil	20 441	17 221
Medián	25 315	22 142
3. kvartil	31 640	26 636
9. decil	40 161	32 181
Průměr	27 584	22 816

ZDROJ: ISPV

Základní charakteristiky sledované v rámci ISPV

Informační systém o průměrném výděleku (ISPV), spravovaný Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, zjišťuje výdělkovou úroveň v České republice.

Medián představuje prostřední hodnotu ze všech zjištěných hodnot, tj. jedna polovina hodnot je menších a druhá polovina hodnot je větších než medián. Ve srovnání s průměrem je základní výhodou mediánu skutečnost, že není ovlivněn extrémními hodnotami.

První decil je hodnota, pod kterou leží 10 procent nejnižších hodnot sledovaného znaku.

První kvartil je hodnota, pod kterou leží 25 procent nejnižších hodnot sledovaného znaku.

Třetí kvartil je hodnota, nad kterou leží 25 procent nejvyšších hodnot sledovaného znaku.

Devátý decil je hodnota, nad kterou leží 10 procent nejvyšších hodnot sledovaného znaku.

ZDROJ: ISPV

Sociální služby

Klienty ústavů sociální péče čeká jiný život

Česká republika je na pomyslné evropské špičce v počtu v ústavách umístěných osob, o kterých se usuzuje, že nejsou schopny žít v přirozeném prostředí svých domovů. Ministerstvo práce a sociálních věcí se přeměně institucionální péče systematicky věnuje. Klienti se na nové prostředí těší.

Do provozu ústavní sociální péče ročně investujeme miliony korun, zaměstnáváme stovky lidí, a přece nemůžeme říci, že je naše péče o lidi s různými druhy postižení optimální. Každý den se klienti ústavu musí přizpůsobovat chodu instituce a jejich běžný život se ani zdaleka nepodobá tomu, co se odehrává venku.

Příklad TRANSFORMACE ÚSTAVU: DOMOV V ZAŠOVÉ

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se přeměnou ústavní péče systematicky zabývá. V rámci procesu Podpora transformace sociálních služeb vybralo několik ústavů a začalo s jejich přeměnou. Jedním z vybraných ústavů je i Domov pro osoby se zdravotním postižením v Zašové u Valašského Meziříčí. „Náš domov byl vybrán především proto, že dispozičně a kapacitně nevyhovuje dnešním požadavkům,“ přibližuje situaci domova v Zašové jeho vrchní sestra Jana Zetková. „Klienti domova budou bydlet v lepších podmínkách, využívat běžné služby a v novém prostředí budou moci rozvíjet svou samostatnost a svébytnost.“

Klienti byli podle vlastní metodiky organizace začleněni do tří skupin podle míry podpory, kterou potřebují. Nízká míra podpory zahrnuje podporu pracovníků v rozsahu od jedné do osmi hodin denně, středně vysoká míra podpory zahrnuje osm až šestnáct hodin podpory denně a vysoká míra podpory šestnáct až dvacet čtyři hodin podpory denně.

MÍSTO ÚSTAVU KVALITNÍ SLUŽBY A PODPORA

Domov projde rozsáhlou přeměnou, při které zcela zanikne jako ústav a bude nahrazen vhodnějšími službami zajišťujícími lidem s postižením kvalitnější životní podmínky, naplňování lidských práv a individuální podporu. „Transformace proběh-

ne během několika let. Do června 2015 opustí všichni klienti stávající zařízení,“ popisuje plánovanou změnu Jana Zetková. Lidé vyžadující nižší míru podpory přejdou do chráněného bydlení. Jednotlivé domácnosti budou maximálně šestičlenné s ložnicemi s jedním nebo dvěma lůžky.

„V domácnostech bude zajištěna podpora a dohled podle potřeb klientů. Zpočátku bude podpora zajištěna u všech klientů na dobu dvacet čtyři hodin denně a postupem času se bude individuálně klientům přizpůsobovat. V domech pro klienty se zvýšenou mírou podpory budeme nabízet celodenní péči. Vznikem menších zařízení bude možné uspokojovat klientelu z okolí a udržet rodinné a citové vazby,“ dodává Zetková.

ŽIVOT V DOMOVĚ MU NEVYHOVUJE

Plánované změny výrazně zasáhly do života klientů domova. Všichni jsou muži a každý z nich potřebuje jinou míru podpory od pracovníků. Muži s postižením často žijí v domově několik desítek let a představa života v novém zařízení v nich může vyvolávat nejistotu, obavy i strach.

Jedním z klientů s nízkou mírou podpory je sedmatřicetiletý Karel Nový (jména uživatelů služeb byla změněna), který vyrůstal v rodině a do ústavu se dostal až po smrti rodičů, když o něj neměl kdo pečovat. Má ukončené základní vzdělání a nedoučil se na kuchaře. Mezi jeho zájmy patří koně a závodění. „V domově jsem už patnáct let,“ říká Karel Nový. „Nyní bych chtěl pracovní smlouvu a něco si vydělat.“ Život v domově mu nevyhovuje: „Všechno by tady mohlo být lepší. Zjména tento rozpadající domov, který se nám hroutl nad hlavou!“ Nejvíce mu ale schází větší prostor pro soukromí. V souvislosti s plánovanými změnami se bude stěhovat do chráněného bydlení s nejnižší mírou podpory od pra-



Jedním z ústavů vybraných v rámci procesu Podpora transformace sociálních služeb je i Domov pro osoby se zdravotním postižením v Zašové u Valašského Meziříčí. Klienti domova budou bydlet v lepších podmínkách, využívat běžné služby a v novém prostředí budou moci rozvíjet svou samostatnost a svébytnost.

FOTO: 3P CONSULTING, S. R. O.

covník. „Chtěl bych zatím bydlet sám a v budoucnu bych se rozmyslel,“ říká s úsměvem. „Zatím nevím s kým. V budoucnu se jedná spíše o ženu.“

RADĚJI BY ŠEL DOMŮ ZA BRATREM

Klientem se středně vysokou mírou podpory je devětadvacetiletý Jan Horný. Dlouho neměl kontakt s rodinou, ale před časem jej kontaktoval bratr. „V domově jsem velice dlouho, už od roku 2002,“ popisuje Jan Horný. „Pomáhám tu vychovatelkám a rád se účastním aktivit v dílnách. Chtěl bych sám častěji jezdit do města, protože rád nakupuju. Rád bych taky cestoval domů do Karviné za svojí rodinou. A taky bych si přál nějaký svůj osobní prostor, kde bych byl sám.“

Pravidelně pomáhá vozit špinavé ložní prádlo z domova v Zašové do domova pro seniory v Podlesí. „Nejraději bych šel domů za bratrem. Pokud to nepůjde, chtěl bych bydlet s kamarády, pomáhají mi.“

BUDE BYDLET S KAMARÁDEM A PORADÍ SI

Sedmačtyřicetiletý Roman Šťastný je klientem s nízkou mírou podpory. Do domova přišel z jiného ústavního zařízení a v ústavní péči je po celý svůj život. „Jsem tu šestadvacet let,“ říká o době svého pobytu v domově v Zašové. „Jsou tu zajímavé práce. Například keramika a proutěné košíky. Rád se taky bavím se psem,“ charakterizuje domov Roman Šťastný. Protože je spo-

lehlivý, pracovitý a miluje psy, dostal na starost německého ovčáka Báru. V následujících letech čeká Romana Šťastného stěhování do chráněného bydlení. „Jsem rád, že budu bydlet v domečku,“ popisuje své pocity a dále přibližuje, jak se na přechod do jiné služby připravuje: „Vařím polévku, snažím se vyrábět těsto a učím se dalším činnostem v kuchyni a domácnosti.“ Od chráněného bydlení mimo ústav si pan Šťastný hodně slibuje. „Čeká mě jiný život než tady v ústavu, budu muset šetřit peníze na jídlo a na účty. Rád bych, aby tam byla zahrada, rád pěstuji květiny.“ Současně chce bydlet s kamarádem: „On mě vyzval a já jsem souhlasil. Oba máme nějaké zkušenosti a společně si poradíme.“

ZDROJ: 3P CONSULTING, S. R. O. (WWW.TRASS.CZ)

ČSSZ

Malá důchodová reforma v otázkách a odpovědích

Formu otázek a odpovědí dostal tištěný leták, který přibližuje takzvanou malou důchodovou reformu. Vyšla jej Česká správa sociálního zabezpečení a k dispozici je na všech okresních správách sociálního zabezpečení, MSSZ Brno i územních pracovištích Pražské správy sociálního zabezpečení.

Leták zahrnuje dvě etapy změn – ve výpočtu důchodu od 30. září letošního roku a další změny v důchodovém pojištění od 1. ledna 2012.

