



EU

Přechodná období pro volný pohyb pracovních sil jsou diskriminující

čtěte na straně 2



PUBLIKACE

Rozdíly mezi příjmy jsou u nás jedny z nejnižších na světě

čtěte na straně 3



BEZPEČNÁ PRÁCE

Na jaké zaměstnavatele se příští rok zaměří orgány inspekce práce

čtěte na straně 7

Slovo ministra

V současnosti pochází 95 procent čistého příjmu důchodce z průběžného státního systému. Důchodce je na pilíři státního důchodu extrémně závislý a právě to by měla II. etapa důchodové reformy změnit. Každý jednotlivec bude moci ovlivnit míru zabezpečení vlastního stáří. Bude záležet na jeho odpovědnosti a přístupu k životu. Může si vybrat: buď se v mladším věku rozhodne pro spotřebu a ve stáří se spokojí jen s důchodem od státu, nebo spotřebu odloží, bude spořit a jeho důchod pak poplyne z více zdrojů.

Až budou v seniorském věku dnešní třicátníci, měl by státní důchod pokrývat jen 70 až 80 procent jejich příjmů a zbytek by měli získávat z dodatkových zdrojů. Tak tomu ostatně je už dnes v zemích na západ od nás. Jak velké budou tyto zdroje, bude už záležet na aktivitě každého. Šanci vyššího důchodu, než je dnešních zhruba 40 procent průměrné mzdy ve státě, dostanou všichni.

Změna systému penzijního připojištění přinese účastníkům řadu výhod. Získají možnost volby, jak své prostředky zhodnocovat. Zda ve fondech konzervativních s vyšší jistotou, ale nižším výnosem, nebo ve fondech mírně rizikových, které však v průběhu let přinesou vyšší výnos. Oddělení majetku akcionářů a klientů přinese jistotu, že klienti o své peníze nepřijdou ani v případě, kdy se fond dostane do problémů.

Systém státních příspěvků bude motivovat účastníky k vyšším příspěvkům a k dlouhodobějšímu spoření. Také zaměstnavatelé budou motivováni daňovými úlevami k vyššímu podílu na důchodovém spoření zaměstnanců.

Zvýhodnění by měli být lidé, kteří po ukončení spoření nežadají jednorázové vyrovnání, ale nechají si proplácet rentu.

Střední délka života se v České republice za posledních 15 let prodloužila o čtyři roky a tento trend bude zřejmě pokračovat. Je to radostné zjištění. Jen na něj musí být každý z nás připraven.

PETR NEČAS
MÍSTOPŘEDSEDA VLÁDY
A MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Vláda připravuje změny v penzijním připojištění

Nový zákon má motivovat k vyšším příspěvkům a k masivnější účasti zaměstnavatelů

Důchodová reforma pokračuje. V rámci její druhé etapy schválila vláda teze zamýšlených změn v systému penzijního připojištění. Změny spočívají v oddělení majetku penzijních fondů a účastníků, dále v možnosti poskytovat různě zaměřené penzijní plány, ve zvýšení motivace k vyšším příspěvkům a vyšší participaci zaměstnavatelů a v podpoře čerpání doživotních penzí z penzijního připojištění.



FOTO: © DIANA LUNDIN | DREAMSTIME.COM

Do poloviny ledna 2009 má Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Ministerstvem financí ČR předložit návrh nového zákona. Podle ministra práce a sociálních věcí Petra Nečase by nový zákon mohl vstoupit v platnost v lednu 2010, za předpokladu, že jej schválí parlament a podepíše prezident republiky.

KONZERVATIVNÍ, RŮSTOVÝ A VYVÁŽENÝ ZPŮSOB SPOŘENÍ

Důchodové společnosti, které by měly na základě připravovaného zákona o penzijním připojištění postupně nahradit současné penzijní fondy, by spravovaly nejméně tři různé účastnické fondy odstupňované podle míry rizika. Ze zákona by pro ně vyplývala povinnost spravovat konzervativní, vyvážený a růstový fond. „Potom samozřejmě každá důchodová společnost bude moci nabízet další produkty pro důchodové spoření,“ vysvětluje ministr práce

a sociálních věcí Petr Nečas. Limity, kolik procent uložených prostředků budou důchodové společnosti moci investovat do akcií a kolik jiným způsobem, dosud předkladatelé zákona nestanovili. „Předběžně předpokládáme, že konzervativní fond by měl mít povinnost 80 procent prostředků vkládat do státních dluhopisů, případně státních pokladničních poukázek,“ doplňuje ministr Nečas.

VYŠŠÍ DAŇOVÉ SLEVOU PRO ZAMĚSTNAVATELE

V současné době jsou fondy ve svých investicích velmi konzervativní, protože ze zákona musejí vykazovat zisk buď nulový, nebo v plusových částkách. Reforma jim přinese možnost rizikovějších investic, které by mohly klientům přinášet i vyšší výnosy.

Nyní v průměru 75 procent investic důchodových fondů směřuje do dluhopisů a pět procent do státních

pokladničních poukázek, čili do produktů, které jsou relativně velmi bezpečné, ale s nízkým výnosem. Klient, zejména ten, který si spoří v delším časovém horizontu, by mohl uložit své peníze do mírně rizikovějšího spoření, které by mu ale v delším časovém horizontu přineslo vyšší výnos. Minimální roční zhodnocení vkladů by v nich ale zaručené neměl.

Dosavadní systém důchodového pojištění by měl po určitou dobu s novými fungovat paralelně, noví kli-

enti by však od okamžiku působnosti zákona mohli vstupovat pouze do důchodových společností. Stávající klienti by se mohli rozhodnout, zda zůstanou v původním fondu, nebo přestoupí do nového systému.

Nový zákon chce také více motivovat zaměstnavatele, aby přispívali více na připojištění svým zaměstnancům. Přimět je k tomu může zvýšení daňových slev ze současných 24 000 Kč nejméně na 32 000 Kč.

RED

Podstata změn

Oddělení majetku penzijních fondů a účastníků penzijního připojištění

Cílem transformace systému penzijního připojištění je jasně vymezit, který majetek je vlastnictvím společnosti a který účastníků penzijního připojištění, zprůhlednit hospodaření, umožnit vyšší výnosnost a vyšší bezpečnost uložení prostředků účastníků.

Vytvoření nového systému, který bude fungovat vedle systému současného

Stávající penzijní fondy zůstanou zachovány s tím, že nebudou moci uzavírat od určitého data nové smlouvy o penzijním připojištění. V novém systému budou prostředky účastníků penzijního připojištění, alokované v tzv. účastnických fondech s různou investiční strategií, obhospodařovat nově založené subjekty – penzijní společnosti.

Penzijní společnosti budou rovněž zabezpečovat výplatu jednorázového vyrovnání a penzí na dobu určitou. Pro zabezpečení doživotních výplat penzí budou do systému zapojeny životní pojišťovny. Stávajícím účastníkům bude umožněno přejít do nového systému.

Motivace k vyšším úsporám

Nový zákon bude podporovat čerpání doživotních penzí a motivovat k vyšším příspěvkům účastníky i jejich zaměstnavatele. Návrhy v této oblasti směřují k daňové motivaci, případně k úpravě hranic příspěvku účastníka pro určení výše státního příspěvku.

FOTO: © ANUBISZ | DREAMSTIME.COM

Mateřská i rodičovská dovolená jsou v ČR delší než jinde v Evropě

Evropská komise doporučuje, aby ženy v zemích EU měly nárok minimálně na 18 týdnů mateřské dovolené. Česká republika je v tomto ohledu výrazně napřed. Mateřská dovolená je uzákoněna v délce 28 týdnů, výjimečně v délce 37 týdnů, pokud žena porodí více dětí najednou.



FOTO: © VLADIMIR MELNIK | DREAMSTIME.COM

Od ledna 2009 se peněžitá pomoc v mateřství, vyplácená po tuto dobu, zvyšuje v závislosti na výši předcho-

zího příjmu. Na tzv. mateřskou dovolenou navazuje dovolená rodičovská, která může být placena až do 4 let

věku dítěte. Délka příspěvku i jeho výše, právě tak jako benevolentní podmínky neomezuující možnost výdělku pečujícího rodiče, jsou ve světě zcela ojedinělé. Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas se navíc chystá pomoci rodinám balíčkem prorodinných opatření, obsahujícím zejména ulehčení návratu matek do zaměstnání.

JAK JE TOMU V EU

- **Francie** – mateřská dovolená 16 týdnů, 26 týdnů u třetího dítěte, omezená rodičovská do tří let věku dítěte;
- **Německo** – mateřská 14 týdnů včetně šesti týdnů před narozením dítěte;
- **Švédsko** – mateřská 18 měsíců, z toho minimálně dva měsíce musí převzít druhý rodič;
- **Dánsko** – mateřská 18 týdnů, rodičovská 32 týdnů;



FOTO: © VYACHESLAV RYASCHIKOV | DREAMSTIME.COM

- **Norsko** – mateřská devět týdnů, rodičovská 49 týdnů
- **Belgie** – mateřská 15 týdnů, rodičovská tři měsíce;
- **Velká Británie** – mateřská 39 týdnů, rodičovská 13 týdnů;
- **Rakousko** – mateřská 20 týdnů, rodičovská do tří let věku dítěte, omezena příjmem rodiny;
- **Slovensko** – mateřská 28 týdnů, 37 týdnů pro svobodnou matku nebo matku, již se narodily dvě a více dětí, rodičovská dovolená do tří let věku dítěte.

(RED)

Od ledna si v ČR polepší zejména matky s vysokými příjmy

Hrubá mzda	2008		2009	
	mateřská	podíl ke mzdě	mateřská	podíl ke mzdě
10 000 Kč	6 840 Kč	68 %	6 930 Kč	69 %
20 000 Kč	12 750 Kč	64 %	13 830 Kč	69 %
40 000 Kč	14 370 Kč	36 %	22 350 Kč	56 %
80 000 Kč	14 370 Kč	18 %	28 890 Kč	36 %

Ministři zemí EU-8 žádají o přezkum přechodných období pro pohyb pracovních sil

V současné době uplatňují přechodná omezení pro volný pohyb pracovních sil čtyři členské země Evropské unie (Německo, Rakousko, Belgie a Dánsko). Smlouva o přistoupení z roku 2003 umožňuje členským státům Evropské unie požádat Evropskou komisi o přezkoumání dopadů přechodných období.

