Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 7 ● číslo 12 ● 10. 12. 2010

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

ZDARMA

PŘIPRAVUJEME

Plán Alzheimer pomůže nemocným i jejich blízkým

čtěte na straně 3

PENÍZE

O kolik se vám od Nového roku zvýší důchod?

čtěte na straně 2

KONFERENCE

Nejen o alternativních formách péče o děti

čtěte na straně 4

Slovo ministra

Dosavadní činnost Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) prošla s úspěchem první významnou zatěžkávací zkouškou. Tou bylo schválení všech osmnácti legislativních změn, které musí vstoupit v platnost 1. ledna 2011. MPSV se tak stalo legislativním místem s bezkonkurenčně nejvíce normami, které parlament v rámci dosavadní vládní agendy schválil. Změny, které vstoupí po Novém roce v platnost, jsou primárně zaměřeny na snížení zadlužení státu. Některá přijatá opatření bych rád v krátkosti připomenul, stejně jako se jim věnuje také toto aktuální vydání Práce a sociální politiky.

K významným změnám dojde například v oblasti podpory v nezaměstnanosti a na trhu práce obecně. Především se zpřísní podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a sníží se podpora v nezaměstnanosti u těch zaměstnanců, kteří ukončili pracovní poměr dohodou či bez vážného důvodu. Nově nebude poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu, kterou uchazeči o zaměstnání náleží zákonné odstupné, tak aby se odstranila dvoukolejnost obou druhů příjmu. Na druhé straně si polepší uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodnou začít podnikat. Ti mohou od 1. ledna příštího roku žádat o překlenovací příspěvek. Rodin s dětmi se týkají změny ve vyplácení rodičovského příspěvku i porodného. V České republice bude mít od 1. ledna 2011 nárok na porodné rodina, jejíž příjem je menší než 2,4násobek životního minima, přičemž tato sociální dávka se bude vyplácet jen na první dítě.

Změn, které přinese nastávající rok, bude pochopitelně ještě daleko více. Ty, které jsem zmínil, jenom ilustrují, kolik práce muselo být vykonáno, aby všechny změny v tak krátkém časovém úseku mohly projít celým legislativním procesem, a proto platí můj dík a uznání všem zaměstnancům, kteří se na nich podíleli. Všechny tyto dílčí změny jsou součástí širšího systému reformních záměrů vlády, které budou pokračovat i v příštím roce – tak aby od roku 2012 byl systém jednodušší nejen pro úředníky, ale zejména pro příjemce. Je zároveň potřeba, aby byl spravedlivější a lépe kontrolovatelný.

Bohužel se nemohu nezmínit ani o tom, co je nepříjemné, ale nutné. Mám tím pochopitelně na mysli závazek vlády o deset procent snížit objem peněz na platy zaměstnanců ve státním sektoru. Státní instituce se mohou s tímto závazkem vyrovnat několika způsoby: mohou zvolit snížení platů, propouštění zaměstnanců, kombinaci těchto opatření nebo zvolit jiný způsob úspor. Na MPSV a podřízených organizačních složkách nám cestu změn ukáže analýza, která má určit, kde jsou úspory nejvhodnější a kde nenaruší chod jednotlivých agend. Pochopitelně, že budu chtít znát i názory zástupců zaměstnanců, tak aby se našlo co nejspravedlivější a co nejméně bolestivé řešení.

Závěrem mi dovolte, abych vám všem i vašim nebližším popřál co nejvíce pohody v prožití vánočních svátků a radostný nový rok.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK

MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Od 1. ledna 2011 vstoupí v platnost opatření, která sníží zadlužení státu

Změny, které uleví státnímu rozpočtu

Škrty ve výdajích států jsou nutností. Opatření, která navrhla vláda ODS, TOP 09 a Věcí veřejných a jež mají za cíl zabránit dalšímu zadlužování státu, začnou platit s příchodem nového roku 2011. Mnoho z nich se týká resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Která to jsou?

FOTO: © CARSTEN REISINGER | DREAMSTIME.COM

Rodičovský příspěvek

I nadále je rodičovský příspěvek koncipován ve vícerychlostní struktuře čerpání. Dvouletá (rychlejší čerpání) a tříletá varianta (klasické čerpání) rodičovského příspěvku zůstává na dosavadní úrovni. Pokud rodič čerpá rodičovský příspěvek ve čtyřleté variantě (pomalejší čerpání), dostane měsíční dávku 7 600 Kč do 9. měsíce věku dítěte. Od 10. měsíce věku dítěte má nárok na rodičovský příspěvek ve výši 3 800 Kč.

Změny nastaly také v termínech volby doby čerpání rodičovského příspěvku. Na volbu tříleté varianty (klasické čerpání) mají čas rodiče do konce 9. měsíce. Pokud si ji včas nezvolí, automaticky budou zahrnuti do čerpání rodičovské příspěvku ve čtyřleté (pomalejší) variantě. Rodiče, jejichž dítě bude k 1. lednu příštího roku starší deseti měsíců, ale mladší 23 měsíců, mají čas pro volbu čerpání rodičovského příspěvku do konce února 2011. Tedy pokud už volbu neprovedli dříve.

Lhůta pro volbu dvouleté varianty se nemění (do konce druhého kalendářního měsíce následujícího po měsíci, v němž dítě dosáhlo 22 týdnů života nebo 31 týdnů života u více dětí narozených současně).

Pro rodiče, kteří již pobírají rodičovský příspěvek ve čtyřleté variantě na dítě starší 23 měsíců (k 1. lednu 2011), se nic nezmění. Nadále budou dostávat měsíční dávku 3 800 Kč do 48. měsíce věku dítěte (samozřejmě při splnění daných podmínek).

Porodné

Dávka porodného není samozřejmou záležitostí. V řadě evropských států neexistuje. V České republice bude mít od 1. ledna 2011 nárok na porodné rodina, jejíž příjem je menší než 2,4násobek životního minima. Tato sociální dávka se bude vyplácet jen na první živě narozené dítě. Dosud měla na porodné ve výši 13 000 Kč nárok každá rodina bez ohledu na její finanční situaci a počet dětí.

Pokračování na straně 2

Soutěž

Jaké obce v Česku jsou přátelské k rodině?

Celkem 14 obcí a měst či městských částí 25. listopadu převzalo z rukou ministra práce a sociálních věcí Dr. Ing. Jaromíra Drábka v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR ocenění v soutěži Obec přátelská rodině.

V kategorii obcí do 500 obyvatel zvítězily Babice, které jako jediné získaly z přihlášených obcí v dané kategorii dostatečný počet bodů pro postup do druhého kola soutěže. První místa v dalších kategoriích obsadily Lány, Jablonné nad Orlicí, Dobříš a Kojetín, Rychnov nad Kněžnou. Vítězné obce získaly celkem 5 740 000 Kč ve formě neinvestičních dotací, díky kterým budou moci dále rozvíjet své prorodinné aktivity a realizovat nové projekty.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a Stálá komise pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR celostátní soutěž vyhlásily společně s Asociací center pro rodinu a Sítí mateřských center k 15. květnu (ke Dni rodin). Do prvního kola se přihlásilo 135 obcí, z nichž hodnotící tým pečlivě vybral 15 postupujících do druhého kola. Tyto obce zástupci hodnotícího týmu navštívili, aby se přesvědčili o realizaci prorodinných opatření a aktivit osobně. Při tom oproti předchozím ročníkům soutěže kladli větší důraz na mezigenerační charakter všech aktivit a jejich udržitelnost do budoucna.

Více informací naleznete na www.obecpratelskarodine.cz. (TZ)

Kategorie	Umístění	Dotace v Kč	Název obce
do 500 obyvatel	1.	170 000 Kč	Babice
501 až 2000 obyvatel	1.	350 000 Kč	Lány
	2.	200 000 Kč	Hrotovice
	3.	120 000 Kč	Pavlovice u Přerova
2001 až 5000 obyvatel	1.	500 000 Kč	Jablonné nad Orlicí
	2.	320 000 Kč	Velké Pavlovice
5001 až 10 000 obyvatel	1.–2.	535 000 Kč	Dobříš
	1.–2.	535 000 Kč	Kojetín
10 001 až 50 000 obyvatel	1.	850 000 Kč	Rychnov nad Kněžnou
	2.	500 000 Kč	Valašské Meziříčí
	3.	330 000 Kč	Chrudim
	3.	330 000 Kč	Třebíč
50 001 a více obyvatel	2.–3.	500 000 Kč	Brno-střed
	2.–3.	500 000 Kč	Ostrava-Poruba
	celkem	5 740 000 Kč	

Výročí

80 let činnosti Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí

Pomoc při vymáhání výživného, mezinárodní únosy, zajištění práva styku a mezinárodní osvojení. Tím se zabývá už 80 let Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí (ÚMPOD). Do budoucna chce těsněji propojit odbornou právní agendu s kvalitní sociální prací a vytvořit nový systém adopcí dětí z ciziny.

Úspěšné vymáhání výživného

Činnost ÚMPOD se neustále vyvíjí, došlo k jeho personálnímu posílení, zvýšila se odbornost pracovníků a zavedly se nové postupy. V oblasti vymáhání výživného narostl objem vymoženého výživného díky upřednostňování dohody o splácení výživného před nuceným výkonem rozhodnutí. V roce 2008 bylo z ciziny prostřednictvím ÚMPOD vymoženo 9 108 tisíc Kč, v roce 2009 objem těchto peněz vzrostl na 11 348 tisíc Kč.

Podpora smírného řešení

Významnou aktivitou, kterou ÚMPOD do své činnosti vtělil v posledních letech, je podpora smírného řešení, resp. mediace a vyjednávání. To se projevilo zejména v agendě mezinárodních únosů dětí, kde se snížil počet dětí, které musejí být vydávány do ciziny po protiprávním přemístění do České republiky. V roce 2009 řešil ÚMPOD 47 únosů, z toho 17 jich bylo do tuzemska. V jedenácti z těchto případů nedošlo díky intervenci úřadu k soudnímu řízení o navrácení dítěte. Ve čtyřech případech ÚMPOD zprostředkoval smírné řešení během soudního řízení a pouze ve dvou případech soud rozhodl o navrácení dítěte zpět do ciziny.

Dlouhodobý nárůst adopcí

V agendě mezinárodních adopcí ÚMPOD v průběhu roku 2009 zrekonstruoval adopční tým, do jehož činnosti významněji zapojil také psychology, kteří na úřadu nově působí jako interní zaměstnanci. Personální opatření ve spojení s dalšími racionalizačními kroky vedla k dlouhodobému nárůstu počtu adopcí – v roce 2008 bylo do předosvojitelské péče v cizině umístěno 24 dětí, v roce 2009 28 dětí a v roce 2010 bude tento počet mezi 35 a 40. Jedná se o děti, pro které nebyla nalezena žádná vhodná forma náhradní rodinné péče v České republice.

Pokračování na straně 4

Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí

Změny, které uleví státnímu rozpočtu

Pokračování ze strany 1

Rovné podmínky u mateřské

Podle stávající právní úpravy měly osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) možnost zneužít systém nemocenského pojištění a získat nárok na velmi vysoké částky peněžité pomoci v mateřství (PPM). Tento stav OSVČ zvýhodňoval vůči zaměstnancům – bez jakékoliv vazby na dosahované příjmy si OSVČ mohly výši měsíčního základu účelově pozměnit před nástupem na mateřskou, aby jim pak PPM byla vypočítána v maximální výši. Od 1. ledna 2011 už tato možnost nebude.

Sociální příplatek

Ke zrušení sociálního příplatku bez náhrady, jak zněl původní návrh, nedojde. Vláda vyslyšela připomínky Národní rady osob se zdravotním postižením a bylo schváleno kompromisní řešení. Nárok na sociální příplatek budou mít jen některé rodiny. Sociální příplatek se zatím bude i po 1. lednu 2011 vyplácet rodinám, kde jeden z rodičů pečuje o dlouhodobě nemocné dítě, dlouhodobě zdravotně postižené dítě nebo těžce zdravotně postižené dítě. Získají ho i ty rodiny, ve kterých aspoň jeden z rodičů pečující o dítě je dlouhodobě těžce zdravotně postižený nebo je nezaopatřeným dítětem, které je dlouhodobě zdravotně postižené nebo dlouhodobě nemocné. Tento kompromisní stav bude platit minimálně do roku 2012.

FOTO: © JAKUB KRECHOWICZ | DREAMSTIME.COM

Podpora v nezaměstnanosti

Od 1. ledna 2011 dojde ke zpřísnění podmínek pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti a zavedení překlenovacího příspěvku jako jednoho z nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti.

- **Snížená podpora v nezaměstnanosti**

Úsporná opatření se projeví zejména u těch, kteří ukončí zaměstnání bez vážného důvodu sami nebo dohodou se zaměstnavatelem. Tito uchazeči o zaměstnání dostanou sníženou podporu v nezaměstnanosti, tj. 45 % průměrného čistého měsíčního výdělku z posledního ukončeného zaměstnání. Posílí se tím osobní zodpovědnost uchazečů o zaměstnání v případě ukončování pracovněprávního vztahu se zaměstnavatelem a předejde se možným spekulativním úkonům. Toto zpřísnění se nebude týkat případů, kdy zaměstnanec ukončí pracovněprávní vztah z vážného důvodu.

