

ÚŘAD PRÁCE ČR

Nesoulad na trhu práce je třeba rychle řešit

čtete na straně 3

ZAMĚSTNANOST

Nové nástroje pro individuální práci s uchazeči o zaměstnání

čtete na straně 4

RODINA

Zjišťujeme, jak nejlépe sladit pracovní a osobní život

čtete na straně 5

PF 2014

Vážení čtenáři,

blíží se nám období Vánoc a konec roku. Je to tradičně čas vhodný pro zamyšlení.

Přeji vám krásné prožití vánočních svátků v kruhu vašich nejbližších a do nového roku vykročte tím správným směrem.

Ing. FRANTIŠEK KONÍČEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



Co se změní od Nového roku?

Od 1. ledna příštího roku dojde k některým změnám v oblasti práce a sociálních věcí. Abyste se v nich snáze orientovali, připravili jsme jejich přehled.

Osoby SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

- Dochází ke změně podmínek, za nichž se přiznává průkaz osoby se zdravotním postižením. Mění se tzv. zdravotní podmínka pro přiznání průkazu osoby se zdravotním postižením i řízení o něj. Od 1. ledna 2014 bude možné průkaz přiznat pouze na základě podání žádosti, bude probíhat samostatně správní řízení, a to včetně posouzení zdravotního stavu posudkovým lékařem okresní správy sociálního zabezpečení. Jde o podobnou právní úpravu, jako byla ta, která platila do konce roku 2011. Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením nebude navázan na uznání stupně závislosti nebo na neschopnost zvládat základní životní potřeby v oblasti mobility nebo orientace.
- Ke změnám dochází také u příspěvku na mobilitu. Ti, co ho pobírají, ho budou při splnění podmínek pobírat i nadále. U nových žadatelů je vznik nároku na příspěvek na mobilitu podmíněn držitel-

stvím průkazu ZTP nebo ZTP/P přiznaného po 1. lednu 2014. Výše příspěvku se nemění, nadále činí 400 Kč měsíčně. Od 1. ledna 2014 bude možné na základě žádosti příjemce příspěvku vyplatit příspěvek jednou splátkou za tři kalendářní měsíce, za než náležel.- Rozšiřuje se okruh osob, které mají při splnění ostatních podmínek nárok na příspěvek na zvláštní pomůcku na pořízení motorového vozidla, a to o osoby s anatomickou ztrátou dolní končetiny ve stehně s možností oprotřezování.

Sociální služby

Dochází k dílčím změnám zákona o sociálních službách, které reagují na potřeby praxe při provádění zákona. Upřesňuje se například vymezení okruhu oprávněných osob pro účely příspěvku na péči a pro účely poskytování sociálních služeb. Dochází také k prodloužení platnosti současného postupu při přidělování dotací na poskytování sociálních služeb, na kraje se povinnost poskytovat dotace přenesou až od roku 2015.



Důchody

Důchody starobní, invalidní, vdovské, vdovecké a sirotčí přiznané před 1. lednem 2014 se zvyšují tak, že se: • základní výměra (stejná pro všechny druhy důchodů) zvyšuje o 10 Kč na 2 340 Kč, • procentní výměra, která je individuální a odvíjí se od získaných dob důchodového pojištění a příjmu, zvyšuje o 0,4 procenta. Zvyšuje tak od lednové splátky vzrostou v průměru o 45 Kč. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR navrhuje vládě a novému parlamentu na

rok 2014 mimořádnou valorizaci, která by měla nepříznivou situaci seniorům kompenzovat. Zvýšení provede Česká správa sociálního zabezpečení automaticky, není potřeba o ně žádat.

NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Od ledna příštího roku budou zaměstnavatelé svému zaměstnanci, který byl uznán dočasně práce neschopným, vyplácet náhradu mzdy za období prvních 14 kalendářních dnů trvání pracovní neschopnosti namísto dosavadních 21 dnů.

Pokračování na straně 2

Známe naše nejlepší poskytovatele sociálních služeb

I letos byli vyhlášeni vítězové Ceny kvality v sociální péči – soutěže o nejlepší poskytovatele sociálních služeb v České republice. Záštitu nad soutěží převzalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Cílem soutěže je podporovat a morálně ocenit jednotlivce a instituce, které se snaží vytvářet komfortní prostředí a stabilní zázemí pro uživatele sociální péče. Zohledňuje se především profesionalita a osobní přístup. Projekt již osmým rokem pořádá redakce časopisu Ošetrovatelská péče (dříve Sociální péče) ve spolupráci s Radou kvality ČR a náleží rovněž mezi strategické projekty Národního programu podpory kvality.

V rámci soutěže jsou vyhodnocovány například nejkvalitnější domovy seniorů, domovy



Ocenění Cena kvality v sociální péči byla nejlepšími poskytovateli sociálních služeb předána ve Velkém sále Valdejevského paláce Senátu Parlamentu ČR.



Cenu Osobnost roku v sociálních službách získal Václav Krása, předseda Národní rady osob se zdravotním postižením České republiky.

FOTO: ARCHIV MPSV

pro zdravotně postižené a osoby ohrožené sociálním vyloučením z celé republiky nebo nejkvalitnější pečovatelské služby. Velkou váhu má také ocenění Osobnost roku v sociálních službách. Nedílnou součástí je i velmi oblíbená Cena sympatie pro pracovníky sociálních služeb, kteří dokazují oddanost této náročné profesi svojí laskavostí, kreativitou a vtipem.

„Sociální služby tvoří pro řadu lidí významnou oporu v těžkých životních situacích. Jsem proto rád, že mohu jménem ministerstva práce a sociálních věcí pogratulovat lidem, kteří se snaží v této oblasti pracovat s maximálním zaujetím, odborností a často nad rámec svých povinností.“ uvedl náměstek ministra pro sociální a rodinnou politiku Pavel Čáslava, který osobně předával cenu Osobnost roku v sociálních službách.

Pokračování na straně 2

Ministerstvo chce zrychlit rozhodování o dávkách pro zdravotně postižené

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR se pracuje na změnách, které mají zrychlit proces rozhodování o dávkách pro lidi se zdravotním postižením. Chystá se i vydání příručky s radami, jak při žádostech a odvoláních postupovat.

Materiál, který připravili experti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), přináší opatření k zefektivnění a zrychlení přezkumného řízení o nepojistných dávkách podmíněných nepřiznivým zdravotním stavem. „Přijali jsme jednotná pravidla, která pomohou zkrátit dobu nezbytnou pro provádění přezkumného řízení, respektive úkonů potřebných před jeho případným zahájením,“ vysvětluje ministr práce a sociálních věcí František Koníček.

BEZ ZBYTEČNÝCH PRŮTAHŮ

Odborný tým MPSV se mimo jiné zabývá způsobem, jak zrychlit sociální šetření, a to nejen úpravou metodických postupů, ale hlavně vlastní rychlostí celého řízení o dávce. Jde o systémové řešení, jehož součástí

bude dostatečně operativní řešení opravných prostředků, které mohou lidé podle zákona využít. Zásadní přitom je, aby to, co může ovlivnit sám resort práce a sociálních věcí, včetně organizací podřízených MPSV, probíhalo maximálně plynule a bez zbytečných průtahů.

PERSONÁLNÍ POSÍLENÍ KOMISE

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je proto mimo jiné připravováno personálně posílit rozkladovou komisi. Od loňského roku v důsledku legislativních a organizačních změn v resortu výrazně narostla a stále roste její agenda. Za rok 2012 komise řešila 225 případů, za první polovinu letošního roku to již bylo 227 případů.



FOTO: © DIRK OTT | DREAMSTIME.COM

PŘÍRUČKA NEJEN PRO ZDRAVOTNĚ POSTIŽENÉ

Do konce letošního roku plánuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) také vydat Příručku nejen pro zdravotně postižené, v níž

bude přehled jednotlivých dávek pro osoby se zdravotním postižením i podmínky jejich přiznání. Budou v ní zohledněny postupy, které by měly v resortu urychlit zejména procesy odvolacího řízení a řízení o rozkladu.

(TZ)

PARAGRAFY

Novela zákona zefektivní a z kvalitní sociální služby

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravuje novelu zákona o sociálních službách, která by měla jejich současnou podobu posunout směrem ke standardům běžným ve většině vyspělých evropských zemí. Půjde především o úpravu počtu sociálních služeb, o zvýšení jejich flexibilitu a o efektivnější financování.

Upřednostňována bude péče v přirozeném prostředí a bude kladen důraz na přesně specifikované standardy kvality sociálních služeb. „Podpora a regulace rozmanitých činností sociální péče vyžaduje zásadní úpravy, které by měly reflektovat a sladit požadavky poskytovatelů a uživatelů sociálních služeb,“ říká ministr práce a sociálních věcí František Koníček.

Pokračování na straně 2

Co se změní od Nového roku?

Pokračování ze strany 1

Redukční hranice týkající se denního vyměřovacího základu, na jehož základě se vypočítá například nemocenské, jsou pro rok 2014 následující:

- první redukční hranice – 865 Kč,
- druhá redukční hranice – 1 298 Kč,
- třetí redukční hranice – 2 595 Kč.

Pojistné NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ

Pro potřeby pojistného na sociální zabezpečení budou od 1. ledna 2014 platit následující částky:

- částka průměrné mzdy pro účely pojistného je 25 942 Kč,
- maximální vyměřovací základ pro placení pojistného je 1 245 216 Kč,
- rozhodná částka (daňový základ) zakládající účast na důchodovém pojištění OSVČ, která vykonává vedlejší činnost v roce 2014, je 62 261 Kč,
- minimální měsíční základ pro placení záloh na pojistné pro OSVČ vykonávající hlavní činnost je 6 486 Kč – z toho minimální záloha na pojistné činí 1 894 Kč,
- minimální měsíční vyměřovací zá-

klad pro OSVČ vykonávající vedlejší výdělečnou činnost je 2 595 Kč – z toho minimální záloha na pojistné činí 758 Kč.

Zákoník práce

V souvislosti s účinností nového občanského zákoníku od 1. ledna 2014 dojde i k těmto změnám:

- Právní úprava svědčivosti fyzické osoby – zaměstnanec nebo zaměstnavatel v pracovněprávních vztazích, stanovení základu výkonu závislé práce do 15 let věku a důsledky neplatnosti právních jednání jsou nyní vyhrazeny občanskému zákoníku a zákoník práce tuto problematiku – až na výjimky – již neupravuje.
- Zákoník práce stanoví, ve kterých případech se ke konkrétnímu věcně nebo formálně vadnému právnímu jednání nepřihlíží, a je tudíž právně neúčinné (např. výpověď z pracovního poměru, jež nebyla dána písemně; ujednání v podnikové kolektivní smlouvě, která upravuje práva zaměstnanců v menším rozsahu než kolektivní smlouvy vyššího stupně; vzdání se práva

zaměstnancem, které mu přiznává zákoník práce, kolektivní smlouva nebo vnitřní předpis; postoupení pohledávky ze základního pracovněprávního vztahu nebo převzetí dluhu zaměstnanec vůči zaměstnavateli nebo naopak jinou osobou).

- Zákoník práce ve vazbě na obecnou úpravu v občanském zákoníku zavádí nový institut spočívající v možnosti okamžitého zrušení pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti zákonem zástupcem mladistvého zaměstnance mladšího 16 let věku s přivolením soudu, je-li to nezbytné v zájmu jeho vzdělání, vývoje nebo zdraví.
- Zákoník práce stanoví zákaz postoupení práva na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu nebo použití tohoto práva k zajištění dluhu, s výjimkou dohody o srážkách ze mzdy.
- Zákoník práce omezuje možnosti započtení proti pohledávce na mzdu, plat, odměnu z dohody nebo jejich náhradu, a to jen ve vazbě na podmínky stanovené pro výkon rozhodnutí srážkami ze mzdy v občanském soudním řízení. (12)

Známe naše nejlepší poskytovatele sociálních služeb

Pokračování ze strany 1

Slavnostní finále soutěže proběhlo 19. listopadu jako již tradičně v reprezentativních prostorách Rytířského paláce Senátu Parlamentu ČR pod patronací zdejšího senátního Výboru pro zdravotnictví a sociální politiku, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, které kromě náměstka Pavla Čáslavy reprezentoval také ředitel

odboru sociálních služeb a sociální práce Petr Hanuš, zástupci vydavatelé pořádatelky časopisu Ošetřovatelská péče a zástupci dalších partnerů projektu. Záštitu na soutěži poskytla rovněž manželka pana prezidenta Iva Zemanová. V letošním roce přišlo do redakce pořádatelky časopisu 112 nominací, hodnoceno jich bylo 93. (12)

Vítězové Ceny kvality v sociálních službách 2013

Cena kvality pro poskytovatele sociálních služeb pro seniory (pobytové sociální služby)

1. místo: Domov pro seniory Kamence, Slezská Ostrava, p. o.