Místopředseda vlády a ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas proto v červenci 2008 oslovil ministry práce dalších sedmi zemí, které vstoupily do Evropské unie k 1. květnu 2005 a vůči nimž jsou přechodná období rovněž uplatňována. Jedná se o Estonsko, Lotyšsko, Litvu, Maďarsko, Polsko, Slovinsko a Slovensko. Tehdy jim byl předán návrh společného dopisu adresovaného komisaři EU pro zaměstnanost, sociální věci a rovné

příležitosti Vladimíru Špidlovi. Jeho cílem je požádat Evropskou komisi o přezkum přechodných období.

Na konci srpna 2008 se k české iniciativě připojily všechny uvedené země s výjimkou Maďarska a ministr Petr Nečas dopis se souhlasem příslušných ministrů podepsal i jejich jménem. Dopis byl komisaři Vladimíru Špidlovi osobně předán panem ministrem na jednání, které proběhlo v Praze dne 4. září 2008. V průběhu



září 2008 se oficiálním dopisem panu komisaři k iniciativě přihlásilo i Maďarsko. K žádosti o přezkum přechodných omezení volného pohybu pracovníků v celé Evropské unii se tak přihlásily všechny země EU-8.

Ministr práce a sociálních věcí Petr Nečas k tomu uvádí: „Přechodná omezení, kdy část zemí Evropské unie stále brání volnému pohybu pracovních sil z nových členských států EU-8, považujeme za diskriminující, politicky a ekonomicky naprosto neodůvodněná. Tuto naši iniciativu lze vnímat i v souvislosti s mottom nadcházejícího českého předsednictví – Evropa bez bariér.“

JIŘÍ SEZEMSKÝ
VEDOUcí ODDĚLENÍ STYKŮ S VEŘEJNOSTÍ MPSV

Přechodná opatření uplatňovaná zeměmi EU vůči občanům ČR

Stát EU	Přechodná opatření	Poznámka
Belgie	ANO	částečné uvolnění pro nedostatkové profese od 30. 4. 2006, od listopadu 2006 další částečné uvolnění
Bulharsko	NE	od počátku neuplatňuje
Dánsko	ANO	zjednodušení administrativních procedur od července 2006, od 1. 5. 2008, pokud je daná pracovní pozice krytá kolektivní smlouvou, se nežádá o pracovní povolení, platí pro 90 % pracovních pozic
Estonsko	NE	od počátku neuplatňuje
Finsko	NE	od 1. 5. 2006 neuplatňuje
Francie	NE	od 1. 7. 2008 zrušení požadavku pracovních povolení
Irsko	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 systém povinné registrace)
Itálie	NE	od 27. 7. 2006 neuplatňuje
Kypr	NE	od počátku neuplatňuje
Lucembursko	NE	od 1. 11. 2007 neuplatňuje
Litva	NE	od počátku neuplatňuje
Lotyšsko	NE	od počátku neuplatňuje
Maďarsko	NE	od počátku neuplatňuje
Malta	NE	uplatňuje systém automaticky vydávaných pracovních povolení
Německo	ANO	od 1. 11. 2007 uvolněn pracovní trh pro určené profese (inženýry v oblasti strojírenství, elektrotechniky a automobilového průmyslu) a absolventy německých vysokých škol, od 1. 1. 2009 bude zrušen test komunitární preference u absolventů českých vysokých škol
Nizozemsko	NE	od 1. 5. 2007 neuplatňuje
Polsko	NE	od počátku neuplatňuje
Portugalsko	NE	od 1. 5. 2005 neuplatňuje
Rakousko	ANO	od 1. 1. 2008 vydán seznam profesí, pro které je zjednodušený postup pro získání povolení
Rumunsko	NE	od počátku neuplatňuje
Řecko	NE	od počátku neuplatňuje
Slovensko	NE	od počátku neuplatňuje
Slovinsko	NE	od počátku neuplatňuje
Španělsko	NE	od 1. 5. 2006 neuplatňuje
Švédsko	NE	od počátku neuplatňuje
Velká Británie	NE	od počátku neuplatňuje (pro EU-8 systém povinné registrace)

(stav k 1. 8. 2008)

Přehled zaměstnanosti občanů ČR na území států EU v letech 2005–2007

Státy EU	rok 2005	rok 2006	rok 2007
1. Spojené království	17 600	17 400	30 000
2. Německo	2 010	12 404	13 579
3. Irsko	5 761	4 524	12 000
4. Rakousko	*	6 680	5 278
5. Itálie	4 217	4 115	4 050
6. Španělsko	*	2 944	2 800
7. Nizozemsko	*	1 394	1 250
8. Slovensko	814	1 065	1 241
9. Kypr	*	*	457
10. Švédsko	152	140	232
11. Polsko	*	205	164
12. Slovinsko	128	128	141
13. Maďarsko	115	118	110
14. Francie	99	82	72
15. Malta	12	61	66
16. Lotyšsko	*	*	35
17. Finsko	11	11	11
18. Belgie	*	1 593	*
19. Bulharsko	*	*	*
20. Dánsko	*	*	*
21. Estonsko	*	*	*
22. Litva	*	*	*
23. Lucembursko	*	*	*
24. Portugalsko	*	*	*
25. Rumunsko	*	*	*
26. Řecko	*	*	*
Celkem ČR	30 919	52 864	71 486

Pozn. Údaje jsou orientační

*údaje nejsou k dispozici (státy je nedodaly a nejsou k dispozici ani na Eurostatu), tabulka je sestavena dle sestupné tendence k 31. 12. 2007

Přehled zaměstnanosti občanů států EU na území ČR

Stát	prosinec 2007	srpen 2008
1. Slovensko	101 233	103 466
2. Polsko	23 642	22 846
3. Bulharsko	5 393	5 737
4. Rumunsko	4 313	4 375
5. Německo	2 847	2 620
6. Spojené království	1 804	1 906
7. Francie	1 250	1 398
8. Itálie	615	757
9. Rakousko	720	752
10. Nizozemsko	509	560
11. Maďarsko	457	537
12. Litva	399	417
13. Španělsko	312	308
14. Belgie	208	249
15. Švédsko	163	206
16. Irsko	162	170
17. Dánsko	122	131
18. Portugalsko	75	118
19. Řecko	105	112
20. Finsko	91	108
21. Slovinsko	78	85
22. Estonsko	25	40
23. Lotyšsko	30	32
24. Kypr	19	18
25. Malta	14	13
26. Lucembursko	8	9
Celkem	144 594	146 970

Posudkoví lékaři v Evropské unii ani v ČR se bez vzdělávání neobejdou

Téměř polovina posudkových lékařů působících v resortu MPSV nesplňuje předepsané požadavky na vzdělání. Je to alarmující poznatek, který znamená, že se přístup k postgraduálnímu vzdělávání posudkových lékařů musí změnit. Pomoci by měl i seminář, kterým byl na půdě MPSV v září zahájen vlámsko-český projekt Celoživotní vzdělávání lékařů lékařské posudkové služby v souladu s implementací směrnice 2005/36/ES.

Belgie – kvalifikace A NEZÁVISLOST

V Belgii i v některých dalších zemích Evropské unie chápou roli lékaře v systému sociálního zabezpečení, nemocenského a zdravotního pojištění jako spojení činností našeho posudkového lékaře v systému sociálního zabezpečení a revizního lékaře zdravotních pojištění. Povinné zdravotní pojištění patří do sociálního zabezpečení. Nedávno definovaná podmínka činnosti lékaře v systému sociálního zabezpečení – absolvování dvouletého magisterského vzdělávacího programu v pojistné a zdravotně právní problematice – vyúsťuje v profílaci kvalifikovaného lékaře v oblasti nemocenského a zdravotního pojištění. Lékař pak činí svá rozhodnutí pouze na základě zákonných kritérií a zcela nezávisle na zaměstnavatelích, tedy nemocenských fondech.

I v České republice přijdou změny

V České republice se systém postgraduálního vzdělávání lékařů nyní nachází ve fázi zásadních změn. Zákonem č. 189/2008 Sb., který nabyt účinnosti dne 1. 7. 2008 byla provedena rozsáhlá novela zákona č. 95/2004

Sb., o podmínkách získávání a uznávání odborné způsobilosti a specializované způsobilosti k výkonu zdravotnického povolání lékaře, zubního lékaře a farmaceuta. Zákon ruší přílohu číslo 1 obsahující 83 lékařských oborů. Výčet lékařských oborů (včetně posudkového lékařství) v poněkud menším rozsahu vymezuje vyhláška č. 233/2008 Sb. Současná probíhající diskuse nad počtem a definováním kmenových oborů, oborů specializačního vzdělávání či certifikačních kurzů ještě však zdaleka není ukončena. Vzdělávání tak bude probíhat ve třech stupních, a to v základním oboru, v oboru specializačního vzdělávání a v certifikovaném kurzu.

Posudková služba zaspala

Veřejný rituál o nezbytnosti vzdělávání jako by se lékařské posudkové služby posledních 15 let ani netýkal, vždyť ještě před třemi roky v roce 2005 jsme mohli napočítat pouze 12 lékařů absolvujících atestační zkoušku. Zjištěné důvody považujeme za ohromující. Stejně tak jako zvýšení gramotnosti vede k vyšší materiální úrovni každé společnosti, tak i ukončený vzdělávací proces posudkového lékaře může vést k sebevědomějšímu posuzování i k stabilizaci státního rozpočtu. I proto byla v prosinci roku 2007 schválena

Česko-vlámský projekt o celoživotním vzdělávání posudkových lékařů garantuje vlámská vláda a realizuje instituce Vlaamse Christelijke Mutualiteit (VCM) z Bruselu prostřednictvím Jean-Pierra Descana. Odbornými garanty projektu za vlámskou stranu se stali Michael Callens, posudkový a revizní lékař a současně ředitel zdravotní péče Medica of the Christian Sickness funds, a Peter Donceel, profesor revizního a posudkového lékařství z Univerzity Leuven. Za českou stranu se účastní pracovníci odboru posudkové služby a odboru Evropské unie a mezinárodní spolupráce MPSV.

Koncepce jednotného vzdělávání posudkových lékařů resortu MPSV.