- **Odstranění souběhu poskytování podpory v nezaměstnanosti s odstupným, odbytným nebo odchodným**

Nově nebude poskytována podpora v nezaměstnanosti po dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné.

Podpůrčí doba pro poskytování podpory v nezaměstnanosti se v těchto případech nebude krátit, pouze se posune její počátek o dobu, po kterou uchazeči o zaměstnání přísluší zákonné odstupné, odbytné nebo odchodné.

V současných podmínkách dochází k souběhu poskytování odstupného, odbytného nebo odchodného s podporou v nezaměstnanosti, i když uchazeč o zaměstnání by měl být zabezpečen prostředky z odstupného (odbytného, odchodného).

- **Příspěvek pro podnikavé**

Polepší si uchazeči o zaměstnání, kteří se rozhodnou začít podnikat. Od 1. ledna příštího roku mohou žádat o překlenovací příspěvek. Jeho smyslem je poskytnout pomoc těm uchazečům o zaměstnání, kteří se rozhodnou řešit svou nezaměstnanost zahájením samostatné výdělečné činnosti a kterým k tomuto účelu úřad práce poskytne na základě dohody příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa podle § 113 odst. 1 zákona o zaměstnanosti. Překlenovací příspěvek bude možné vyplácet nejdéle po dobu pěti měsíců s tím, že měsíční výše tohoto příspěvku se bude odvíjet od průměrné mzdy v národním hospodářství a bude činit nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího tomu kalendářnímu roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o poskytnutí překlenovacího příspěvku. Pro ilustraci – průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí roku 2009 činila 22 896 Kč.

Proti nelegálnímu zaměstnávání

Od ledna 2011 musí mít *Dohoda o provedení práce* písemnou formu (dosud stačila ústní dohoda). *Dohodu o provedení práce* může zaměstnanec uzavřít s libovolným počtem zaměstnavatelů, s každým z nich až na 150 hodin za kalendářní rok.

Zaměstnávání zdravotně postižených

Od Nového roku 2011 už nebude poskytována poloviční sleva na dani z příjmů firmám s minimálně 25 zaměstnanci, z nichž je více než polovina pracovníků se zdravotním postižením. Další podpory zaměstnávání zdravotně postižených zůstávají – i v příštím roce si firmy mohou odečíst z daně 18 000 Kč za každého zdravotně postiženého zaměstnance, v případě těžkého zdravotního postižení dokonce 60 000 Kč.

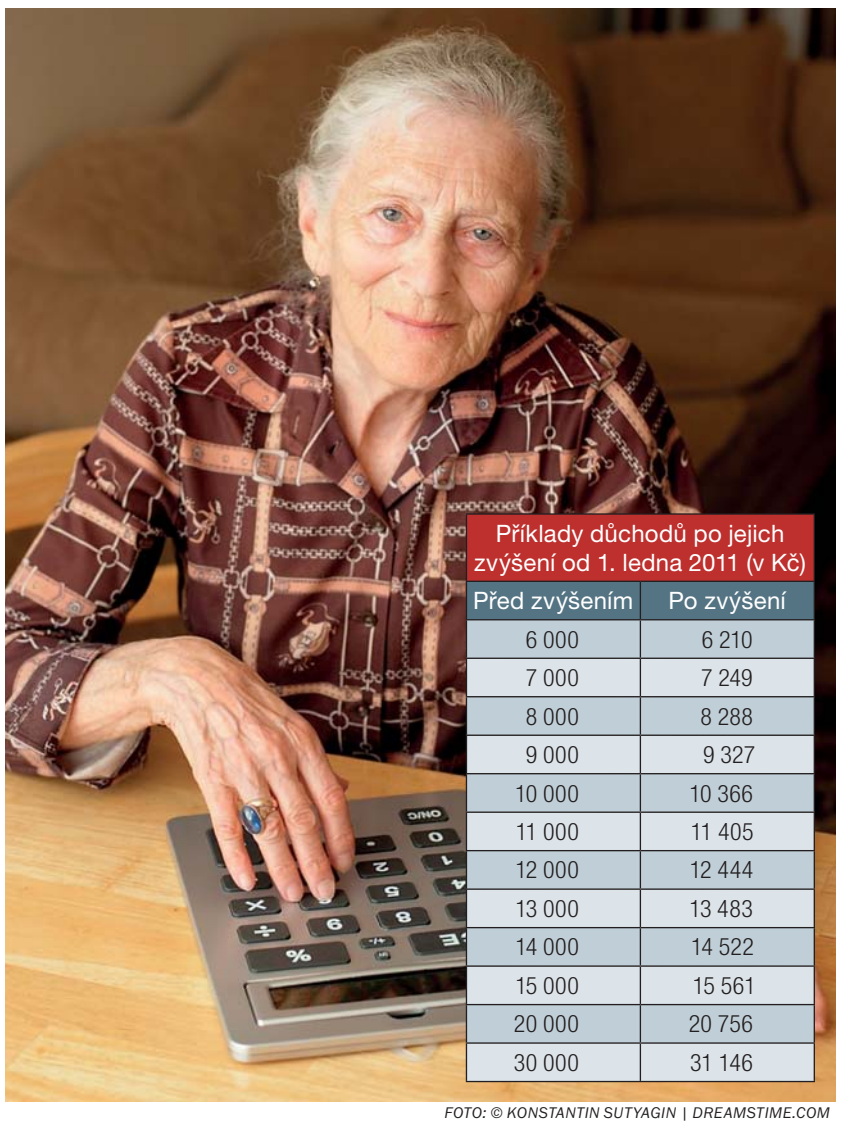
Nemocenské

V roce 2011 bude výše nemocenského stejná jako v tomto roce, tj. 60 % denního vyměřovacího základu. Dále dojde k prodloužení doby, po kterou zaměstnavatelé hradí zaměstnancům během nemoci náhradu mzdy, a to na tři týdny. Od 22. dne trvání dočasné pracovní neschopnosti bude nemocenské proplácet stát. Toto opatření má platit následující tři roky. Nadále platí, že první tři pracovní dny nemoci zůstávají bez náhrady mzdy. *(RED)*

ČSSZ

Od Nového roku se zvýší všechny důchody

Od lednové splátky roku 2011 se zvýší všechny důchody z českého důchodového systému. Tedy řádné i předčasné důchody starobní, důchody pro invaliditu prvního, druhého i třetího stupně, vdovské, vdovecké a sirotčí důchody.



Příklady důchodů po jejich zvýšení od 1. ledna 2011 (v Kč)

Před zvýšením	Po zvýšení
6 000	6 210
7 000	7 249
8 000	8 288
9 000	9 327
10 000	10 366
11 000	11 405
12 000	12 444
13 000	13 483
14 000	14 522
15 000	15 561
20 000	20 756
30 000	31 146

FOTO: © KONSTANTIN SUTYAGIN | DREAMSTIME.COM

Základní výměra důchodu, která je společná pro všechny druhy důchodů, se zvýší z 2 170 Kč na 2 230 Kč měsíčně (o 60 Kč). Procentní výměra důchodu, která je individuální a – zjednodušeně řečeno – závisí na výši příjmů a dobách důchodového pojištění, vzroste o 3,9 %. Navýšení procentní výměry se týká všech důchodů přiznaných před 1. lednem 2011.

O zvýšení důchodu není třeba žádat. Úpravu provede Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) automaticky a všichni poživatelé důchodů obdrží oznámení o zvýšení důchodových dávek. Osoby, kterým důchod vyplácí v hotovosti Česká pošta, s. p., dostanou oznámení současně s výplatou zvýšených důchodů za leden 2011. Pokud je zasílán důchod na účet klienta v bance, dostane oznámení poštou jako běžnou listovní zásilku na adresu, kterou má ČSSZ v evidenci; zvýšený důchod mu bude připsán na účet v lednu 2011.

ZDROJ: ČSSZ

Paragrafy

Změny v agenturním zaměstnávání od 1. ledna 2011

Jaké změny přinese novela zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.) od 1. ledna 2011 do právní úpravy agenturního zaměstnávání? Cílem je především zpřísnit právní úpravu povolování a odejímání povolení ke zprostředkování zaměstnání, a tím snížit výdaje státního rozpočtu.

Proč bylo nutné provést úpravy?

Zákon o zaměstnanosti neumožňoval účinně regulovat činnost agentur práce, zasáhnout v případě nekvalitního poskytování služby zprostředkování zaměstnání agenturami práce a usměrňovat jejich živelný nárůst. Dále dával prostor pro zprostředkování zaměstnání i těm subjektům, které nedodržují povinnosti stanovené zaměstnavatelům obecně závaznými právními předpisy v oblasti zaměstnanosti a při zaměstnávání zaměstnanců.

Posílení právní jistoty

Zpřísněním právní úpravy vydávání povolení ke zprostředkování zaměstnání by mělo též dojít k posílení právní jistoty fyzických osob nastupujících do zaměstnání k agentuře práce, případně i k omezení počtu subjektů provozujících zprostředkovatelskou činnost. Rovněž z důvodu zkvalitnění prověření činnosti žádajícího subjektu se zavádí oprávnění Ministerstva vnitra ČR vyžádat si před doručením stanoviska opis z Rejstříku trestů žadatele. Rozšíření důvodů pro odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání umožní Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR zasáhnout v těch případech, kdy agentura práce jako zaměstnavatel neplní své povinnosti, které jí vyplývají ze zákona. Zavedením povinného pojištění agentur práce by se měla též zvýšit právní jistota zaměstnanců agentur práce, popřípadě jiných fyzických osob, pro které bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání.

Hlavní změny od ledna 2011

1. **Umožňuje se poskytování přehledu o udělených povoleních ke zprostředkování zaměstnání a o pokutách uložených úřady práce a inspektoráty práce** za porušení povinností vyplývajících z příslušných zákonů právnickým a fyzickým osobám, kterým bylo uděleno povolení ke zprostředkování zaměstnání, Ministerstvu vnitra ČR.
2. **Nově se zavádí povinné pojištění agentur práce.** Novou úpravou se zavádí povinné pojištění agentur práce, a to z důvodu zvýšení právní jistoty zaměstnanců agentur práce, popřípadě jiných fyzických osob, pro které bude agentura práce zprostředkovávat zaměstnání.
3. **Zkvalitňuje se sledování jednotlivých kategorií zapůjčovaných zaměstnanců agenturami práce.** Nově se stanoví, aby agentury práce uváděly u počtu svých zaměstnanců, kteří byli dočasně přiděleni k výkonu práce u uživatele, zvlášť počet občanů České republiky, počet občanů Evropské unie, počet občanů ostatních členských států Evropského hospodářského prostoru a Švýcarska a počet ostatních cizinců podle státní příslušnosti.
4. **Prodlužuje se lhůta pro doručení stanoviska k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání.** Zákon o zaměstnanosti nově stanoví, že další podmínkou pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické nebo fyzické osobě je souhlasné závazné stanovisko Ministerstva vnitra ČR vydané na základě žádosti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Ministerstvo vnitra je povinno své závazné stanovisko k udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání doručit MPSV do 15 pracovních dnů ode dne obdržení žádosti o závazné stanovisko. Pokud tak neučiní do konce této lhůty, má se za to, že s udělením povolení ke zprostředkování zaměstnání souhlasí.
5. **Uvádění územního obvodu v žádosti o povolení ke zprostředkování zaměstnání se ruší.**
6. **Zpřesňují se ustanovení zákona o odpovědném zástupci.** Vzhledem k tomu, že z dosavadního textu zákona o zaměstnanosti nevyplývalo dostatečně, že na „nového“ odpovědného zástupce jsou kladeny stejné požadavky jako při podání žádosti, proto zákon nově upravuje, že „v případě změny odpovědného zástupce právnické osoby je nezbytné doložit doklady o splnění podmínek stanovených v § 60 zákona o zaměstnanosti, který stanoví podmínky pro udělení povolení ke zprostředkování zaměstnání právnické a fyzické osobě. Při změnách údajů uvedených v povolení ke zprostředkování zaměstnání podle § 62 odst. 1 písm. a) a b) a podle § 62 odst. 2 písm. a) vydá ministerstvo nové rozhodnutí.“
7. **MPSV odejme povolení ke zprostředkování zaměstnání agentuře práce, která nemá sjednané povinné pojištění pro případ svého úpadku nebo úpadku uživatele.**
8. **Zpřísňují se podmínky pro vydání nového povolení ke zprostředkování zaměstnání agenturou práce.** Předchozí právní úprava umožňovala v některých případech, aby si fyzická nebo právnická osoba požádala ihned o nové povolení ke zprostředkování zaměstnání, čímž se sankční charakter odejmutí povolení do značné míry snižoval. Proto bylo žádoucí tomuto jevu novou právní úpravou zabránit, a to tak, aby zákon o zaměstnanosti nově stanovil, že právnická nebo fyzická osoba může požádat o vydání povolení ke zprostředkování zaměstnání nejdříve po uplynutí 3 let ode dne právní moci rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání.
9. **MPSV nově stanoví den, ke kterému je agentura práce povinna zprostředkovatelskou činnost ukončit.** Ode dne doručení rozhodnutí o odejmutí povolení ke zprostředkování zaměstnání může právnická nebo fyzická osoba, které bylo povolení ke zprostředkování zaměstnání odňato, vykonávat pouze takové činnosti, které nejsou v rozporu s účelem vydaného rozhodnutí.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Připravujeme

Počet lidí s demencí roste. Pomůže *Plán Alzheimer*

Ve věkové skupině mezi 80 a 85 lety je víc než deset procent populace postiženo některou formou demence. Vzhledem ke stárnutí populace se jedná o velmi závažný společenský problém. S řešením problematiky Alzheimerovy choroby a obdobných onemocnění má pomoci tzv. *Plán Alzheimer*.