Z letáku se například dozvíte, že občané, zejména ti s nízkými příjmy (do cca 10 900 Kč/měsíc), se nemusí obávat, že v důsledku tzv. malé důchodové reformy jim budou výměřeny podstatně nižší důchody. Výše jejich důchodu se užitím nového způsobu redukce osobního vyměřovacího základu (OVZ) nezmění. Při použití nového způsobu redukce OVZ v souladu s požadavkem Ústavního soudu ČR se pozitivní efekt projeví u občanů s měsíčním příjmem přesahujícím cca 34 000 Kč. U občanů, jejichž měsíční příjem je v rozmezí od cca 10 900 Kč do cca 34 000 Kč, se snižuje výše důchodu v rozmezí od 1 Kč do max. cca 170 Kč.

V letáku nechybí několik konkrétních příkladů srovnání starých a nových výpočtů starobních či předčasných důchodů a také přehledná tabulka dosažení důchodového věku pojištěnců narozených v období mezi lety 1936 a 1977. Po roce 1977 se důchodový věk stanoví tak, že se k věku 67 let přičte takový počet kalendářních měsíců, který odpovídá dvojnásobku rozdílů mezi rokem narození pojištěnce a rokem 1977 (příklad: rok narození 1980, počet přičítaných kalendářních měsíců k věku 67 let je šest, tj. dvakrát tři roky jako rozdíl mezi 1980 a 1977).



V letáku naleznete odpovědi také na otázky:

- proč se mění způsob stanovení výše starobního důchodu,
- jak je tomu u osob samostatně výdělečně činných,
- jakým způsobem se změny dotknou pozůstalostních důchodů,
- co potřebují znát pro informativní výpočet důchodu,
- dojde ke změnám v krácení předčasných starobních důchodů ad.

Úspornější dvoubarevný oboustranný leták v nákladu 100 tisíc výtisků nahradil v minulých letech vydávaného Průvodce budoucím důchodcem. Leták si můžete stáhnout v elektronické podobě (ve formátu pdf) na adrese <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/letaky>.

ZDROJ: ČSSZ

Diskriminace v dorovnávání slovenských důchodů napravena

Soudní dvůr EU rozhodl 22. června 2011 ve věci C-399/09 ohledně předběžné otázky položené Nejvyšším správním soudem ČR, která se týkala poskytování vyrovnávacího příspěvku českým občanům bydlícím v ČR. Soudní dvůr EU rozhodl, že dorovnávání slovenských důchodů formou vyrovnávacího příspěvku za doby důchodového zabezpečení získané před 1. lednem 1993 podle československých právních předpisů, které se podle Smlouvy mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o sociálním zabezpečení ze dne 29. října 1992 považují za doby důchodového zabezpečení nebo pojištění Slovenské republiky, není možné omezovat podmínkou českého občanství a bydliště v ČR, neboť takové omezení představuje z pohledu práva EU nepřijatelnou diskriminaci.

Současně Soudní dvůr EU poukázal na to, že lze napravit diskriminační stav i přijetím opatření k obnovení rovného zacházení, které spočívá v omezení výhod osob, které byly dříve zvýhodněny. Tím sám Soudní dvůr EU připustil jako řešení ze strany ČR, že obnovení rovného zacházení může být dosaženo obecným zrušením poskytování vyrovnávacího příspěvku.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto v návaznosti na toto rozhodnutí připravilo návrh zákonné úpravy (novely zákona o důchodovém pojištění), která dorovnávání slovenských důchodů obecně vylučuje, neboť poskytování dorovnaných důchodů předem dnem účinnosti tohoto opatření zůstanou zachována po dobu, po kterou bude trvat nárok



FOTO: © GINASANDERS | I DREAMTIME.COM

společného státu a bylo by spojeno se značnými finančními náklady veřejných rozpočtů ČR, které by v souhrnu mohly dosáhnout částky kolem 100 mld. korun.

Konkrétně tento návrh zamezuje tomu, aby bylo možné za doby důchodového zabezpečení získané před 1. lednem 1993 podle československých právních předpisů, které se podle Smlouvy mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o sociálním zabezpečení ze dne 29. října 1992 považují za doby důchodového zabezpečení nebo pojištění Slovenské republiky, přiznat či zvýšit důchod z českého důchodového pojištění (zabezpečení) nebo s přihlédnutím k těmto dobám poskytnout vyrovnání, dorovnání, příplatky a obdobná plnění k důchodu. Zároveň tento návrh zajišťuje, že dorovnání slovenských důchodů přiznaná přede dnem účinnosti tohoto opatření zůstanou zachována po dobu, po kterou bude trvat nárok

na důchod, ke kterému bylo dorovnání přiznáno.

S návrhem novely zákona i důvody pro její schválení byla dne 24. srpna 2011 seznámena vláda ČR a poté byl návrh předložen v rámci projednávání vládního návrhu novely zákona o důchodovém pojištění, která byla součástí sněmovního tisku 414 (vládní návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s přijetím zákona o důchodovém spoření a zákona o doplňkovém penzijním spoření). Uvedený sněmovní tisk byl dne 9. září 2011 schválen Poslaneckou sněmovnou Parlamentu. Vzhledem k časové naléhavosti přijetí opatření uvádějího do souladu právní předpisy ČR a EU bude toto opatření účinné dnem vyhlášení.

V mezidobí koncem srpna rovněž ve stejném smyslu rozhodl 4. senát Nejvyššího správního soudu v konkrétním případě, v němž předtím položil předběžnou otázku Soudnímu dvoru EU.

(72)

Rehabilitace zdravotně postižených musí být součástí uceleného systému

Od roku 1999 usiluje Sekce pro rozvoj ucelené rehabilitace Společnosti rehabilitační a fyzikální medicíny České lékařské společnosti o přijetí myšlenky moderního pojetí ucelené rehabilitace. Stejnou dobu pracuje MPSV na koncepci ucelené rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením. Ani jedna z těchto snah nedoznala očekávaných výsledků, tj. schválení tolik potřebného zákona o rehabilitaci.

Usnesením vlády ČR č. 256 ze dne 14. dubna 1998 byl schválen Národní plán vyrovnávání příležitostí pro občany se zdravotním postižením, který ve svých opatřeních formuloval zavedení komplexního systému rehabilitace osob se zdravotním postižením. V roce 1999 byla na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ustavena meziresortní pracovní skupina, jejímž úkolem bylo vypracovat a navrhnout koncepci systému rehabilitace pro osoby se zdravotním postižením v České republice. Rehabilitace pro zdůraznění odlišnosti od jejich jednotlivých oblastí byla označována jako „ucelená rehabilitace“. Výsledkem činnosti této pracovní skupiny byl koncepční materiál Ucelená rehabilitace, který obsahoval analýzu současného stavu a stávající právní úpravy, systém financování, zakotvení rehabilitace v mezinárodních dokumentech a z nich vyplývající závazky České republiky a předkládal konkrétní návrhy na řešení dané problematiky.

VÝVOJ UCLENÉ REHABILITACE HANDICAPOVANÝCH

Dne 4. června 2003 byly usnesením vlády ČR č. 547 přijaty Teze ucelené rehabilitace osob se zdravotním postižením, které byly rozpracovány do návrhu věcného záměru zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením. Návrh věcného záměru zákona byl sice vládě předložen k projednání, ale pro jeho nedostatky byl z jednání vlády 13. října 2004 stažen k celkovému přepracování. Na MPSV byla založena Meziresortní pracovní skupina pro vypracování věcného záměru úpravy zavedení sys-



FOTO: © ROBERT KVESCHKE | DREAMSTIME.COM

tému rehabilitace osob se zdravotním postižením. Dne 17. srpna 2005 byl usnesením vlády ČR č. 1004 schválen Národní plán podpory a integrace občanů se zdravotním postižením na období 2006–2009, který i nadále obsahoval úkoly týkající se zavedení a podpory komplexního systému rehabilitace osob se zdravotním postižením, které však nebyly naplněny.

Usnesením vlády ČR ze dne 29. března 2010 č. 253 byl přijat Národní plán vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením na období 2010–2014, jenž rovněž obsahuje opatření v oblasti rehabilitace osob se zdravotním postižením, která mají rozvíjet její jednotlivé složky, tj. léčebnou, sociální, vzdělávací a pracovní, a vytvářet legislativní i věcné podmínky pro jejich lepší součinnost

a vzájemnou koordinaci. Gestorem je opět určeno MPSV a spoluprací pověřeno Ministerstvo zdravotnictví ČR a Ministerstvo školství ČR. Na MPSV byla proto zřízena pracovní skupina pro vypracování věcného záměru zákona o koordinaci rehabilitace osob se zdravotním postižením.

PROČ SE NEDAŘÍ DOKONČIT NÁVRH ZÁKONA?