Čestné uznání: Domov Pod Kavčí Skálou, SKP Centrum, o. p. s. – Domov Simeon

Cena kvality pro poskytovatele sociálních služeb pro seniory (terénní sociální služby)

1. místo: Podané ruce, o. s. – Projekt OSA, Frýdek Místek

Čestné uznání: Centrum sociálních služeb Jablonec nad Nisou

Cena kvality pro poskytovatele sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením

Cena za první místo nebyla udělena.

Čestné uznání: Sociální služby města Kroměříže – Domov pro osoby se zdravotním postižením Barborka, Domov V Podzámčí

Cena kvality pro poskytovatele sociálních služeb pro osoby ohrožené sociálním vyloučením

1. místo: Diecézní charita Brno – Oblastní charita Znojmo, služba Rodinný sociální asistent

Cena kvality pro poskytovatele sociálních služeb pro děti

Cena za první místo nebyla udělena.

Čestné uznání: Dětské centrum Jilemnice

Osobnost roku v sociálních službách

Václav Krása – předseda Národní rady osob se zdravotním postižením ČR

Cena sympatie

Bc. Iveta Blehová – sociální pracovníce v Centru J. J. Pestalozziho

Iveta Seifřtová – vedoucí terénní PS Dvůr Králové nad Labem

Radoslava Glacnerová – vedoucí sestry Městského ústavu sociálních služeb Klášterec nad Ohří

Libuše Tieslová – koordinátorka PS Centra pečovatelských a ošetřovatelských služeb Města Touškova

Miroslava Sedláková – vedoucí úseku přímé péče Dornova Pohoda Bruntál

Vladimír Černý – šéfkuchař Domov U Fontány Pardubice

PARAGRAFY

Novela zákona zefektivní a zkvalitní sociální služby

Pokračování ze strany 1

Zásadní změnou, s níž novela zákona počítá, bude snížení počtu druhů sociálních služeb (nyní zákon vyjmenovává 33 druhů), což by mělo zjednodušit administraci poskytovatelům a umožnit pružněji reagovat na potřeby obyvatel v konkrétním regionu. Novela by měla také posílit význam péče o klienty v jejich přirozeném prostředí a současně podporovat aktivní přístup lidí, aby mohli snadněji zvládnout složité sociální situace. Chystají se přísnější zásady pro vstup do systému sociálních služeb, nově budou definovány standardy kvality služeb a budou také stanoveny základní materiální a technické podmínky zejména pro ubytování klientů sociální péče. Kontroly se soustředí zejména na kvalitu procesu poskytování služby klientovi.

Financování sociálních služeb

Velkou změnou bude nový přístup k financování sociálních služeb, který zdůrazňuje především efektivitu a postupně zavádění financování slu-

žeb sociální péče prostřednictvím individualizovaných plateb. Tyto úpravy odrážejí požadavky na stále vyšší dotace ze státního rozpočtu a stále malý podíl vícezdrojového financování. Zákon by měl posílit nástroje, které zaručí, aby se peníze přicházející do sociálních služeb využívaly co nejefektivněji. Týká se to zejména pobytových služeb, jejichž podíl na dotacích činí zhruba 80 procent. Vzhledem k odlišným nárokům na sociální péči odvíjejícím se od struktury uživatelů služeb se počítá s využitím kalkulačního vzorce pro vyjádření optimálních nákladů sociálních služeb. Jeho cílem bude nastavit optimální výši osobních a ostatních nákladů ve vztahu k požadované kvalitě, a jak poskytovatele, tak i uživatele služeb informovat o reálné ceně sociálních služeb. Díky kalkulačnímu vzorci se bude moci říci, za jakou cenu lze očekávat jakou kvalitu. Ministerstvo v rámci chystané novely představí také instituci tzv. individualizované platby, která v podstatě znamená financování konkrétních potřeb kli-

enta a vyrovnání jeho objektivního znevýhodnění.

Návrh novely bude konzultován

Ministerstvo při přípravě podkladů vychází z projektů, které se zpracovávají v posledních letech. Jde zejména o výstupy z dlouhodobého projektu Podpora procesů v sociálních službách, jehož dílčí částí byla například i analýza Sociální služby a způsob financování, která přišla s návrhem několika modelů financování. Návrhy řešených oblastí zákona bude resort konzultovat jak s poskytovateli sociálních služeb, tak s garanty sociální péče v regionech a odborníky z oboru a konzultovat s Asociací poskytovatelů sociálních služeb České republiky. Všichni dostanou možnost se k návrhům vyjádřit, navrhnout jiné řešení a podpořit ho argumentací, aby s ním mohli autoři zákona dále pracovat. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR by mohlo předložit novou zákona zákonodárcům v roce 2015. (12)

Handicapovaní by si měli svá auta raději pojistit

Krádeže vozidel se nevyhýbají ani osobám se zdravotním postižením. Odcizení auta, které si člověk pořídil či upravil za příspěvní státu, může jeho majiteli přinést řadu nečekaných komplikací.

„Odcizení vozidla, případně jeho poškození, se čas od času nevyhne nikomu z nás. Již pouhá skutečnost, že nemůžeme používat vozidlo, které potřebujeme, je velkou komplikací a zvláště pak pro zdravotně postiženého člověka. Jedná-li se o vozidlo, které bylo pořízeno nebo upraveno s příspěvním státu, je třeba se vyrovnat i s dalšími dopady,“ upozorňuje ministr práce a sociálních věcí František Koňáček.

Proč se pojištění vyplatí?

V případě, že zdravotně postiženému někdo odcizí automobil, přestane ho používat. Nastává tak jedna ze situací, v níž vzniká povinnost vrátit vyplacený příspěvek na zvláštní pomůcku, respektive jeho část. Příjemce příspěvku se pak musí vypořádat nejen s tím, že nemá k dispozici vůz, který potřebuje, a svou dopravu musí řešit náhradním způsobem, ale i se vzniklou pohledávkou vůči Úřadu práce ČR. Ten mu, bohužel, nemůže poskytnout ani další dávku.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR proto lidem doporučují, aby si v případě takto pořízovaných vozidel sjednali pojištění pro případ odcizení, havárie či živelní pohromy. Rada pojištěnec nabízí osobám se zdravotním

postižením v oblasti pojištění vozidel cenově zvýhodněné produkty. Plnění z pojistné smlouvy pak umožní plně nebo částečně uspokojit vzniklou povinnost a čerpat další dávky.

Povinnost vrátit příspěvek

„Je potřeba si uvědomit, že s příznámým příspěvkem na zvláštní pomůcku a na pořízení nebo úpravu motorového vozidla vznikají klientovi nové povinnosti vůči Úřadu práce ČR. Které povinnosti to jsou, je uvedeno v rozhodnutí o přiznání příspěvku v části Upozornění. Proto je potřeba věnovat pozornost celému obsahu rozhodnutí,“ dodává generální ředitelka ÚP ČR Marie Bilková.

Krajská pobočka Úřadu práce ČR může rozhodnout o prominutí povinnosti vrátit příspěvek na zvláštní pomůcku nebo jeho poměrnou část pouze tehdy, když existují k takovému postupu důvody hodné zvláštního zřetele. Při svém rozhodování úřad posuzuje, jaké človek podnikl kroky, aby co nejvíce minimalizoval uvedená rizika (zabezpečení vozidla, zda byla sjednána pojistka apod.), má-li klient snahu uhradit alespoň část pohledávky nebo jestli spolupracuje s úřadem. (12)

Projekt

Lidé nad 50 let mají zkušenosti k nezaplacení

Když se ve firmách propouští, zaměstnavatelé se někdy zcela neuváženě zbavují starších pracovníků. Jsou to přítomní lidé, kteří mají zkušenosti a potřebný nadhled. Napravit se to snaží řada projektů s podporou Evropského sociálního fondu.

Jedním z takových je projekt s příznámým názvem Využijme zkušenosti v Plzeňském kraji. Ten se zaměřuje na zaměstnance již od 45. roku věku. „Už klienti, kterým ještě není ani 50 let, uvádějí jako důvod, proč ztratili práci, především takzvanou nadbytečnost. Jako důvod, proč nemohou práci najít, uvádějí věk,“ říká Vladimír Nový z Krajské pobočky Úřadu práce v Plzni.

Věkový průměr klientů v projektu je 53 let, velká část z nich ztratila práci zrušením pracovního místa ze strany zaměstnavatele, jen malé procento odešlo ze zaměstnání na základě svého rozhodnutí, třeba v souvislosti se zhoršeným zdravotním stavem. Projekt na západě Čech s rozpočtem více než 23,5 milionu korun začal v září 2011 a poběží do září příštího roku.

Kurzy a rekvalifikace

Zatímco v USA nebo v Japonsku je zaměstnanost věkové skupiny 55 až 64 let přes 60 procent, průměr EU činí stejně jako u nás 45 procent, u žen pak pouhých 34 procent. Jde tedy o závažný problém a projekt se snaží svým klientům pomoci různými aktivitami. Ty mají za cíl vrátit je na trh práce. Do projektu zatím vstoupilo 328 klientů, z nichž 75 je již zpět v zaměstnání. Více než tři stovky dalších zahájilo kurzy IT a 194 klientů prošlo kurzy jiných pro-



Vybraným pracovníkům sociálních služeb, kteří příkladně vykonávají svoji náročnou profesi, byla udělena Cena sympatie. Foto: archiv MPSV

fesních rekvalifikací. Účastníci mají nejčastěji středoškolské vzdělání a zájem o rekvalifikaci na pozici administrativních pracovníků, zaměstnanců sociálních služeb, skladníků, řidičů vysokozdvizných vozků nebo floristek.

Vliv klidnějšího prostředí

Projekt Využijme zkušenosti probíhá mimo hlavní sídla úřadů. Proč? „Zkušenosti ukazují, že klienti mimo

oficiální prostředí Úřadu práce ČR lépe navazují kontakty s realizačním týmem projektu, stávají se vstřícnějšími a ochotnějšími zapojit se do aktivit. V okresních kontaktních kancelářích je k dispozici počítač, internet, tiskárna, telefon a hlavně zde probíhá individuální poradenství, vysvětluje přednost takového přístupu Vladimír Nový.

Rozpočet projektu rovněž počítá s finančními příspěvky na místa vyhrazená pro klienty projektu. Finanice jsou používány nejen na pozice s limitovanou úhradou mzdových nákladů, ale lze je využít i v případě kratších pracovních úvazků. (12)



FOTO: © ROBERT SCHULZ | ILLUSTRATION.COM

Nesoulad na trhu práce je potřeba rychle řešit

Přestože nezaměstnaných není málo, řada zaměstnavatelů má problém najít dostatek kvalifikovaných pracovníků. Nesoulad na trhu práce by měla pomoci řešit užší spolupráce řešitelů projektu Národní soustava kvalifikací s Úřadem práce ČR.

Díky této spolupráci by mohli uchazeči o zaměstnání získat ještě snadnější přístup k širšímu spektru rekvalifikačních kurzů. Shodli se na tom účastníci listopadové konference, která se věnovala právě tomuto tématu. Obě instituce chtějí ve spolupráci se zaměstnavateli dosáhnout toho, aby průběh i výsledky rekvalifikačních procesů odpovídaly aktuálním potřebám zaměstnavatelů.