Odborné vzdělávání představuje formování specifických znalostí a dovedností orientovaných na jejich aktualizaci a přizpůsobování měnícím se požadavkům. Do nároků na posudkové lékaře se promítají pokroky lékařské vědy i častá novelizace právních předpisů.

Připravovaná reorganizace lékařské posudkové služby klade v současné době na posudkové lékaře značné nároky. První zásadní koncepční krok v reorganizaci posudkové služby představuje schválení návrhu novely zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení,



FOTO: © JUAN CARLOS ZAMORA | DREAMSTIME.COM

který je nyní projednáván v Poslanecké sněmovně. V novele se navrhuje sloučení prvoinstanční posudkové služby při České správě sociálního zabezpečení s účinností od 1. 7. 2009. Sloučení představuje první etapu reorganizace posudkové služby.

Kudy dál?

Jen za minulý rok dopady činnosti lékařské posudkové služby resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR lze vyčíslit na 90 mld. Kč a při současném trendu nárůstu počtu žádostí o dávky ze systému sociálního zabezpečení bude brzy překročena magická hranice 100 mld. Kč ročně. Dopady na činnost lékařské posudkové služby přinese i změna vymezení invalidity spočívající ve třech stupních. Posudkovou službu

jistě ovlivní i výsledky výzkumu Promitnutí pokroků lékařské vědy do funkčního hodnocení zdravotního stavu a pracovní schopnosti, který na zadání MPSV provádí Česká lékařská společnost J. E. Purkyně.

Ve všech systémech sociálního zabezpečení má lékařská posudková služba svoji nezastupitelnou roli, neboť její expertní posudky jsou podkladem pro rozhodování o státních dávkách. Lze se poučit i ze zkušeností jiných zemí EU, a právě proto byl zahájen projekt vlámsko-české spolupráce, jehož výsledky by se měly stát podkladem pro rozhodnutí, jakou cestou se má ubírat postgraduální vzdělávání posudkových lékařů. Jak říkal Jean Jacques Rousseau: „Někdy se možná až příliš snažíme najít nová řešení a metody, místo abychom se podívali do minulosti.“

LIBUŠE ČELEDOVÁ A ROSTISLAV ČEVELA
ODBOR POSUDKOVÉ SLUŽBY MPSV

Publikace

Stále větší rozdíly? Distribuce příjmů a chudoba v zemích OECD

Ve spolupráci se statistickými experty všech 30 členských zemí OECD (Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj) vznikla publikace *Growing Unequal? Income Distribution and Poverty in OECD Countries*. Prezentuje údaje o vývoji chudoby a rozdílů ve výši příjmů v členských zemích OECD od 70. let minulého století do současnosti, a to v kontextu globalizačních vlivů.

Z analýz dat vyplývá tendence mírného růstu příjmové nerovnosti, který je ovšem nutné vnímat jako výsledek komplikovaného společného působení mnoha faktorů. Příjmová nerovnost se přitom mírně zvyšuje jak uvnitř jednotlivých zemí OECD, tak v jejich vzájemném srovnání.

ČESKÁ REPUBLIKA JE MEZI 30 ČLENSKÝMI ZEMĚMI OECD STÁTEM S PÁTOU NEJNIŽŠÍ PŘÍJMOVOU NEROVNOSTÍ

Nejnižší příjmové rozdíly jsou již tradičně ve skandinávských zemích (Dánsko a Švédsko). Druhou skupinu zemí s příjmovou nerovností nižší než průměr OECD tvoří Lucembursko, Rakousko, Česká republika, Slovensko, Finsko, Nizozemsko, Belgie, Švýcarsko, Norsko, Island, Francie, Maďarsko, Německo a Austrálie. Nejvyšší rozdíly mezi příjmy jsou v Turecku a v Mexiku, o něco nižší údaje, nicméně vyšší než průměr OECD, udávají Itálie, Polsko, USA a Portugalsko.

Česká republika je mezi 30 členskými zeměmi OECD státem s pátou nejnižší příjmovou nerovností. Trend vykazovaného růstu příjmové nerovnosti, který byl v ČR zaznamenán v 90. letech (se zpomalením ve 2. polovině



90. let) je důsledkem skutečnosti, že společnost byla po dlouhou dobu uměle udržována v ekonomickém a sociálním rovnovážní; obdobné údaje vykazují ze stejných důvodů i Slovensko. Pozorovaný růst příjmové nerovnosti je tak indikátorem úspěšného návratu k standardním podmínkám jiných členských zemí

OECD – v řadě hospodářsky úspěšných zemí jsou příjmové nerovnosti daleko výraznější než v ČR.

Více informací na webových stránkách na adrese:

http://www.oecd.org/document/53/0,3343,en_2649_33933_41460917_1_1_1_1,00.html

FOTO: © KUZMA | DREAMSTIME.COM

Co je OECD?

Pod touto anglickou zkratkou se skrývá název Organizace pro ekonomickou spolupráci a rozvoj (Organization for Economic Cooperation and Development). Byla založena v roce 1961 a jejími členy je většina ekonomicky vyspělých států světa. Cílem organizace je podporovat hospodářský růst a stabilitu členských zemí a pomáhat méně rozvinutým státům. Více na www.oecd.org.

Diskuze

O lepších podmínkách zaměstnávání osob se zdravotním postižením



Pod názvem *Diskuze nad aktuálními tématy z oblasti zaměstnávání osob se zdravotním postižením* proběhl na konci září v Poslanecké sněmovně PČR seminář, který spoluorganizovala Evropská asociace poskytovatelů sociálních služeb (EASPD), Nadační fond pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a B. P. T., s. r. o. (Bezbariérové Pracoviště Tolerance).

Kdo se setkání zúčastnil?

Seminář se konal pod záštitou Davida Kafky, místopředsedy výboru pro sociální politiku PSP ČR, a Milana Cabrnocha, poslance Evropského parlamentu. K zástupcům politického spektra ještě patřily poslankyně Dagmar Molendová a Ivana Levá, kancelář prezidenta republiky zastupovala Jana Vojtíšková a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR Jana Židoňová, vedoucí oddělení právní podpory služeb zaměstnanosti, a Jana Majerová z oddělení strategie a koncepce politiky zaměstnanosti. Za úřady práce byla přítomna ředitelka Úřadu práce v Písku Alexandra Žajčková.

Ti všichni přišli diskutovat se zástupci osob se zdravotním postižením, jejich zaměstnavatelů, poskytovatelů sociálních služeb, vzdělavatelů a dalších. Jmenujme například z řad poskytovatelů sociálních služeb Unii podporovaného zaměstnávání, Rytmus, Asistenci, o. s., Fokus Praha, Unii Roska a Národní radu osob se zdravotním postižením ČR. Z řad zaměstnavatelů osob se zdravotním postižením byly účastny Drutěva, DIPRA, Ergon a další.

Závěry, ke kterým účastníci dospěli

Absence společné platformy, která by reprezentovala názory zainteresovaných, byla všeobecně vnímána jako problém. Důvodů pro její vznik je několik: sjednotit hlas, zesílit tlak na úřady, zúčastnit se diskusí o změnách legislativy již v procesu přípravy, nikoli až v připomínkovém řízení apod. Efektivní komunikace s představiteli státní moci je založena zejména na tom, že sektor mluví jedním hlasem. Jednotná platforma by proto mohla být z tohoto pohledu potřebná. Nadační fond by chtěl nabídnout svoji neutrální pozici a být iniciátorem a prostředníkem pro toto volné uskupení. Komunikovat jednotně je potřeba zejména v otázkách, jejichž řešení vyžaduje většinovou shodu, jako je zneužívání veřejných financí, právní ukotvení podporovaného zaměstnávání, bezbariérové prostředí a další.

Pravidelné setkání všech zainteresovaných zástupců je tou nejlepší praxí, kterou můžeme i v rámci našeho předsednictví Evropské radě ukazovat ostatním členským státům; jen tehdy, pokud spolu komunikují zástupci zdravotně postižených osob, legislativní a výkonné orgány státní moci a poskytovatelé sociálních služeb, je možné vytvářet systém, který efektivně a spravedlivě podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Nedostatečnou informovanost uchazečů o zaměstnání z řad zdravotně postižených považovali přítomní za velký problém. Tento fakt napomáhá výrazně ke zneužívání ze strany nepoctivých zaměstnavatelů. Proto je žádoucí systematicky pracovat na poskytování informací osobám se zdravotním postižením, a to ve spolupráci se státními úřady, poskytovateli sociálních služeb, zaměstnavateli a dalšími zainteresovanými subjekty.

ZDROJ: B. P. T., s. r. o. (WWW.IBPT.CZ)



FOTO: © PRYZMAT | DREAMSTIME.COM

Úřady práce

Burzy profesí v Chomutově se osvědčily

Úřad práce v Chomutově po dobrých zkušenostech z první Burzy profesí, která proběhla v březnu letošního roku v prostorách Střední školy strojírenské a automobilní v Chomutově, uspořádal 23. října druhou akci tohoto typu – tentokrát v prostorách Střední školy energetické a stavební v Chomutově.



FOTO: © KUZMA | DREAMSTIME.COM

V podstatě jde o cílené zprostředkování zaměstnání v profesích žádaných zaměstnavateli v regionu. Že akce tohoto typu pořádá úřad práce v prostorách středních odborných škol, není náhodou. Školy jsou významnou součástí trhu práce – připravují kvalifikovanou pracovní sílu (výuka žáků v oborech i realizace rekvalifikací), úzce spolupracují se zaměstnavateli i úřadem práce, současně také disponují vhodnými prostory pro pořádání těchto rozsáhlých a organizačně náročných akcí.

JARO PATŘILO STROJÍRENSTVÍ...

Jarní Burza profesí byla zaměřena na strojírenské obory (zámečnické, nástrojářské, svářečské, obráběčské kovů). Úřad práce vyzval k účasti 20 zaměstnavatelů, kteří měli nahlášená volná místa. Část z pozvaných se akce zúčastnila (14), ostatní oslovení zaměstnavatelé o akci neprojevíli zájem. Úřad práce vytipoval ze své evidence 62 uchazečů o zaměstnání splňujících předpoklady pro práci ve strojírenských oborech (kvalifikace, odpovídající zdravotní stav). Protože se jednalo o přímé zprostředkování zaměstnání, účast byla povinná. Z pozvaných se dostavilo 45 osob, z nich pouze šest nenašlo uplatnění u přítomných zaměstnavatelů a zůstali i nadále v evidenci úřadu práce. Uchazeči, kteří se na akci nedostavili a nemohli doložit zákonný důvod své neúčasti, byli z evidence úřadu práce vyřazeni.