V EU žije 7,3 milionu lidí s demencí

Hlavním impulzem pro přípravu návrhu koncepce, která by pomohla řešit problematiku Alzheimerovy choroby a obdobných onemocnění v České republice, se stalo doporučení Rady vlády pro seniory a stárnutí populace. Vláda ho přijala na svém zasedání začátkem letošního října. V doporučení se mj. uvádí, že zatímco v 19. století byla největší hrozbou infekční onemocnění, ve 20. století onemocnění onkologická a kardiovaskulární, 21. století se stane stoletím degenerativních onemocnění, zejména neurodegenerace. Výskyt těchto onemocnění, včetně demence, bude významně a rychle narůstat se stárnutím populace. V současné době se odhaduje, že ve 27 členských zemích Evropské unie žije asi 7,3 milionu lidí s demencí. Tento počet se do roku 2040 zdvojnásobí.

Plán Alzheimer do června 2011

Vláda zadala příslušným resortům zpracovat návrh koncepce řešení problematiky Alzheimerovy choroby a obdobných onemocnění v České republice (tzv. *Plán Alzheimer*). Koncepce, na níž se vedle Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva zdravotnictví ČR a Ministerstva školství ČR bude podílet také Ministerstvo spravedlnosti ČR, by měla být dokončena v červnu 2011. *Plán Alzheimer* by měl zejména analyzovat současnou situaci lidí s demencí a jejich rodinných příslušníků, potřeby a jejich zajištění, včetně dostupnosti a kvality zdravotnických a sociálních služeb pro tuto cílovou skupinu. Plán bude obsahovat opatření v oblasti poskytování zdravotní péče (podpora zdravotních služeb a zdravotnických profesionálů poskytujících tyto služby, určení včasných diagnostických a léčebných postupů), sociálních služeb, vzdělávání (profesionálů, veřejnosti, seniorů, pečujících osob) a výzkumu (jak základního výzkumu možných mechanismů onemocnění, tak aplikovaného výzkumu zdravotnického, sociálního, etického atd. a také translačního výzkumu implementace změn v péči, službách a organizačních opatřeních).

Důležitá je dostupnost služeb

Připravovaná koncepce by měla řešit i faktickou dostupnost služeb pro tyto klienty. Jak říká Mgr. Monika Válková, poradkyně ministra práce a sociálních věcí pro sociální služby: „Řešení by mohlo spočívat v rozšíření ambulantních a terénních služeb na úrovni statutárních měst a obcí s rozšířenou působností v rámci komunitních center, kam patří respitní péče, denní a týdenní stacionáře, osobní asistence či pečovatelská služba."

Ústavní péče by měla být přizpůsobena potřebám lidí s demencí z hlediska technického a personálního vybavení i zaškolení personálu v aplikaci moderních metod a přístupů. V této věci bude nutné provést analýzu současného stavu poskytování ústavní péče, zejména počtu kvalifikovaného zdravotnického personálu a ostatních pracovníků v přímé péči.

Na pomoc rodinným příslušníkům

Součástí plánu by měla být i opatření směřující k systematické podpoře rodinných pečujících a péče v domácím prostředí. Většina péče o klienty se odehrává právě v rodinném prostředí, je proto důležité finančně i jinak (službami) podporovat pečující rodinné příslušníky. „Péče o lidi s demencí má často za důsledek depresi. Podle evropské studie až 78 % pečujících životních partnerů a 47 % pečujících dospělých dětí trpí nebo trpělo depresí," říká Dr. Ing. Jaromír Drábek, ministr práce a sociálních věcí. Právě rozšíření respitní péče formou terénní nebo ambulantní péče by mělo rodinným pečujícím výrazně ulehčit a dát jim možnost odpočinku nebo návratu na trh práce.

Systém orientovaný na člověka

„Lidé s demencí potřebují pomoc a služby v domácím prostředí či v zařízeních tak, aby byly respektovány jejich potřeby. Aby se péče zaměřila na člověka a člověk se v systému služeb neztrácel, což se dosud stává nikoli v důsledku demence, ale nesystémového poskytování služeb. Dále považujeme za důležité podpořit výzkum, vždyť ani nevíme, kolik lidí s demencí u nás žije, jaké mají potřeby oni i jejich blízcí, jaké by bylo optimální zajištění služeb. To vše čerpáme a odhadujeme jen ze zahraničních pramenů. Česká pracoviště mají také duševní kapacitu na to, aby se podílela na mezinárodním výzkumu. Pro to vše je však zapotřebí zajistit podporu výzkumu v oblasti Alzheimerovy choroby a jiných demencí. Dosud byla podpora výzkumu v této oblasti naprosto mizivá a věřím, že také díky Plánu Alzheimer se tuto situaci podaří změnit," říká Doc. MUDr. Iva Holmerová, předsedkyně České alzheimerovské společnosti a místopředsedkyně Alzheimer Europe. *(TR)*

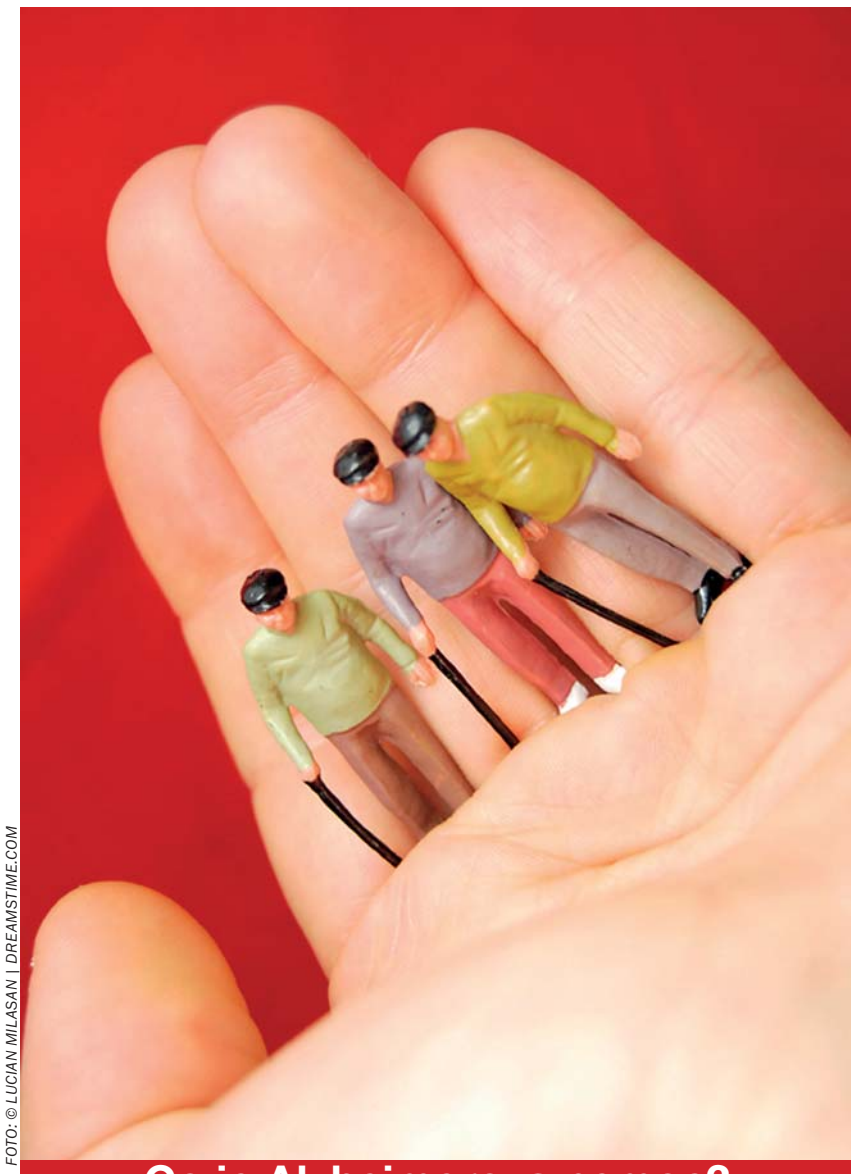


FOTO: © LUCIAN MILASAN | DREAMSTIME.COM

Co je Alzheimerova nemoc?

Choroba mozku, nejčastější příčina demence. Příčina nemoci není známá. V klinickém obrazu je přítomna porucha paměti, kognitivní poruchy, poruchy výkonných funkcí, orientace, citů, motivace. Dochází k výraznému narušení fungování postižené osoby v zaměstnání, sociální sféře, k výraznému postižení osobnosti i v estetické a etické sféře s egocentrismem. Postupně dochází k rozvratu osobnosti, inkontinenci, upoutání na lůžku a úmrtí.

ZDROJ: M. VOKURKA, J. HUGO A KOLEKTIV: VELKÝ LÉKAŘSKÝ SLOVNÍK, 5. VYDÁNÍ, MAXDORF 2005

Z regionu

Transformace pobytových sociálních služeb na Vysočině

Transformace ústavů sociální péče je téma, které během několika posledních let vzbudilo hodně emocí u odborné veřejnosti i u dalších lidí, jichž se připravované změny nějakým způsobem dotýkají. Pro někoho znamená představa změn výzvu a naději, pro jiného obavy z toho, jak bude vypadat jeho další práce a jestli ji neztratí úplně.

Od teorie k rozhodnutí

Nic není černobílé, a proto se u mnoha z nás mísí naděje s obavami. A ještě jeden pocit je s tématem transformace pro lidi, kteří dosavadním pobytovým službám věnovali část života, spojen. Mnoho let jsme něco budovali, pořád jsme na tom něco vylepšovali, hodně jsme do toho investovali, chlubili jsme se tím a teď máme ještě intenzivněji pracovat na opuštění toho všeho. I na Vysočině bylo téma transformace spojeno s podobnými myšlenkami. Na počátku byla konfrontace s *Koncepcí podpory transformace*. Bylo to pro nás něco neznámého. Kladli jsme si otázku, jak by transformované služby mohly fungovat a kolik by stál jejich provoz. Pořád jsme se ale pohybovali v teoretické rovině. Dalo se čekat na další vývoj situace a na to, co přinese transformace jinde. Pak ale přišla výzva ke skutečnému rozhodnutí, že do procesu transformace vstoupíme.

Volba padla na ústav v Jinošově

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) nabídlo peníze z Integrovaného operačního programu. 100 milionů na transformaci v každém kraji v ČR! Delegujte jedno zařízení, které chcete ztransformovat, spolu s dalším náhradníkem! Tehdy jsme na prvním místě delegovali Ústav sociální péče Jinošov, protože jsme si nevěděli rady s dalším rozvojem jeho areálu a protože jsme se zde při konzultaci možností transformace setkali s vážným zájmem vedení o zmíněný proces. Spolu s Jinošovem jsme delegovali tři náhradníky a tím jsme si otevřeli větší manévrovací prostor pro výběr uživatelů do nového typu bydlení. Alespoň jsme si to mysleli. V podstatě jsme byli ještě pořád ve vyčkávací pozici. V roce 2008 se však do rozhodování vedení v Jinošově, úředníků na krajském úřadě i našich zástupců ve volené samosprávě zapojil dřevokazný hmyz.

Nultá fáze procesu transformace

Po bodovém zřícení části stropu v jinošovském zámečku, které ohrozilo život jednoho z obyvatel, jsme zjistili, že areál zařízení je v daleko horším stavu, než jsme si mysleli. Ačkoliv se areál pro dobré poskytování sociálních služeb prakticky nedal přestavět, bylo těžké se s ním rozloučit. Již jsme do něj hodně vložili a neuměli jsme si představit, že jej od nás někdo převezme. Co budeme dělat s prázdným areálem?