Přínos Národní soustavy kvalifikací

I když je nezaměstnanost v České republice dlouhodobě pod průměrem EU28 (11 procent), tento fakt nijak nemírí tíživou situaci samotných uchazečů o zaměstnání, kteří ji mnohdy vnímají jako osobní selhání. Přitom řada pracovních míst zůstává v Česku neobsazená – firmy na ně prostě nejsou schopny najít dostatečně kvalifikované pracovníky. Vyřešení tohoto nesouladu na trhu práce je jedním z cílů projektu Národní soustava kvalifikací. Lidé, kteří úspěšně projdou tzv. kvalifikačními zkouškami, získají celostátně platné certifikáty. Ty jsou pro zaměstnavatele důkazem, že uchazeči o zaměstnání mají skutečně potřebné znalosti a dovednosti v dané profesi, a nemusí se tak vracet zpátky do školních lavic a ušlovat o výuční list nebo maturitní vysvědčení.

Změna, která pomůže všem

„Projekt Národní soustava kvalifikací přináší jednu z nejvýznam-

nějších změn pro náš vzdělávací systém za poslední desítky let. Jeho propojení s počátečním vzděláváním nabízí potřebný impuls pro úpravu vzdělávacích obsahů pro jednotlivé obory ve středním vzdělávání. Dále významným způsobem umožní provázat střední vzdělávání se skutečnými potřebami na trhu práce, což se v budoucnu promítne i do rámcových vzdělávacích programů pro jednotlivé obory vzdělání. Od tohoto systému si slibujeme, že bude přínosem pro občany, zaměstnavatele, vzdělavatele, certifikující a regulační autoritu a také pro tvůrce legislativy a předpisů,“ řekl na konferenci Národní soustavy kvalifikací 1. náměstek ministra školství Jindřich Fryč.

Na trhu práce chybí flexibilita

Využíváním Národní soustavy kvalifikací ze strany Úřadu práce ČR a zaměstnavatelů bude nabídka rekvalifikačních kurzů i jejich obsah více odpovídat poptávce na trhu práce. „Víme, že zavést fungující systém mezi všemi zainteresovanými stranami je běh na dlouhou trať, ale pokud je cílem rekvalifikačních kurzů, aby lidé, kteří se nemožou uplatnit ve svém oboru, získali v co nejkratší době nové znalosti a dovednosti, a zvýšili tak své šance k návratu na trh práce, je nezbytné, aby rekvalifikační přesně odpovídaly potřebám zaměstnavatelů,“ dodala generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie

Bílková. Myšlenku podpořil i viceprezident Hospodářské komory ČR Zdeněk Somr: „Profesní kvalifikace jsou vlastně objednávkou zaměstnavatelů. Standardy profesních kvalifikací vznikají jako odraz skutečných potřeb v podnicích a firmách. Jejich velkou výhodou na rozdíl od počátečního vzdělávání je flexibilita. Díky projektu Národní soustava kvalifikací tak můžeme reagovat na poptávku zaměstnavatelů v horizontu několika měsíců.“

Rekvalifikace – druhá šance

Účastníci konference se také shodli, že zaměstnavatele už nebude v budoucnu zajímat, kde a jak dlouho člověk studoval. Hlavní pro ně bude to, zda má dotyčný uchazeč prokazatelné dovednosti a znalosti. „Národní soustava kvalifikací není jen jeden z řady projektů Evropské unie. Je to doposud chybějící DNA, která bude nositelkou společného jazyka na trhu práce,“ uvedl hlavní manažer projektu Národní soustava kvalifikací Ivo Jupa.

Rekvalifikační kurzy nabízí druhou šanci nejen lidem, kteří přišli o práci, ale i čerstvým absolventům škol. Právě ti patří mezi nejobtížnější skupiny uchazečů o zaměstnání na trhu práce. A to buď proto, že vystudovali obor, v němž je poptávka po lidech výrazně nižší než nabídka volných pracovních míst, nebo jim k pracovnímu uplatnění chybí potřebná praxe. Rekvalifikační kurzy jsou obvykle zakončeny kvalifikační zkouškou. Když ji účastník úspěšně složí, obdrží certifikát s celorepublikovou platností, který dokládá jeho nové nabytí způsobilost. (12)



FOTO: © AUREMAR / DREAMSTIME.COM

Co je Národní soustava kvalifikací?

Národní soustava kvalifikací je přibližně budovaná, státem podporovaná a občany i zaměstnavateli využívaná registr profesních kvalifikací existujících na pracovním trhu v ČR. Umožňuje zájemcům získat celostátně uznávaný certifikát o jejich profesní kvalifikaci, aniž by museli zasednout do školních lavic. Pomáhá všem, kdo se vydávají na cestu za lepší prací s cílem získat plnohodnotnou kvalifikaci a lepší pracovní uplatnění. Dosud bylo schváleno 572 profesních kvalifikací, bylo vykonáno téměř 82 000 zkoušek a bylo akreditováno 653 rekvalifikačních kurzů. Rozvoj a implementaci Národní soustavy kvalifikací zajišťuje do poloviny roku 2015 stejnojmenný projekt Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR financovaný Evropským sociálním fondem a státním rozpočtem ČR. Řešitelem projektu je Národní ústav pro vzdělávání. Více informací najdete na www.narodni-kvalifikace.cz.



Pracovnice Úřadu práce ČR získala nominaci na cenu Duhové křídlo



Dagmar Šolcová pracuje na Krajské pobožce Úřadu práce ČR v Pardubicích od ledna loňského roku. FOTO: ARCHIV MFSV

Na cenu hejtmana za činnost ve prospěch osob se zdravotním postižením s názvem Duhové křídlo byla nominována pracovnice Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Pardubicích Dagmar Šolcová. „Moc si toho vážím, o to víc, že mě nominovali klienti. Cítím to jako vyslovení důvěry celému našemu úřadu. Nominaci беру jako uznání práce celého našeho oddělení. Pracujeme společně jako tým, jinak by to ani nešlo,“ říká Dagmar Šolcová, která působí v referátu osob

se zdravotním postižením. „Velmi mě těší, že máme v řadách našich zaměstnanců takové lidi. Lidé, kteří i přes obrovské pracovní nasazení a psychickou zátěž odvádějí svou práci na jedničku s maximální profesionalitou a pochopením,“ uvedla k nominaci generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

Cenu hejtmana vyhlásila už podruhé Pardubická krajská rada osob se zdravotním postižením ve spolupráci s Pardubickým krajem.

Na Českobudějovicku padají tresty za neoprávněné pobírání dávek

Od začátku roku bylo na Českobudějovicku uděleno několik trestů za neoprávněné pobírání sociálních dávek. Osvědčila se spolupráce tamní krajské pobočky Úřadu práce ČR a Policie ČR.

Loni se podařilo zástupcům Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích a tamní Policii ČR nastavit pravidla, která vedou k minimalizaci zneužívání sociálních dávek. Zaměstnanci úřadu se zapojili do šetření předkládaných příjmů za rozhodná období, jež klienti uvádějí při žádosti o přiznání nebo vyplacení dávek ze systému státní sociální podpory či hmotné nouze. Ve většině případů se jedná o příspěvky a doplatky na bydlení. „Spolupráce je nastavena oběma směry,“ vysvětluje ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích Ivan Loukta a dodává: „Pokud naši lidé získají podezření, že se konkrétní klient pobírající dávky dopouští podvodu či trestného činu, nahlásí takovou skutečnost ihned policii a naopak. Jestliže policie zjistí, že si někteří z klientů úřadu práce neoprávněně přivydělávají prodejem druhotných surovin, hlavně železného šrotu, obrátí se neprodleně na za-

městnance krajské pobočky nebo kontaktního pracoviště.“

Jaké jsou nejčastější podvody?

Nejčastěji kontaktují pracovníci Úřadu práce ČR policii v případě, kdy mají podezření z padělání nájemních smluv, dokladů o úhradě nájemného a energií či podpisů společně posuzovaných osob nebo pronajímatelů. Díky takto nastavené spolupráci už vydal soud několik verdiktů. Konkrétně jeden trest odnětí svobody na 12 měsíců se zkušební dobou na dva roky (za spáchaný přeplatek ve výši 96 502 Kč), jedno odsouzení k obecně prospěšným pracím v celkové výši 300 hodin (za spáchaný přeplatek ve výši 35 811 Kč) a jedno podmínečné zastavení trestního stíhání se zkušební dobou na osm měsíců (za spáchaný přeplatek 17 100 Kč).

V současné době probíhá i několik řízení o prokázání podvodu: v případě padělání podpisu pronajímatele u nájemní smlouvy (přeplatek 19 000 Kč), stíhání za zatajení příjmů z výdělečné činnosti (přeplatek na dávkách pomocí v hmotné nouzi ve výši 50 998 Kč a dávek státní sociální podpory ve výši 33 479 Kč) a zatajení příjmů z prodeje druhotných surovin (přeplatek v celkové výši 22 796 Kč). Zatím nejvyšší částka, kterou Úřad práce ČR ve spolupráci s Policií ČR

odhalil za sběr druhotných surovin, dosáhla 160 000 Kč.

Přeplatky na dávkách se musí vrátit

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Českých Budějovicích zároveň pracuje i na vyčištění přeplatků na dávkách. K těm dochází v případě, že je člověk pobírá neoprávněně. Například když nepřizná všechny své příjmy a Úřad práce ČR se o nich následně dozví. Pak má takový klient povinnost vyplatit peníze zpět úřadu. A ne vždy se jedná o malé částky. „V letech 2011 až 2013 došlo jen v okrese České Budějovice k celkové prokázané škodě ve výši 606 656 Kč,“ říká Ivan Loukta. V jednom případě vznikl dokonce i přeplatek u příspěvku na péči. Tehdy pečující osoba „pozapomněla“ oznámit úřadu úmrtí příjemce dávky. Do doby, než se tato informace dostala ke konkrétnímu pracovišti Úřadu práce ČR, odešlo klientovi 180 000 Kč. Dotyčný se tak snažil neoprávněně obohatit na dávce, která je určena těm nejvíce potřebným.

Úřad práce ČR proto nadále pokračuje v prověřování doložených podkladů a příjmů a dělá maximum pro to, aby zamezil neoprávněnému čerpání dávek a příspěvků ze státního rozpočtu. (12)

Poradna

Kvůli dietě mohou lidé v hmotné nouzi žádat o zvýšení příspěvku

Jsem těhotná a musím dodržovat speciální dietu. Mohu si jako osoba v hmotné nouzi žádat kvůli tomu o zvýšení příspěvku na živobytí?

Zvýšení částky na živobytí z důvodu dietního stravování upravuje zákon o pomoci v hmotné nouzi. V případě diety v těhotenství a během kojení dítěte do jednoho roku věku může žadatelka dostat měsíční příspěvek od Úřadu práce ČR ve výši 1 100 Kč.

Už při podání žádosti o přiznání příspěvku na živobytí může klientka uvést na příslušném formuláři, že má dietu. Následně obdrží tisípkopis s názvem Potvrzení o nutnosti dietního stravování a ten si musí nechat potvrdit od svého odborného lékaře (gynekologa nebo

pediatra), který vyznačí také dobu, po níž by se měla žadatelka dietně stravovat.

Jakmile žena podá žádost o příspěvek na živobytí na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR, poučí ji jeho pracovníci také o tom, že musí písemně oznámit změny, které přímo ovlivňují přiznání dávky, její výši a výplatu, a to nejpozději do osmi dnů. Pokud nestihne úřad informovat, o příspěvek nepříjde. Může peníze dostat zpětně, maximálně však za tři měsíce (dle § 44 odst. 7 písm. a) zákona o pomoci v hmotné nouzi), které uplynuly od doby, kdy změnu Úřadu práce ČR nahlásila.