... PODZIM ZASE STAVEBNICTVÍ A ELEKTROTECHNICE

Na druhou Burzu profesí, která se zaměřila na stavební a elektrotechnické profese, bylo pozváno 24 zaměstnavatelů. Přestože je ze strany zaměstnavatelů trvalý zájem o uvedení profese, z pozvaného počtu se jich zúčastnilo pouze deset. I když část oslovených zaměstnavatelů nabídky úřadu práce nevyžila, ti, kteří se na akci dostavili, nabíleli velký počet volných pracovních míst pro pozvané uchazeče o zaměstnání. Výběru vhodných uchazečů o zaměstnání

věnoval úřad práce velkou pozornost. Muselo jít o osoby, které měly příslušné odborné vzdělání a také odpovídající zdravotní stav. Bylo tak vybráno a pozváno 95 uchazečů o zaměstnání, z nichž se 74 dostavilo, účast byla opět povinná. Z přítomných uchazečů o zaměstnání se pouze 17 z různých důvodů nedostavilo se žádným přítomným zaměstnavatelem na nástup do práce. Naproti tomu si většina přítomných uchazečů o zaměstnání předběžně sjednala práci i s několika zaměstnavateli. Po osobní návštěvě firmy se pak uchazeči rozhodnou, kam nastoupí do pracovního poměru.

INICIATIVA ÚŘADU PRÁCE SE VYPLATILA

Forma cíleného zprostředkování zaměstnání organizovaná úřadem práce společně se zaměstnavateli a středními odbornými školami se ukazuje jako velmi efektivní. Vyhovuje všem stranám – uchazečům o zaměstnání, kteří mají možnost získat informace o konkrétních pracovních místech, která jsou trhem práce žádaná, a přímo si sjednat pracovní poměr, spokojeni jsou i přítomní zaměstnavatelé, pro něž je tento způsob zprostředkování efektivní a rychlý. Kontakty se zaměstnavateli mohou v průběhu těchto akcí prohloubit nebo navázat i střední školy.

Úřad práce v Chomutově, který s nápadem na toto přímé a cílené zprostředkování zaměstnání v regionu přišel, má v úmyslu v těchto akcích, společně i s dalšími středními školami a samozřejmě i zaměstnavateli, pokračovat.

MILOSLAVA MERTOVÁ
ÚŘAD PRÁCE V CHOMUTOVĚ

Když se řekne...

EAPN

Evropská síť proti chudobě a sociálnímu vyloučení (EAPN) je reprezentativní organizací podporovanou Evropskou komisí, jejímž cílem je eradikace (odstranění příčin i následků) chudoby v členských zemích Evropské unie.



EUROPEAN ANTI POVERTY NETWORK

EAPN Česká republika je národní síť nestátních neziskových organizací, které působí v oblasti boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. V současné době sdružuje 14 organizací a členem světové EAPN je od roku 2004. Jedna z jejích posledních aktivit byl *Kulatý stůl k otázkám chudoby, zadlužení a lichvy*, který se konal 17. října za účasti náměstka ministra práce a sociálních věcí Mariána Hoška a zástupkyně veřejného ochránce práv. Akce byla uspořádána u příležitosti Mezinárodního dne za vymýcení chudoby.

CHUDоба ZPŮSOBENÁ PŘEDLUŽENÍM

Přibývá lidí, kteří se ocitají v tísní v důsledku předlužení. Napomáhá k tomu i současná finanční krize. Zadlužení se přitom netýká jen dlužníků. Neetické praktiky zvyšují zisky posky-

tovatelů úvěrů, na druhé straně však vedou k sociálnímu vyloučení, kriminalitě a v konečném efektu ke zvyšování nákladů z veřejných rozpočtů.

Účastníci kulatého stolu poukázali na nedostatečné varování obyvatel a na nedokonalé právní normy, které se na vzniku rizika předlužení značnou měrou podílejí. Vyzvali poskytovatele úvěrů k vyšší odpovědnosti zejména při nabízení finančních půjček lidem s nižšími příjmy.

Účastníci se obraceli na vládu s požadavkem, aby se zabývala preventivními opatřeními proti chudobě způsobené předlužením.

ZDROJ: EAPN ČR



FOTO: © LISA VANOVITCH | DREAMSTIME.COM

PORADNA

Na jakou pracovněprávní ochranu mají nárok osoby pečující o osobu závislou na cizí pomoci

Pečujete dlouhodobě o osobu, která je na vaší pomoci závislá, a máte problémy v zaměstnání? Nebo byste se rádi znovu vrátili do práce a nevíte, jestli byste obě náročné role zvládli a co můžete po svém zaměstnavateli požadovat? Na otázku, na jakou pracovněprávní ochranu mají nárok občané dlouhodobě pečující o osoby závislé na pomoci jiné fyzické osoby, by měly dát odpověď následující řádky.

Právní záruky poskytované občanům pečujícím o jiné fyzické osoby

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb.) ukládá úřadům práce a zaměstnavatelům povinnost zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Právem na zaměstnání se rozumí právo fyzické osoby, která chce a může pracovat a o práci se uchází, na zaměstnání v pracovněprávním vztahu (tj. v pracovním poměru nebo na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr), na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených zákonem o zaměstnanosti. Zprostředkováním zaměstnání se pak rozumí zejména vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Nezbytná osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu, tj. § 8 zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby (tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou), se považuje za vážný důvod pro účely zákona o zaměstnanosti a je důležitou

právně relevantní skutečností, která je úřadem práce zohledňována uchazeči o zaměstnání zejména při zprostředkování zaměstnání.

Osobní péče o fyzickou osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby, tak jak je vymezena v předchozím odstavci, se považuje za náhradní dobu zaměstnání, a lze ji tudíž započítat uchazeči o zaměstnání pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti.

Zvláštní pracovní podmínky zaměstnanců pečujících o jiné fyzické osoby

Zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) stanoví, že požádá-li zaměstnanec, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), o kratší pracovní dobu nebo jinou vhodnou úpravu stanovené týdenní pracovní doby, je zaměstnavatel povinen vyhovět jeho žádosti, nebrání-li tomu vážné provozní důvody. Ty je zaměstnavatel pak povinen v případném soudním sporu prokázat.

Pečující zaměstnanci, tak jak jsou vymezeni v předchozím odstavci, smějí být vysíláni na pracovní cestu mimo obvod obce svého pracoviště nebo bydliště jen se svým souhlasem. Přeložit je může zaměstnavatel jen na jejich žádost.



FOTO: © TOMASZ MARKOWSKI | DREAMSTIME.COM

Pracovní cestou se rozumí omezené vyslání zaměstnance zaměstnavatelem k výkonu práce mimo sjednané místo výkonu práce. Zaměstnavatel může vyslat zaměstnance na dobu nezbytné potřeby na pracovní cestu jen na základě dohody s ním. Zaměstnanec na pracovní cestě koná práci podle pokynů vedoucího zaměstnance, který ho na pracovní cestu vyslal.

Přestupky a správní delikty na úseku zvláštních pracovních podmínek

Zákon o inspekci práce (č. 251/2005 Sb.) stanoví, že fyzická osoba se dopustí přestupku a právník osoba se dopustí správního deliktu na úseku zvláštních pracovních podmínek některých zaměstnanců tím, že:

- poruší postup při vysílání zaměstnance, který prokáže, že převážně sám dlouhodobě pečuje o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo nebo místa výkonu práce, ve kterých má být práce vykonávána a
- den nástupu do práce.

Bez sjednání výše uvedených náležitostí nebo bez sjednání některé z nich je pracovní smlouva neplatná. Zaměstnavatel je povinen uzavřít pracovní smlouvu písemně a jedno její vyhotovení je povinen vydat zaměstnanci.

Pokud neobsahuje pracovní smlouva údaje o právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru, ukládá zákoník práce zaměstnavateli povinnost písemně informovat zaměstnance o jeho základních právech a povinnostech, a to nejpozději do jednoho měsíce od vzniku pracovního poměru. Zaměstnavatel je povinen informovat zaměstnance stejným způsobem i o změnách v právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru. Písemná informace musí mj. např. obsahovat bližší označení druhu a místa výkonu práce, údaj o týdenní pracovní době a jejím rozvržení a další. Povinnost písemně informovat zaměstnance o jeho základních právech a povinnostech vyplývajících z pracovního poměru se nevztahuje na pracovní poměr na dobu kratší než jeden měsíc.

Zákoník práce ukládá zaměstnavateli ještě další povinnosti, které musí splnit vůči zaměstnanci při jeho nástupu do práce. Musí ho seznámit s pracovním řádem a právními předpisy, které se týkají zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, které musí zaměstnanec při výkonu své práce dodržovat. Informační povinnost při nástupu zaměstnance do práce se týká také kolektivní smlouvy a vnitřních předpisů.

OLGA BIČÁKOVÁ
VÝZKUMNÝ ÚSTAV PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ,
V. V. I. PRAHA

PROGRAM

Které firmy se mohou honosit označením Bezpečný podnik?

V pražském Kaiserštejnském paláci byla úspěšným společenstvem 21. října slavnostně předána osvědčení za splnění podmínek programu Bezpečný podnik, oceněny byly také společnosti za novátorské přístupy v programu Správná praxe (Evropská kampaň BOZP 2008–09).

Přínos programu Bezpečný podnik

Účast firmy v programu Bezpečný podnik je především praktickým naplněním zásady dát při řízení podniku bezpečnosti, ochraně zdraví a ochraně životního prostředí stejnou prioritu jako ekonomickým hlediskům takovým způsobem, aniž by jedno omezovalo druhé. Lepší zajištění bezpečnosti a ochrany zdraví naopak v konečném důsledku firmě přináší i finanční prospěch. Zavedení principů programu přispívá nejen k vyšší úrovni prevence pracovních rizik, ale také k vyšší kultuře bezpečnosti práce, lepší pracovní pohodě, a tudíž i k vyšší produktivitě práce a vyšší konkurenceschopnosti firmy.