Pak jsme spolu s kolegy z MPSV, ze Středočeského a z Pardubického kraje zahájili nultou fázi procesu transformace bez metodického vedení Národního centra podpory transformace, na jehož vznik jsme nechtěli čekat. Co nás přivedlo na práh nulté fáze? Dobrá zkušenost se životem uživatelů z Jinošova v náhradních formách bydlení s nižším počtem spolubydlících, možnost efektivního finančního řešení zajištění bydlení pro klienty a objektivní náhled na skutečnost, že areál v Jinošově není pro poskytování sociálních služeb vhodný.

Důležitou roli sehrálo nadšení

Uvědomili jsme si také, o kolik větší možnost k uplatnění vlastní vůle při prožívání vlastního života má člověk v domácnosti o šesti členech oproti člověku, který žije ve skupině několika desítek lidí soustředěných v jednom objektu či areálu. Je to vlastně, jako bychom nemohli nikdy odejít z práce, kde se podřizujeme systémům vytvořeným pro spolupráci a soužití desítek nebo stovek lidí, domů, kde se zašijeme do svého pokoje nebo si zvolíme vlastní zábavu.

> „Uvědomili jsme si také, o kolik větší možnost k uplatnění vlastní vůle při prožívání vlastního života má člověk v domácnosti o šesti členech oproti člověku, který žije ve skupině několika desítek lidí soustředěných v jednom objektu či areálu."

Od tohoto rozhodnutí jsme urazili velký kus cesty. Velmi důležitou roli sehrálo nadšení a pracovitost paní ředitelky z Jinošova Aleny Brožkové, její kolegyně Marty Valové a dalších členů týmu. Výsledkem jejich práce je transformační plán schválený radou kraje a následná spolupráce s krajem i na dalších krocích. Prodali jsme zámek v Jinošově, nakoupili jsme nemovitosti pro první etapu transformace (čtyři domky k bydlení, stacionář, kavárna a zázemí pro vedení organizace), máme zpracované projekty pro stavbu a žádost o dotaci z Integrovaného operačního programu. Na jednáních, která vedla k realizaci výše uvedených kroků, se osobně podílel radní kraje pro sociální záležitosti Petr Krčál a to bylo zvlášť důležité pro úspěšnou realizaci.

Víme, kde hledat úspory

Nyní hledáme nemovitosti pro další etapu transformace Jinošova. Někteří uživatelé již bydlí v pronajatých objektech v podmínkách, které odpovídají životu v transformovaných domácnostech, a vidíme, že je to možné. Potýkáme se zároveň s celou řadou realizačních problémů a je zřejmé, že transformace s velkým podílem uživatelů s vysokou mírou podpory ponese zvýšené náklady. Víme však také, že přílišná péče některé klienty zneschopňuje a že dlouhodobá koncepce snižování závislosti na pomoci jiné osoby může vést k úsporám. Významná z hlediska úspor může být i kooperace se stávající sítí terénních a ambulantních služeb. V současné době je tedy pro kraj prioritou dokončit transformaci v Jinošově, a ověřit tak celý proces v praxi.

Dobrá praxe zahání obavy

Dílčí kroky v souladu s nastoupeným trendem transformace se odehrávají i v dalších domovech pro osoby se zdravotním postižením. V Těchobuzi pracují na transformačním plánu, v Ledči nad Sázavou připravují vznik chráněného bydlení v sousedním městě, několik uživatelů z Křižanova a z Lidmaně bydlí v nájemních bytech. Tyto procesy nejsou postaveny na plošném rozhodnutí kraje o transformaci zřizovaných zařízení, ale na podpoře myšlenek a nápadů, s nimiž vedení těchto zařízení přichází. Dobrá praxe tak pomáhá, aby naděje pro uživatele převážila nad obavami pracovníků a transformace se postupně prosazovala s ohledem na zdroje, které budou pro investice i provoz sociálních služeb k dispozici.

Mgr. JIŘÍ BÍNA
VEDOUCÍ ODDĚLENÍ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB
KRAJSKÝ ÚŘAD KRAJE VYSOČINA
(REDAKČNÍ MEZITITULKY)

ILUSTRAČNÍ FOTO: © DEAN MITCHELL | DREAMSTIME.COM

KONFERENCE

Vytvořit lepší podmínky pro sladění profesního a rodinného života

Rozvoj alternativních forem péče o děti a podpora částečných pracovních úvazků, to byla nejdiskutovanější témata na konferenci o rodinné politice, která se pod názvem *Podpora rodin dle programového prohlášení vlády ČR* konala poslední listopadový den v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR.

Závazky české vlády

Témata šesté mezinárodní konference k rodinné politice byla zvolena s ohledem na programové prohlášení vlády. Česká vláda se v něm zavázala, že bude vytvářet podmínky pro rychlejší návrat pečujících rodičů k výdělečné činnosti a že vytvoří podmínky k dalšímu rozvoji rodinné politiky a péče o děti s cílem zvýšit společenskou prestiž rodiny a posílit zapojení obou rodičů do péče o děti.

V oblasti služeb péče se vláda zavázala, že podpoří rozvoj alternativ rodinné péče ve fázi preprimárního vzdělávání, rozvoj firemních školek, alternativních předškolních zařízení typu mateřských a rodinných center, ale i institut sousedského hlídání do 6 let dítěte. Dále se vláda zavázala k podpoře zaměstnání na částečnou pracovní dobu rodičů s dětmi do 6 let, zdravotně postižených a osob pečujících o handicapované – právě pro ně budou zavedeny slevy na sociálním pojištění pro zaměstnavatele za každý částečný úvazek takovéto osoby.

Odborníci z ČR i zahraničí

Cílem konference bylo nabídnout převážně odborné veřejnosti, představitelům neziskových organizací věnujících se problematice rodinné politiky, zástupcům zaměstnavatelů a médiím velmi konkrétní příspěvky o plánovaných opatřeních a o podobě a podpoře obdobných opatření v jiných zemích EU.

Přednášejícími účastníky konference byli jak experti z akademické a výzkumné sféry, tak zástupci státní správy a další aktéři rodinné politiky z České republiky i ze zahraničí. Přednášející účastníci se v první části konference v rámci jednotlivých příspěvků věnovali tématu služeb péče o děti a zkušenostem zástupců jednotlivých zemí.

Druhá část konference se zaměřila na problematiku částečných úvazků a jiných forem úpravy pracovní doby přátelské rodičům.

Jednotlivé příspěvky, které na konferenci zazněly, budou obdobně jako v předchozích letech vydány ve sborníku.

Diskuze na workshopech

V odpoledních hodinách vystřídaly hlavní část konference tři paralelní workshopy, které tematicky odrážely dopolední problematiku:

- V prvním workshopu byla detailněji diskutována **problematika podpory částečných úvazků a jiných forem úpravy pracovní doby** prostřednictvím „měkkých“ a „tvrdých“ opatření a efektivita těchto opatření, včetně zohlednění specifik ČR.
- Druhý workshop se zaměřil na **alternativní rodinnou péči** prostřednictvím institutu sousedského hlídání a miniškolky a péči o děti v režimu zákona o živnostenském podnikání. Předmětem diskuze byla efektivita a adekvátnost nastavení opatření včetně způsobu evidence, kvalifikace, provozních podmínek a opatření vedoucích k zajištění finanční dostupnosti pro rodiče.
- Předmětem jednání na třetím workshopu se stalo **zapojení různých subjektů do poskytování služeb péče o děti**, tj. zaměstnavatelů, včetně specifik malých zaměstnavatelů, malých obcí a nestátních neziskových organizací. Diskutováno bylo rovněž vytvoření podmínek pro poskytování služeb a motivace nestátních subjektů, včetně daňových úlev a úpravy provozních podmínek.

FOTO: © ANATOLY TIPLYASHIN | DREAMSTIME.COM

(RED)

EY2010

Role sociálních služeb ve strategii udržitelného rozvoje

V pražském hotelu Olšanka se 25. a 26. listopadu konala dvoudenní konference, na níž byly představeny – prostřednictvím projektu NAPSI spolu! – nové nástroje a doporučení pro tvorbu národních a lokálních politik sociálního začleňování a zmírňování chudoby.

Když se řekne NAPSI spolu!

NAPSI je zkratka pro *Národní akční plán sociální inkluze*. Jedná se o důležitý strategický plán pro boj s chudobou a sociálním vyloučením. Neziskové organizace SKOK, Člověk v tísni, o. p. s., EAPN ČR, IQ Roma servis a Socioklub se v roce 2009 spojily a vytvořily projekt NAPSI spolu! Jeho cílem bylo sestavit „alternativní“ verzi NAPSI, která by zahrnovala zkušenosti těchto organizací z terénu a splňovala kritéria opravdu efektivního nástroje sociálního začleňování.

Výsledkem projektu je dokument, který v pěti klíčových oblastech (vzdělání, bydlení, práce, předlužení a pohled společnosti na sociálně vyloučené) definuje konkrétní strategické cíle a zároveň předkládá nástroje, jak jich dosáhnout. „Velkým přínosem našeho projektu je také to, že celý podkladový materiál byl tvořen participativní metodou, tedy tak, že do jeho přípravy byly zapojeny všechny subjekty, které mají se sociálním vyloučením zkušenosti. Čerpali jsme od úředníků, sociálních pracovníků, učitelů, ale nezapomněli jsme ani na samotné lidi, kteří se s chudobou a sociálním vyloučením potýkají,“ říká Katarína Klamková z organizace IQ Roma servis. Podrobnosti o projektu NAPSI spolu! naleznete na webových stránkách *www.napsispolu.cz*.

Konference neziskových organizací

Na projekt navázala 7. oborová konference neziskových organizací působících v sociální a zdravotně-sociální oblasti. „Dvacet let je dostatečně dlouhá doba na to, abychom se ohlédli zpět a vyhodnotili, zda jsou sociální služby u nás efektivní. Ekonomická situace našeho státu nás jednoznačně nutí k tomu, abychom definovali, které služby jsou opravdu potřebné, které směřují k sociálnímu začleňování. Není možné z veřejných prostředků financovat programy, které působí kontraproduktivně nebo jsou příliš nadstandardní,“ říká Pavel Novák, předseda občanského sdružení SKOK, které konferenci uspořádalo. „Naše zkušenosti a dovednosti s novými metodami mapování potřeb a zapojování znevýhodněných skupin obyvatel v rámci realizace partnerského projektu NAPSI spolu! bychom rádi využili při aktualizacích programů zajišťujících dostupnost a kvalitu sociálních služeb,“ dodává Dagmar Hrubcová, ředitelka občanského sdružení SKOK.

Akce byla podpořena mimo jiné z finančních prostředků EU a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v rámci Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení.

ZDROJ: SKOK O. S.

FOTO: © DESIGNERARTSOLUTIONS | DREAMSTIME.COM

Sympozium

Odborníci diskutovali o nových trendech v sociální práci

V pražském Vzdělávacím institutu CHČR se 23. listopadu sešlo na 100 odborníků z oblasti sociální práce na sympoziu *Systemická sociální práce*. Na programu sympozia, které se konalo pod záštitou ministra práce a sociálních věcí Dr. Ing. Jaroslava Drábka, zazněly zajímavé příspěvky o některých nových trendech v tomto oboru.

Sympozium uspořádaly společně dvě organizace – G&I, s. r. o., a SPIN, o. s., které se po mnoho let věnují jak vzdělávání sociálních pracovníků a pracovníků dalších pomáhajících profesí, tak i vlastní klinické praxi.

Hlavním záměrem organizátorů bylo připomenout 20 let od chvíle, kdy i u nás začal zapouštět kořeny systemický přístup, jenž klade důraz na užitek, respekt, spolupráci a posilování kompetencí klientů, zároveň však zdůrazňuje přebírání odpovědnosti za řešení problémových situací nejen ze strany pomáhajícího, ale také ze strany klienta, a reflektuje vzájemnou provázanost systémů pomoci a kontroly.

V programu sympozia byla proto propojena nabídka teoretických konceptů s příklady jejich užití v každodenní praxi, protože jednou z hlavních výzev, které sociální pracovníci vnímají, je oblast komunikace sociálního pracovníka s jeho klientem, schopnost s respektem pracovat i s klienty nemotivovanými, nespolupracujícími nebo s velmi odlišnými hodnotovými žebříčky či odlišnostmi životního stylu apod. Tématem, které se prolínalo většinou příspěvků, bylo provádění sociální kontroly tak, aby výsledky byly účinné a přitom způsob provedení ze strany sociálních pracovníků profesionální.

Součástí programu byly také příspěvky o některých nových trendech v sociální práci:

- S přednáškou na téma **videotrénink interakcí** vystoupila Mgr. Kateřina Šilhánová ze sdružení SPIN. Ve svém příspěvku upozornila, že za pomoci videozáznamu se zlepšuje komunikace např. mezi rodiči a dětmi, učitelem a dítětem, která doposud byla zdrojem nedorozumění.
- Mgr. Pavel Štern s kolegy z Probační a mediační služby ČR blíže seznámili účastníky sympozia s přednostmi **restorativní justice:** oběť trestného činu, například krádeže, se setkává s pachatelem za účasti prostředníka. Cílem je, aby pachatel pochopil podstatu svého činu, aby došlo nejen k potrestání, ale i „vyléčení“ zranění způsobených trestnou činností, k nápravě vztahů a získání morální satisfakce na straně oběti.
- Mgr. Ivan Úlehla z G&I přednesl příspěvek, ve kterém připomněl, že **systemický přístup v sociální práci** představuje principy nyní již všeobecně přijímané, a to respekt k lidským právům, zplnomocňování klienta, rozlišení pomoci a kontroly a neustálé hledání prostoru pro spolupráci.