Stejný postup platí i v případě dalších dietních stravovacích režimů. Jen částky se liší. Pokud klient musí dodržovat několik typů diet,



FOTO: © NUP/ARCURIS / DREAMSTIME.COM

bere Úřad práce ČR v potaz tu, jež je finančně nejnáročnější, a o tuto částku pak žadatelé navýší příspěvek na živobytí. (12)

Přehled dietního stravování a příspěvků za měsíc (podle vyhlášky 389/2011 Sb.)

Nizkobílkovinná dieta	1 380 Kč
Dieta při dialyze	1 000 Kč
Pankreatická dieta	1 050 Kč
Nizkcholesterolová dieta	1 050 Kč
Diabetická dieta	1 130 Kč
Dieta při fenylketonurii	2 220 Kč
Dieta při celiakii	2 800 Kč
Dieta při osteoporóze	1 090 Kč
Dieta při laktóзовé intoleranci	1 070 Kč
Dieta v těhotenství a při kojení	1 100 Kč

■ APZ

Nové nástroje pro individuální práci s nezaměstnanými

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti se Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR snaží zavádět inovativní nástroje, které by měly pomoci lidem, jimž se nedaří z nejrůznějších důvodů najít práci.

Ministerstvo připravilo několik opatření, která mají pomoci řešit situaci nezaměstnaných. „Jedná se o nástroje zaměřené na individuální práci s uchazeči o zaměstnání. Díky jejich využívání v praxi tak budeme moci ušít mnohem lépe nabídku našich služeb na míru konkrétnímu uchazeči,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková.

A o jaké návrhy opatření v rámci aktivní politiky zaměstnanosti se konkrétně jedná?

Sdílené pracovní místo

Podpora generační výměny umožní na jedné straně setrvání pracovníků v předdůchodovém věku na trhu práce a na druhé straně podpoří přenos pracovních zkušeností na osoby vstupující na trh práce nebo předchozích zkušeností (absolventi), nebo po dlouhodobém přerušení zaměstnání (rodiče vracející se z rodičovské dovolené, lidé pečující o osobu závislé). Zaměstnavatelé dostanou mzdový příspěvek na stávajícího zaměstnance v předdůchodovém věku (bude zapojen jako „mentor“) a příspěvek v rámci standardních nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) na nové přijímaného pracovníka (společensky účelné pracovní místo).

OUTPLACEMENT

Krajská pobočka Úřadu práce ČR, již oznámí zaměstnavatel záměr hromadně propouštět, vytvoří pracovní tým, který poskytne maximální možnou podporu propouštěným zaměstnancům a jejich zaměstnavatelům. Pracovní tým Úřadu práce



FOTO: © NYUL | DREAMTIME.COM

ČR dále provede analýzu struktury zaměstnanců a porovná ji s aktuální nabídkou volných míst v regionu. V případě shody nabídky a poptávky zprostředkuje pracovní tým kontakt potenciálního zaměstnavatele se zaměstnanci splňujícími požadavky. Pokud se dohodnou na nástupu do pracovního poměru, poskytne Úřad práce ČR zaměstnavateli příspěvek na mzdu přijímaného pracovníka. V případě, že nedojde neprodleně k zaměstnání u nového zaměstnavatele, zorganizuje pracovní tým po dohodě se stávajícím zaměstnavatelem schůzku s cílovou skupinou zaměstnanců, při které budou prezentovány aktivity Úřadu práce ČR, jichž se mohou zaměstnanci zúčastnit. Ide zejména o pracovní právní poradenství, služby poskytované Úřadem práce ČR, kariérové poradenství a poradenství k rekvalifikacím.

Podpora krátkodobých pracovních příležitostí

Zaměstnavatel, jenž umožní výkon krátkodobého, tzv. nekolidujícího zaměstnání (výdělek nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy), které bude mít charakter obecně prospěšnosti (obdobně jako veřejné prospěšné práce), dostane od Úřadu práce ČR příspěvek na úhradu mzdových nákladů. Nebude třeba uzavírat pracovní poměr, ale s ohledem na rozsah a charakter prací (stanoví se maximální rozsah a výčet činností) bude moci být opatření realizováno i v rámci dohod mimo pracovní poměr. Cílovou skupinou budou zejména osoby dlouhodobě nezaměstnané, které nemají nárok na podporu v nezaměstnanosti a nacházejí se ve stavu hmotné nouze. Opatření doplní připravovaný projekt Pracovní návyky, zaměřený na aktivizaci dlou-

hodobě nezaměstnaných na trhu práce, a to zejména formou poradenské a asistenční činnosti.

Individuální koučink

Individuální koučink pro uchazeče o zaměstnání bude zajišťovaný prostřednictvím vybraných (výběrové řízení podle pravidel veřejné soutěže) agentur práce: obdržené umístění uchazeči o zaměstnání byli svěřeni agentuře práce, která by pro ně připravila aktivizační motivující trénink a poradenské aktivity směřující k získání pracovního uplatnění. Agentura dostane peníze podle toho, kolik klientů umístila na pracovní místo a kolik z nich si práci udrželo. Uchazeč se zapojí prostřednictvím individuálního akčního plánu, rámcově nastavené poradenské aktivity přizpůsobí agentura potřebám klienta. Uchazeče vybere Úřad práce ČR, cílovou skupinou

jsou lidé do 30 let, starší 55 let, dlouhodobě nezaměstnaní a osoby, jimž je věnována zvýšená péče dle § 33 zákona 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Projekt vzniká na základě obdobného konceptu, který je v současné době již úspěšně zaveden v Německu.

Příležitostná registrovaná práce

Jejím cílem je pomoci dlouhodobě nezaměstnaným zapojit se aktivně do pracovního procesu, a udržet si tak základní pracovní návyky a sociální vazby. Zároveň pro ně představuje legální možnost limitovaného příjmu až do výše poloviny minimální mzdy, aniž by přišli o nárok na podporu v nezaměstnanosti. Tato forma zaměstnávání je založena na využití poukázkového systému proplácení odměn za práci. Doklad je podobný stravence, nemá však směnnou hodnotu a nelze jej použít k nákupu služeb či zboží. Uchazeč se do projektu bude zapojuvat dobrovolně. Nejprve bude seznámen s podmínkami a poté mu bude předložena konkrétní nabídka práce. Vzniklý pracovní právní vztah mezi zaměstnavatelem a uchazečem bude upraven na základě standardní dohody o provedení práce.

Tato myšlenka není úplně nová. Poprvé ji vyzkoušely v praxi v letech 2005–2006 úřady práce ve Znojme, Hodoníně a ve Vyškově. Bylo to v rámci pilotního projektu s názvem Příležitostná registrovaná práce. Ten realizovala ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR společnost SodexhoPass. Hlavním cílem projektu byla prevence dlouhodobě nezaměstnanosti a motivace uchazečů k návratu na trh práce. „Tehdy se nám podařilo zapojit celkem 164 uchazečů u 89 zaměstnavatelů,“ říká ředitel Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR ve Vyškově Jan Marek a dodává: „Pracovní například v obchodě při doplňování zboží, při úklidu obcí nebo v pořadatelských službách při 200. výročí bitvy u Slavkova a osvědčili se.“ (12)

Ministerstvo podpoří zaměstnanost absolventů další čtvrtmiliardou korun

Na pomoc absolventům škol budou využity finanční prostředky, které byly původně vyhrazeny na tzv. kurzarbeit. Mezi firmami totiž není o peníze určené na tento druh zaměstnávání příliš velký zájem.



FOTO: © VUIRARCUS | DREAMTIME.COM

a nemohou najít práci, je to dobrá šance,“ říká ministr práce a sociálních věcí František Koniček.

Firmy mohou na nově přijatého mladého zaměstnance dostávat od státu až 24 tisíc korun měsíčně po dobu jednoho roku. Platí podmínka, že absolvent musí být v evidenci Úřadu práce ČR nejméně čtyři měsíce (případně i méně, pokud není v evidenci jiný vhodný uchazeč). Zaměstnavatel může získat mzdový příspěvek rovněž na „mentora“, tj. stávajícího zaměstnance, který absolventa zaškolí. Firmy mají možnost žádat i o podporu na vybavení, které potřebují pro zřízení pracovního místa. Projekt, který probíhá od letošního července, je financován z evropských fondů.

NEZAMĚSTNANOST ABSOLVENTŮ

„Věřím, že firmy budou mít o tyto příspěvky zájem a mladé absolventy zaměstnají,“ říká Koniček a doufá, že o to budou stát i sami absolventi, i když příjem třeba nebude odpovídat jejich představám. „Umožní jim ale získat pracovní návyky a potřebnou praxi,“ dodává ministr. V rámci nástrojů veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa vyhrazená a zřízená se zatím poskytl příspěvek na 10 162 pracovníků do 30 let.

Ke konci října letošního roku evidoval Úřad práce ČR celkem 41 453 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se podílejí 7,4 procenta.

Podmínky rekvalifikace

„Pokud nám edukační systém bude generovat absolventy, které

dává na trh práce, aniž reflektuje jeho skutečnou strukturální potřebu, tak ministerstvo nebude schopné řešit tyto systémové nedostatky,“ říká Koniček. Podle něj je třeba hledat v řešení i v restrukturalizaci jednotlivých povolání a ve struktuře absolventů. „Nelze absolventy rekvalifikovat na zcela jiné profese, což se mnohdy v těch měsíčních horizontech ani udelet nedá, zejména například do technických oborů,“ dodává. Pokud se absolvent přihlásí do rekvalifikačního kurzu, pak platí, že zvolená rekvalifikace musí být v souladu s potřebami trhu práce, což pobočky Úřadu práce ČR posuzují individuálně. Uzná-li Úřad práce ČR zvolený kurz za účelný k získání pracovního uplatnění, může rekvalifikačnímu zařízení uhradit náklady až do výše 50 tisíc korun. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) při rekvalifikacích podpoří celkem 8 979 lidí do 30 let. Detailní informace najdete na integrovaném portále MPSV.

Získat potřebnou praxi

Studenti v posledním ročníku středních a vysokých škol mohou získat praxi ještě během studia, pomáhá jim projekt Fondu pro další vzdělávání Stáze pro mladé zájemce o zaměstnání. K těm se uskutečnil on-line seminář. Absolventi se mohou přihlásit i do projektu Stáze v firmách, zájemci mohou vybírat z mnoha oborů.

„Nesmíme připustit, abychom se v nezaměstnanosti mladých dostali do situace jižní Evropy. A právě proto se soustředíme na problém zajištění nezbytné praxe absolventů a mladistvých už dnes. V době, kdy jsou naše čísla v porovnání s ostatními evropskými státy tradičně více než dobrá,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková. (12)

■ Z REGIONU

V Moravskoslezském a Ústeckém kraji se zvýší hmotná podpora na vytváření nových pracovních míst

S cílem pomoci regionům, které se potýkají s vysokou nezaměstnaností, plánuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v Moravskoslezském a Ústeckém kraji navýšit dotace na nové pracovní místo z 50 tisíc na 200 tisíc korun.

Usnesení vlády č. 732 z letošního září stanovuje požadavek na změnu nařízení, která má zajistit zvýšené hmotné podpory vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek v Moravskoslezském a Ústeckém kraji, a to nepozdějí do března příštího roku. Výši hmotné podpory na vytváření nových pracovních míst v rámci investičních pobídek upravuje nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů. „V současné době činí výše hmotné podpory 50 tisíc korun na jedno nově vytvořené pracovní místo. Podporu chceme zvýšit na 200 tisíc korun,“ říká ministr práce a sociálních věcí František Koniček.

REAGOVAT NA POTŘEBY EKONOMIKY

Stávající nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, ve znění pozdějších předpisů,

se, se nejvíce jako dostatečně efektivní. Ve srovnání s jinými regiony chybí v Moravskoslezském a Ústeckém kraji motivace realizovat projekty.

„Dosavadní úprava nařízení neodpovídá současným potřebám ekonomiky,“ vysvětluje Koniček. Je to patrné ze struktury dosud podpořených projektů. Do konce února 2008 činila hmotná podpora 200 tisíc korun na jedno pracovní místo. Poté se snížila na 50 tisíc korun. Zatímco v letech do snížení hmotné podpory se počet realizovaných projektů pohyboval mezi 40 a 60 ročně, po snížení podpory to bylo do deseti projektů ročně. V roce 2009 šlo dokonce pouze o jeden projekt.