Podniky oceněné v programu Bezpečný podnik

Dvojnásobní držitel certifikátu Bezpečný podnik:

ČEZ, a. s. – JE Temelín
ČZ, a. s.
ČZ Strojírna, s. r. o.
ČZ Řetězy, s. r. o.

Trojnásobní držitel certifikátu Bezpečný podnik:

OHL ŽS, a. s.
EUROMONT GROUP, a. s.
HOCHTIEF CZ, a. s.

Čtyřnásobní držitel certifikátu Bezpečný podnik:

Nestlé Česko, s. r. o., závod SFINX
ČEZ, a. s. – JE Dukovany

Snížení pracovní úrazovosti a propagace systémového přístupu



k řízení podniků jsou také nedílnou součástí státní politiky České republiky a jsou zakotveny v Národní politice bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Ministerstvo práce a sociálních věcí a Státní úřad inspekce práce považují prosazování a realizaci programu Bezpečný podnik ve firmách za prioritní a i v následujících letech budou tento program plně podporovat.

EVROPSKÁ KAMPAŇ BOZP A PROGRAM SPRÁVNÁ PRAXE

Mottem Evropské kampaně BOZP pro léta 2008–2009, která probíhá



FOTO: © JUAN CARLOS ZAMORA | DREAMSTIME.COM

v zemích EU pod záštitou Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v Bilbau, je heslo: „Zdravé pracoviště. Dobré pro vás – dobré pro podnikání.“ Kampaň je zaměřena na hodnocení rizik, které je základem úspěšného řízení problematiky bezpečnosti a zdraví a klíčem ke snížení počtu úrazů souvisejících s prací a nemocí z povolání.

Jednou ze základních součástí kampaně je schéma evropských cen za správnou praxi. V současné kampani se uskutečňuje především za účelem identifikace příkladů správné praxe v souvislosti s hodnocením rizik. Záměrem tohoto programu je předvést na příkladech přínosy správné praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci všem evropským zaměstnavatelům, pracovníkům a spolupracujícím subjektům.

V letošním roce se v ČR do programu Správná praxe zapojilo 7 podniků s 8 projekty, jejichž cílem je zlepšení podmínek na pracovišti s využitím hodnocení rizik. Tyto podniky byly v rámci slavnostního programu oceněny. Tři nejlepší projekty budou zařazeny do mezinárodního hodnocení, které se uskuteční v březnu 2009 ve španělském Bilbau.

Podniky oceněné v programu Správná praxe

NA PRVNÍCH TŘECH MÍSTECH SE UMÍSTILY:

1. BOSCH DIESEL, s. r. o.
2. VISTEON – Autopal, s. r. o.
3. Saint-Gobain Orsil, s. r. o.

Ostatní předložené projekty (v abecedním pořadí):

ČZ, a. s., Strakonice
FUTABA CZECH, s. r. o.
Nemocnice Jihlava, přísp. org.
SIEMENS Nízkonapěťová spínací technika, s. r. o.
VISTEON Autopal, s. r. o.

(TZ)

SOUTĚŽ

Obec přátelská rodině

Slavnostní vyhlášení vítězů prvního ročníku celostátní soutěže Obec přátelská rodině proběhlo 4. listopadu v Poslanecké sněmovně. Soutěž byla vyhlášena 15. května letošního roku (Den rodin) Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR a Stálou komisí pro rodinu Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR. Spolupracujícími organizacemi jsou Síť mateřských center v ČR a Asociace center pro rodinu.

Cílem soutěže bylo podpořit pro rodinnou atmosféru v českých obcích a městech, podnítit rozvoj pro rodinných opatření a ocenit města a obce s nejlepší místní rodinnou politikou. Do soutěže se přihlásilo celkem 218 obcí či měst rozdělených do pěti velikostních kategorií. V prvním kole byly hodnoceny zasláné soutěžní formuláře a do druhého kola postoupily z každé kategorie 3–4 nejlepší obce/města. Ty byly navštíveny hodnotitelským týmem a na místě byla zkoumána konkrétní situace a přístup obcí/měst k rodinám. Na základě přidělených bodů v prvním kole a výsledků návštěvy ve druhém kole bylo rozhodnuto o konečném pořadí na prvních třech místech v každé kategorii. Vítězové mají nárok na předložení dotační žádosti o poskytnutí neinvestiční dotace MPSV ze státního rozpočtu na podporu pro rodinných aktivit na místní úrovni pro rok 2009.

Kdo zvítězil?

I. kategorie (do 500 oby.) – 500 000 Kč

Dub u Prachatic
Hrušovany u Chomutova
Babice

II. kategorie (501–3 000 oby.) – 900 000 Kč

Darkovice
Vikýřovice
Hlohovec

III. kategorie (3 001–10 000 oby.) – 1 100 000 Kč

Dobříš

Jablonec nad Orlicí
Kostelec nad Orlicí

IV. kategorie (10 001–50 000 oby.) – 1 500 000 Kč

Jablonec nad Nisou
Vsetín
Chrudim

V. kategorie (50 001 a více oby.) – 2 000 000 Kč

Brno
Havířov
Hradec Králové

Osadní výbor Hroznějovice – čestné uznání za prorodinné aktivity

O vítězých obcích/městech bude natočen dokumentární film jako inspirace a příklad dobré praxe. Návazně je také připravován na 20. listopadu 2008 kulatý stůl se zástupci měst a obcí, které se soutěže účastnily. Výměna zkušeností účastníků soutěže by měla přispět k dalšímu z kvalitnění této významné soutěže na příští rok.

Více informací o soutěži na www.obecpratelstkarodine.cz

(TZ)



FOTO: © THOMAS LAMMEYER | DREAMSTIME.COM

■ Víte, že ...

I v ČR se obchoduje s lidmi

Podstatou obchodování s lidmi je přemísťování lidí pomocí nátlaku za účelem vykořisťování. Při obchodování s lidmi dochází nejen k trestné činnosti, která má v mnoha případech mezinárodní přesah, ale také k závažnému porušování práv obchodovaných osob. Organizace La Strada České republiky upozorňuje na to, že obchodování s lidmi je problém také v České republice.



FOTO: © JOSE ANTONIO SÁNCHEZ REYES | DREAMSTIME.COM

„La Strada každoročně poskytne sociální služby zhruba 60 obchodovaným nebo vykořisťovaným osobám. Počty lidí, kteří jsou na našem území obchodováni či vykořisťováni, jsou však ve skutečnosti mnohem vyšší,“ říká Petra Kutálková z organizace La Strada Česká republika, obecně prospěšné společnosti, která působí v oblasti prevence obchodu s lidmi již od roku 1995.

Nejde jen o sexbyznys

Obchodování s lidmi bylo tradičně spojováno s vykořisťováním žen v sexbyznysu. Ženy obchodované do prostředí prostituce jak v České republice, tak i v zahraničí také dosud tvoří většinu identifikovaných obchodovaných osob. Paleta sektorů, kde dochází k vykořisťování, je však mnohem širší. Národní strategie boje proti obchodování s lidmi pro léta 2008–2011 uvádí, že v České republice dochází k obchodování s lidmi v oblastech stavebnictví, lesnictví a zemědělství a v oblasti drobné výroby v malých a středních podnicích.

Podobnou zkušenost mají i nevládní organizace.

U případů obchodování s lidmi za účelem nucených prací mimo sexuální průmysl je identifikace obchodovaných osob stále velkou výzvou. „Pomohla by účinnější kontrola pracovněprávních standardů, a to zejména v místech, kde může docházet k obchodování s lidmi a vykořisťování,“ tvrdí Petra Burčíková, autorka souboru doporučení, jak řešit problematiku obchodování s lidmi.

Migranti z tzv. třetích zemí

Jednou ze zranitelných skupin vzhledem k obchodování s lidmi a vykořisťování jsou migranti a migrantky z tzv. třetích zemí. Důvody, které umožňují obchodování s lidmi či vykořisťování, jsou v mnoha případech dány tím, že tyto lidé mají často minimální možnost bránit svá práva. Tato skutečnost vyplývá z jejich nejistého či přímo neregulárního pobytového statusu. „Neregulární pobytový statut může být jak důsledkem, tak i příčinou obchodování s lidmi,“ tvrdí na základě zkušeností organizace La Strada ČR Petra Kutálková. „La Strada ČR proto rozvíjí již více než dva roky program práce v terénu, jehož cílem je zmapování situace v oblasti vykořisťování mimo sexbyznysu a šíření informací mezi skupiny zranitelné vůči obchodování a vykořisťování,“ pokračuje Petra Kutálková. Zároveň zdůrazňuje, že pro prevenci a boj proti obchodování s lidmi je klíčová zejména spolupráce mezi orgány činnými v trestním řízení, státní správou a nevládními organizacemi. „Prioritou při koncipování i realizaci opatření by měla být zejména ochrana práv obchodovaných osob,“ dodává.

ZDROJ: LA STRADA ČR

Kontakt:

La Strada Česká republika, o. p. s.
P. O. Box 305, 111 21 Praha 1
Tel./fax: 222 721 810
E-mail: lastrada@strada.cz
www.strada.cz

SOS linka: 222 71 71 71
(v provozu út. čt od 10 do 16 hod., st od 12 do 18 hod.)

■ Film

Odvrácená strana dětství

Tři dny v listopadu budou v pražském kině Atlas patřit filmům a dokumentům, jejichž hlavním hrdinou je dítě a ústředním tématem je jeho dětství. Na 19. až 21. listopadu totiž připravilo Dětské krizové centrum, o. s., (DKC) tradiční filmovou přehlídku Odvrácená strana dětství. Již šestý ročník připomene divákům dva slavné snímky Stevena Spielberga Říše slunce a Purpurová barva a také oscarové drama Tajemná řeka. Na programu jsou i nedávné novinky Faunův labyrint, Gone Baby Gone, Umění plakat, Dítě či ceněný film Bestie v srdci. Kolekce přehlídky čítá celkem devět celovečerních filmů a pět dokumentárních snímků. Termín konání není náhodný, vždyť 19. listopad byl vyhlášen Světovým dnem prevence týrání a zneužívání dětí – jako den předcházející výročí přijetí Úmluvy o právech dítěte.