Důvody, proč se zatím nedaří práci na návrhu věcného záměru zákona o rehabilitaci osob se zdravotním postižením dokončit, vidíme dva:

Prvním je nastavení začátku rehabilitačního procesu do sociální oblasti pod Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, tedy v systematickosti rehabilitačních procesů. Sociální re-

habilitace se nalézá až na samém vrcholu pomyslné pyramidy koordinované rehabilitace. Ve zdravotnictví proces rehabilitace začíná léčebnou rehabilitací, tedy v resortu Ministerstva zdravotnictví ČR. Proto považujeme za stěžejní, aby se Ministerstvo zdravotnictví ČR stalo i v roce 2011 odpovědným gestorem vzniku systému koordinované rehabilitace v ČR, center koordinované rehabilitace – a to i s cílem uzákonění koordinovaného rehabilitačního systému – tak jako v roce 1991, kdy vydalo metodický návod k provádění léčebné rehabilitace a zajištění její návaznosti na pedagogickou, sociální a pracovní rehabilitaci. Odborníci z rehabilitačního lékařství již delší dobu volají nejen po vzniku zákona o ucelené rehabilitaci, ale i po vzniku specializovaných rehabilitačních center, jenže nikoliv ve svém zdravotnickém resortu. Rehabilitační centra by však měla opět pracovat ve vazbě na zdravotnická zařízení, jako je tomu v případě spinálních jednotek či cerebrovaskulárních center.

Za druhý důvod dosavadního nezdradu zavést ucelenou rehabilitaci pro osoby se zdravotním postižením považujeme její zaměření pouze na jednu skupinu příjemců rehabilitačních služeb. Každá osoba po úraze, nemoci či ve starším věku potřebuje rehabilitační služby v celé jejich obsáznosti, ucelenosti, koordinovanosti. Řešení pro poskytování rehabilitace osobám se zdravotním postižením, které hledal resort MPSV, nemohlo být nalezeno právě z důvodu omezení v podstatě na jednu cílovou skupinu. Rehabilitace zdravotně postižených občanů musí být součástí uceleného rehabilitačního systému, ale nikoliv základem systému koordinované rehabilitace. Resort Ministerstva zdravotnictví ČR zastřešuje poskytování rehabilitační péče pro všechny potenciální

příjemce rehabilitačních služeb, obdobně jako garantuje síť spinálních jednotek nebo cerebrovaskulárních center. Proto úsilí o zavedení systému koordinované rehabilitace musí být zahájeno i v této problematice právě na Ministerstvu zdravotnictví ČR.

REHABILITACE JAKO KOORDINOVANÝ PROCES

Chápeme rehabilitaci jako koordinovaný proces složený z rehabilitace léčebné, psychologické, rodinné, volnočasové, ale také sociální, výchovné, pracovní a nově úrazové. Léčebnou složku považujeme za směrdatnou pro úspěšnost dalších navazujících procesů, tedy i rehabilitace sociální či pracovní a dalších. Přípravovaný věcný záměr zákona o koordinované rehabilitaci by měl být v souladu s koncepcí oboru rehabilitační a fyzikální lékařství, stejně tak jako prostředky léčebné rehabilitace, síť lůžek včasné rehabilitace a síť rehabilitačních center.

Základem rehabilitačního procesu je léčebná rehabilitace, a proto bez garance, resp. vůdčí role Ministerstva zdravotnictví ČR se nemůže zavedení koordinované rehabilitace uskutečnit. Ministerstvo zdravotnictví ČR jako orgán odpovědný za poskytování léčebné péče by mělo určovat směr poskytování péče rehabilitační pro všechny občany. MPSV teprve poté může přistoupit k naplňování článků Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením o ustavení zákonného systému koordinovaných rehabilitačních služeb pro zdravotně postižené občany, ke kterému se opakovaně vláda naší země zavázala.

ROSTISLAV ČEVELA, LIBUŠE ČELEDOVÁ
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV
(REDAKČNĚ KRÁCENO, CELÝ TEXT NAJDETE
NA [HTTP://NOVINY.MPSV.CZ](http://NOVINY.MPSV.CZ))

PROFESE

Možnosti zařazení personálu Zdravotnické záchranné služby do služebního poměru

Pracovníci Zdravotnické záchranné služby (ZZS) jsou při výkonu svého povolání vystaveni mimořádné fyzické zátěži a stresogenním faktorům. V některých případech se jejich povolání označuje jako extrémní. Důsledkem toho se při plnění náročných úkolů rychleji „opotřebovávají“ oproti jiným profesím. Z tohoto důvodu se zvažují patřičné finanční kompenzace za patřičnou délku působení u ZZS.

V souladu se zákonem č. 239/2000 Sb., o integrovaném záchranném systému, je ZZS jedním ze tří základních prvků integrovaného záchranného systému v České republice, kam se mj. řadí i Hasičský záchranný sbor ČR a Policie ČR. Na rozdíl od těchto dvou států řízených bezpečnostních sborů a ozbrojených sil je provozována regionálně. To je také zřejmě jedním z hlavních důvodů, proč personál ZZS ve výkonu s charakterem extrémní profese (jako policisté, hasiči, vojáci) nemá institut služebního poměru, a tudíž mu nenáleží patřičná finanční kompenzace za odpracovanou dobu.

ZÁMĚR PŘIBLIŽIT ZZS SLUŽEBNÍMU POMĚRU

Podle předloženého pozměňovacího návrhu poslance Jiřího Štětiny a některých připomínek Odborového svazu zdravotnictví a sociální péče ČR k návrhu zákona o zdravotnické záchranné službě lze konstatovat snahu alespoň částečně přiblížit tato extrémní povolání ke služebnímu poměru, a to patřičnými finančními kompenzacemi po ukončení pracovního poměru u ZZS. Podle zmíněného pozměňovacího návrhu by finanční kompenzační standardy měly odpovídat výsluhovým náležitostem příslušníků bezpečnostních sborů, tj. přiznáním odchodného (po 6 letech pracovního poměru) a výsluhového příspěvku (po 15 letech pracovního poměru).

Výše nastíněná problematika je také úzce spojena s penzijní reformou, jejíž součástí je prodloužování



FOTO: © COREPICS/VOF | DREAMSTIME.COM

věkové hranice pro odchod do starobního důchodu nad 65 let po roce 2035. Podle odborných analýz z oblasti personalistiky je jisté, že pro povolání ve výkonu ZZS je zmíněná věková hranice nepřijatelná, a to zejména kvůli již zmíněným rychlejší „opotřebování“ vlivem fyzické zátěže a stresogenních faktorů pro

některé profese v trvání přes 30 let. Z tohoto důvodu by finanční výsluhové náležitosti představovaly i jistou formu předdůchodu.

VÝHODY PŘEVEDENÍ DO SLUŽEBNÍHO POMĚRU

Kombinovat pracovní poměr u ZZS s výsluhovými náležitostmi ze služebního poměru se jeví dosti složité a neefektivní pro stát. Efektivnost lze dosáhnout převedením vybraných profesí ZZS do služebního poměru. Zároveň je nezbytná reforma dosavadního systému sociálního zabezpečení pro přiznáním výsluhových náležitostí po 20 letech služebního poměru do jednoho zákona o služebním poměru pro ozbrojené síly, bezpečnostní sbory a ZZS. To by se následně projevilo v zesílení efektivního chodu integrovaného záchranného systému, obranyschopnosti a bezpečnosti státu. Ve službě pro stát by si na trhu práce nekonkurovaly ozbrojené síly, bezpečnostní sbory a ZZS. Existovala by možnost bezproblémového přechodu patřičných profesí a přenosu zkušeností mezi složkami služebních poměrů. Typickým příkladem je možnost uplatnění profesionálů ZZS ve vojenských zdravotnických zahraničních misích pod patronací NATO, OSN a OBSE a opačně.

V rámci ekonomické efektivnosti a úspory veřejných výdajů by byla pro převod některých profesí ZZS do služebního poměru nezbytná patřičná personální politika, která by striktně stanovila zájmová systemizovaná místa ve služebním poměru (výkonní záchranáři) a v pracovním poměru (oblast ekonomického a finančního zabezpečení, logistiky, personalistiky, technického zajištění apod.).

Ing. JAROSLAV ŠETEK, Ph.D.
JIHOČESKÁ UNIVERZITA

PTÁTE SE...

Co je v chystané novele zákona práce pozitivního pro zaměstnance?

Zákoník práce slouží samozřejmě jak zaměstnavatelům, tak i zaměstnancům. I v rámci navrhovaných změn zachovává vysoký standard ochrany zaměstnanců a v mnohém jde nad rámec požadavků evropských norem. Trendem zůstává i nadále zajišťování jednak flexibility pracovních vztahů, jednak odpovídající míry ochrany zaměstnance. Navrhovaná novela samozřejmě přináší i řadu pozitivních změn ve prospěch zaměstnanců – například u zkušební doby, pracovního poměru na dobu určitou, či co se týče zákonného přechodu práv a povinností z pracovních vztahů do pracovních poměrů, aby se předešlo sjednávání nepřiměřeně dlouhé zkušební doby u krátkodobého pracovního poměru, navrhuje, aby zkušební doba nesměla být sjednána delší, než je polovina sjednané doby trvání pracovního poměru. U pracovního poměru na dobu určitou navrhuje, aby prodloužení jeho trvání v rámci stanovené maximální doby mohlo nastat nejvýše dvakrát.