Výhodnější než vyplácení dávek

„Věříme, že v regionech s nejvyšší nezaměstnaností bude přínosem i realizace projektů, které budou méně technologicky náročné, ale přispívají k vytvoření nových pracovních míst, což je pro Moravskoslezský a Ústecký kraj podstatné,“ doplňuje ministr Koniček. Aktivní politika zaměstnanosti, která motivuje vytváření nových pracovních míst, je pro stát výhodnější než vyplácení dávek nezaměstnaným. (12)

Práce pro každého v Ústeckém kraji

Ústecký kraj patří dlouhodobě mezi oblasti s nejvyšší nezaměstnaností. Velkou část nezaměstnaných tvoří lidé se základním vzděláním. Projekt Práce pro každého financovaný z Evropského sociálního fondu hledá způsoby, jak kvalifikaci uchazečů o zaměstnání zvýšit. Zájem je o skladníky, řidiče, strojníky nebo kuchaře. Za práci ale musí cestovat. Projekt od loňského září realizuje Úřad práce ČR a potrvá až do konce srpna 2015.

KONFERENCE

Jak nejlépe sladit rodinu a práci? Inspirujme se v zahraničí!

V Praze se 14. a 15. listopadu konala mezinárodní konference k projektu Sladění práce a rodiny inspirované příklady dobré praxe v Evropě. Zahraniční hosté na ní představili své zkušenosti s řešením této problematiky ve svých zemích.

V rámci projektu Sladění práce a rodiny inspirované příklady dobré praxe v Evropě se Ministerstvo práce a sociální politiky ČR snaží u partnerů v zahraničí najít způsob, jak do budoucna pomoci rodinám s dětmi co nejlépe sladit pracovní a rodinný život. Na dvoudenní konferenci byly představeny hlavní cíle a priority projektu – možnost svobodné volby v nabídce finančně dostupných služeb péče o děti a nastavení vyhovujících pracovních podmínek pro alespoň jednoho z rodičů.

ZKŮŠENOSTI z RAKOUSKA a NĚMECKA

Na mezinárodní konferenci vystoupili odborníci z partnerských organizací z Rakouska a Německa. Více než osmdesátí zjemcům z řad odborníků a laické veřejnosti představili fungující opatření a systém služeb péče o děti v Rakousku a nastavení flexibilních forem práce v Německu.

V samostatném bloku zaměřeném na příklady dobré praxe vystoupili kromě zahraničních řečníků také zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a partnerských organizací, kteří prezentovali mj. službu péče o děti zaměstnanců – tzv. dětskou skupinu. Fungování dětské skupiny MPSV je pilotně ověřováno v rámci projektu. V současné době jsou otevřeny již dvě dětské skupiny pro celkem 18 dětí.

Služby péče o děti

Nedostatečná nabídka finančně i místně dostupných služeb péče o děti je v současné době jednou z hlavních překážek participace rodičů s malými dětmi na českém trhu práce. Nemožnost zapojit se do pracovního procesu s sebou nese mnohé negativní důsledky v podobě sociálního vyloučení nebo ohrožení chudobou. „Mnoho rodičů stojí každý den před zásadní překážkou při napl-

ňování svých pracovních plánů i role rodičů. Na jedné straně je potřeba zajistit dítěti kvalitní péči a na straně druhé ekonomická nutnost zapojit se do pracovního procesu spojená s potřebou seberealizace. Podpora nabídky a využívání flexibilních forem práce a rozšíření nabídky služeb péče o děti předškolního věku by měly v tomto směru pomoci v rozvoji českého trhu práce,“ říká ministr práce a sociálních věcí František Koníček.

Flexibilní formy práce

Kromě služeb péče o děti je neméně důležitá nabídka flexibilních forem práce, tedy poskytnout možnost úpravy pracovní doby alespoň jednomu z rodičů (např. v rámci institutu pružné pracovní doby, možnosti práce z domova nebo práce na částečný úvazek). V tomto případě je také podstatné zvýšit informovanost a nabídnout adekvátní podporu zaměstnavatelům. „Věřím, že v rámci tohoto projektu získáme praxi ověřené zkušenosti z partnerských zemí, které budeme moci přenést a úspěšně aplikovat i v České republice,“ uvedl náměstek ministra pro sociální a rodinnou politiku Pavel Čáslava.



Alice Pitzinger Ryba z Rakouska (NÖ Familienreferat) na konferenci představila fungující opatření a systém služeb péče o děti u našich jižních sousedů.

FOTO: ARCHIV MPSV

Projekt Sladění práce a rodiny inspirované příklady dobré praxe v Evropě je realizován od října 2012 a skončí v červnu 2015. Je na něj určeno necelých 15 milionů korun.

Financován je z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

(17)

Deset organizací získalo certifikát Společnost přátelská rodině

V pražském Michnově paláci byly 22. listopadu slavnostně vyhlášeny výsledky celorepublikového kola letošního ročníku soutěže Společnost přátelská rodině. Certifikát převzali zástupci deseti organizací.



Certifikáty Společnost přátelská rodině předávala zástupcům oceněných firem ředitelka odboru sociální a rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Kateřina Jirková (třetí zprava).

FOTO: ARCHIV MPSV

Slavnostní předání bylo součástí konference k samotnému projektu Společnost přátelská rodině podpořeného z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Konferenci uspořádala Síť mateřských center pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. „Oceněny byly ty organizace, které zavádějí opatření, jež pomáhají sladit pracovní a rodinný život zaměstnanců, a které přispívají k uplatnění rovných příležitostí pro muže a ženy,“ uvedla ředitelka odboru sociální a rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Kateřina Jirková, která oceněným certifikáty předala.

INOVACE V HODNOCENÍ

Letos prošly přihlášené firmy oproti minulým letům komplexnějším hodnocením. Síť mateřských center po devíti letech pořádání soutěže metodiku inovovala. Do nové metodiky byly promítnuty změny, k nimž za celou dobu trvání projektu ve společnosti došlo. „Sledujeme firmy v celé šíři jejich dopadu, proto hodnotíme také firemní prostředí, společenskou zodpovědnost i proročinné benefity pro zaměstnance a klienty či návštěvníky,“ vysvětluje prezidentka Sítě mateřských center Rut Kolínská.

Kdo byl v porotě?

O udělení certifikátů rozhodla pětičlenná porota: personalistka Rostya Gordon-Smith, zakladatelka portálu

Společnosti přátelská rodině 2013

Contract Administration, spol. s r. o.
Československá obchodní banka, a. s.
Direct Parcel Distribution CZ, s. r. o.
GE Money Bank, a. s.
Linet spol. s r. o.

pracovnice z Petra Janičkové, odborníka na genderovou problematiku Petr Pavlík, Petr Skondrojanis zastupující partnera projektu společnost LMC a prezidentka Sítě mateřských center Rut Kolínská. „Ti však neměli jednoduchý úkol – museli proйт desítky podniků včetně dokumentace, zápisů z osobních návštěv projektového týmu v hodnocených organizacích a navíc i sledovat provázanost jednotlivých hodnocených oblastí,“ oceňuje práci poroty Klára Vlková, manažerka projektu.

Čtyři sledované oblasti

Pro získání ocenění musely organizace prokázat, že naplňují hodnotící kritéria ve čtyřech sledovaných oblastech:

- zaměstnavatelské podmínky (management mateřské a rodičovské dovolené, flexibilní formy práce, diverzita pracovních týmů, rovné odměňování, rovné příležitosti),
- proročinné aktivity organizace (podpora proročinných aktivit, podpora mezigeneračního soužití a podpora seniorů, podpora handicapovaných osob a osob se speciálními potřebami),
- společenská odpovědnost firem (podpora a rozvoj regionu, dobrovolnictví, transparentní podnikání, protikorupční chování),
- prostředí firmy (zdravé a nekurážkové pracovní prostředí, bezbariérový přístup, ekologické chování organizace a udržitelný rozvoj).

ZDROJ: SÍŤ MC (17)

Analýza ukázala, kde jsou děti a rodiny nejvíce ohroženy

Prostřednictvím sociodemografické analýzy získalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR mapu míry ohrožení dětí a rodin v České republice. Ta poslouží jako základ k vytvoření nového modelu financování. Obce s vyšší mírou ohrožení dostanou více peněz.

„Ministerstvo prostřednictvím projektu Systémová podpora procesů transformace systémů péče o ohrožené děti a rodiny realizuje komplexní analýzu systému péče o ohrožené děti,“ říká ministr práce a sociálních věcí František Koníček. Jedním ze tří samostatných podkladů je právě sociodemografická analýza. Dalšími jsou analýza systému náhradní rodinné péče a analýza sítě služeb, jež výsledky budou zveřejněny v únoru příštího roku.

Tři hlavní oblasti ohrožení

Sociodemografická analýza, kterou ministerstvo (MPSV) zveřejnilo, představuje vybrané sociální jevy a k nim náležející indikátory ohrožení dětí a rodin v jednotlivých krajích a obcích s rozšířenou působností, které vykonávají agendu sociálně-právní ochrany dětí. Mapuje tři hlavní oblasti ohrožení:

- demografická a sociální prostředí,
- ekonomickou aktivitu

- a neúplnost a nefunkčnost rodiny.

První sledovaná oblast zahrnuje přehled obecných ukazatelů týkajících se života dětí a rodin v sociálních prostředí s ohledem na vybrané sociálně-demografické údaje (např. obytná plocha na 1 osobu v m², počet dětí celkové, pracovní neschopnost apod.). Druhá oblast soustřeďuje indikátory z oblasti ekonomické aktivity, nezaměstnanosti a pobírání různých dávek. Poslední oblast se orientuje na údaje vypovídající o důsledcích rozvolnění rodinného života, jako je počet nezletilých rodičů, úhrnná rozvodovost nebo třeba kriminalita dětí. Zdrojem pro zpracování celkem 48 indikátorů byly zejména výkazy o výkonu sociálně-právní ochrany dětí z let 2008–2011 a další dostupné statistické údaje.

Výstupy ze sociodemografické analýzy poslouží jako základ k vytvoření nového modelu financování. MPSV plánuje rozdělovat peníze pro

výkon sociálně-právní ochrany podle míry náročnosti sociální práce s rodinami. „Tedy konkrétně tak, že větší finanční podpora půjde těm obcím, kde je vyšší míra ohrožení dětí a rodin,“ dodává ministr Koníček.

OHROŽENÉ REGIONY

Z výzkumu například vyplynulo, že mnohem vyšší riziko vykazují obce v pohraničí, kde se ukazuje silná souvislost ohrožení dětí a rodin s chudobou či sociálním vyloučením. Indikátor „týrané, zneužívané a zanedbávané děti za rok 2008–2011“ vykazuje nejhorší hodnoty v obcích a regionech, kde je vysoká průměrná míra nezaměstnanosti, časté vyplácení dávek v hmotné nouzi, a tedy chudoba jako taková. Děti a rodiny žijící v těchto oblastech se častěji dostanou do kontaktu s orgány sociálně-právní ochrany dětí.

Spatná situace dětí, mládeže a rodin je zejména v Moravskoslezském a Ústeckém kraji a v hlavním městě. V Praze panují velké rozdíly, společnosti tam působí příznivě i nepříznivě ukazatele. Naopak „klidové“ pásmo tvoří Jihočeský kraj, Královéhradecký kraj, Pardubický kraj a Kraj Vysočina, kde je situace nejlepší.

(17)

Projekt

O zavádění proročinných opatření ve firmách

Do projektu Audit rodina & zaměstnání zaměřeného na sladování pracovního a rodinného života ve firmách se zapojilo 15 společností. O průběhu projektu a jeho výsledcích se diskutovalo na odborné konferenci, která proběhla v Praze 28. listopadu.



O zkušenostech se zaváděním proročinných opatření hovořili na konferenci zástupci firem, samosprávy i neziskových a příspěvkových organizací.