Dětské krizové centrum bylo založeno v roce 1992 jako vůbec první zařízení zabývající se problematikou týraných, zneužívaných a zanedbávaných dětí v České republice. Od té doby zajišťuje komplexní psychosociální pomoc dětem, dospívajícím a jejich rodinám. Cílem přehlídky není jen upozornit veřejnost na závažné společenské problémy, ale také ukázat jejich možná řešení. Kromě projekce výborných filmů a dokumentů jsou na dopolední hodiny připraveny pro žáky základních a středních škol speciální projekce

spojené s diskusemi s pracovníky DKC. „Každopádně diváky nechceme šokovat ani jim pokazit večer nějakým drsným filmem. Naopak. Rádi bychom všem nabídli příležitost připomenout si na určitém kontrastu, jakým pokladem jejich šťastné dětství je,“ říká Zora Dušková, ředitelka Dětského krizového centra.

ZDROJ: DKC



19. listopad – Světový den prevence týrání a zneužívání dětí

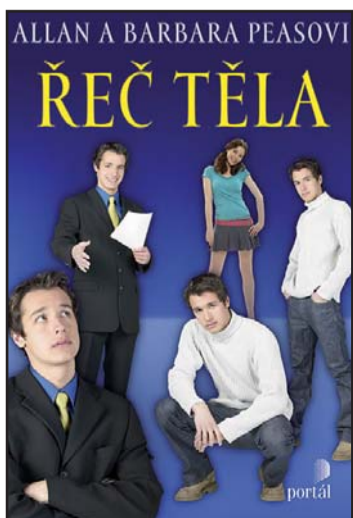
Světovým dnem prevence týrání a zneužívání dětí byl vyhlášen 19. listopad jako den předcházející výročí přijetí Úmluvy o právech dítěte, kterou Valné shromáždění OSN přijalo 20. listopadu 1989.

Tento světový den vyhlásila The Women's World Summit Foundation (Nadace ženského světového summitu) se sídlem v Ženevě zabývající se ochranou ženských a dětských práv ve spolupráci s dalšími 112 organizacemi ze 49 zemí, aby zvýšily všeobecné povědomí o prevenci zamezující zneužívání dětí. Cílem je pomoci dětem a jejich rodinám získat vědomosti a znalosti, které by pomohly předcházet zneužívání, zacházet s jeho následky a ukončit takové praktiky.

■ Křížovka

Dlouhodobě nezaměstnaní, kteří nevyvíjejí aktivní snahu pracovat, mají nárok pouze na existenční minimum, tedy 2 020 Kč. Tato dávka umožňuje přežití. Nic víc. Jak se ukázalo, je to dostatečně motivační. Počet dlouhodobě nezaměstnaných klesl za první pololetí letošního roku meziročně téměř o třicet procent. Tento trend potvrdil v praxi správnost ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 21. listopadu. Jeden z vás získá publikaci *Řeč těla* od autorů A. a B. Peasovi z produkce nakladatelství Portál. Manželé Peasovi v aktualizovaném a podstatně rozšířeném vydání knihy pojednali novým způsobem všechna témata, která se nacházejí už v první verzi této knihy (teritoria a zóny, gesta rukou, polohy nohou, oční signály, společenská gesta atd.). Knihu zároveň rozšířili o nová témata (úsměv a smích, kulturní odlišnosti, prosémické vzdálenosti, hlídání teritoria, interview a politické mocenské hry apod.). Nezbytným doprovodem knihy jsou ilustrativní fotografie a kresby.



Tajenka z minulého čísla: „...mezinárodní mobilitu pracovníků sil.“ Slovník sociální práce od O. Matouška z produkce nakladatelství Portál získává pan O. Ritter z Ostravy. Gratulujeme.

	POKOJOVÁ ROSTLINA	JM. SPORT. KLUBŮ	SPZ OSTRAVY	HLE (NÁREC.)	ODSTRELIT	BRITSKÝ ADMIRÁL		VENTIL	SVĚTOVÁ ZDRAVOTNÍ ORGANIZACE (ZKR.)	OKRESNÍ MUZEUM (ZKR.)	DAROVAT	OSLOVOVAT 3. OSOBOU MNOŽNEHO ČÍSLA		POLNÍ BĚH	BIBLIČKÁ POSTAVA	DOMÁCKY OLGA	NÁPLŇ DO TISKÁREN
OSTROV TVORÍCÍ PÁS ATOLU							PATŘÍCI DOM. HLÍDAČI						PODŠÍVKOVÁ TKANINA				
1. DÍL TAJENKY							PLYNNÝ PRVEK						SVINOVACÍ ZÁVĚS				
ČISTÍCÍ PRÁSEK				HORSKÉ JEZERO					ALKALOID TABÁKU								
INICIÁLY REŽISÉRA RYCHMANA			PLESÁNÍ VOZOVKA	LESNÍ STROMY					ALKALOID TABÁKU	VYDĚDĚNEC					ZÁPOR ORGANIZAČNÍ VÝBOR		
DRUH POLYAMID. PŘÍZE							ZAVÁRKA						POHŘEBNÍ HOSTINA				
ZÁKLAD UMĚLYCH BARVIV							HOUBOVÁ CHOROBA						NĚMECKÝ „ABY“			PRYSKYŘICE TROP. ROSTLIN	SVALEK
	ŠIKMO	MÍSTNÍ STŘED. ČAS (ANG. ZKR.)	ODVĚTVÍ			ROZTAVOVAT						DOMÁCKY KAMIL	BUNKR				
ČINY (BÁS.)					ŠÍJE (MN. Č.)						Ž. JMÉNO (31. 5.)						
PÁS KE KIMONU				AUSTRAL. VAČNATEC					TRPÍCI JEDINEC								
				IMUNITNÍ SYSTÉM (ZKR.)					OSOBNÍ ZÁJMENO								
2. DÍL TAJENKY																	
SYN AGAMEMNŌNA							JMÉNO ZPĚVAČKY LANGEROVÉ							JEHLIČNATÝ STROM			

■ BEZPEČNÁ PRÁCE

Orgány inspekce práce se v příštím roce zaměří na maloobchody a restaurační a ubytovací zařízení

V předchozích dvou letech byly orgány inspekce práce nejvíce upozorňovány veřejností na porušování pracovních předpisů zaměstnavateli podnikajícími v maloobchodu a rovněž v restauračních a ubytovacích zařízeních. Tento stav je mimo jiné způsoben nárůstem počtu nových obchodních řetězců, nových restauračních a ubytovacích zařízení, kdy v konkurenčním prostředí se zvýšení zisku mnohdy dosahuje snižováním režijních nákladů, což vede k velkému tlaku na výkon zaměstnanců.

Z tohoto zjištění vyplynula nutnost zaměřit se na tyto zaměstnavatele s větším důrazem. Další důvod pro výběr těchto zaměstnavatelů představuje fakt, že zaměstnávají značný počet zaměstnanců (zaměstnavatelé podnikající v maloobchodu zaměstnávají podle ČSÚ druhý největší počet zaměstnanců v České republice).

ZAMĚŘENÍ KONTROL A NEJČASTĚJŠÍ NEDOSTATKY

Každý oblastní inspektorát práce v roce 2009 provede kontrolu dodržování pracovních předpisů u stanoveného počtu zaměstnavatelů. Kontroly budou zaměřeny především na zaměstnavatele, kteří se porušení předpisů dopustili již v minulosti, a na zaměstnavatele, o jejichž nezákonném jednání se orgány inspekce práce dovídají při své poradenské činnosti, z podnětů občanů, z upozornění úřadu práce či z médií.

U výše zmíněných zaměstnavatelů se nejčastěji objevují problémy v oblasti nerovného zacházení se zaměstnanci, dále závady týkající se nedodržování stanovených přestávek v práci, vedení evidence pracovní doby, proplácení příplatků a vydávání potvrzení o zaměstnání.

NEROVNÉ ZACHÁZENÍ SE ZAMĚSTNANCÍ

V této oblasti se vyskytuje nejvíce porušení v odměňování a stanovení odlišných pracovních podmínek zaměstnanců. Zaměstnavatelé se dopouštějí porušení jedné ze základních zásad zákoníku práce, a to, že zaměstnavatel je povinen zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci apod. Jelikož jde o zásadu, která má mezinárodní rozměr a o její naplnění nemají zájem jen orgány inspekce práce, ale i další státní a nadstátní instituce, bude její dodržování sledováno nadále s velkým zájmem.

PŘESTÁVKY V PRÁCI

Přestávka v práci na jídlo a oddech, odpočinek v týdnu a odpočinek mezi směnami vymezují volný čas zaměstnance, který čerpá za účelem odpočinku od práce. V případě, že zaměstnavatel stanovený rozsah odpočinku neposkytuje nebo jej nezákonně zkracuje, porušuje zákon, ale také může nepříznivě působit na zdraví svých zaměstnanců, a zvyšovat tak jejich nemocnost.

EVIDENCE ODPRACOVANÉ DOBY

Velký problém také představuje evidence odpracované doby, která je zaměstnavateli mnohdy vedena nedostatečným způsobem nebo nevedena vůbec. Zákoník práce stanoví zaměstnavateli povinnost dodržovat maximální limit týdenní pracovní doby, práce přesčas, poskytování přestávek v práci a dalších odpočinků, který lze prokázat výhradně vedením evidence odpracované doby se záznamem příchodu do práce, doby čerpání přestávek v práci, doby překážek v práci a odchodu z práce. Nadále tedy bude vyžadováno na za-

městnavatelích vedení evidence odpracované doby takovým způsobem, aby bylo jasné, kdy zaměstnanec vykonával práci pro zaměstnavatele a kdy odpočíval.

NEPROPLÁCENÍ PŘÍPLATKŮ

Pokud zaměstnanec pracuje přesčas, ve svátek, sobotu nebo neděli, přísluší mu za tuto práci příslušná kompenzace (náhradní volno nebo příplatek ke mzdě). Výše zmínění zaměstnavatelé často tuto povinnost obcházejí zejména nevedením evidence odpracované doby.

POTVRZENÍ O ZAMĚSTNÁNÍ

Zaměstnavatelé jsou povinni při skončení pracovního poměru vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtový list). Na tuto povinnost však zaměstnavatel někdy „zapomíná“ nebo vyčkává na zaplacení dlužných částek zaměstnanců ve svůj prospěch, což je v rozporu se zákonem.