Zaměstnanci, který nemá zájem, aby jeho pracovní právní vztah přešel na jiného zaměstnavatele, navrhuje umožnit pracovní právní vztah ukončit přede dnem přechodu práv a povinností, a zabránit tak převodu na přejímajícího zaměstnavatele. V případě zaměst-

nanců, u nichž se přechod práv a povinností z pracovních vztahů již uskutečnil, avšak současně v důsledku tohoto přechodu se podstatně změnily jejich pracovní podmínky, mohou tyto zaměstnavatelé pracovní poměr ukončit, přičemž účinky takového skončení pracovního poměru jsou shodné, jako by šlo o rozvázání pracovního poměru z organizačních důvodů – tedy s právem na odstoupné.

Kam se mohou obrátit lidé, kteří potřebují informace ze sociální oblasti?

Základní přehled o dávkách státní sociální podpory, dávkách pomoci v hmotné nouzi, dávkách sociální péče pro osoby se

zdravotním postižením a o sociálních službách obsahuje Integrovaný portál MPSV na adrese <http://portal.mpsv.cz>. Jako průvodce změnami v sociální oblasti slouží aplikace Sociální poradce pro uživatele přehledně členěný do kategorií Rodina, Občan, Důchodce, Nezaměstnaný, OZP a OSVČ a zaměstnavatel. Dostupná je na <http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/> a také proklikem z hlavní stránky webu MPSV. Pro informování veřejnosti MPSV vydává informační materiály – publikace, letáky a jiné tiskoviny. I ty najdete na webu MPSV (dostupné na www.mpsv.cz/cs/3830). S konkrétními žádostmi je vždy třeba se obracet na kompetentní orgány státní správy v místě bydliště.

(RED)

FOTO: © HEMANTRAVAL | DREAMSTIME.COM

Projekt

Galerijní pedagog v roli zprostředkovatele umění v domovech pro seniory

Zprostředkování umění (zúženě galerijní pedagogika) a vzdělávání seniorů jsou obory, které se v posledních letech v České republice dynamicky rozvíjejí. Přesto je ještě nemnoho příkladů, které by doložily jejich souhrnu neboli výsledky vzniklé součinnosti. Pokud k ní dojde, mají spíše občasný charakter a jsou určeny zejména seniorům dosud žijícím v jejich původních domovech, kteří přijdou na galerijní program individuálně a bez pomoci.

Průvodním jevem nesystematičnosti bývají rozdíly v kvalitě i kvantitě. Minimální pozornost byla zatím v celorepublikovém měřítku věnována zprostředkování umění klientům v domovech pro seniory, pro které je návštěva muzea nebo galerie z důvodu např. fyzické imobility nebo lehké sociální fobie samostatně již takřka nemožná. V západní Evropě a Spojených státech amerických se rozvinul typ programu outreach (z angličtiny přesah nebo přesáhnout). Pracovník výstavní instituce v něm realizuje vzdělávání v přirozeném prostředí svých klientů, např. ve škole nebo právě v domově pro seniory.

V rámci autorského projektu Galerie na cestách za znevýhodněnými skupinami, který byl dílem současně

projektem specifického výzkumu Rozvoj kreativity ve školní i mimoškolní výtvarné pedagogice číslo MUNI/A/1033/2009 na katedře výtvarné výchovy Pedagogické fakulty Masarykovy univerzity, bylo v průběhu března a dubna 2011 zrealizováno osm programů s jedním předznamenáním v květnu 2010. Celkově se programů zúčastnilo 158 klientů a galerijní pedagog na nich působil podle obsahu programu jako iniciátor, vedoucí programu, prostředník, organizátor a koordinátor. Náplní letošních osmi programů uskutečněných vždy v jiném z brněnských domovů pro seniory (Východilova, Foltýnova, Podpěrova, Domov sv. Ludmily, Okružní, Kociánka, Mikuláškovo nám. a Koniklecová) bylo



Akad. soch. Čestmír Suška seznámil se svou tvorbou i klienty brněnského Domova pro seniory Podpěrova. FOTO: ALICE STUHLÍKOVÁ

setkání se známým profesionálním výtvarníkem spojené s ukázkou originálu jeho tvorby, katalogů, autorských knih apod.

Umělci, kteří byli pro návštěvy domovů pro seniory získáni, byli tiž, kteří již v první polovině roku 2010 napomohli vzniku komorní mobilní galerie, když darovali některé ze svých děl do zmíněného projektu. S tímto souborem se zprvu seznávaly zejména skupiny dětských klientů, např. v prostředí nemocnice nebo dětského domova. Dárci a posléze spolupracovníky byli akad. mal. Jan Merta, akad. soch. Čestmír Suška, akad. mal. Petr Nikl a akad. mal. Zdeněk Lhotský. Každý výtvarník v jeden den uskutečnil dva programy.

Oporu vzdělávacímu procesu poskytla elektronická i fyzická prezentace děl. Přáním bylo realizovat besedy, ve skutečnosti se ale jednalo spíše o frontální přednášky. Diskuze a dotazy byly řešitelkou projektu i samotnými výtvarníky nabízeny a podporovány, někde se rozvinuly více, někde méně, vždy ale stály na konkrétních individualitách, často aktivních klientkách.

V závěru programů v prostředí domovů pro seniory proběhlo v roce 2011 dobrovolné dotazníkové šetření mezi všemi účastníky pro zachycení spontánní zpětné vazby. Bylo získáno celkem 111 zcela nebo zčásti vyplněných dotazníků klientů domovů. Z výsledků vyplývá, že programu se zúčastnili zejména klienti ve věku mezi 81 a 90 lety (74 procent

z respondentů) a většinou ženy (85 procent), což bylo ovlivněno skladbou osazenstva. Převažující část hodnotila program jako nenáročný (77 procent) a přínosný, příp. v osobní významové rovině neutrální (95 procent).

Cílem projektu bylo mj. otevřít domov pro seniory dalším lidem, snížit izolaci klientů a posílit komunitní život, což je také jedním ze socializačních principů galerijní pedagogiky obecně. Napomoci otevřít komunitě rezidenční zařízení pro seniory měly zejména pozvánky, jež pro každý domov řešitelka předem připravila a vedení domova poskytla. Ve skutečnosti se všech osmi programů zúčastnili pouze čtyři externisté, jeden divák a tři divačky. Z tohoto počtu lze usoudit, že tuzemské domovy pro seniory jsou zatím jen částečně otevřené veřejnosti, což patrně souvisí s dědictvím minulosti, která preferovala izolaci přestárých občanů podporovanou příslušnými tendencemi v sociální architektuře. Možnosti urychlení transformace existují.

Mgr. ALICE STUHLÍKOVÁ

AUTORKA PROJEKTU GALERIE

NA CESTÁCH ZA ZNEVÝHODNĚNÝMI SKUPINAMI

DOKTORANDKA NA KVV PDF

MASARYKOVY UNIVERZITY



Akad. mal. Petr Nikl během prezentace svých masek v brněnském Domově pro seniory Okružní. FOTO: ALICE STUHLÍKOVÁ



Akad. soch. Čestmír Suška při výkladu o své tvorbě v kruhu klientek brněnského domova pro seniory - Domova sv. Ludmily. FOTO: ALICE STUHLÍKOVÁ

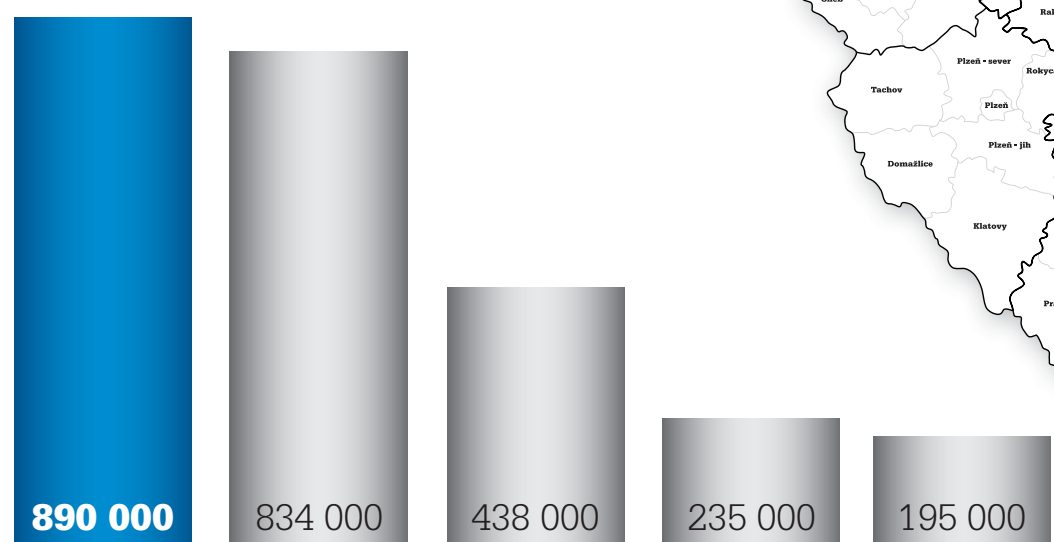
INZERCE

Jsme JEDNIČKA

Regionální deníky jsou nejčtenějším zpravodajským titulem.