Některé příspěvky, které zazněly na sympoziu, najdete na webových stránkách www.g-i.cz.

ZDROJ: G&I, KONZULTAČNÍ A VZDĚLÁVACÍ SKUPINA

80 let činnosti Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí

Pokračování ze strany 1

Síť spolupracujících států

Z koncepčních a dlouhodobých cílů ÚMPOD prosazuje zkvalitnění systému přípravy budoucích osvojitelů a pracuje na standardech kvalitního postadopčního servisu, který by pomohl zvládat osvojitelům problémy spojené s funkcí náhradní rodiny. Současně ÚMPOD vytváří síť spolupracujících států, která by zjednodušila systém adopcí dětí z ciziny do České republiky. Splnění tohoto náročného cíle lze předpokládat do konce roku 2011.

Peníze z ESF na vzdělávání

V současné době ÚMPOD usiluje o získání prostředků z evropských strukturálních fondů. Ty by chtěl využít k zajištění specifického systému vzdělávání, který byl měl podpořit nejen efektivitu interních procesů, ale zejména zvýšit kompetenci úředníků pro sociální práci a zajistit kvalitní prevenci syndromu vyhoření mezi zaměstnanci. Současně s tím by měla být zachována efektivita činnosti ÚMPOD v rozsahu, jehož bylo dosaženo. Úřad obdržel v roce 2009 celkem 14 040 podání, což je v průměru 702 na jednoho zaměstnance a 1 276 na jednoho odborného referenta a oproti roku 2008 to je o 5 060 podání více. V roce 2008 odešlo z úřadu 9 112 písemností, v roce 2009 jejich počet narostl na 15 064, tj. v průměru 753 na jednoho zaměstnance a 1 369 na jednoho odborného referenta.

Úřad pro mezinárodněprávní ochranu dětí v čase

1930	vzniká Společnost pro mezinárodněprávní ochranu mládeže v republice Československé
1949	národní správa společnosti
1952	zahrnutí do působnosti Úřadovny ochrany mládeže v Brně
1956	vzniká Ústředí pro mezinárodněprávní ochranu mládeže
2000	transformace do podoby Úřadu pro mezinárodněprávní ochranu dětí

A trocha historie na závěr

Historie ÚMPOD se začala psát 2. listopadu 1930, kdy jako dobrovolná iniciativa brněnských právníků vznikla Společnost pro mezinárodněprávní ochranu mládeže v republice Československé. Hlavní činností společnosti byla přeshraniční právní pomoc související s ochranou dětí, zejména pomoc při vymáhání výživného. V době 2. světové války ovšem byla utlumena, v roce 1949 společnost přešla pod národní správu a v roce 1952 došlo k jejímu začlenění do Úřadovny ochrany mládeže v Brně. V roce 1956 jako samostatná justiční složka v rezortu spravedlnosti vzniklo Ústředí pro mezinárodněprávní ochranu mládeže, které se později stalo ústředním orgánem podle newyorské Úmluvy o vymáhání výživného v cizině. Po vzniku institucionalizovaného systému sociálněprávní ochrany dětí v roce 2000 se ústředí transformovalo do dnešní podoby ÚMPOD.

ÚMPOD byl zřízen ustanovením § 3 zákona č. 359/1999 Sb., o sociálněprávní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů. Úřad je správním úřadem s celostátní působností a je podřízen Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. ÚMPOD působí jako tzv. ústřední orgán podle celé řady mezinárodních smluv a podle unijních nařízení. Kromě výše zmíněných činností ÚMPOD rovněž vystupuje jako opatrovník v soudních řízeních ve věcech nezletilých s mezinárodním prvkem. Více informací naleznete na *www.umpod.cz*.

(TZ)

Poradenství v praxi – cílové skupiny uchazečů trochu jinak

Uchazeči o zaměstnání jsou standardně členěni do cílových skupin, a to na základě okolností, které současně charakterizují jejich tzv. znevýhodnění. Toto členění není právě nejšťastnější, neboť spíše odvádí pozornost od skutečných překážek uchazečů. Navíc jim jednotlivá znevýhodnění poskytují skvělou výmluvu pro pasivitu a nezdar.

Uchazeče o zaměstnání při pracovních pohovorech často diskvalifikuje neznalost vlastního potenciálu a jeho praktického využití.

FOTO: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

Uplatnitelnost a motivace

Z hlediska efektivní poradenské práce lze uchazeče dělit do cílových skupin na základě dvou klíčových hledisek. Prvním je reálná uplatnitelnost a druhým je motivace mít zaměstnání. Obě hlediska mohou mít vyšší či nižší míru a samozřejmě se vzájemně ovlivňují. Například uchazeč, který je přesvědčený, že ho nikdo nezaměstná, a sám sebe tak považuje za neuplatnitelného, logicky ztrácí motivaci zaměstnání hledat. To však neznamená, že nechce pracovat. Nehledá práci, neboť nevěří, že ji najde.

Pro volbu postupů a metod poradenské práce je uplatnitelnost a motivace uchazeče nejen klíčová, ale také zcela postačující. Stačí definovat konkrétní překážky či příčiny (neúspěchu, popř. pasivity) včetně těch potenciálních a následně volit cílená řešení.

Klíčová je pracovní náplň

Za hlavní kritérium lze považovat uplatnitelnost, která má v převážné většině případů zásadní vliv právě na motivaci. Uplatnitelnost v tomto kontextu znamená pravděpodobnost úspěchu při hledání zaměstnání na otevřeném trhu práce. Vyhodnotit ji lze na základě důkladného rozboru předpokladů a kompetencí uchazeče a jejich využitelnosti v pracovní náplni jednotlivých profesí. Prakticky se vlastně jedná o míru způsobilosti zastávat určité pracovní pozice. Klíčovou roli tak hraje pracovní náplň. Zkušenosti se stovkami pohovorů prokázaly, že uchazeči mají velké obtíže definovat a věcně prezentovat relevantní předpoklady, o čemž svědčí i strohé, nicneříkající životopisy a kusé, nepřesvědčivé odpovědi při pohovorech. S tím vcelku logicky souvisí druhý zásadní problém, kterým je velmi omezený přehled možností profesního uplatnění. Zkrátka uchazeči příliš nevědí, co nabízejí a co vlastně hledají. Přitom spousta pracovních míst vykazuje velkou profesní příbuznost a pouhá znalost pracovní náplně významně rozšiřuje profesní orientaci uchazeče. Tento problém je snad nejvíce zřejmý u čerstvých absolventů škol. Ti disponují vysokou zásobou předpokladů, avšak nízkou schopností je definovat a sdělovat ve vazbě na pracovní náplň daného pracovního místa. Často jsou odmítáni jen proto, že zaměstnavatel jejich využitelnost jednoduše nepochopí. Domněnka, že příčinou jejich neúspěchu je chybějící praxe, je nejen mylná, ale navíc odvádí pozornost od skutečného problému, kterým je neznalost vlastního potenciálu a jeho praktického využití. Často aplikovaná řešení v podobě stáží, kde uchazeč za den okopíruje několik dokumentů, sice řeší praxi, ale původní potenciál uchazeče nijak neposílí.

Poptávka trhu práce

Na posouzení uplatnitelnosti má také vliv poptávka na trhu práce a regionální závislost, resp. nezávislost uchazeče („regionální flexibilita“). Často uchazeči dokážou „hledat“ zaměstnání v místě, kde prostě není, a pasivně čekají i několik let, zda se objeví firma s vhodnou pracovní nabídkou. Pokud taková situace vůbec někdy nastane, potýká se uchazeč pro změnu s důsledky dlouhodobé nezaměstnanosti, která ho profesně zcela znehodnotila. V praxi existují dvě spolehlivá řešení: buď změna profesní orientace, nebo změna či rozšíření cílového regionu. Přirozeně zde záleží na konkrétním regionu a konkrétním uchazeči, avšak znalost poptávky trhu práce lze využít k operativním krokům a prevenci před dlouhodobou nezaměstnaností.

Hodnocení uplatnitelnosti by ale nemělo být výhradní činností poradce, nýbrž podnětem pro činnost uchazeče a účelné využití jeho potenciálu. Hlavní oblasti, které si zaslouží vysokou pozornost, jsou:

- analýza předpokladů a kompetencí s vazbou na využití v konkrétních pracovních pozicích,
- vytýčení profesních cílů (pracovních pozic) v co nejširším měřítku,
- orientace v obsahové náplni práce jednotlivých profesí,
- ověření poptávky trhu práce,
- regionální flexibilita uchazeče.

Motivace bez úspěchu nevydrží

Posouzení motivace je vcelku jednoduché. Buď uchazeč práci chce, nebo nechce. Důležité je pouze dělení, kdy uchazeč pracovat skutečně nechce a kdy jen nevěří, že práci najde. Nelze očekávat, že někdo bude hledat práci aktivně třeba tři roky. Pokud uchazeč ztratí důvěru v úspěch, ztratí současně i motivaci. Zde je nutné definovat klíčové překážky a v tom lepším případě aktivitu uchazeče podchytit od samotného začátku evidence. Nejčastější příčinou ztráty motivace je předpokládaný nebo přetrvávající neúspěch, jehož nejčastější příčina spočívá právě v nedostatečném vyhodnocení uplatnitelnosti a neznalosti trhu práce, resp. principu výběrových řízení.

Jestliže uchazeč zaměstnání nehledá, protože ho nepotřebuje, je situace poněkud patová a jakákoliv snaha poradenské práce přináší spíše frustraci. Na druhou stranu uchazeč má právo nepracovat a poradce možnost věnovat více času a prostředků ostatním uchazečům.

ZBYNĚK SIEGEL
KARIÉROVÝ PORADCE
ÚŘAD PRÁCE V BRUNTÁLE

K VĚCI

Problematika odchodného při ukončení služebních poměrů

Vedle výsluhových příspěvků se v rámci úsporných opatření veřejných výdajů stává předmětem pozornosti také odchodné jako jednorázová finanční dávka při ukončení služebních poměrů v Armádě České republiky a bezpečnostních sborech (Policii ČR, Hasičském záchranném sboru, Celní správě, Bezpečnostní informační službě a Vězeňské službě).

FOTO: © GIJS VAN OUWERKERK | DREAMSTIME.COM

Vyplácí se z kapitol státního rozpočtu Ministerstva obrany ČR, Ministerstva vnitra ČR, Ministerstva spravedlnosti ČR, Ministerstva financí ČR a Bezpečnostní informační služby. Celková aktuální výše na výplatu této náležitosti aktuálně dosahuje částky téměř 1 mld. Kč za rozpočtový rok. Jak dokládá níže uvedená analýza s komentářem, uvedená dávka nijak nepředstavuje zátěž státních financí, ale její aktuální nastavení neodpovídá efektivnímu využívání lidských zdrojů ve výše zmíněných služebních poměrech.

Kdo má nárok na odchodné?

V podmínkách České republiky náleží odchodné pro příslušníky armády ze zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích; pro příslušníky bezpečnostních sborů ze zákona č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů. Doba služebního poměru pro přiznání dávky a její výše není podle zmíněných zákonů stejná. Pro vojáky činí čtyřnásobek průměrného měsíčního hrubého platu za 15 let služby a za každý další ukončený rok se zvyšuje o 40 % až do šestinásobku (20 let služby). U příslušníků bezpečnostních sborů činí jeden průměrný měsíční hrubý plat za 6 roků služby a rovněž se zvyšuje až do šestinásobku (po 24 letech služby).

Má plnit tři funkce

Odchodné je deklarováno ve všech státech NATO a Evropské unie za stanovenou dobu služebního poměru. Co do své podstaty plní minimálně trojí funkci. Je cílovou prémií za stanovenou dobu služebního poměru, představuje kapitalizovanou hodnotu kompenzující některá omezení během této doby a je sociální výpomocí pro kompenzaci některých možných negativních dopadů při začátku nové životní a profesní dráhy. Ve srovnání s podmínkami v České republice tomu tak zcela není.

Oproti příslušníkům bezpečnostních sborů může v České republice příslušník armády při ukončení služebního poměru požádat o výplatu jednorázové dávky odbytné. Aktuální výše této náhrady činí v kapitole státního rozpočtu Ministerstva obrany ČR částku cca 90 mil. Kč ročně. Tato dávka je přiznána za předpokladu, že se voják při ukončení služby vzdá nároku na výsluhový příspěvek a odchodné. Odbytné se přiznává již za dva roky služby ve dvou průměrných měsíčních hrubých platech, za odsloužené roky stoupá až do stropu – tj. 18násobku průměrného měsíčního hrubého platu.

