



RODINA

Loni stát vyplatil pěstounům přes dvě miliardy korun

čtete na straně 3



KONFERENCE

Jak zlepšit financování a organizaci sociálních služeb?

čtete na straně 5



MY A SVĚT

Snižování nezaměstnanosti nemusí řešit chudobu

čtete na straně 8

Slovo ministryně

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, zvýšení podpory rodin s dětmi je jedna z hlavních věcí, které se budu snažit ve funkci ministryně práce a sociálních věcí prosadit. Pomoc s návratem do práce po mateřské a rodičovské dovolené, možnost využívat flexibilnější pracovní úvazky nebo další opatření, která mají za cíl usnadnění sladění rodinného a pracovního života rodičům dětí, patří již delší dobu mezi běžné standardy v západní Evropě a zvláště ve Skandinávii. Již dávno tam pochopili, že děti jsou budoucností státu a základem prosperity celé společnosti.

Najít u nás dítěti místo v mateřské škole není dnes vůbec samozřejmostí, chybí také jesle. Výsledkem je, že podle statistik má ČR jednu z nejnižších zaměstnaností matek v EU. Přitom řada z nich by o práci stála. Díky tomu, že není možné unést děti do těchto zařízení, ztrácíme potenciál určité části vzdělaných žen. Matky vlastně za mateřství trestáme. Klasické mateřské školy musí zůstat páteřními zařízeními předškolní péče. Pomocí při nedostatku míst se mohou stát dětské skupiny. Jedná se o rozšíření nabídky, alternativní možnost, nikoli o nahrazení či suplování role školek. Dětské skupiny mohou pomoci rodičům vrátit se dříve do práce nebo s ní neztratit kontakt, zaměstnavatelé na druhé straně nepřijdou o kvalitní a loajální zaměstnance. Pilotní projekt již funguje na našem ministerstvu a návrh zákona o dětské skupině bude v nejbližší době předložen k projednání Poslanecké sněmovně.

Za velmi důležitou považují také podporu zkrácených pracovních úvazků, které se u nás téměř nevyužívají. Řada matek a otců na rodičovské dovolené, by uvítala možnost chodit do práce, ale zároveň chtějí zůstat se svým dítětem v intenzivnějším kontaktu. Jeden ze způsobů rozšíření této formy pracovního vztahu vidím ve finanční motivaci zaměstnavatelů v podobě snížení odvodů na sociálním pojištění.

Chtěli bychom také rozproudit intenzivní celospolečenskou debatu o důležitosti postavení rodin s dětmi a jejich celkové podpore. Otázka je ale složitější. Nejde jen o zájem, ale také o peníze. Obecně u nás muži na stejných pracovních místech vydělávají více než ženy, proto zůstávají v práci a ženy jdou na rodičovskou. Ale o tom někdy přemýšlejte.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ

MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Sociální solidaritě se bude věnovat větší pozornost

Lidí ohrožených chudobou a sociálním vyloučením přibývá. I když je v české populaci podíl takových lidí druhý nejvyšší v EU, nová vláda se bude touto situací zabývat.

V České republice je podle průzkumu Evropské komise ohroženo chudobou a sociálním vyloučením 15,4 procenta obyvatel. To je druhé nejvyšší skóre z celé Evropské unie. Lépe si vede pouze Nizozemsko s 15,0 procenta. Druhý konec žebříčku obsadilo Bulharsko se 49,3 procenta populace. „Je dobré, že si v rámci EU vedeme výborně. Nicméně lidí propadajících se do chudoby u nás neustále přibývá. Nejvíce ohrožení jsou osaměle žijící senioři a rodiče, kteří vychovávají své děti sami. Přibývá také sociálně vyloučených lokalit. Považují proto za nezbytné tuto situaci aktivně řešit a zachovat

sociální smír. Tato vláda bude věnovat sociální solidaritě mnohem větší pozornost než vlády předchozí,“ komentuje hodnocení Evropské komise ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

POMÁHÁJÍ PENÍZE Z EVROPSKÝCH FONDŮ

Sociálně vyloučení jsou lidé, kteří stojí tak trochu na okraji společnosti, mimo klasické společenské sítě, a nemají dostatek kontaktů mimo sociálně vyloučenou lokalitu. Kvůli tomu mají i ztížený přístup k institucionální pomoci. Osvojují si specifické vzorce jednání, které jsou často v rozporu s hodnotami většinové společnosti. Soužití s nimi bývá problematické a bez cizí pomoci se tyto lidé vymaní z tíživé situace jen těžko. Pomocnou ruku těmto lidem podávají projekty Evropského sociálního fondu.

Pokračování na straně 2



FOTO: © JAG64 | DREAMSTIME.COM

Ocenění pro firmy, které myslí na rodiny

Ministerstvo práce a sociálních věcí udělilo certifikáty 14 společnostem, které úspěšně zavedly prorodinná opatření, k nimž se zavázaly při vstupu do projektu Audit rodina & zaměstnání.

Tzv. plné certifikáty byly předány 24. února na konferenci, která završila kampaň Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Národního centra pro rodinu zaměřenou na sladování pracovního a rodinného života ve firmách.

Kdo získal CERTIFIKÁT?

Do projektu Audit rodina & zaměstnání se zapojilo celkem šestnáct společností. Čtrnáct z nich úspěšně implementovalo prorodinné nástroje a opatření v rámci svých vnitřních struktur. Na konferenci převzali Plný certifikát zástupci společností Tchibo Praha, DPD CZ, Městského úřadu Hodonín, města Třeboň, Charity Kaplice, VÚHŽ, BOSCH DIESEL, LUBSTAR a Plzeňského Prazdroje. Již dříve obdr-



Z rukou Zuzany Jentschke Stöcklové, náměstkyně ministryně pro sociální a rodinnou politiku (vpravo), převzala certifikát i vedoucí personálního oddělení firmy VÚHŽ Daniela Špišáková.