S největším počtem předplatitelů a nejbliže ke svým čtenářům.

V České republice osloví DENÍK 890 000 čtenářů



regionální Deník

MF DNES

Právo

Lidové noviny

Hospodářské noviny

ZDROJ: MEDIA PROJEKT

1. čtvrtletí 2011 - 2. čtvrtletí 2011 (1. 1. 2011 - 30. 6. 2011)

Pravidelné přílohy:

pondělí
čtvrtek
pátek
sobota

Moje peníze
Můj životní styl
TV magazín
Moje rodina



Zpravodajství 24 hodin denně na **www.denik.cz**

Z REGIONU

V Rokycanech se konala Akademie řemesel

Pod názvem Akademie řemesel 2011 uspořádal Úřad práce ČR – kontaktní pracoviště Rokycany už devátý ročník prezentace středních škol a zaměstnavatelů v regionu. Akce se konala 11. října v budově rokycanské Sokolovny.

Akademie řemesel byla určena především žákům 8. a 9. tříd základních škol a přispívá k informovanosti o potřebné kvalifikaci pracovníků v jednotlivých oborech firem regionu.

Široká nabídka oborů vzdělání

Výstava je každoročně zaměřena na širší prezentaci možností dalšího vzdělávání žáků po ukončení základní školy a i letos na ní byly představeny nabídky oborů vzdělání jednotlivých středních škol a středních odborných učilišť z Plzeňského kraje i dalších regionů. Letošního ročníku se zúčastnilo téměř třicet vystavujících škol a dalších subjektů, které nabídly žákům i rodičům širokou paletu možností výběru vhodného studijního či učebního oboru a následného uplatnění na trhu práce. Akce se rovněž zúčastnili významní zaměstnavatelé, kteří představili svoji produkci



Devátý ročník Akademie řemesel, který se konal 11. října v Rokycanech, se tradičně setkal s velkým zájmem návštěvníků. FOTO: ÚP ČR – KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ROKYCANY

a vazbu na jednotlivé vzdělávací programy středních škol.

PREZENTACE NA AKTUÁLNÍ TÉMATA

Součástí prezentace byl doprovodný program zajištěný Integrovanou střední školou živnostenskou z plzeňské Škroupovy ulice (čtyři módní přehlídky, soutěž v malování trik ve stylu graffiti, styling dobrovolníků z řad návštěvníků a dvě

show Pretty Woman) včetně ukázek prací studentů. K doprovodnému programu patřily i prezentace na téma finanční gramotnost, možnosti pro firmy z regionu nebo například o programu Vzdělávejte se pro růst! Akce byla propagována na internetových stránkách Evropského týdne malých a středních podniků <http://ec.europa.eu/sme-week>. Roli partnerů akce přejala město Rokycany, TJ Sokol Rokycany, Střední škola Rokycany a Okresní hospodářská komora Plzeňsko.

ZDROJ: ÚP ČR – KONTAKTNÍ PRACOVIŠTĚ ROKYCANY

Sklizeň projektu Šance rodině i zaměstnání

Projekt Šance rodině i zaměstnání realizovala Síť mateřských center, o. s., od 1. srpna 2009 do konce letošního července. Jeho cílem byla podpora sladování rodinného a pracovního života rodičů pečujících o děti předškolního věku.

Projekt byl zároveň zaměřen na rozvoj a profesionalizaci mateřských center jako organizací poskytujících alternativní službu péče o děti. Aktivita projektu probíhala v 10 krajích České republiky (Jihomoravský, Vysočina, Olomoucký, Moravskoslezský, Zlínský, Královéhradecký, Jihočeský, Středočeský, Liberecký a Plzeňský). Byl podpořen z prostředků ESF prostřednictvím OP LZZ.

Celkem bylo podpořeno 594 osob (oproti původnímu plánu 570) a ze vzdělávacích kurzů vyšlo úspěšně 708 absolventů (plán 650). Sladování rodinného a pracovního života vyžaduje i pochopení zaměstnavatelů, proto část aktivit směřovala do jejich řad. Šesti seminářů se zúčastnilo 56 zástupců zaměstnavatelů z komerční, státní i neziskové sféry.

Do soutěže Společnost přátelská rodině bylo nominováno 15 organizací. Porota udělila certifikát dvěma velkým a dvěma malým organizacím, které systémově nabízejí zaměstnancům s rodinami víc, než je běžné, a mohou se proto stát příkladem, který je možné následovat. Certifikáty předal oceněným ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek



FOTO: PAVEL LOSEVSKÝ / DREAMTIME.COM

na závěrečné konferenci, jejímž hlavním tématem byly alternativní formy péče o děti.

V průběhu projektu vytvořila Síť MC pro rodiče a pečující osoby brožuru Otázky a dohody, podklad pro rekvalifikační kurz a původně neplánovaný bulletin Půl na půl.

ZDROJ: SÍŤ MATEŘSKÝCH CENTER, O. S.

CZECHINVEST

Jak snížit nezaměstnanost ve Velkém Meziříčí?

Regenerace brownfieldů, produkty z chystaného nového portfolia služeb Agentury pro podporu podnikání a investic (strategie Nový CzechInvest) či větší spolupráce se školami, akademickou sférou a firmami. Tak může Velké Meziříčí podpořit podnikání a snížit nezaměstnanost.

Na jednání ve Velkém Meziříčí, které se uskutečnilo 7. září, se na tom shodli generální ředitel agentury CzechInvest Miroslav Křížek a starosta města Radovan Necid.

Využít výhodnou polohu města

„Velké Meziříčí by mohlo těžit z blízkosti Brna jako města s řadou univerzit a nabídnout vysokým školám například studentský campus,“

uvedl generální ředitel agentury CzechInvest Miroslav Křížek a dodal: „Umím si představit, že by obdobné zařízení pro studenty vzniklo ve speciálních ekonomických zónách, které plánujeme ve strategii Nový CzechInvest. Taková zóna by se mohla vybudovat třeba právě ve Velkém Meziříčí – je blízko moravské metropole, má skvělou dopravní dostupnost a město, jak je vidět, umí kvalitně zaplnit stávající průmyslové zóny.“

Najít nová místa pro podnikání

„Ve srovnání s jinými okresy kraje Vysočina máme ve Velkém Meziříčí nadprůměrnou nezaměstnanost. Snažíme se lákat investory, momentálně jim však můžeme nabídnout jen málo vhodných míst. Naše průmyslová zóna je zaplněná, působí v ní víc než dvacet firem,“ popisuje situaci starosta Velkého Meziříčí

Radovan Necid. Podle něj se zóna v dané oblasti sama zaplatí: „Velmi vítáme, že nám CzechInvest přislíbil pomoc s vyhledáváním vhodných míst pro podnikání.“

DOSTATEK kvalifikovaných pracovníků

„Pokud se na nás město obrátí s konkrétním záměrem, nabídneme naše služby a rádi budeme mostem

mezi školami, státní správou a podnikateli,“ říká Miroslav Křížek. Podle Radovana Necida město nyní pečlivě analyzuje situaci: „Víme, že ve Velkém Meziříčí chybí zedníci, elektrikáři, technici či stavbyvedoucí. Proto ve spolupráci s úřadem práce chystáme setkání žáků 7. a 8. tříd s firmami, které podnikají v daných oborech.“

Z pohledu CzechInvestu je zřejmé, že právě dostatek kvalifikovaných lidí hraje roli při rozhodování společností o tom, kde budou působit. Vliv má rovněž zákon o investičních pobídkách, jehož novela je připravená.

ZDROJ: CZECHINVEST

Křížovka

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se snaží efektivně spravovat státní prostředky. Účinnou kontrolu vyplacených peněz představuje zavedení karty sociálních systémů. Ta mj. zajistí státní správě přehled o všech vyplacených dávkách... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. října. Jeden z vás získá publikaci *Velká kniha rétoriky* od Wolfganga Bilinského z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Díky této knize výborně zvládnete proslavy a prezentace při různých příležitostech, ať už půjde o představení produktu, zahájení konference nebo řeč na svatbě či narozeninách. Kniha plná praktických tipů, komentářů, příkladů projevů a zkušeností profesionála se stane vaším nejlepším pomocníkem a usnadní vám přípravu vlastního jedinečného projevu.