Současný systém je neefektivní

V České republice, stejně jako v zahraničí, nepodléhají dávky odchodné a odbytné daňovému zatížení. Případné zdanění těchto dávek by přineslo státu zanedbatelnou částku – cca necelých 150 mil. Kč ročně. Srovnáním těchto jednorázových finančních náležitostí podle výše zmíněných zákonů a zahraničních poznatků lze poukázat na značnou neefektivnost pro český stát, a to v rámci personální politiky pro zajištění jeho obranyschopnosti a bezpečnosti.

Nastavený systém jednorázových náležitostí při ukončení služebního poměru totiž nepředstavuje dostatečný motivační faktor pro setrvání v profesi vojáka a příslušníka bezpečnostního sboru v rozmezí 20–25 let, tedy do věkové hranice pro odchod do profesního „invalidního“ důchodu.

Odchodné po 20 letech

Při ukončení služebního poměru by bylo efektivní nastavit pouze institut odchodného, a to za minimální délku služby 20 roků (pro oba služební poměry). Tím motivovat příslušníky k dobrovolnému ukončení služby v okamžiku dosažení věku, který je možno považovat za hraniční pro setrvání v přímém výkonu služby. Institut odbytného nastavit pouze na události, jako je ukončení služebního poměru důsledkem reorganizačních změn nebo ze zdravotních důvodů a nejsou-li splněny podmínky pro přiznání nároku na odchodné a výsluhový příspěvek.

Zároveň by bylo nezbytné při konstrukci odbytného zohlednit celkovou dobu služby (např. do 5 roků služby dva platy, 5–10 roků služby pět platů apod.).

Ing. JAROSLAV ŠETEK, Ph. D.
JIHOČESKÁ UNIVERZITA
(REDAKČNÍ MEZITITULKY)

PORADNA

Doba čerpání dovolené

Požádal jsem svého nadřízeného o udělení dovolené na 18. prosince, kdy jsem měl mít noční směnu. Na termínu jsme se domluvili. Jak jsem ale později zjistil, v rozpisu služeb na prosinec mi byla udělena dovolená na 16. 12. Při následné konfrontaci mi nadřízený řekl, že jsem se musel splést, že by mi na 18. 12. dovolenou nedal. Můžete mi sdělit, jak je to s čerpáním dovolené? Jaký zákon to upravuje?

Z ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce vyplývá, že dobu čerpání dovolené určuje zaměstnavatel podle rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, není-li stanoveno jinak. Při stanovení rozvrhu čerpání dovolené se přihlíží k provozním důvodům zaměstnavatele a k oprávněným zájmům zaměstnance.

Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou na jiné délce čerpání dovolené. Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší době.

Ustanovení § 217 odst. 4 pak stanoví, na jakou dobu nesmí zaměstnavatel dovolenou určit, tj. na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu, nebo na dobu, po kterou je zaměstnankyně na mateřské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené.

(RED)

Z regionu

Čtyři projekty, které pomohou 3 200 lidem bez práce

Úřad práce v Ostravě realizuje čtyři regionální individuální projekty, které mají pomoci celkem 3 200 lidem bez práce. Společným cílem projektů *Návrat+*, *Start*, *Příprava+* a *Změna včas* je zvýšit teoretické i praktické dovednosti, zprostředkovat pracovní uplatnění a podpořit pracovní místa.

Projekty Úřadu práce v Ostravě úspěšně pomáhají zejména dlouhodobě nezaměstnaným a těm, kteří vstupují trh práce s nějakým handicapem.

FOTO: © SANDRA GLIGORIJEVIC | DREAMSTIME.COM

Kolik lidí už našlo uplatnění?

Z účastníků zařazených do projektů jich 399 našlo pracovní uplatnění, tj. 30,2 %. Největší počet nezaměstnaných našlo práci díky projektu *Start* (199 osob) a *Návrat+* (136 osob). Souvisí to také s tím, že projekty *Příprava+* a *Změna včas* se začaly realizovat později. Nejvíce zařazených uchazečů nalezlo zaměstnání v okrese Frýdek-Místek (89 osob) a Ostrava (87 osob). Všechny čtyři realizované projekty jsou financovány z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Mzdový příspěvek až 11 000 Kč

K 30. září bylo finančně podpořeno 148 pracovních míst, což odpovídá asi jedné třetině plánu. Mzdový příspěvek je možné získat až do výše 11 tis. Kč na osobu měsíčně, a to maximálně po dobu 24 měsíců podle podmínek jednotlivých projektů. Největší prostor pro uplatnění mzdových příspěvků nabízí projekty *Příprava+* pro dlouhodobě evidované a *Změna včas* pro krátkodobě evidované uchazeče. Celkem bylo na regionální individuální projekty pro Moravskoslezský kraj získáno přes 559 mil. Kč. Náklady na čtyři realizované projekty představují 325 mil. Kč a zbývajících 234 mil. Kč bude použito na další dva připravované projekty.

Šanci mají skoro všichni

Návrat+, *Start*, *Přípravu+* a *Změnu* včas mohou využít téměř všichni uchazeči o zaměstnání, zejména však ti, kterým je věnována zvýšená péče při zprostředkování zaměstnání (lidé se zdravotním postižením, do 20 nebo nad 50 let věku, osoby pečující o dítě do 15 let věku, dlouhodobě evidovaní apod.). Informace o všech realizovaných projektech je možné získat na úřadech práce v Moravskoslezském kraji nebo na portálu MPSV na adrese *http://portal.mpsv.cz/* (Zaměstnanost – Informace z úřadů práce – Ostrava-město – Evropský sociální fond – Programové období 2007–2013 – Realizované projekty).

Pro absolventy a handicapované

V těchto aktivitách chce Úřad práce v Ostravě pokračovat i nadále. „Připravujeme další dva projekty, které jsou opět zaměřeny na skupiny uchazečů, kteří to mají na trhu práce těžké. Jde o občany se zdravotním postižením či omezením a absolventy středních a vyšších škol do 25 let věku, resp. absolventy vysokých škol do 30 let věku. Mladí lidé bez praxe mají přes svou snahu najít uplatnění obrovskou nevýhodu v chybějící praxi. Aktivity připraveného projektu jim jednak usnadní orientaci na trhu práce a jednak pomohou doplnit chybějící dovednosti. Završením účasti v projektu bude praxe u vybraných zaměstnavatelů," říká Yvona Jungová, ředitelka Úřadu práce v Ostravě.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE V OSTRAVĚ

OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST · PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

Kolik účastníků projektů si už našlo zaměstnání?

Projekt	Počet účastníků zařazených do projektu	Počet účastníků projektu, kteří si našli zaměstnání	%
Návrat+	296	136	45,95
Start	526	199	37,83
Příprava+	286	32	11,19
Změna včas	213	32	15,02
Celkem	1321	399	30,20

ZDROJ: ÚP V OSTRAVĚ, STAV K 30. 9. 2010

Peníze

Jak se dostat z finančních obtíží?

Úřad práce v Novém Jičíně pomáhá nezaměstnaným orientovat se ve finančním bludišti. Vzhledem k dlouhodobě nepříznivé situaci na trhu práce v okrese Nový Jičín se daleko častěji než dříve dostávají uchazeči o zaměstnání do finančních obtíží.

FOTO: ARCHIV REDAKCE

Podpořit finanční gramotnost

V důsledku dlouhodobé nezaměstnanosti a zhoršených ekonomických podmínek v rodině nemohou dostát svým finančním závazkům, ocitají se bez prostředků a tato situace jim často komplikuje hledání nového zaměstnání. Úřad práce v Novém Jičíně v současné době eviduje přes tři tisíce aktivních návrhů na exekuce. Přistoupil proto k realizaci poradenského programu zaměřeného na finanční gramotnost, ve kterém uchazeči o zaměstnání dostanou potřebné informace z této oblasti.

Pomoc i prevence

Cílem poradenského programu je poskytnout uchazečům o zaměstnání informační a poradenskou pomoc při orientaci v oblasti finančního hospodaření domácností a jednotlivců a umožnit včas rozpoznat rizika vedoucí k zadluženosti a exekucím.

Program je určen dvěma cílovým skupinám:

- Uchazečům, kteří se již ocitli v obtížné finanční situaci, usnadní nalézt východisko a nasměrovat je na instituce, které jsou jim dále schopny v této oblasti pomoci.
- Uchazečům ohroženým touto situací, kde bude program působit preventivně. Tito lidé se zde dozvědí, jak lze finančním problémům předcházet.

Kurzy pro stovky uchazečů

Od listopadu probíhají dvou- až třídenní kurzy ve všech pobočkách novojičínského úřadu práce. Třídenní kurzy jsou rozšířeny o vyhledávání informací a práci s Portálem MPSV. Letos bude do kurzů zařazeno kolem stovky uchazečů o zaměstnání. Snahou je v nabídce tohoto poradenského programu pokračovat i v příštím roce.

První kurz již proběhl v Novém Jičíně a jeho lektorka Helena Žůrková komentuje: „Obzvlášť v předvánočním období, kdy jsou občané oslovováni nabídkami na úvěry a půjčky, jsou tyto informace užitečné. Po prvním běhu tohoto poradenského programu se jako nejvhodnější skupina jeví především uchazeči, kterým končí období vyplácení podpory v nezaměstnanosti."

Ing. Bc. ZDISLAV ZIMA
ŘEDITEL ÚŘADU PRÁCE V NOVÉM JIČÍNĚ
(REDAKČNÍ TITULEK A MEZITITULKY)

Křížovka

Zvýšená kontrolní činnost úřadů práce pokračuje. Kontroly se zaměřují především na případné nelegální zaměstnávání. Výsledky kontrolních akcí by se také měly promítnout v legislativních změnách, které povedou k posílení… *(viz tajenka)*.

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. prosince. Jeden z vás získá publikaci *Trénujte si paměť* autorky Jitky Suché z produkce nakladatelství Portál. Publikace nabízí praktické návody k pravidelnému procvičování mozkové činnosti. Jde o úlohy na procvičování dlouhodobé i krátkodobé paměti, slovní zásoby, koncentrace pozornosti, prostorového plošného myšlení a představivosti, logického myšlení a myšlení v souvislostech. Knihu ocení každý, kdo chce poznat různé paměťové techniky a uchovat si svůj mozek co nejdéle svěží.

Tajenka z minulého čísla: *„… aktérů a jednotné metodiky."* Publikaci *Jak získat psychickou odolnost* autorů Grahama Jonese a Adriana Moorhouse z produkce nakladatelství Grada Publishing získává paní A. Černá z Loun. Gratulujeme.

POMŮCKA: AENEAS	POHYB PO ODRAZU	DOPRAVNÍ PROSTŘEDKY	INICIÁLY ZPĚVÁKA MLÁDKA	SVAZ PROTIFAŠISTICKÝCH BOJOVNÍKŮ	TÝM ANGLICKY		HRDINA TROJSKÉ VÁLKY	SPODEK NÁDOBY	ATLETICKÝ KLUB ANGLICKÁ ZKRATKA	KREV STROMU MN. Č.		VETŘENÍ	KŮŇ KNIŽNĚ	SÍŤ ANGLICKY		PRALESNÍ STROM	SOUBORY MAP
HVÍZDÁNÍ						PRVNÍ MUŽ / JMÉNO PLAVCE HEYERDAHLA					PŘEDPONA ŠLECHTICŮ				CHEM. ZN. BARYA / PŘEDLOŽKA		
1. DÍL TAJENKY											MÁVAT / LETNÍ DĚTSKÝ TÁBOR						
ODŠTĚPNÝ ZÁVOD ZKR.			BLÁTO / UŽITKOVÁ ROSTLINA						NEHODNÍ / TENKÝ DOUTNÍK				ZLÝ SKŘÍTEK / ČISTICÍ PROSTŘEDEK				
POLOVINA KMITU				SPZ MOSTU / CHEM. ZN. RADONU				LASICOVITÁ ŠELMA / OXID BARNATÝ						TEN I ONEN / LIHOVÝ ROZMNOŽOVACÍ PŘÍST.			
	SAMUEL DOMÁCKY	OBYVATEL IRSKA / ZVYKAT NĚČEMU			ŽIDOVSKÝ UČITEL / OVINOUT					HOVOROVÉ OSLOVENÍ OTCE / ZBĚSILÍ					AKCIOVÁ SPOLEČNOST / ZÍSKAT LUPEM		
VLNĚNÁ TKANINA						PRAOBYVATEL ITÁLIE / PODDANÝ					OBRÁCENĚ / MĚSTO V ZÁPAD. ČECHÁCH						
DRUH PEPŘE				VELKOOBCHOD ZKR. / SNÁŠENÍ			OŽIVENÍ / STAROŘEKOVÉ						INIC. HUD. KOCÁBA / SDRUŽ. ROD. A PŘ. ŠKOLY			JIRÁSKŮV ROMÁN	POLOVINA
ZÁJMENO OSOBNÍ			KUCHYŇ. NÁČINÍ / ČÁSTI VOZŮ					JMÉNO HEREČKY JANŽUROVÉ / NÁTĚR				ŠŤÁVA / PŘEDLOŽKA					
	2. DÍL TAJENKY / CITOSLOVCE BUČENÍ																
CITOSLOV. VÁHAVÉHO SOUHLASU					ONÍM ZPŮSOBEM					ODPOLEDNE ZKR.				DVORANA			
SKÁLA NA POBŘEŽÍ					PRODEJCE NÁBYTKU					CIZOPASNÝ HMYZ				CITOSLOVCE OPOVRŽENÍ			

Studie

Pracující důchodci tvoří důležitou součást české ekonomiky

Mnoho důchodců, a to nejen starobních, si k důchodu přivydělává a pracuje. Jak ukazuje čerstvá studie Českého statistického úřadu (ČSÚ), pracující důchodci představují téměř 5 % všech pracujících a zvláště v některých odvětvích jsou dokonce podstatnou součástí aktivních pracovních zdrojů.