LUCIE SCHREIEROVÁ
INSPEKTORKA,
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE



FOTO: © DMITRIY SHIRONOSOV | DREAMSTIME.COM

Nezaměstnanost v říjnu mírně poklesla

Počet uchazečů o zaměstnání v říjnu 2008 ve srovnání se zářím mírně poklesl (o 2 853 osob méně než ke konci předchozího měsíce). Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 37 137. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 292 385 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 4 951 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 28 255 osob.

POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚSTNÁNÍ

Ke konci letošního října evidovaly úřady práce celkem 311 705 osob, což je o 2 853 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je celkový počet uchazečů o zaměstnání nižší o 37 137. Z celkového počtu uchazečů o zaměstnání je 292 385 dosažitelných uchazečů o zaměstnání, což je o 4 951 osob méně než ke konci předchozího měsíce. Ve srovnání se stejným obdobím roku 2007 je počet dosažitelných uchazečů nižší o 28 255 osob.

V průběhu října bylo na úřadech práce nově zaevidováno 49 403 osob. Je to o 14 484 nově evidovaných uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 3 434 více než v říjnu 2007.

Z evidence na úřadech práce v říjnu odešlo celkem 52 256 uchazečů (ukončená evidence, vyřazení uchazečů). Je to o 9 406 uchazečů méně než v předchozím měsíci a o 9 849 méně než v říjnu 2007. V průběhu října nastoupilo do nového zaměstnání 32 995 osob, což je o 5 243 osob méně než v předchozím měsíci a o 6 400 osob méně než v říjnu minulého roku, 19 261 uchazečů bylo vyřazeno bez umístění.

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v říjnu 2008 úřady práce 105 283 uchazečům o zaměstnání, tj. 33,8 % všech osob vedených v evidenci (září – 33,0 %, říjen 2007 – 28,4 %).

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI U NÁS A V EVROPĚ

Míra registrované nezaměstnanosti ke konci října 2008 činila 5,2 % (září – 5,3 %, říjen 2007 – 5,8 %). Míru nezaměstnanosti vyšší než republikový průměr vykazovaly 39 okresů, nejvyšší byla v okresech Most (12,0 %), Karviná (11,1 %), Děčín 9,8 % a Teplice (9,7 %). Nejnižší míra nezaměstnanosti byla v okresech Praha-západ a Praha-východ (shodně 1,7 %), Praha (2,1 %) a Mladá Boleslav (2,3 %).

Harmonizovaná míra nezaměst-



FOTO: © LAURENT HAMELS | DREAMSTIME.COM

nanosti, která je zpracovávána EUROSTATEM pro mezinárodní srovnání, dosáhla v ČR za října 2008 4,4 %. V ostatních zemích EU byla následující: EU27 6,8 %, Belgie 6,8 %, Bulharsko 5,5 %, Dánsko 3,0 %, Německo 6,2 %, Estonsko 4,3 %, Irsko 6,8 %, Řecko 7,2 % (červen), Španělsko 11,8 %, Francie 8,2 %, Itálie 6,8 % (červen), Kypr 3,4 %, Lotyšsko 6,7 %, Litva 4,3 %, Lucembursko 4,0 %, Maďarsko 7,8 %, Malta 5,6 %, Nizozemsko 2,3 %, Rakousko 3,1 %, Polsko 6,5 %, Portugalsko 7,4 %, Rumunsko 5,6 % (červen), Slovensko 3,9 %, Slovensko 10,3 %, Finsko 5,9 %, Švédsko 5,2 %, Velká Británie 5,9 % (červenec).

Volná pracovní místa

Úřady práce evidovaly k 31. 10. 2008 celkem 130 124 volných pracovních míst. Je to o 9 433 míst méně než v předchozím měsíci a o 13 343 míst méně než v říjnu 2007. Za měsíc říjen bylo na úřadech práce nově nahlášeno nebo uvolněno 33 123 pracovních míst a 42 556 volných pracovních míst bylo nově obsazeno nebo zrušeno. Na jedno volné pracovní místo v současné době připadá v průměru 2,4 uchazeče, z toho nejvíce v okresech Děčín (22,7), Jeseník (14,9), Bruntál (10,9) a Hodonín (10,4).

K tomuto datu evidovaly úřady práce 3 939 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (ZP), na jedno volné pracovní místo připadalo 14,8 osob se ZP. Volných pracovních míst pro absolventy a mladistvé bylo registrováno 21 417, na jedno volné místo připadalo 1,2 uchazečů – absolventů a mladistvých.

Bližší informace o vývoji nezaměstnanosti jsou v elektronické formě zveřejněny na internetové adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2008)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně) od 1. 1. 2007	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 *	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	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. 2008	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cest:	5-12 hod. 58-69 Kč, 12-18 hod. 88-106 Kč, nad 18 hod. 138-165 Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopostažní vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,10 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 91 oktanů 30,60 Kč; benzín 95 oktanů 30,90 Kč; benzín 98 oktanů 33,10 Kč; motorová nafta 31,20 Kč
NEMOCENSKÉ * (od 1. 9. 2008)	- 25 % z DVZ od 1. kalendářního dne do 3. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 60 % z DVZ od 4. kalendářního dne do 30. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne pracovní neschopnosti - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne pracovní neschopnosti	
	Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské se vyplácí z denního vyměňovacího základu po jeho redukcí příslušnou procentní sazbou: z částky do výše 550 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 550 Kč, nejvýše však do 790 Kč se započítává 60 %; k částce nad 790 Kč se nepřihlíží	
PODPORA PŘI OŠETŘOVÁNÍ ČLENA RODINY * (od 1. 1. 2008)	60 % za kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
	u organizace a malé organizace:	26 %, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	u zaměstnanců:	8 %, z toho 1,1 % na NP, 6,5 % na DP a 0,4 % na SPZ
	u OSVČ:	29,6 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,6 % na SPZ a 4,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU *	rodčovský příspěvek:	Výměry rodčovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodčovského příspěvku: rychléjší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství nebo peněžité pomoci poskytované mužům (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
	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 2000: 9,0 %, 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 % září 2008: 5,31 % říjen 2008: 5,20 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 10. 2008	celkem: 311 705 171 974 žen z toho: 58 430 osob se zdravotním postižením 26 504 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 10. 2008	celkem za ČR: 130 124
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na jedno VPM k 31. 10. 2008: 2,4
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ¹⁾	září 2008: 9 639 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (v 1. pololetí 2008)	počet nemocí z povolání nově zjištěných: 407 počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 14 387 smrtelné úrazy: 74
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2008: 34 113
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ **** výdaje v 1. pololetí 2008 (v tis. Kč)	celkem: 149 358 729 starobní: 107 561 709 plný invalidní: 21 293 259 částečný invalidní: 7 307 343 vdovský: 10 608 851 sirotčí: 1 532 215 vdovecký: 1 055 352
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2006: celkem v národním hospodářství 20 219 Kč, PS 20 343 Kč, NS 19 786 Kč 2007 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 21 694 Kč, PS 21 856 Kč, NS 21 117 Kč 1. pololetí 2008 ²⁾ : celkem v národním hospodářství 22 840 Kč, PS 23 418 Kč, NS 20 753 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2008 ²⁾	absolutní údaje: 20 963 sňatky, 15 755 rozvody, 59 323 živě narození, 52 511 zemřelí, 43 796 celkový přírůstek, 10 404 820 střední stav obyvatel relativní údaje: 4,1 sňatky, 3,0 rozvody, 11,5 živě narození, 10,1 zemřelí, 8,5 celkový přírůstek, x střední stav obyvatel
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem: 3. čtvrtletí 2007: 4 242 533, 2. čtvrtletí 2008: 4 344 019, 3. čtvrtletí 2008: 4 367 785 OSVČ vykonávající činnost: 3. čtvrtletí 2007: 917 169, 2. čtvrtletí 2008: 929 490, 3. čtvrtletí 2008: 936 794 OSVČ povinné platit zálohy na důchodové pojištění: 3. čtvrtletí 2007: 719 444, 2. čtvrtletí 2008: 731 144, 3. čtvrtletí 2008: 729 299

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
2) předběžné údaje

■ PRÁCE V EU – III.

Jak získat zaměstnání v zahraničí?

Pokud si kladete tuto otázku a chystáte se získat pracovní zkušenosti v některé ze zemí EU/EHP, využijte Evropské služby zaměstnanosti (EURES). Osobní poskytování služeb EURES je zajištěno prostřednictvím EURES poradců. U nás je najdete na pověřených úřadech práce v krajských městech. Na ostatních úřadech práce lze zjistit základní informace o nabídce sítě EURES. Databáze volných pracovních míst, která jsou hlášena českým EURES poradcům, je k dispozici na portálu EURES ČR <http://portal.mpsv.cz/eures> v sekci Volná místa v EU/EHP. Tato místa jsou určena právě pro pracovníky z ČR. Stěžejní celoevropskou databázi volných pracovních míst naleznete na evropském portálu EURES <http://eures.europa.eu>. K orientaci na tomto portálu můžete použít průvodce portálem EURES, kterého najdete na <http://portal.mpsv.cz/eures> v sekci Vše o práci v EU.

Belgie



ho domácího kandidáta, s udělením pracovního povolení nebývají žádné velké problémy.

Když se ucházíte o zaměstnání u belgické firmy, musíte uvést, že potřebujete pracovní povolení. Pokud zaměstnání získáte a obdržíte pracovní smlouvu, belgický zaměstnavatel musí zažádat o pracovní povolení u příslušného regionu (podle místa, kde bude dotyčný pracovník zaměstnáván) prostřednictvím Veřejných služeb pro zaměstnanost (ACTIRIS/bruselský region, FOREM/valonský region, VDAB/vlámský region, ADG/germanofonní



Belgie patří k zemím, které ještě uplatňují přechodná omezení pro volný pohyb pracovních sil vůči novým členským státům EU. K částečnému uvolnění došlo od 30. dubna 2006 pro nedostatek profesí. Belgie má tři druhy pracovního povolení:

- Pracovní povolení typu A je časově neomezeno a jeho držitel může pracovat u jakékoliv firmy v Belgii.
- Pracovní povolení typu B se vystavuje na rok. Jeho držitel může pracovat jen u firmy, která o toto pracovní povolení zažádala.
- Nově zavedené pracovní povolení typu C mohou získat lidé s platnou, časově neomezenou rezidenční kartou. Toto povolení bylo v podstatě zavedeno pro rodinné příslušníky diplomatů či uprchlíků.