Tajenka z minulého čísla: „... na základě občanskoprávních smluv.“ Publikaci Síla pozitivního myšlení od Elke Nürnberger z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává V. Staňinský z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: AGE, KRKA, PRÉZENS	BEZBARVÝ NÁTÉR	OSOBNOST	OPAK VĚTŠÍ		VŘENÍ	SLOVESNÝ PRÍTOMNÝ ČAS	POHANA		PŘÍMĚŘÍ	DĚTSKÉ CITOSLOVCE U JIDLA	OHRYZÁVAT	SLOVENSKÁ PŘEDLOŽKA		VRAŽDA HOVOR.	PRÁVDEPODOBŇNÉ	2. DÍL TAJENKY	EKONOMICKÉ ODDĚLENÍ ZKR.
OBRUBA LÁTKY				VEDLEJŠÍ PRACOVNÍ POMĚR ZKR.			SHOZENÉ PAROHY					ZÁPASY					
VĚK ANGLICKY				NEMOCNIČNÍ ODDĚLENÍ ZN. KILOVOLTU			DR. BAVLNÝ NÁRODNÍ BASKETBAL. ASOCIACE					HL. MĚSTO NORSKA GOLF OVÉ ODPALISTĚ					
1. DÍL TAJENKY												SOUBOR TŘÍ HRÁČŮ NEPRAVDY MN. Č.					VYDÁVAT ZVUK KONĚ
	TECHNICKO-HOSPODÁŘ. PRACOVNÍK ZKR.	INICIÁLY ZPĚVAČKY VAŇKOVÉ CIZOP. HMYZ			BIZON NÁHRADA ČÁSTI TĚLA				SOUVISLÉ POŘADÍ NÁLEV						INICIÁLY HUMORISTY RENČINA SVALOVCI		
TVOJÍ MN. Č.				JOSEF DOMÁCKÝ PLANETA					POSTEL OBYVATEL PRUSKA					ČÁST KOSTELA HUDEBNÍ ŽÁNŘ			
CHEM. ZN. HELIA			NÁDOBA NA OSTATKY VYROBĚNÁ NA STAVU				HRDÍ PTÁCI AUSTRAL. STROMOVÝ VAČNATEC						KTERÁ ZVYKLOSTI				
NEJVĚTŠÍ PTÁK						NÁR. PARK V DALMÁCIÍ SOUČET ZASTAR.						SUROVÁ ROPA OLDŘICH DOMÁCKÝ					
	SONDA	POPRAVČÍ SPZ DOMAŽLIC			STŘ. ODBOR. UČILISTĚ OBŘÁZ. TELEF. ZPRÁVA				NEÚPLNĚ UMĚL. DÍLO EVR. MĚNOVÝ SYSTÉM							EVROPSKÁ REKA	A TAK DÁLE ZKR.
3. DÍL TAJENKY												VRSTVA MALBY INIC. ZPĚV. ROTTROVÉ					
POVRCHOVÁ VODA				JÁMA ZASTAR.					ŘÍMSKÝCH 2004						KOVOVÝ SPOJ		
TVOJE ŽEN. ROD				JMÉNO FENKY					LESNÍ ZVÍŘATA						ASIAT		

BOZP

OiRA usnadní posuzování rizik v malých podnicích

Projekt on-line interaktivního posuzování rizik (On-line interactive Risk Assessment, tj. OiRA) představuje první iniciativu na úrovni EU, jejímž cílem je usnadnit posuzování rizik na pracovišti. Pomůže 20 milionům evropských mikropodniků a malých podniků zlepšit bezpečnost a ochranu zdraví svých pracovníků.

„Zkušenosti ukazují, že správné posouzení rizik je klíčem ke zdravým pracovištím,“ vysvětluje Dr. Jukka Takala, ředitel agentury EU-OSHA. „Posuzování rizik však může být dosti náročné, zvláště pro malé podniky, kterým mohou pro jeho efektivní provádění scházet zdroje nebo know-how. K důvodům neprovádění kontrol, které podniky uvádějí, patří nedostatek odborných zkušeností a přesvědčení, že posuzování rizik je příliš nákladné nebo příliš časově náročné. Prostřednictvím projektu OiRA agentura EU-OSHA zpřístupňuje bezplatný on-line nástroj, který má tyto problémy překonat,“ říká Dr. Takala.

Pomocí malým podnikům

Vizí přelomového projektu agentury EU-OSHA je pomocí malým podnikům zavést postup posuzování rizik prováděného v jednotlivých krocích – od identifikace a vyhodnocení rizik na pracovišti přes rozhodování o preventivních krocích, určování vhodných opatření až po pokračující sledování a podávání zpráv. Cílem je snížit zátěž pro malé podniky při snadném a rychlém provádění a dokumentování jejich postupů posuzování rizik a současně zachovat přesnost. „Agentura EU-OSHA úzce spolupracuje s orgány a sociálními partnery na úrovni EU i na úrovni vnitrostátní, aby jim zpřístupnila generátor nástroje OiRA,“ pokračuje Dr. Takala. „Tito partneři pak budou vyvíjet své vlastní odvětvové a plně individuálně přizpůsobitelné nástroje OiRA a budou je bezplatně nabízet malým podnikům.“

Sdílet znalosti a zkušenosti

Spolupráce s klíčovými sociálními partnery rovněž podporuje široké osvojování a využívání tohoto nástroje na podnikové úrovni a vede k rozvoji „komunity OiRA“, v němž lze sdílet znalosti a zkušenosti. Konečný nástroj je podložen podporou a plnými poradenskými službami, které

Co je OiRA a jak pomáhá?

Nástroj OiRA pomáhá mikropodnikům a malým podnikům zavést důkladný postup hodnocení rizik prováděného v jednotlivých krocích (identifikace a vyhodnocení rizik na pracovišti, rozhodování o preventivních opatřeních a uplatňování těchto opatření, sledování a podávání zpráv).

Do projektu je v současné době zapojeno zhruba 15 členských států EU (národní vlády, sociální partneři a výzkumné organizace). Tyto subjekty vyvíjejí odvětvové nástroje ve svých vlastních jazycích a zajišťují jejich pilotní využívání v mikropodnicích a malých podnicích.

Více informací získáte na webových stránkách projektu OiRA <http://www.oiraproject.eu/>.



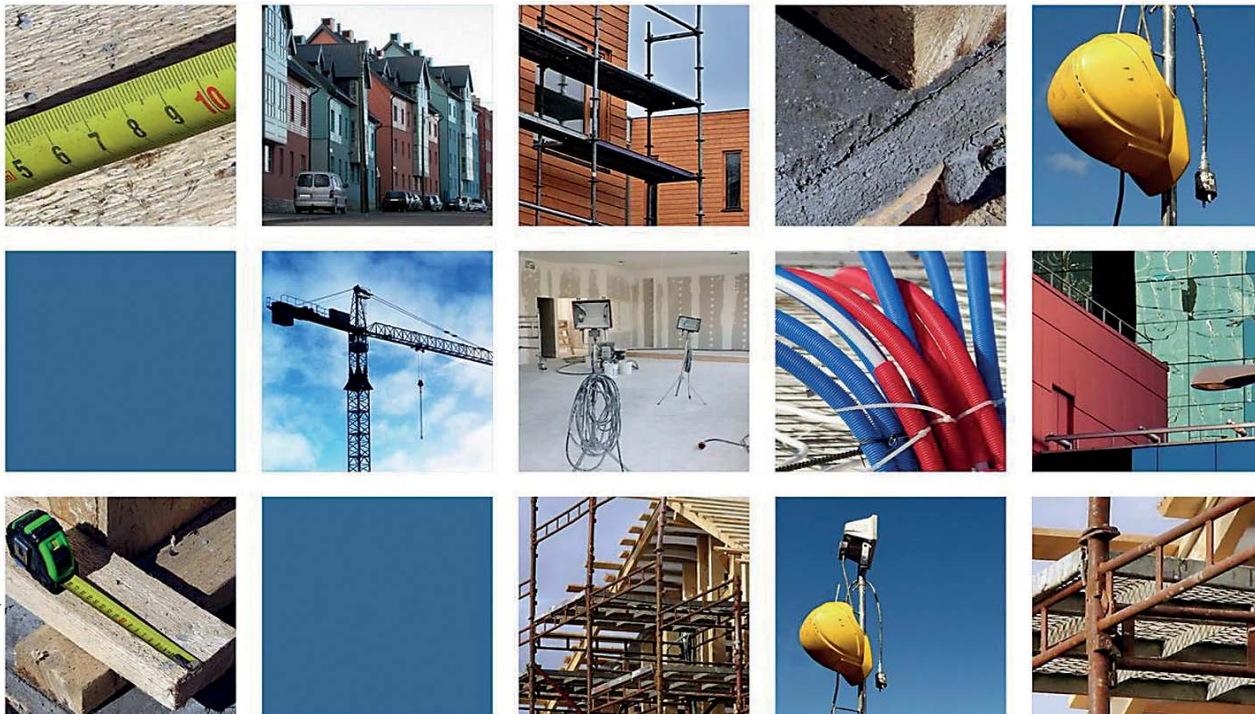
jeho vývojářům poskytuje agentura EU-OSHA.

Projekty OiRA byly zahájeny na úrovni EU i na úrovni členských států (Kypr, Belgie a Francie), uvedly do pilotního provozu vývojové a difuzní modely a zahrnuly i odvětví, jako jsou například kadeřnictví a doprava.

Inspirace z Nizozemska

Nástroj OiRA, který vychází z úspěšného nizozemského nástroje pro inventuru a hodnocení rizik (Risk Inventory & Evaluation), se snaží jeho úspěch zopakovat v celé Evropě. Od zřízení internetové stránky nizozemského on-line nástroje (www.rie.nl) bylo zaznamenáno celkem 1,6 milionu návštěv této stránky. Vzhledem k tomu, že Nizozemsko je poměrně malá země s celkovým počtem přibližně 800 000 podniků, jedná se nepočetný, ale působivý počet návštěv. Nástroj je stahován v průměru 5 000krát měsíčně.