Kolik důchodců u nás pracuje?

Tak jako v jiných evropských státech, věk nároku na starobní důchod, jeho získání a skutečné přerušení všech pracovních (výdělečných) aktivit se můžou značně lišit.

V prvních třech čtvrtletích letošního roku pracovalo v České republice v průměru 238 tisíc osob, které zároveň pobíraly nějaký důchod. Převažující část z nich (150 tisíc) byli důchodci v řádném starobním důchodu, včetně pracujících s předčasným starobním důchodem. Více než 80 tisíc pracujících důchodců pak pobíralo invalidní důchod (všech tří stupňů).

Jak však zdůrazňuje analytik ČSÚ Bohuslav Mejstřík: „Prakticky každý druhý starobní důchodce pracuje jen na částečný úvazek, u žen jejich podíl dosahuje téměř 60 %, u mužů necelých 40 %. Odpracují tak méně hodin týdně než ostatní pracující, kupodivu však nikoli o tolik méně, jak bychom očekávali: za celé národní hospodářství byl průměr 37,7 hodiny týdně a ve skupině důchodců to bylo více než 28 hodin.“

Češi končí s aktivní pracovní činností dříve

Česká ekonomika patří v rámci EU mezi státy, kde se odchází z aktivního pracovního procesu spíše dříve. Jde však o pouhé srovnání průměrů, které může být ovlivněné odlišnými strukturami ekonomik. V evropské sedmadvacítce činil v roce 2008 průměrný věk odchodu z pracovního života 61,4 roku, v České republice to bylo 60,6 roku. Pro porovnání v Nizozemsku činil tento věk 63,2 a ve Švédsku dokonce 63,8 roku. Zarazí i rozdíly u pohlaví: čeští muži končí své aktivní působení na trhu práce průměrně v 62,3 roku, tj. o čtvrt roku později než je průměr Evropské unie. Naopak ženy v České republice končí své aktivity podstatně dříve než ve většině členských zemí Evropské unie (59,0 roku v ČR; 60,8 roku v průměru za EU).

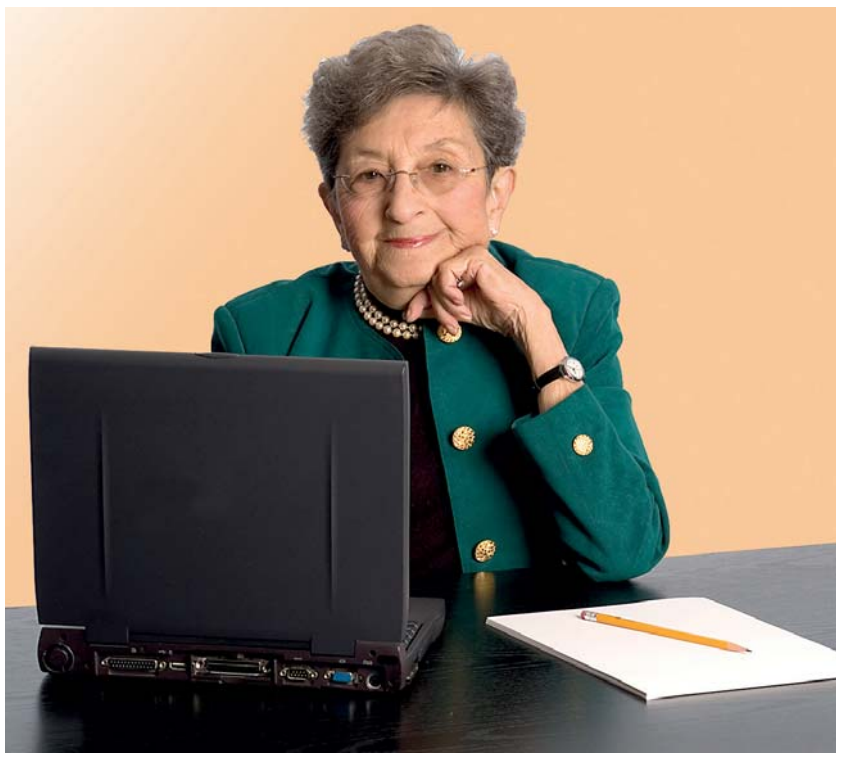


FOTO: © ROBERT LERICH | DREAMSTIME.COM

O aktivitě seniorů rozhoduje vzdělání

Existují velké rozdíly v intenzitě pracovního zapojení důchodců podle úrovně dosaženého vzdělání. Ve skupině osob se základním vzděláním pracoval pouze každý padesátý starobní důchodce. Ve skupině vyučených dosahuje 5 % a ve skupině osob se středním vzděláním s maturitou podíl pracujících starobních důchodců je vyšší než 8 % z celkového počtu respondentů s tímto stupněm vzdělání. Razantně roste podíl pracujících starobních důchodců ve skupině s vysokoškolským vzděláním, kde pracoval dokonce každý pátý starobní důchodce (19 %).

Tři čtvrtiny důchodců pracují v oblasti služeb

Jen velmi malý díl starobních důchodců pracuje v průmyslu a stavebnictví, dominantním sektorem pro jejich pracovní uplatnění je oblast služeb, ve které pracují tři čtvrtiny všech aktivních důchodců.

Z hlediska konkrétních zaměstnání se pak skupina pracujících starobních důchodců jakoby rozpadá na dvě extrémní části: 63,5 tisíce starobních důchodců (více než 42 %) pracuje ve vysoce kvalifikovaných profesích (vědečtí a odborní pracovníci a široká skupina technických, zdravotnických a pedagogických pracovníků). Na druhé straně často pracují i jako pomocní a nekvalifikovaní pracovníci (přes 14 %). Ve srovnání s ostatními pracujícími také starobní důchodci častěji pokračují ve svých pracovních aktivitách jako podnikatelé, hlavně jako osoby samostatně výdělečně činné.

ZDROJ: ČSÚ

Publikace

Statistická ročenka z oblasti práce a sociálních věcí 2009

Statistická ročenka, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, popisuje pomocí tabulek a grafů sociální situaci a stav na trhu práce v roce 2009. Zájemci si ji mohou zdarma stáhnout z webových stránek ministerstva.

FOTO: © OLEG ZHUKOV | DREAMSTIME.COM

Přehledně ve 14 oddílech

Publikace se skládá ze čtrnácti tematických oddílů. Zahrnuje základní demografické ukazatele a statistické informace, které popisují hlavní dávkové systémy resortu, tedy důchodové a nemocenské pojištění, státní sociální podporu, pomoc v hmotné nouzi, podporu v nezaměstnanosti, dávky pro zdravotně postižené a příspěvek na péči.

Smyslem publikace je uvést informace v detailnějších strukturách než doposud běžně publikovaných. Součástí ročenky jsou rovněž data, která se vztahují k sociálně právní ochraně dětí a lékařské posudkové službě. Nechybí ani přehledy finančního plnění rozpočtu kapitoly Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Publikaci si lze zdarma stáhnout z webu MPSV z adresy *http://www.mpsv.cz/cs/8538*.

Co v ní třeba najdete?

Z ročenky se mimo jiné dozvíte, že:

- na konci roku 2008 měla Česká republika celkem 10,51 milionu obyvatel (z toho 1,60 milionu bylo 65 a více let), meziročně vzrostl počet obyvatel o cca 39 tisíc lidí,
- v rámci dávkových systémů se na důchodech vyplatilo 331,6 mld. Kč, na dávkách nemocenského pojištění 26,0 mld. Kč, na podporách v nezaměstnanosti 15,1 mld. Kč, na dávkách pomoci v hmotné nouzi 3,1 mld. Kč, na dávkách zdravotně postiženým 2,5 mld. Kč, na příspěvek na péči 18,7 mld. Kč a na dávkách státní sociální podpory 41,2 mld. Kč,
- průměrná míra registrované nezaměstnanosti činila 8,0 %,
- na konci roku 2009 úřady práce evidovaly cca 539,1 tis. uchazečů o zaměstnání,
- průměrná výše podpory v nezaměstnanosti byla 5 851 Kč,
- za prosinec 2009 vyplatila Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) důchod 2,79 mil. důchodců (z toho 2,09 mil. starobních důchodců) v průměrné výši 9 803 Kč,
- celková kapacita zařízení sociálních služeb činila na konci roku 2009 cca 78,0 tis. lůžek s počtem 73,5 tis. klientů; v zařízeních sociálních služeb bylo poskytováno cca 3,0 tis. registrovaných sociálních služeb,
- orgány sociálně právní ochrany dětí řešily v roce 2009 zhruba 4,4 tisíce případů týrání, zneužívání a zanedbávání dětí,
- v roce 2009 bylo nově hlášeno cca 1,4 mil. pracovních neschopností s průměrnou délkou trvání 45 dní.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. prosinci 2010)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007 *(platí i od 1. 1. 2010)*	*částky 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 od 1. 1. 2007 * *(platí i od 1. 1. 2010)*	*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.) od 1. 1. 2007 *(platí i od 1. 1. 2010)*	*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 * (od 1. 1. 2010)	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5 - 12 hod. 61 Kč - 73[1] Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 93 Kč - 112[1] Kč, déle než 18 hod. 146 Kč - 174[1] Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 91 oktanů 28,50 Kč; benzin 95 oktanů 28,70 Kč; benzin 98 oktanů 30,70 Kč; motorová nafta 27,20 Kč	
NÁHRADA MZDY (od 1. 1. 2010)	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že:* *z částky do výše 138,43 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 138,43 Kč, nejvýše však do 207,55 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 207,55 Kč, nejvýše však do 414,93 Kč se započte 30 %; k částce nad 414,93 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ * (od 1. 1. 2010)	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) * (od 1. 6. 2010)	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ * (od 1. 6. 2010)	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ		
	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 791 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 791Kč, nejvýše však do 1 186Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 186 Kč, nejvýše však do 2 371Kč se započte 30 %; k částce nad 2 371Kč se nepřihlíží		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2010 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
		21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP	
	zaměstnanec:	6,5%	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*rodičovský příspěvek:*	**Výměry rodičovského příspěvku:** zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč **Čerpání rodičovského příspěvku:** rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte	

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU *	*porodné:*	13 000 Kč na každé narozené dítě	
	pohřebné:	5 000 Kč *Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR.*	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI ** (od roku 2004 nová metodika)	*průměr za rok* 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 % 2009: 8,0 % říjen 2010: 8,5 % listopad 2010: 8,6 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 11. 2010	*celkem:*	506 640	
	z toho:	256 358 žen	
		66 992 osob se zdravotním postižením	
		35 818 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 11. 2010	*celkem za ČR:*	32 337	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2010:*	15,7	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*září 2010:* 10 116 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2010)	*počet nemocí z povolání nově zjištěných:*	303	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	12 179	
	smrtelné úrazy:	59	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2010:* 25 323		
DÁVKY NEMOCENSKÉHO POJIŠTĚNÍ **** výdaje 1. pololetí 2010 (v tis. Kč)	*celkem:*		
	v tom:	*nemocenské*	8 233 933
		ošetřovné	221 936
		vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství	1 484
		peněžitá pomoc v mateřství	3 007 556
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2008: celkem v národním hospodářství 22 593 Kč, PS 22 439 Kč, NS 23 345 Kč		
	2009: celkem v národním hospodářství 23 488 Kč, PS 23 277 Kč, NS 24 432 Kč		
	1.-3. čtvrtletí 2010: celkem v národním hospodářství 23 324 Kč, PS 23 269 Kč, NS 23 565 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2010		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	17 089	3,3
	rozvody	14 961	2,9
	živě narození	58 175	11,2
	zemřelí	52 462	10,1
	celkový přírůstek	9 005	1,7
	střední stav obyvat.	10 509 971	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB**	*zaměstnanci celkem*	3. čtvrtletí 2009	4 396 846
		2. čtvrtletí 2010	4 436 567
		3. čtvrtletí 2010	4 488 188
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2009	961 576
		2. čtvrtletí 2010	969 779
		3. čtvrtletí 2010	985 595
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	3. čtvrtletí 2009	753 493
		2. čtvrtletí 2010	727 749
		3. čtvrtletí 2010	740 506

* 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)

Partnerství EURES-T pomáhají se situací na trhu práce v příhraničí

EURES (*EURopean Employment Services* – Evropské služby zaměstnanosti) hraje důležitou roli v přeshraničních regionech. V mnoha takových regionech funguje partnerství EURES-T, v jehož rámci je poskytována podpora pracovníkům, kteří žijí v jedné zemi a pracují v jiné.