FOTO: ARCHIV MPSV

Konferenci slavnostně zahájil náměstek ministra práce a sociálních věcí Pavel Čáslava: „Věnovat se plně zaměstnání a zároveň při tom zanechávat rodinu je často tvrdý oršek. Jsem proto velmi rád, že se tolik významných českých zaměstnavatelů z různých odvětví nebalo vyslyšet požadavky svých zaměstnanců a společně s nimi se jim podařilo vyvážit

zkušenostech, čeho by se v budoucnu chtěli vyvarovat a také jak svým zaměstnancům vyjit ještě více vstříc.

Jaké společnosti se do projektu zapojily?

Do projektu Audit rodina & zaměstnání se zapojilo celkem patnáct společností. V osmi případech se jednalo o soukromé firmy, třikrát to byla samospráva, dále tři neziskové a jedna příspěvková organizace: Tchibo Praha, DPD CZ, Arch. Design, Městský úřad Hodonín, město Třebon', o. s. Heřmánci, Centrum pro rodinu a sociální péči, Charita Kaplice, VUHŽ, INOTECH ČR, BOSCH DIESEL, LUBSTAR, Pílečský Prazdroj. Organizace, které v lednu převzaly základní certifikát, v současné době realizují závěrečné workshopy a blíží se do závěrečné fáze auditu. Dvě z nich, konkrétně o. s. Heřmánci a Centrum pro rodinu a sociální péči, již tento proces ukončily a na konferenci jim náměstek ministra práce a sociálních věcí Pavel Čáslava předal plný certifikát. Knihovna Jiřího Mahena a Magistrát města Brna celý proces zavřely již v pilotním projektu a z plného certifikátu se těší už od ledna letošního roku.

(17)

Není důvod bát se zaměstnat zdravotně postiženého

Lidé se zdravotním postižením patří mezi nejvíce ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. Zaměstnavatelům, kteří nabídnou handicapovaným práci, nabízí stát nemalé výhody.

V České republice žije zhruba jeden milion lidí se zdravotním postižením (OZP). Na konci října letošního roku jich hledalo práci 61 286, tedy 11 procent z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. „I když už naše společnost udělala ve srovnání s dobou minulou jisté pokroky, někteří zaměstnavatelé si bohužel stále myslí, že lidé se zdravotním postižením nepotřebují a nedokážou pracovat, že by byli pro firmu přítěží. Přitom stačí jen vhodně upravit pracovní prostředí, zařazení nebo pracovní dobu, a mohou tak získat spolehlivého zaměstnance, jehož pracovní výkon bude srovnatelný s tím, jaký odvádí jeho „zdravý“ kolega,“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

Podpora zaměstnanosti handicapovaných

Zaměstnávání lidí se zdravotním postižením podporuje stát zejména prostřednictvím příspěvků, které poskytuje Úřad práce ČR (ÚP ČR), a to na vytvoření chráněného pracovního místa (CHPM) a následně také na úhradu nákladů spojených s jeho provozem. Při rozhodování o přiznání příspěvků na vytvoření CHPM bere ÚP ČR v potaz celkovou situaci na trhu práce v daném regionu.

Příspěvek na zřízení CHPM

Příspěvek je určen na pořízení potřebného vybavení. Podmínkou je, že takto vytvořené místo musí firma obsadit minimálně na tři roky. Pokud přijme člověka se zdravotním postižením, může dostat částku odpovídající maximálně osmínásobku (195 tis. Kč) a v případě osoby s těžším zdravotním postižením pak dvanáctinásobku (293 tis. Kč) průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku. Jestliže zaměstnavatel zřídí 10 a více chráněných pracovních míst, pak činí maximální výše poskytnutého příspěvku desetnásobek

uvedené průměrné mzdy (244 tis. Kč) a čtrnáctinásobek pro osoby s těžším zdravotním postižením (342 tis. Kč).

Příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů

Úřad práce ČR může na chráněné pracovní místo poskytnout zaměstnavateli nebo živnostníkovi se zdravotním postižením i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Žádost mohou firma nebo OSVČ podat nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy takové místo zřídily a obsadily. Roční výše příspěvku činí maximálně 48 tis. Kč.

Refundace mzdy

Jestliže ve firmě pracuje na chráněných pracovních místech více než 50 procent OZP z celkového počtu zaměstnanců, může si zaměstnavatel zažádat i o příspěvek na refundaci 75 procent nákladů skutečně vynaložených na mzdy pracovníků se zdravotním postižením. Maximálně může na každého takového zaměstnance dostat osm tisíc korun měsíčně. Pokud bude CHPM obsazeno



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

nejméně po dobu 12 měsíců, může si požádat o další dva tisíce na částečné krytí provozních nákladů. Celkem tak může získat na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením až 10 tis. Kč měsíčně. Když zaměstnavatel splní veškeré zákonem stanovené podmínky, je tento příspěvek nárokový.

Sleva na daní

Pokud firma zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může také uplatnit slevu na daní. V případě každého pracovníka s prvním nebo druhým stupněm invalidity činí sleva na daní 18 tis. Kč, v případě zaměstnance ve třetím stupni invalidity pak 60 tis. Kč měsíčně.

ZDROJ: ÚP ČR

Dobry příklad z praxe

Díky fungující spolupráci Krajské pobočky Úřadu práce ČR (ÚP ČR) a společnosti CENTR GROUP získali už čtyři klienti se zdravotním postižením (OZP) novou práci a další mohou následovat. „Společnost CENTR GROUP se na nás obrátila s tím, že má zájem přijmout několik osob se zdravotním postižením na pozici strážný. Dohodli jsme se a společně zrealizovali výběrové řízení,“ popisuje Lucie Kudová z Krajské pobočky ÚP ČR pro hlavní město Prahu. Prvního kola se zúčastnilo celkem 12 handicapovaných z řad uchazečů o zaměstnání. Na základě osobního pohovoru získali nové místo dva z nich. Vzhledem k velkému úspěchu výběrového řízení následovalo i druhé kolo, z něhož vzešli další dva noví pracovníci se zdravotním postižením. S ostatními zájemci firma ještě o eventuálním nástupu do zaměstnání jedná.

Projekt Podporujeme vzdělávání handicapovaných zaměstnanců

Úhrada nákladů na vzdělávací aktivity pro zaměstnance se zdravotním postižením a firemní personalisty. To nabízí nový projekt Fondu dalšího vzdělávání (FDV) s názvem Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením.

Cílem projektu je především zlepšit postavení osob zdravotně postižených na trhu práce, vytvořit podmínky pro zvýšení kvalifikace a pracovních kompetencí handicapovaných zaměstnanců, a předcházet tak jejich nezaměstnanosti. „Zaměstnavatelům uhradíme náklady, které jim vzniknou v souvislosti s rozšířením či prohloubením profesní kvalifikace zaměstnanců se zdravotním postižením,“ vysvětluje fungování projektu Veronika Pelíšková pověřená zastupováním ředitele FDV

bude poskytováno poradenství pro zaměstnavatele, které bude probíhat zejména formou seminářů, auditů pracovišť a pracovních míst a realizaci workshopů určených pro personalisty a management.

Podmínky vzdělávacích programů

Vzdělávací program pro každého zaměstnance se zdravotním postižením musí být složen minimálně ze dvou vzdělávacích aktivit a kaž-

Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením
Mít handicap neznamená nemít práci!

a dodává: „Půjde o takový typ vzdělávání, které povede ke zvýšení jejich hodnoty na trhu práce a napomůže k udržení stávajícího místa.“

Přínos

i pro management firem

Projekt vytváří nástroje, postupy a metody pro stabilizaci postavení osob se zdravotním postižením na trhu práce a umožní nastavení společenské odpovědnosti firem jako základního standardu pro jednání s handicapovanými zaměstnanci.

Projektu se mohou účastnit i firmy, které zatím nezaměstnávají zdravotně postižené, ale mají zájem o výskolení svých personalistů v této problematice. V rámci projektu

dá tato aktivita bude firmě hrazena Fondem dalšího vzdělávání do maximální výše 52 500 Kč včetně DPH na jednoho pracovníka. Vzdělávací program má být přizpůsoben konkrétním potřebám každého zaměstnance s tím, že větší část musí zaujmát odborné vzdělávání, které směřuje ke zvýšení, prohloubení nebo rozvoji jeho kvalifikace.

Projekt je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Finální náklady se pohybují kolem 170 milionů korun. Projekt potrvá do června 2015 a bližší informace mohou firmy získat na webových stránkách <http://fdv.mpsv.cz/>.

(12)



Křížovka

V boji s nezaměstnaností výrazně pomáhají peníze z Evropského sociálního fondu. V rámci nového Operačního programu Zaměstnanost pro období 2014 až 2020 bude Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR usilovat o 60 miliard korun. Počítá se také s tím, že se zjednoduší...

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. prosince. Jeden z vás získá publikaci *Jak posílit svou odolnost a vnitřní sílu* od Denise Mourlaneho z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Velmi čtivá a inspirující knížka je neocenitelným průvodcem pro každého, kdo se chce více rozvíjet a dosáhnout osobního úspěchu a spokojenosti. Úspěšní a spokojení lidé mají vlastnost, která je odlišuje od ostatních a je okamžitě nápadná – tzv. resilienci, tedy vyrovnanost, odolnost. Jde o vlastnost, která je v dnešním světě stále důležitější a touží po ní více a více lidí.



Tajenka z minulého čísla: „... se-niorům žít nezávislý život.“ Publikaci *Jak otočit každou situaci ve svůj prospěch* z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává E. Ficelová z Havířova. Gratulujeme.

POUMŮKA: ESET, MAKA, OVA	UMELÁ HMOTA	DLOUBAVY	MCBAINOVO JMÉNO	SVIT	VZEZŘENÍ	PROVÁDĚT KRATKÉ POHYBY	JMÉNO SPIŠOVATELE JIRÁSKA	NAROZEN ZKR.	ČÁST NÁBYTKU	ZIMNÍ KABÁT	ČÁST MALÝCH UST	ČÍNSKÝ LITERÁRNÍ Soudce	KLÁVESNA NA POČÍTAČI	JAKOBY
OBLÁ STŘEŠNÍ KRYTINA					JMÉNO JAN NĚMECKY				INICIÁLY HERCE RODENA		TENTO ČESKÁ TELEVIZE ZKR.			
VYDÁNÍ					ČÁST STODOLY PSANÝ TITUL				VLAST DRUHY BAVLNY					
CENNÝ PAPIR ZKR.			1. DÍL TAJENKY OTÁZKA 1. PÁDU									TURISTICKÝ ODDÍL ZKR. PROŠTÝ ZÁHYB		
	ATLET. KLUB ANGL. ZKR. INIC. ZPĚV. NAVAROVÉ			FOUKATI LEŽICI PŘED PRVNÍ				NEODBOR-NIK TVOŘENY NA STAVU				SEKNUTÍ VADA		
NÁSTROJ ZVONIKA					LEST LETNÍ MĚSÍC				INIC. HER. CHADIMOVÉ VOZKOVO CITOSLOVCE		KOSTKOVANÝ VZOR ČÁST LONDÝNA			
CHEMICKÁ KONCOVKA 1MOCNEHO PRVKU			PŘEDÁVAT ZNALOSTI SLOVKO VARIOVÁNÍ				ZNAČKA KILO-PASCALU ZNAČNĚ			SAMUEL DOMACKÝ SOK			PUCCINIHO OPERA	1. DUBEN
	ČÁST SVÍČKY	BÁL UPRC-STŘED				VŘENÍ STARO-EGYPTSKÁ BOHYNĚ				RUŽICE LATINSKO-AMERICKÝ TANEC				
PATRON					ČÁROVÝ KOD ZKR. BĚLOVĚSKÁ KYSELKA				SVĚTOVÁ STRANA VELKÝ PYTEL				ÚDER NOHU TECH. SPRÁVA SLUŽEB	
2. DÍL TAJENKY													INIC. HERCE RAŠILOVA AKADEMIE VĚD ZKR.	
ORGANIZACE ZAHRAK. OBCHODU ZKR.				RAJ				SPZ OSTRAVY					URČENÉ K SÁNÍ	
OZNAČENÍ DÁLKOVÉ PŘEPRAVY					ČÁSTI KÖRENO-VÝCH ROSTLIN			SLONI ZUB					POHYBOVÉ ÚSTROJÍ	

Kontroly zvyšují bezpečnost práce řidičů kamionů

Nejčastější příčinou úrazů v kamionové a nákladní dopravě je nedodržování základních bezpečnostních předpisů. Kontrola bezpečnosti práce a způsobilosti řidičů je tak důležitým faktorem ochrany zaměstnanců a také prevencí nehodovosti.