ZDROJ: EU-OSHA



EU-OSHA

V zemědělství jsou smrtelné úrazy třikrát častější

Z hlediska pracovních úrazů je zemědělství jedním z nejnebezpečnějších odvětví. U pracovníků v zemědělství je míra úrazů bez smrtelných následků 1,7krát vyšší než průměr a míra úrazů se smrtelnými následky třikrát vyšší než průměr.

V zemědělství v zemích EU-27 dominuje práce rodinných příslušníků a vysoký stupeň samostatné výdělečné činnosti, protože většinu práce vykonává vlastník hospodářství a jeho rodina. Devět z deseti pracovníků v zemědělských hospodářstvích (89 procent) představují pracovní síly z řad rodinných příslušníků. V roce 2007 přibližně 78 procent zemědělců pracovalo samostatně s přispěním rodinných příslušníků a s občasnou výpomocí zaměstnanců přijatých v době hlavní sezony.

Nebezpečí související s údržbou v zemědělství

V důsledku širokého rozsahu úkolů údržby v zemědělských hospodářstvích existuje řada různých nebezpečí, mimo jiné:

- mechanická rizika související s údržbou strojního zařízení, jako je rozdrčení, zachycení a zasažení kapalinou pod vysokým tlakem,

- nebezpečí zasažení elektrickým proudem při práci s vadným vybavením nebo při údržbě elektrických instalací a zařízení nebo opravě poškozených elektrických ohradníků,
- tepelná nebezpečí související s používáním svařovacího zařízení nebo zařízení pro ohřev při údržbě nebo spojená s údržbou zařízení s horkými povrchy či obsahujícími horké provozní kapaliny,
- chemická rizika související s používáním nebezpečných látek při údržbě nebo s údržbou zařízení obsahujících nebezpečné látky,
- nebezpečí požáru nebo výbuchu při údržbě zařízení nebo vybavení obsahujícího nebezpečné a výbušné látky, jako jsou nádrže, nádoby a zásobníky nebo palivové nádrže,
- biologická nebezpečí při údržbě instalací znečištěných biologickými látkami, nádrží na kejdu,

stok a splaškové infrastruktury, ergonomická rizika, jako jsou práce ve vnučených polohách, používání nevhodně konstruovaných nástrojů,

- práce v uzavřených prostorech.

Nejčastější faktory, které přispívají k úrazům při údržbě v zemědělství

Mezi nejčastější faktory patří:

- osamocené práce,
 - chybějící ochranné pracovní prostředky,
 - finanční omezení, časový tlak a únava,
 - nevědomost/absence školení/neinformovanost,
 - využívání subdodavatelů.
- Preventivní opatření**
- Pokuste se odstranit rizika.
 - Není-li možné rizika úplně odstranit, pokuste se je minimalizovat tak, že budete používat bezpečné pracovní postupy.
 - Použijte vhodné vybavení, včetně osobních ochranných pracovních prostředků.
 - Nikdy neprovádějte práci, ke které nejste způsobilí.

ZDROJ: A VÍCE INFORMACÍ NA [HTTP://OSHA.EUROPA.EU](http://OSHA.EUROPA.EU)

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2011)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částka životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 63 Kč - 74 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 95 Kč - 114 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 149 Kč - 178 ¹⁾ Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopátá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 31,40 Kč; benzin 95 oktanů 31,60 Kč; benzin 98 oktanů 33,40 Kč; motorová nafta 30,80 Kč
NÁHRADA MZDY*	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdříve 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 144,38 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 144,38 Kč, nejvýše však do 216,48 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 216,48 Kč, nejvýše však do 432,95 Kč se započte 30 %; k částce nad 432,95 Kč se nepřihlíží
NEMOCENSKÉ*	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)*	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ*	od 1. kalendářního dne potřeby ošetrování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	Sazby pojistného z výměrovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu výměrovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	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)
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč	
	Čerpání rodičovského příspěvku: rychlé čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte	

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	požtebné:	5 000 Kč	
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 % srpen: 8,2 % září 2011: 8,0 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 9. 2011	celkem:	475 115	
	z toho:	246 418 žen	
		62 042 osob se zdravotním postižením	
		35 313 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 9. 2011	celkem za ČR:	39 795	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2011:	11,9	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem ²⁾	září 2011:	10 554 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2010)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	580	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	25 192	
	smrtelné úrazy:	121	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY** (ČR celkem)	v roce 2010:	50 047	
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	
	v tom:		
	vдовský	10 821 125	
	vдовеcký	1 195 225	
	sirotčí	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. pololetí 2011: celkem v národním hospodářství 23 575 Kč, PS 23 668 Kč, NS 23 164 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. pololetí 2011	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	16 849	3,2
	rozvody	14 476	2,8
	živé narození	54 321	10,4
	zemřelí	52 778	10,1
celkový přírůstek střední stav obyvat.	9 310	1,8	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	2. čtvrtletí 2010: 4 436 567 1. čtvrtletí 2011: 4 457 685 2. čtvrtletí 2011: 4 503 334	
	OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2010: 969 779	
		1. čtvrtletí 2011: 971 522	
		2. čtvrtletí 2011: 1 000 020	
		2. čtvrtletí 2010: 727 749	
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	1. čtvrtletí 2011: 724 190	
		2. čtvrtletí 2011: 743 448	

* 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)

■ EY2012

2012 = Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity

Rok 2012 byl vyhlášen Evropským rokem aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity. Vyzývá k zamyšlení nad skutečností, že obyvatelé Evropy se nyní dožívají vyššího věku a zůstávají díky dobrému zdravotnímu stavu déle aktivní.

Aktivní stárnutí pomůže generaci „baby boomers“ (narozených v období zvýšené porodnosti po druhé světové válce) a těm, kteří se v nadcházejících letech pomalu začnou mezi seniory řadit:

- zůstat déle v zaměstnání a podílet se o cenné zkušenosti,
- aktivně se podílet na chodu společnosti,
- žít déle ve zdraví a spokojenosti.

Ve společnosti, kde se podíl seniorů rapidně zvyšuje, hraje velmi důležitou úlohu mezigenerační solidarita. Její prosazování představuje výzvu pro politiky i ostatní zúčastněné strany, kteří musí vytvářet příznivé prostředí pro aktivní stárnutí jako takové a umožnit seniorům nezávislost. Touto cestou je třeba se ubírat v oblasti zaměstnanosti, zdravotní péče, sociálních služeb, při vzdělávání dospělých, dobrovolnictví, v bytové politice, v oblasti informačních technologií i v dopravě. Tento Evropský rok má na problematiku upozornit a pomoci najít vhodná řešení.

Proč zrovna Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity?

Kvůli tomu, že stárnutí se lidé často bojí, místo aby si uvědomili hodnoty, které přináší jim samým i společnosti. Mladí lidé a lidé v aktivním věku často spatřují v seniorech zátěž. Neuvědomují si, že jsme na tom v porovnání s předchozími generacemi zdravotně mnohem lépe. A seniři tak mohou nabídnout své cenné dovednosti a zkušenosti, které mohou být pro

mladé velkým přínosem. Zůstat aktivní je pro starší lidi velmi důležité.

Co se myslí výrazem aktivní stárnutí?

Zhruba toto: umožnit seniorům zapojit se plně do života společnosti, vytvářet pro starší osoby pracovní příležitosti, umožnit jim aktivně přispívat formou dobrovolnictví (často např. jako rodinní pečovatelé), umožnit jim žít nezávisle – přizpůsobením bydlení, infrastruktury, informačních technologií a dopravy.

Jaké jsou cíle Evropského roku 2012?

Zvýšit informovanost o celé problematice. Šířit osvědčené postupy. Inspirovat tvůrce politik a zúčastněné strany na všech úrovních k opatřením, která lidem aktivní stáří usnadní.

EU bude iniciativu podporovat v oblastech zaměstnanosti, veřejného zdraví, informační společnosti, dopravy a sociální ochrany.

Jak se bude Evropský rok aktivního stárnutí realizovat?

Evropská komise vyzve vnitrostátní, regionální a místní orgány, občanskou společnost a sdružení zaměstnavatelů a zaměstnanců, aby si ještě letos stanovily cíle, které budou plnit během roku 2012.

O jaké závazky jde?

O závazky související se zaměstnaností, zapojením do společenského života, vzděláváním dospělých, dobrovolnictvím seniorů, prosazováním



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

nezávislého způsobu života seniorů, zdravím aj., o závazky učiněné jak veřejnými, tak soukromými subjekty, o závazky odstraňující překážky, které znemožňují starším lidem, aby nadále pracovali, o závazky ve formě veřejné debaty sloužící ke zvýšení informovanosti a povědomí o této problematice, o závazky, které pomohou stanovit prioritní úkoly pro další činnost (města se mohou zapojit do programu Světové zdravotnické organizace „age-friendly cities“,

podniky mohou pracovat na zlepšení pracovních podmínek pro seniory, občanská společnost může podpořit jejich dobrovolnou činnost).