FOTO: © SIMON KRZIC | DREAMSTIME.COM

Zlepšit pracovní mobilitu

Více než 600 000 lidí, kteří žijí v jedné zemi EU a pracují v jiné, je konfrontováno s odlišnými národními zvyklostmi a právními systémy a denně se setkává s administrativními, právními nebo daňovými překážkami, které brání jejich mobilitě.

Zvláštností sítě EURES je možnost vytváření přeshraničních partnerství (EURES-T). Jedná se o užší spolupráci mezi příhraničními regiony, která je dobrovolná a funguje na stejných principech jako EURES samotný – provádění poradenství a zprostředkování – pouze se zvláštním zaměřením na partnerské země a jejich specifika v životních a pracovních podmínkách a možnosti dalšího vzdělávání či rekvalifikací. V současné době EURES zahrnuje více než 20 přeshraničních partnerství, která geograficky pokrývají celou Evropu a zahrnují 20 zemí.

Kdo je součástí partnerství?

Projekty spolupráce přes hranici se zakládají na principu dobrovolného partnerství vytvořeného na místní úrovni. Základními členy partnerství jsou místní služby zaměstnanosti, hospodářské komory a odborové organizace. Kromě nich se mohou partnerství účastnit místní orgány samosprávy, rekvalifikační instituce, univerzity, poradenská centra atd. Souhrnně se tento typ partnerů nazývá sociální partneři.

Poradci EURES poskytují v rámci takového partnerství pomoc a poradenství ohledně práv a povinností pracovníků, kteří žijí v jedné zemi a pracují v jiné.

4 hlavní poslání partnerství EURES-T

1. Zajišťovat distribuci volných pracovních míst a žádostí o zaměstnání v rámci regionu partnerství
2. Poskytovat informace o životních a pracovních podmínkách států zapojených do partnerství, o zvláštních specifikách regionů partnerství a další užitečné informace související s trhy práce v přeshraničním regionu
3. Zabezpečit výměnu informací o odborném školení
4. Podporovat spolupráci v záležitostech pracovního trhu mezi různými partnery na obou stranách hranic, podílet se na rozvoji projektů zaměřených na zlepšení situace na trhu práce v přeshraničních regionech, včetně spolupráce v rámci dalších souvisejících programů

Přeshraniční partnerství EURES-T v České republice

EURES-T BoBa

První přeshraniční partnerství v ČR a také první příklad partnerství mezi novým a starým členským státem EU. Založeno bylo koncem roku 2005 jako partnerství České republiky a Německa (Bavorska).

Zúčastněné regiony: Spolková republika Německo: Horní Francko, Horní Falc, Dolní Bavorsko; Česká republika: Západní Čechy – Plzeňský a Karlovarský kraj.

Více informací: www.eures-by-cz.com

EURES TriRegio

Třetí přeshraniční partnerství v ČR oficiálně fungující od roku 2009. Jedná se o přeshraniční spolupráci České republiky, Německa a Polska.

Zúčastněné regiony: v Polsku subregion Jeleniogórsko-Wałbrzyski v Dolnoslezském vojvodství, v České republice Ústecký, Karlovarský a Liberecký kraj a v Německu správní obvody Chemnitz a Drážďany Svobodného státu Sasko.

Více informací: www.eures-triregio.eu

EURES-T Beskydy

Druhé přeshraniční partnerství v ČR, které začalo oficiálně fungovat 1. dubna 2008. V rámci tohoto EURES-T spolupracují Polsko, Česko a Slovensko.

Zúčastněné regiony: Moravskoslezský, Olomoucký a částečně Zlínský kraj v České republice, Opolské a Slezské vejvodství v Polsku a Žilinský kraj na Slovensku.

Více informací: www.eures-tbeskydy.eu

FOTO: © ROBODREAD |DREAMSTIME.COM

Z praxe EURES-poradce

Je třeba se připravit na neomezený pracovní trh EU

Gunter Oertel je na úřadu práce v Selbu zodpovědný za pendlery. V čem je výjimečný? Zná nejen aktuální situaci na česko-německém regionálním trhu práce, ale také všední a jiné záležitosti z praktického života v sousední zemi. Žije totiž v malé vesničce u Aše, za ženu má Češku a každý pracovní den dojíždí patnáct minut za prací do Selbu. A co víc – již dávno si osvojil český jazyk, který představuje pro mnohé Němce nepřekonatelnou překážku.

Jako EURES-poradce vidí – půl roku před konečným uplatněním volného pohybu pracovních sil na trhu práce – jeden problém. Kvalifikované pracovníky, které Německo zoufale hledá, již nelze najít ani na českém trhu práce. „Vymetený" je i samotný pracovní trh pro pracovníky v nenáročných činnostech. Oertelovo vysvětlení je jednoduché a evidentní: Mzdy jsou dnes v České republice už tak vysoké, že se z nich dá dobře žít. Člověk si dvakrát rozmyslí, jestli bude pendlovat nebo si pořídí nový byt a bude se navíc potýkat s jazykovými problémy, jen aby mohl vykonávat zaměstnání v Německu. Kromě jiného znechutilo zavedení přechodných období ze strany Německa mnoho Čechů, kteří se při hledání zaměstnání přiklonili k jiným evropským zemím, např. Velké Británii.

Je třeba se připravit na neomezený evropský pracovní trh. V praxi to pro Oertela znamená např. předávat pracovní nabídky českému zprostředkování. Právě tak poslal pět osob do Chebu. Mezi jinými se hledají kancelářská síla, inženýr nebo kuchař do restaurace. Nepočítá ale s velkou odezvou. S ohledem na nejbližší budoucnost, jak vysvětluje, není však jiné cesty než zintenzivnit vzájemnou spolupráci českého a německého zprostředkování.

ZDROJ: EURES

ILO

Až 60 milionů nových pracovních míst v cestovním ruchu

K nejdynamičtěji se rozvíjejícím odvětvím následující dekády bude patřit cestovní ruch. Podle odhadu Světové organizace cestovního ruchu (UNWTO) si v něm do roku 2019 najde práci až 296 milionů lidí.

Nové výzvy v cestovním ruchu

Přes 150 delegátů – zástupců zaměstnavatelů i zaměstnanců – z více než 50 zemí světa se sešlo 23. a 24. listopadu na mezinárodním diskusním fóru Mezinárodní organizace práce (ILO) na téma rozvoj a nové výzvy v pohostinství a cestovním ruchu.

V globální ekonomice patří cestovní ruch k největším a nejdynamičtějším odvětvím. Podle odhadů za letošní rok se podílí 9 % na celkovém HDP a poskytuje obživu 235 milionům lidí po celém světě, což představuje 8 % světové zaměstnanosti. Podle zprávy ILO, která byla na fóru zveřejněna, se dá – i přes dopady hospodářské krize – očekávat v cestovním ruchu výrazné oživení. Měl by se stát výrazným generátorem nových pracovních míst. Podle odhadů UNWTO by v pohostinství a cestovním ruchu mělo do roku 2019 pracovat 296 milionů lidí.

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

I v době krize rostla zaměstnanost

Po několika letech prosperity cestovního ruchu došlo v druhé polovině roku 2008 k poklesu, který se ještě více prohloubil v roce následujícím. O 4 % se snížila mezinárodní turistika a příjmy z mezinárodního cestovního ruchu šly dolů dokonce o 6 %. Které regiony krize postihla nejvíce? Především Blízký východ (-4,9 %), Evropu (-5,7 %) a Ameriku (-4,6 %). Naopak Afrika prokazovala konstantní růst cestovního ruchu o 2,9 %.

Jak uvádí zpráva ILO, navzdory celosvětové recesi se v letech 2008 a 2009 globální zaměstnanost v cestovním ruchu zvýšila přibližně o 1 %. I tady je samozřejmě situace jiná region od regionu: zatímco v Americe se zaměstnanost v cestovním ruchu snížila o 1,7 %, v Asii a Tichomoří naopak vzrostla o 4,6 %. V mnoha hotelech a restauracích se prostě vypořádali s hospodářskou krizí tím, že zkrátili pracovní dobu. Snížily se tak náklady a navíc nemuselo dojít na propouštění zaměstnanců.

ZDROJ: ILO (TR)

EU

Zaměstnanost v Evropě 2010: krize zasáhla hlavně mladé lidi

Podle nedávno zveřejněné zprávy *Zaměstnanost v Evropě 2010 (Employment in Europe 2010)* měla hospodářská krize neblahý vliv především na zaměstnanost mladých Evropanů ve věku 15 až 24 let. V některých státech EU nezaměstnanost této věkové kategorie dokonce překonala hranici 30 procent.

FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM

Riziko dlouhodobé nezaměstnanosti

Nová evropská zpráva zdůrazňuje především potřebu odstranit překážky, které brání mladým lidem ve věku 15 až 24 let více se uplatnit na trhu práce. I když se může zdát, že pracovní trh v EU se stabilizuje a dochází také k oživení ekonomiky některých členských států, dopady hospodářské krize jsou stále zřetelné. Růst nezaměstnanosti s nedostatkem nových pracovních míst představuje vážné riziko zvyšujícího se počtu dlouhodobě nezaměstnaných i těch, kteří zcela opouštějí trh práce. Zpráva *Zaměstnanost v Evropě 2010* varuje, že bude ještě nějaký čas trvat, než se situace razantně změní k lepšímu.

Cíl: do 10 let 75% zaměstnanost v EU

„Trhy práce v evropských zemích se po krizi zásadně změní. Proto musí být zaměstnanci i zaměstnavatelé připraveni přizpůsobit se svými dovednostmi a podněty měnící se situaci," říká László Andor, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a inkluzi. Zároveň dodává: „Se všemi našimi partnery, včetně členských států, pracujeme na tom, aby lidé měli možnost získat takové schopnosti, se kterými se dobře uplatní na trhu práce. Naší metou je dosáhnout do roku 2020 v Evropě 75% zaměstnanosti a dostat lidi do práce je také hlavním cílem dvou našich iniciativ, které jsme už letos anoncovali – *Mládež v pohybu* a *Nové dovednosti a pracovní místa.*"

Co znamená flexicurity?

Označení „flexicurity" vzniklo spojením slov „flexibility" a „security". Jedná se tedy o strategii, která současně posiluje pružnost a jistotu na trhu práce. Je zaměřena na tři hlavní úkoly:

1. pružnost v přijímání a propouštění;
2. systém sociální ochrany poskytující jistotu příjmu a zdravotní péči;
3. aktivní politiku zaměstnanosti.

Důležitost správného načasování

Ve zprávě se také uvádí, že nejenže některá krizová opatření výrazně pomohla zamezit dalšímu zvyšování nezaměstnanosti, ale také přispěla ke spravedlivějšímu rozdělení břemene a k mírnění dopadů krize. Upozorňuje také, že je čas posoudit, jaká opatření posílit a jaká naopak společně s oživováním ekonomiky zrušit. Například dočasná finanční podpora v podobě dotací na tvorbu nových pracovních míst zlepšuje situaci na trhu práce obecně, účinná je ale, zejména pokud je zaměřena na mladou generaci. Důležité je také vhodné načasování opatření v průběhu různých fází recese – zkrácení pracovních úvazků je efektivní na počátku hospodářské krize, poskytování dotací, které urychlí tvorbu pracovních míst, zase ve fázi obnovy.

Odstranit segmentaci pracovního trhu

Krize rovněž poukázala na negativní důsledky segmentace trhu práce mezi tzv. „insidery", tedy ty, kteří pracují na stálý pracovní poměr, a tzv. „outsidery" – ty, kteří mají práci jen na dobu určitou nebo pracují po různých brigádách. Dočasní pracovníci mají nižší mzdu (v průměru o 14 %), zpravidla nemají nárok na školení a je pro ně obtížné dosáhnout na stálý pracovní poměr. To se týká zejména mladých pracovníků, u nichž tvoří brigády 40% jejich příjmů. Zpráva *Zaměstnanost v Evropě 2010* vyzývá k vytvoření účinné strategie, která by pracovní trhy více otevřela a odstranila zmíněnou segmentaci. Východisko vidí ve větším uplatňování zásad flexicurity (viz rámeček).

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962 ● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117 ● ● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● redakční rada Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v čele se Zdeňkem Kadlecem ● ● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Nekázanka 11, 110 00 Praha 1, tel.: 224 012 830, fax: 224 012 831, e-mail: info@pressgroup.cz ● tiskne VLTAVA-LABE-PRESS, a. s. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●