Povolání řidiče vyžaduje nejen zvláštní kvalifikaci a vysokou míru odbornosti, ale vyznačuje se i zvláštními pracovními podmínkami, s nimiž se v jiných profesích nesetkáme. Tomu jsou uzpůsobeny zvýšené požadavky na bezpečnost práce.



FOTO: © ARNE9001 | DREAMSTIME.COM

Efekt mimořádných kontrol

Důležitým nástrojem sledování bezpečnosti práce a také nelegálního zaměstnávání v oblasti dálkové a nákladní dopravy jsou mimořádné celorepublikové kontroly. Efektivitu a šířší záběr akce zajišťuje účast více orgánů státní správy a jejich koordinace a vzájemně se doplňující pravomoci. Při poslední celorepublikové akci v září loňského roku bylo provedeno 159 kontrol skupinami složenými vždy ze dvou inspektorů kontroly nelegálního zaměstnávání a jednoho inspektora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (nejčastěji se specializaci na dopravu). Doplněvala je ještě skupina příslušníků celní správy a mobilní jednotka Centra služeb pro silniční dopravu. Propojeny byly přímo s mobilními týmy, jež byly připraveny k okamžitému výjezdu do místa podnikání nebo do sídla kontrolované osoby. Byl tak zajištěn komplexní efekt těchto akcí – od samotné kontroly až po postih konkrétního zaměstnance nebo zaměstnavatele, který zásady bezpečnosti práce výrazně porušil.

Pravidelné lékařské prohlídky

Profesionální řidiči nákladních vozidel jsou během výkonu své práce vystaveni řadě negativních vlivů působících na jejich zdravotní stav. Práce v osamělí, dlouhé sezení, vystavení vibracím, tlak ze strany klientů a zaměstnavatele, neustálá

přítomnost rizika nehody – to jsou jen některé z faktorů, jež mohou výrazně ohrozit bezpečnost práce a mohou také vést k trvalým a vážným zdravotním problémům.

Na řidiče z povolání se proto vztahují přísnější podmínky pro pravidelné lékařské prohlídky, než je běžné. Musí jimi projít před zahájením pracovní činnosti a poté každé dva roky do završení věku padesáti let. Po dosažení tohoto věku musí tuto prohlídku absolvovat již každý rok.

Bezpečnostní přestávky

Přestávky pro řidiče kamionů a nákladních automobilů upravuje nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 561/2006. Vztahuje se na řidiče vozidel, jejichž hmotnost přesahuje 3,5 tuny, a stanoví, že řidič tohoto vozidla musí mít po 4,5 hodinách přestávku nejméně 45 minut. Jde o přestávku v době řízení, tedy o bezpečnostní přestávku. Z tohoto důvodu je stanoveno, že ve vozidle nebo soupravě nad 3,5 tuny musí být, mimo stanové výjimky, tachograf. V případě provozu s přívěsem je tato povinnost jednoznačná. Pokud jedou ve voze dva řidiči, kteří se po 4,5 hodinách střídají bez toho, aby opustili vozidlo, je podle rozhodnutí Komise EU prvních 45 minut stravených na sedadle společně bráno jako bezpečnostní přestávka. (72)

KONFERENCE

V Ostravě se diskutovalo o problematice zavádění modelu CAF

Na třicet pozvaných hostů, kteří reprezentovali různé instituce veřejné správy z České republiky a ze Slovenska, se 23. a 24. října v Ostravě zúčastnilo mezinárodní konference Zavádění modelu CAF v podmínkách Státního úřadu inspekce práce.

Zatímco Státní úřad inspekce práce (SÚIP) je prvním státním úřadem zavádějícím model CAF v rámci ČR, kde se tohoto modelu kvality řízení číne chopily zejména instituce samosprávy (krajské a městské úřady), na Slovensku již má zkušenosti se zaváděním modelu CAF více státních institucí.

V programu konference vystoupilo celkem 17 referujících. Své zkušenosti a poznatky spojené s úsilím o zavedení modelu kvality řízení CAF prezentovali např. zástupci městských úřadů z Hranic, Koprivnice nebo Frenštátu pod Radhoštěm, zástupci krajských úřadů Jihomoravského kraje a Karlovarského kraje a představitelé slovenských institucí, jako jsou např. Úřad městské části Bratislava-Petržalka, Slovenský ústřední mládeže IUVENTA, Bilingválne

gymnázium Milana Hodžu, Najvyšší kontrolný úrad SR ad.

ZAVÁDĚNÍ MODELU CAF NA SÚIP

Model řízení kvality CAF (z angl. Common Assessment Framework, tj. společný hodnotící rámec) je nástrojem pro zlepšení výkonnosti organizací veřejného sektoru prostřednictvím předem daného sebehodnotičního rámce. Zavedení modelu kvality řízení CAF na SÚIP probíhá již od ledna 2012, a to v rámci projektu Zavádění modelu kvality řízení CAF a rozvoj výkonnosti zaměstnanců v rámci SÚIP, spolufinancovaného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Za hlavní cíl realizace projektu si SÚIP klade zkvalitnění činnosti úřa-

du, jehož chce dosáhnout za pomoci moderních metod pro řízení kvality a vzdělávání zaměstnanců.

VZDĚLÁVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ SÚIP

Vzdělávání zaměstnanců v rámci tohoto projektu se soustředí zejména na oblast tzv. měkkých dovedností. V dovednostech, jak správně vést rozhovor, jak komunikovat v krizových situacích či jak se vypořádat se stresem, jsou postupně proškolováni všichni inspektoři inspekce práce. Vedoucí pracovníci orgánů inspekce práce pak absolvovali speciální kurz manažerských a měkkých dovedností. Zaměstnanci, kteří pak na základě svých profesních zkušeností a znalostí odborné problematiky a metodiky vystupují jako lektori interních vzdělávacích akcí, prošlami speciálním školením lektorských dovedností.

SEBEHODNOCENÍ INSTITUCE A NÁVRHY KE ZLEPŠOVÁNÍ

Na SÚIP byla ustanovena rada kvality – tzv. CAF tým. Svěho zástupce v ní má každý z osmi oblastních inspektorátů práce. Hlavní činností rady kvality je provádět sebehodnocení instituce a předkládat vedení SÚIP návrhy na zlepšování. Rada kvality provedla na SÚIP již dvě kola sebehodnocení, jejichž výsledkem jsou dvě sebehodnotiční zprávy a dva akční plány zlepšování. Jednotlivé návrhy ke zlepšení v nich obsažené již schválilo vedení SÚIP a jsou postupně realizovány a zaváděny do praxe. Na konci roku provede rada kvality také poslední, třetí kolo sebehodnocení úřadu. Začátkem nového roku proběhne rovněž třetí kolo šetření spokojenosti zaměstnanců a klientů SÚIP.

Mgr. IVONA FOLTISOVÁ
PRACOVNÍK PRO VZDĚLÁVÁNÍ
A ČLEN RADY KVALITY SÚIP
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE



Mezinárodní konferenci Zavádění modelu CAF v podmínkách SÚIP uspořádá Státní úřad inspekce práce (SÚIP) v Ostravě.

FOTO: ARCHIV SÚIP



Některé důležité údaje (platnost k 1. prosinci 2013)

ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM (méně)	<i>částka životního minima</i> pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6-10 let 2 140 Kč, a 15-20 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	<i>částka existenčního minima</i> 2 200 Kč <i>částka minimální mzdy</i> 8 500 Kč (základní sazba při 40hodinové pracovní době 40 hodin), tj. 50,60 Kč/hod.
NEJVNÍŠÍ ÚROVĚŇ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací: 50,60 Kč/hod. 8 500 Kč/měs. 2. skupina prací: 55,90 Kč/hod. 9 400 Kč/měs. 3. skupina prací: 61,70 Kč/hod. 10 400 Kč/měs. 4. skupina prací: 68,10 Kč/hod. 11 400 Kč/měs. 5. skupina prací: 75,20 Kč/hod. 12 600 Kč/měs. 6. skupina prací: 83,00 Kč/hod. 13 900 Kč/měs. 7. skupina prací: 91,70 Kč/hod. 15 400 Kč/měs. 8. skupina prací: 101,30 Kč/hod. 17 000 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	<i>vyše stravného za každý kalendářní den pracovního dne</i> 5 - 12 hod. 66 Kč - 79 ¹ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 100 Kč - 121 ¹ Kč, déle než 18 hod. 157 Kč - 186 ¹ Kč <i>náhrady při používání silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla posvátného zaměstnavatele)</i> spolřeba PH + sazba za 1 km jízdy, jednorázová vozidla a jízdky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,80 Kč, motorová náhla 35,60 Kč <i>ordinární ceny DV</i> benzín 95 oktanů 36,10 Kč, benzín 98 oktanů 38,60 Kč, motorová náhla 35,60 Kč
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 21 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karanténě náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (smluvy), nejdříve však od 25. nepracované hodiny z rozvržení směny, a při karanténě již od 1. pracovního dne (smluvy). Výše náhrady mzdy se stanoví z <i>kvantitativního hodnocení hodnocení výdělku zaměstnance</i> po jeho redukcii v rámci možností hrubo, a to tak: za: z částky do výše 151,03 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 151,03 Kč, navyše však do 226,63 Kč se započte 80 %, z částky přesahující 226,63 Kč, navyše však do 453,06 Kč se započte 30 %, a částka nad 453,06 Kč se nepočítá
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)
PENĚŽITÁ POMOČ V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne poskytování - 60 % z DVZ
POJISTNÁ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	<i>Sazby pojistného z vyměřovacího základu:</i> 25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ 25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud se při splnění stanovených podmínek tato sazba zaměstnavatel sám stanoví a tato skutečnost však písemně oznámí) 8,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účasti na důchodovém spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li ve celé rozhodné období účastná důchodového spoření) 28,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastná důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastná) 28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účasti na důchodovém spoření)
Rodičovský příspěvek *	<i>Výše a čerpání rodičovského příspěvku:</i> Možnost volit úroveň pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši - rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyplácena celková částka 220 000 Kč, nepřesáhne však do 4. let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů, celbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4. let věku dítěte
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVÍ (v %) ¹⁾	<i>průměr za rok</i> 2005: 6,6 %, 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 % 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 % říjen 2013: 7,6 % listopad 2013: 7,7 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ²⁾ k 30. 11. 2013	<i>celkem</i> 565 313 <i>z toho:</i> 284 200 žen 61 888 osob se zdravotním postižením 39 878 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ RODIČOVSKÁ MISTA ³⁾ (VPM) k 30. 11. 2013	<i>hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:</i> 37 501
UCHAZEČI NA VPM ⁴⁾	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 11. 2013:</i> 15,1
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (slo) celkem ⁵⁾	<i>zař. 2013:</i> 10 972 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	<i>nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (1. pololetí 2013) ⁶⁾</i> 21 935 <i>smládnuté úrazy (rok 2012) ⁷⁾</i> 113
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY ⁸⁾ (ČR celkem)	<i>v 1. pololetí 2013:</i> 21 542 <i>celkem:</i> 186 307 092 <i>starobní</i> 150 245 696 <i>invalidní pro invaliditu I. stupně</i> 6 091 887 <i>invalidní pro invaliditu II. stupně</i> 2 712 137 <i>invalidní pro invaliditu III. stupně</i> 13 589 693 <i>vdovecký</i> 10 719 661 <i>vdovecký</i> 1 248 185 <i>sraždí</i> 1 699 802
DŮCHODY výdaje v 1. pololetí 2013 (v tis. Kč)	<i>v tom:</i> 2011: celkem v národním hospodářství 24 455 Kč, PS 24 447 Kč, NS 24 494 Kč 2012: celkem v národním hospodářství 25 112 Kč, PS 25 128 Kč, NS 25 037 Kč 1.-3. čtvrtletí 2013: celkem v národním hospodářství 24 622 Kč, PS 24 659 Kč, NS 24 460 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULÁČNÍHO VÝVOJE ⁹⁾ v 1. pololetí 2013	<i>absolutní údaje</i> sňatky 16 618 rozvody 14 229 živé narození 52 001 zemřelí 55 811 celkový přírůstek -3 203 střední stav obyvat. 10 513 606 <i>relativní údaje</i> 3. čtvrtletí 2012 4 524 146 3. čtvrtletí 2013 4 466 655 3. čtvrtletí 2013 4 487 615 3. čtvrtletí 2012 1 012 603 3. čtvrtletí 2013 990 332 3. čtvrtletí 2013 996 733 3. čtvrtletí 2012 736 117 3. čtvrtletí 2013 702 240 3. čtvrtletí 2013 708 362

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády; ** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚP
1) pro veřejnou sféru; 2) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostního důchodu)
3) podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15-64 let/počet obyvatel ve věku 15-64 let v %

Pět opatření, která pomohou zlepšit volný pohyb osob v EU

Na konci listopadu přijala Evropská komise dokument apelující na prosazování práva občanů Evropské unie žít a pracovat v libovolné členské zemi. Dokument obsahuje pět opatření, která mají usnadnit volný pohyb osob v rámci EU.