Češi mohou získat pracovní povolení typu B, které je platné jeden rok, které lze prodloužit dvakrát na čtyři roky. To znamená, že po uplynutí čtyř let můžete požádat o prodloužení na další čtyři roky, kdy můžete v Belgii pracovat. Pracovní povolení se ale musí obnovovat každoročně. Ačkoli teoreticky stále platí, že pracovní povolení může být vydáno pouze v případě, kdy zaměstnavatel prokáže, že na dané místo nenašel vhodného

region) a vyplnit potřebné formuláře. Vyřízení pracovního povolení trvá zhruba osm týdnů.

Kdokoliv chce v Belgii pracovat nebo pobývat déle než tři měsíce, musí se zaregistrovat do osmi dnů po příjezdu na Registračním oddělení pro cizince na příslušném městském úřadě v místě bydliště. Pouze zaregistrovaný občan EU získá přechodný pobyt v Belgii.

Počínaje dubnem 2007 zavedla Belgie nový kontrolní systém pro cizince pracující v Belgii – LIMOSA. LIMOSA se týká všech zahraničních pracovníků (pracovníky z EU nevyjímaje), kteří zde pracují dočasně (tj. 12 měsíců, s max. prodloužením o dalších 12 měsíců) nebo částečně. V zásadě se tedy týká všech pracujících osob, které nemají belgické sociální pojištění. Registraci v systému LIMOSA lze učinit elektronicky nebo písemně vyplněním příslušného formuláře. Do systému LIMOSA vstoupíte přes <http://www.limosa.be/>.

Volná pracovní místa v Belgii najdete také například na:
www.leforem.be, www.vdab.be,
www.actiris.be, www.vacature.be,
www.promedia.be

práva na členství v odborových organizacích. Více na stránkách nizozemského ministerstva práce a sociálních věcí (Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) a na stránkách nizozemské vlády (Regering).

Pokud chcete v Nizozemsku pracovat, budete potřebovat osobní registrační číslo BSN – Burger Service Nummer. Toto číslo získáte na místním finančním úřadě a jeho přidělením budete registrováni v místním systému sociálního zabezpečení a daní. Vydání BSN trvá dva až tři týdny a kontakt na kompetentní úřad získáte na <http://belastingdienst.nl/>. Na daném úřadě je třeba si domluvit schůzku předem.

Jako občan Evropské unie nepotřebujete povolení k pobytu. Pokud chcete v Nizozemsku pobývat déle než tři měsíce, je třeba se zaregistrovat u městského/obecního (City/Town Hall) úřadu v místě bydliště. Tuto povinnost mají i občané Nizozemska, kteří se stěhují na jiné místo v zemi. K registraci na městském/obecním úřadě budete potřebovat rodný list, platný cestovní pas a doklad o místě bydliště v zemi. Stejný postup platí i pro vaše rodinné příslušníky, kteří s vámi byvají na území Nizozemska.

Jak už bylo řečeno výše, občan EU/ČR v Nizozemsku nepotřebuje povolení k pobytu, ale pro pobyt delší než

tři měsíce byste se měli registrovat u nizozemské Imigrační a naturalizační služby (IND) s uvedením účelu pobytu. Stejně pravidlo platí i pro vaše rodinné příslušníky, pokud jsou občany země Evropské unie nebo Evropského hospodářského prostoru. Pokud váš pobyt v Nizozemsku nemá přesáhnout dobu tří měsíců, není registrace potřeba. Při registraci u Imigrační a naturalizační služby (IND) budete prokazovat kromě účelu pobytu také skutečnost, že jste zdravotně pojištěni.

Registrace u Imigrační a naturalizační služby (IND) krok za krokem:

- nejdříve je třeba zaregistrovat se v místě pobytu u městského/obecního úřadu (viz výše),
- domluvit si schůzku u IND,
- IND vám zašle potvrzení schůzky společně s registračním formulářem,
- vyplíte formulář a s dalšími doklady navštívíte IND,
- IND vystaví certifikát o registraci. Více na <http://www.ind.nl>

Volná pracovní místa v Nizozemsku najdete také například na:
www.werk.nl, www.workinholland.nl,
www.ikwilhet.nu, www.undutchables.nl,
www.dutchisnotrequired.nl,
www.elanit.nl

Řecko



místním oddělení cizinecké policie. Poplatek za vydání povolení k pobytu se pohybuje okolo 0,30 eura. Pro získání povolení k pobytu musí občan EU/EHP být v Řecku v pracovním poměru nebo vlastnit dostatečné finanční prostředky pro další pobyt v Řecku. Za těchto podmínek je povolení k pobytu platné pět let a může být obnoveno.

Každý občan obdrží osobní registrační číslo (AFM) po jednání s daňovými úřady a další registrační číslo pro služby sociálního zabezpečení.

Pokud jste již rozhodnuti v Řecku pracovat, je nutné zjistit, zda povolání, které chcete vykonávat, je či není regulované. Není-li vámi



Od 1. května 2006 Řecko již neaplikuje přechodná opatření vůči občanům nových členských států Evropské unie, tzn. že k výkonu práce v Řecku není třeba vyřizovat pracovní povolení.

Občané zemí EU/EHP, tedy i občané ČR, kteří hledají práci, mohou na území Řecka pobývat šest měsíců (tři měsíce a pak další tři měsíce, pokud hledají práci). Při pobytu nad tři měsíce by měli občané EU požádat o povolení k pobytu, které je vydáváno formou průkazu (tzv. Adea di amonisi ipikooou kratous melous ton E.K./Residence permit for a national of a member state of the E.E.C.). Žádost o povolení k pobytu spolu s dalšími náležitostmi se podává na

vybrané povolání regulované, jste oprávněni toto povolání vykonávat stejně jako státní příslušníci Řecka. Rozhodnutí o přijetí je pak na potenciálním zaměstnavateli. Pro výkon regulovaného povolání nebo činnosti jsou právními předpisy Řecka stanoveny určité požadavky, jejichž splnění podmiňuje výkon tohoto povolání. Určitými požadavky se rozumí např. stupeň a obor vzdělání, délka praxe nebo např. zdravotní způsobilost.

Volná pracovní místa v Řecku najdete také například na:
www.fgi.org.gr, www.skywalker.gr,
www.infojob.gr, www.ads-in-greece.com,
www.falirakimirror.gr

Švédsko



Švédsko rozhodlo, že neuválí žádná omezení a zákazy na občany nových členských států EU, kteří přicházejí do země pracovat. Podle současných pravidel může občan členské země pobývat ve Švédsku za účelem práce nebo studia. Nepotřebuje pracovní povolení, avšak jestliže chce zůstat v zemi déle než tři měsíce, bude po něm vyžadováno povolení k pobytu. Občané EU mají také možnost usadit se ve Švédsku, aniž by byli zaměstnáni. Nicméně podmínkou je, že jsou schopni žít z vlastních prostředků. Přechodné období pro pracovní trh a s tím spojená omezení nebylo v r. 2004 zavedeno navzdory vládní snaze prosadit toto pravidlo v parlamentu a ukotvit jej v legislativě. Vládní návrh nezískal dostatečnou podporu ze strany poslanců. Podle prohlášení vláda chtěla tímto svým krokem zajistit pro nové občany EU důstojné pracovní podmínky a ochránit je před zneužíváním ze strany nesolidních podnikatelů. Otevření švédského pracovního trhu v důsledku pracovními podmínkami v zemi.

Finanční úřad se zabývá kromě daňové evidence rezidencí a pobytovými záležitostmi. Při první návštěvě místního finančního úřadu (lokala skattemyndigheten), kde budete potřebovat svůj pas, vám bude přiděleno osobní číslo, které budou úřady používat pro různé účely (např. pro sociální pojištění).

Po změně zákonů se nehovoří již o povolení, nýbrž spíše o registraci a potvrzení vašeho pobytu. Abyste se řádně registrovali, je nezbytné prokázat, že splňujete všechny předpoklady, tj. že budete zaměstnán, budete mít dostatek finančních prostředků pro život ve Švédsku a že budete mít kde bydlet. Občané EU mají právo se ve Švédsku zdržovat z různých důvodů. A pro případ krátkodobých pobytů se budete hlásit o kartu krátkodobého rezidenta, Rätt till uppehåll som EU-medborgare (right of residence as an EU citizen). Za účelem dlouhodobého pobytu můžete žádat o další kartu rezidenta, uppehållstillstånd (residence permit). Pobytové záležitosti vyřizuje švédský migrační úřad, Migrationsverket (Migration Board).

Vaše rodina má také právo získat povolení k pobytu. Rodinní členové jsou definováni jako manžel nebo manželka, děti do 21 let, o které pečujete, a manželovi nebo manželčini rodiče, kteří jsou závislí na vaší podpoře.

Jestliže máte zájem o podrobnosti k povolení pobytu, navštívte internetové stránky migračního úřadu <http://www.migrationsverket.se/> nebo se obraťte na švédskou ambasádu v ČR.

Volná pracovní místa ve Švédsku najdete také například na:
www.ams.se, <http://platsbanken.amv.se>,
www.almega.se, www.careerjet.se,
www.jobline.se

BLÍŽÍ INFORMACE A ÚDAJE O DALŠÍCH ZEMÍCH Naleznete na [HTTP://PORTAL.MPSV.CZ/EURES/PRACE_V_EU](http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu)

Nizozemsko



Nizozemsko rozhodlo při vstupu České republiky do Evropské unie zavést přechodná období pro volný pobyt pracovníků. Zavedení tohoto opatření bylo v dubnu 2007 nizozemskou vládou přehodnoceno a Nizozemsko od 1. května 2007 plně otevřelo svůj pracovní trh pracovníkům z České republiky, resp. občanům osmi zemí

(Česká republika, Slovensko, Polsko, Maďarsko, Slovinsko, Estonsko, Litva, Lotyšsko) přistupujících k Evropské unii dne 1. května 2004. Občané České republiky požívají stejná práva jako občané Nizozemska v oblasti pracovních podmínek, mzdových podmínek, přístupu ke vzdělání, bydlení a sociálnímu zabezpečení včetně