Mohou organizace a iniciativy žádat o finanční příspěvky?

Ano, příspěvky budou udělovány z Evropského sociálního fondu,

z programu celoživotního učení a rámcového programu pro výzkum. Další informace získáte na webových stránkách Evropské komise na adrese <http://ec.europa.eu/social>.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU



Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012



■ ILO

Práce v domácnosti není jen „domácí záležitost“

Podle odhadů Mezinárodní organizace práce (ILO) pracuje v domácnostech 50 až 100 milionů lidí po celém světě a v mnohých zemích neexistuje zákonná úprava, která by takové pracovníky chránila.

Ve vyspělých zemích pomáhají v domácnostech většinou přistěhovalci, často s nelegálním pobytem. Taková situace panuje zejména ve Spojených státech amerických. Domácí pracovníci pracují v privátních bytech či domech samostatně nebo v malých skupinkách – takřka v tajnosti. Jsou proto snadno zranitelní a vyloučení ze záchranné sociální a právní sítě.

Ale je tu naděje, že se věci změní. Nová uhlava ILO o pracovnících v domácnostech (č. 189/2011), která získala drtivou podporu delegátů 100. zasedání Mezinárodní konference práce letos v červnu, přiznává pracovníkům v domácnostech stejná práva, jaká mají ostatní zaměstnanci.

Průkopníkem v prosazování práv těchto pracovníků se stal americký stát New York, ve kterém byl přijat zákon o právech pracovníků v domácnosti. První takový zákon platný ve Spojených státech zaručuje těmto zaměstnancům pracovní volno, minimální mzdu a možnost domáhat se svých práv.

Čtvrtina chův žije pod hranicí chudoby

Podle Národní aliance pracovníků v domácnostech (NDWA) žije čtvrtina ze 200 000 chův ve státě New York pod hranicí chudoby. V naprosté většině se jedná o přistěhovalce, 59 procent z nich jsou svobodné matky, které ze svého příjmu podporují i rodiny v rodné zemi. Pracují často bez patřičného zdravotního pojištění, a tak nezdědka chodí do práce nemocné, aby o své zaměstnání nepřišly.

Dozrívání zákonné normy kontrolují státní úředníci. Prostředky jsou ale omezené, a tak jsou úředníci často v pokušení provádět kontroly jen u velkých zaměstnavatelů. NDWA se snaží tuto kontrolní praxi změnit a tlačít na úředníky, aby se více zaměřili také malá pracoviště.

PRACOVNÍCI SI SAMI VYTVÁŘEJÍ DRUŽSTVA

Zaměstnanci v domácnostech se sdružují i jinak. Hlavně v newyorské čtvrti Brooklyn vzniklo hned několik družstev. Například Si Se Puede je družstvo založené 15 ženami původem z provincie Puebla v Mexiku v roce 2006, které mělo původně za cíl pouze pomoci členkám překonat nezávislou finanční krizi. V současnosti nejenže rozšířilo svoji členskou základnu, ale také pořádá náročné tříměsíční tréninkové programy. Školení zvyšují právní gramotnost a také odbornou způsobilost členek. Pracovnice tak mohou zaměstnavatelům nabídnout za stejné peníze lepší služby. Uklízečky si vydělávají v průměru 20 až 22 dolarů za hodinu, chůvy pak 12 dolarů za hodinu při plném úvazku, 16 až 18 dolarů na částečný úvazek. Takový příjem doložený pracovní smlouvou je důstojnou odměnou.

ZDROJ: ILO



FOTO: © HONGQI ZHANG | DREAMSTIME.COM

EURES zve na podzimní veletrhy práce



EURES byl opět hlavním partnerem třetího virtuálního veletrhu pracovních příležitostí v ČR. Na stránkách webového portálu www.dnyprace.cz se během sedmi dní (od 3. do 9. 10. 2011) objevily stovky volných pracovních pozic v České republice a dalších evropských státech.

FOTO: WWW.DNYPRACE.CZ

Podzim pracovním veletrhům opravdu přeje, koná se hned několik akcí. Už v září se uskutečnila přeshraniční burza práce v Ústí nad Labem, na přelomu září a října pak regionální veletrhy evropských informačních sítí a hned začátkem října už třetí virtuální veletrh pracovních příležitostí v ČR. EURES také zve na Profesia days v Letňanech a Veletrh Educa v Liberci.

PŘESHŘANIČNÍ BURZA PRÁCE V ÚSTÍ NAD LABEM

Už v druhé polovině září se konala první přeshraniční burza práce, kterou v Ústí nad Labem pořádala EURES – Evropské služby zaměstnanosti a krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem ve spolupráci s Úřadem práce v Pirně. Akce navštívilo více než 600 zájemců o práci v zahraničí z celého kraje, desetina z nich se na novém zaměstnání domluvila přímo na místě.

V nabídce dvanácti zaměstnavatelů a agentur z Německa, Švýcarska, Rakouska a Nizozemska byla volná pracovní místa především v oblastech stavebnictví, strojírenství, gastronomie, elektro a zdravotnictví. Zájemci se dozvěděli také o možnosti dalšího vzdělávání a získání kvalifikace v Německu. Poradci EURES z Česka i Německa poskytovali informace uchazečům o práci i studentům o životních a pracovních podmínkách v EU.

O pracovní místa v cizině byl ob-

rovský zájem, někteří uchazeči však odešli zklamání – podmínkou zaměstnavatelů je znalost cizího jazyka, což je stále pro mnoho uchazečů o práci v cizině překážkou.

„Uchazeči jsou překvapeni, že v cizích zemích se hovoří cizími jazyky. To je největší problém,“ řekla EURES poradkyně krajské pobočky v Ústí nad Labem Leona Bláhová, podle níž se šance získat práci v zahraničí zvyšuje s kvalitací a s úrovní znalostí jazyka. Nutný je rovněž životopis psaný v daném cizím jazyce.

REGIONÁLNÍ VELETRHY EVROPSKÝCH INFORMAČNÍCH SÍTÍ

EURES se zúčastnil také regionálních veletrhů evropských informačních sítí, které připravilo na přelom září a října Zastoupení Evropské komise v České republice v Pardubicích (27. 9.), Českých Budějovicích (30. 9.), Brně (5. 10.) a Plzni (7. 10.). Jednodenní akce s mottem „Evropa je vám na dosah“ nabídly návštěvníkům užitečné informace a služby pro život, studium, práci či podnikání v EU. Cílem veletrhů bylo seznámit se službami, které poskytují jednotlivá kontaktní místa evropských agentur a institucí v ČR.

VIRTUÁLNÍ VELETRH PRÁCE UŽ POTŘETÍ V ČR

Začátkem října se konal třetí virtuální veletrh pracovních příležitostí v ČR, jehož hlavním partnerem byl

opět EURES. Na stránkách webového portálu www.dnyprace.cz nabídli nonstop během sedmi dní (od 3. do 9. 10. 2011) stovky pracovních pozic v České republice a dalších evropských státech. Stejně jako předchozí dva virtuální veletrhy měl i tento mimořádný úspěch u zaměstnavatelů a rovněž u uchazečů o práci.

PROFESIA DAYS 2011 V ŘÍJNU V LETŇANECH

Další mezinárodní veletrh pracovních příležitostí, nazvaný Profesia days 2011, se koná 19. a 20. října na Výstavišti Letňany v Praze. Pořádá ho společnost Profesia, která již 14 let provozuje pracovní portály ve střední Evropě (pracovní portál Profesia.cz byl spuštěn v ČR v roce 2007). Tento veletrh chce klást důraz naopak na vzájemné osobní setkání zaměstnavatelů, uchazečů, odborníků i partnerů. Na poslední Profesia days v únoru letošního roku v Bratislavě přišlo během dvou dnů více než 18 tisíc návštěvníků. Vstup na veletrh Profesia je pro návštěvníky zdarma. Více informací je na www.profesiadays.cz. Doporučujeme návštěvu stánku EURES, kde budou k dispozici nejen poradci z České republiky, ale i EURES poradci z Německa, Velké Británie, Norska, Švédska, Itálie, Polska, Dánska, Nizozemska, Belgie a dalších států. Součástí veletrhu jsou rovněž přednášky a bohatý doprovodný program.

VELETRH EDUCA V LIBERCI

Zájemcům o práci, studium a celoživotní vzdělávání v Česku i v zahraničí je určen veletrh Educa Liberec, který se koná 20. až 22. října v Tipsport areně. Vstup je zdarma. Zastoupení zde budou mít střední a vysoké školy, učiliště, vzdělávací společnosti, firmy hledající nové pracovníky, personální agentury, internetové portály nabízející práci a další specialisté z oblasti pracovního trhu a vzdělávání. Loni na tomto veletrhu vystavovalo přes 70 středních a vysokých škol a dalších vzdělávacích zařízení a 40 firem a institucí, za tři dny akce navštívilo téměř 10 tisíc lidí.

ZDROJ: EURES