Volný pohyb, tedy možnost žít, pracovat a studovat kdekoli v Evropské unii, je právem, kterého si podle průzkumů veřejného mínění Evropané vážejí nejvíce. Více než 14 milionů občanů EU také žije v jiném členském státě. Volný pohyb občanů EU je nedílnou součástí jednotného trhu a základním prvkem jeho úspěchu. Podporuje hospodářský růst, lidem umožňuje cestovat, nakupovat a pracovat v zahraničí a firmám dává možnost vybrat si zaměstnance z většího počtu vhodných kandidátů. Mobilita pracovních sil mezi členskými státy významně přispívá k řešení nesouladu mezi nabídkou a poptávkou na trhu práce EU.

Pravidla týkající se volného pohybu v EU obsahují řadu ochranných opatření, která členskými státy umožňují případům zneužívání těchto pravidel předcházet.

PĚT OPATŘENÍ EVROPSKÉ KOMISE

Kvůli obavám některých členských států EU z volného pohybu osob stanovila Evropská komise pět opatření, která mají vnitrostátním a místním orgánům pomoci s případnými riziky při uplatňování tohoto práva:

- **Řešit problém účelových sňatků:** Evropská komise vypracuje příručku pro řešení problému účelových sňatků.
- **Uplatňovat pravidla EU o koordinaci sociálního zabezpečení:** Evropská komise s členskými státy úzce spolupracuje na vyjasnění tzv. testu obvyklého pobytu

využívaného v rámci pravidel EU o koordinaci sociálního zabezpečení (nařízení č. 883/2004/ES) v praktických pokynech, které budou vypracovány do konce roku 2013. Přísná kritéria tohoto testu zajišťují, že občané, kteří neprocházejí, mohou mít přístup k sociálnímu zabezpečení v jiném členském státě pouze od okamžiku, kdy skutečně přesunuli těžiště svých zájmů do tohoto státu (například tam mají svou rodinu).

- **Řešit úkoly v oblasti sociálního začleňování:** Poskytnout členským státům pomoc v dalším využívání Evropského sociálního fondu (ESF) při řešení úkolu sociálního začleňování. Od 1. ledna 2014 by se mělo nejméně 20 procent přidělit z ESF vynakládat na podporu sociálního začleňování a boj proti chudobě v každém členském státě.
- **Podporovat výměnu osvědčených postupů mezi místními orgány:** Komise bude pomáhat místním orgánům sdílet znalosti a zkušenosti s ostatními orgány z celé Evropy, aby mohly lépe řešit problémy v oblasti sociálního začleňování. Do konce roku 2014 zahájí Evropská komise ve spolupráci s členskými státy internetový školicí modul, který pomůže zaměstnancům místních orgánů, aby plně pochopili a uplatňovali práva občanů EU na volný pohyb. V současné době je 47 procent občanů EU přesvědčeno, že problémy, s nimiž se setkávají při odchodu do jiné země EU, plynou z toho, že úředníci na místních úřadech nejsou dostatečně obezpečeni s právy občanů EU na volný pohyb.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (17)

Volný pohyb osob v EU

Před dvaceti lety Maastrichtská smlouva rozšířila právo na volný pohyb osob na všechny občany EU bez ohledu na to, zda jsou ekonomicky aktivní, či nikoli. Zvláštní pravidla a podmínky vztahující se na volný pohyb a právo stanovit směrnice, kterou schválily členské státy v roce 2004 (směrnice 2004/38/ES). Každý občan EU má právo žít v libovolné členské zemi EU až po dobu tří měsíců bez jakýchkoli podmínek či formalit. Právo pobývat v jiné zemi EU déle než tři měsíce podléhá určitým podmínkám, a to v závislosti na individuálním statusu občana EU v hostitelské zemi EU. Pro zaměstnance a osoby samostatně výdělečně činné včetně jejich přírodních rodinných příslušníků platí právo pobytu bez jakýchkoli podmínek i po třech měsících. Po pěti letech nepřetržitého legálního pobytu mají občané EU a jejich rodinní příslušníci právo pobývat v hostitelské zemi EU trvale.

KONFERENCE

Aktivním občanem v Evropské unii



FOTO: ARCHIV MŠP

V pražském Kaiserštejnském paláci se 2. prosince konala závěrečná konference k Evropskému roku občanů, které se zúčastnili i zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Akce se uskutečnila pod záštitou předsedy vlády Jiřího Rusnoka a Zastoupení Evropské komise v ČR.

Na konferenci se probírala témata společná posledním třem evropským rokům (předlošnému Evropskému roku dobrovolnictví, loňskému Evropskému roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity a letošnému Evropskému roku občanů) a také výsledky, jichž se v rámci jednotlivých let dosáhlo. Aktivitu uskutečněnou v uplynulých třech letech poslouží jako vhodná inspirace a vzor dobré praxe pro další období.

V panelových diskuzích se věnovala největší pozornost možnostem spolupráce státního a nevládního sektoru se zvláštním důrazem na uplatňování jednotlivých prvků spojených s evropským občanstvím.

Za resort práce a sociálních věcí promluvil na úvod náměstek ministra práce a sociálních věcí pro Evropskou unii, mezinárodní spolupráci, sociální začleňování a rovné příležitosti Jan Dobeš a v panelu věnovaném aktivnímu stárnutí a mezigenerační solidaritě hovořila o Národním akčním plánu podporujícím pozitivní stárnutí a jeho realizaci Marta Koucká z oddělení sociálního začleňování Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

(17)

EURES

Veletrh Profesia Days navštívilo přes 15 tisíc lidí



Součástí veletrhu byly i prezentace a přednášky, o které byl hlavně mezi mladými návštěvníky velký zájem.

FOTO: ARCHIV PROFESIA.CZ

V areálu PVA EXPO v pražských Letňanech se 23. a 24. října konal jeden z největších veletrhů práce v České republice, Profesia Days 2013. Účastníci se ho zúčastnili nejen z ČR, ale i dalších zemí Evropské unie. Návštěvníkům veletrhu zde poradci EURES z České republiky, Nizozemska, Velké Británie, Německa, Polska, Rumunska, Slovinska a také poradci EURES specializující se na příhraniční spolupráci radili, jak získat zaměstnání doma i v zahraničí. Zájemci o práci si mohli osobně popovídat přímo se zaměstnavateli, zkušenými poradci nebo navštívit doprovodný program v podobě prezentací a přednášek. Návštěvnost veletrhu byla obrovská.

Přišlo se podívat více než 15 tisíc lidí převážně ve věku do třiceti let. Podle statistik zpracovaných po skončení akce se přichodí zajímali především o práci v Praze a Středočeském kraji, nejvíce v sektoru služeb, obchodu, cestovním ruchu a veřejné správě. Ukázalo se, že i o práci v zahraničí je velký zájem. Nejčastěji padaly dotazy k pracovním příležitostem v Nizozemsku, Německu a Velké Británii. Poradci EURES rozdali velké množství užitečných rad a informačních materiálů, jak co neefektivněji hledat práci v cizině, na co si dávat pozor a co vše je potřeba zařídit ještě před samotným odjezdem do zahraničí.

ZDROJ: EURES



Na veletrhu Profesia Days 2013 poskytovali zájemcům informace o práci v zahraničí poradci EURES.

FOTO: ARCHIV PROFESIA.CZ

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci bude mít nová pravidla

Peníze z Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci (EFG) by měly ještě více pomáhat lidem, kteří v důsledku hospodářské krize přišli o práci. Od ledna příštího roku mohou členské státy EU žádat o spolufinancování z EFG podle nových pravidel.

EFG poskytuje finanční prostředky na konkrétní opatření, která mají pomoci propuštěným pracovníkům zlepšit jejich zaměstnatelnost a najít novou práci. Výhodou EFG je, že může být využit na financování opatření přizpůsobených konkrétním podmínkám dotčených pracovníků. Tato opatření zahrnují:

- intenzivní a individualizovanou pomoc při hledání zaměstnání,
- různé druhy odborné přípravy, opatření v oblasti zvyšování kvalifikace a rekvalifikace,
- časově omezené pobídky a příspěvky vyplácené po dobu trvání aktivních opatření,
- podporu při zakládání podniku,
- poradenství,
- programy veřejné zaměstnanosti.

Novinky pro období 2014 až 2020

„Ukázalo se, že Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci účinně pomáhá lidem, kteří přišli o práci, zejména uchazečům o práci s nižší kvalifikací a znevýhodněným uchazečům. Jsem potěšen, že se Rada a Evropský parlament dohodly na dalším pokračování EFG v období 2014 až 2020 a že tento fond bude dále pomáhat pracovníkům, kteří byli propuštěni v důsledku hospodářské krize,“ říká László Andor, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Rada a Evropský parlament schválily 11. října letošního roku znění nového nařízení o EFG, které umožňuje členskými státy, aby od ledna 2014 žádaly o spolufinancování z EFG podle nových pravidel. Oblast působnosti EFG byla rozšířena na:

- pracovníky, kteří byli propuštěni v důsledku pokračování celosvětové finanční a hospodářské krize nebo nové obdobné krize (toto kritérium se již uplatňovalo od května 2009 do konce roku 2011);
- zaměstnance s pracovním poměrem na dobu určitou, osoby samostatně výdělečně činné;
- mladé lidi, kteří nejsou zaměstnaní, nestudují nebo se neúčastní odborné přípravy v regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti mládeže.

Hlavní výhody financování z EFG

Peníze z EFG umožňují členskými státy EU jednat v oblastech postižených propuštěním intenzivněji, než by to bylo možné bez této finanční pomoci. Jde nejen o počet osob, jimž je poskytnuta pomoc, ale také o roz-



FOTO: SHUTTERSTOCK.COM

sah, dobu trvání a kvalitu podpory. S pomocí finančních prostředků EU mohou státy reagovat pružněji a nabízet vysoce individualizované, v některých případech inovativní činnosti a věnovat zvýšenou pozornost konkrétním ohroženým skupinám obyvatel. K nim patří hlavně uchazeči o práci s nižší kvalifikací a znevýhodnění uchazeči – lidé starší 50 let, lidé pocházející z rodin migrantů, zdravotně postižení ad. Jen v loňském roce poskytl EFG více než 73,5 milionu eur na podporu pracovníků v 11 členských státech a pomohl najít nové zaměstnání celkem 15 700 lidem propuštěným v důsledku hospodářské krize a globalizace.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (17)