FOTO: ARCHIV MPSV

žely certifikáty také Knihovna Jiřího Mahena, Magistrát města Brna, Občanské sdružení Centrum pro rodinu a sociální péči a občanské sdružení Heřmánci.

Výhody PRORODINNÝCH OPATŘENÍ

Mezi přijatá prorodinná opatření patřila například pružná pracovní doba, vzdělávání i v průběhu mateřské a rodičovské dovolené, placené či neplacené volno v případě naléhavých situací ad. „Zavedení těchto opatření je přínosem nejen pro zaměstnance, ale i pro zaměstnavatele. Společností, které se do projektu zapojily, si to již v praxi mohly ověřit,“ vysvětluje náměstkyně Zuzana Jentschke Stöcklová. Projekt byl financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

(TZ)

Projekt

Jak najít práci po padesátce? Učit se a nepolevovat

I když je diskriminace z důvodu věku na trhu práce zakázána, je často realitou a navíc je obtížné ji zaměstnavatelům prokázat. Nejen proto bývá hledání práce pro nezaměstnané ve věku nad 50 let mnohdy martyriem. Musí to tak být?

Když dnešní padesátníci a starší vstupovali na pracovní trh, psala se osmdesátá léta minulého století. Tehdy bylo běžné mít výuční list, protože na maturitu, natož na vysokoškolský diplom neměl nárok každý. Naopak dnes je bakalářský titul vcelku běžně dosažený stupeň vzdělání. Tomu se přizpůsobily i personální požadavky na neobsazená místa a dnešní padesátníci je nemohou vždy splňovat.

„Životní a profesní zkušenosti však mohou nahrazovat chybějící diplomy a vysvědčení. Někteří zaměstnavatelé si to stále neuvědomují. Přitom právě zkušenosti letitých zaměstnanců často vedou k nalezení

těch nejlepších řešení,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „Ze sociologických výzkumů také víme, že smíšené kolektivy, kde jsou zastoupeni lidé různého věku, muži i ženy, fungují mnohem lépe,“ dodává.

HLAVNĚ SE NEVZDÁVAT

„Osobně považuji za nejdůležitější nepodléhat v takových případech panice. Je třeba nebát se toho, že zrovna není k dispozici práce, kterou člověk dělal celý život. Musíme si uvědomit, že lidé nad 50 let toho umí mnohem víc, jen jim k tomu musíme dát šanci. Například mají



FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

znalosti a schopnosti, které získali vlastně mimochodem, třeba při volnočasových aktivitách. A také ty je možné využít při rozhodování o tom, co dál,“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

„Za náš nejdůležitější úkol považují obnovení motivace padesátníků a starších, aby svůj boj o získání práce neovzdávali a k problému přistoupili aktivně,“ říká Tereza Samešová z třeboňské společnosti VIA ALTA, která realizuje společně s Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Jihlavě projekt Třetí kariéra. Projekt funguje již déle než rok a potrvá do poloviny roku 2015. Z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost na něj šlo téměř 20 milionů korun.

Pokračování na straně 2

Resortní priority nové české vlády

V únoru vláda Bohuslava Sobotky schválila své programové prohlášení. Zavázala se, že bude prosazovat ekonomický program pro Českou republiku založený na podpoře podnikání, fungující a transparentní státní správě, efektivním trhu práce, dlouhodobě udržitelným penzijním systémem, sociálním smírem ve společnosti a investicích do vzdělání, vědy a výzkumu. Chce vést aktivní sociální dialog se sociálními partnery jako metodu udržení sociálního smíru a nastavit účinný systém výměny zkušeností mezi vládou a sociálními partnery. Vládní programové prohlášení obsahuje také resortní priority Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Jaké to jsou?

• Vláda připraví novelu zákona o důchodovém pojištění týkající se úpravy podmínek pro zvyšování důchodů od roku 2015.

Pokračování na straně 2

Sociální solidaritě se bude věnovat větší pozornost

Pokračování ze strany 1

Například obecně prospěšná společnost Astras realizuje projekt Pomoc osobám bez přístřeší v přístupu na trh práce. V rámci projektu se osoby bez přístřeší učí osvojit si základní hygienické návyky, je jim poskytnuta pomoc při kontaktu s úřady i při hledání práce. „Tito lidé žijí dneškem, budoucnost neřeší. Snažíme se je pozitivně motivovat ke změně a skutečně dělají pokroky. Ten první je vyříditi si občanský průkaz, teprve pak je bydlení a následuje práce,“ prozrazuje projektový manažer Petr Látník. Podle něj projekt v uplynulém půlroce pomohl na Kroměřížsku nejméně 30 lidem a z toho šest již nežije na ulici.

Další velmi ohroženou skupinou jsou drogově závislí. Těm je oporou například projekt S chutí do práce občanského sdružení Krok. Na bázi



terapeutických komunit učí mladé klienty měnit své vzorce chování, získávat potřebné pracovní návyky i dovednosti a v neposlední řadě

slepuje rozbité osobní vztahy. Právě funkční rodina je totiž při léčbě nezastupitelná.

PŘES 20 MILIONŮ EUR PRO NEJCHUDŠÍ

Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR se připravuje program financovaný z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám. Nový program si klade za cíl v letech 2015–2020 poskytovat potřebným bezplatně potraviny a zboží základní potřeby. Prostřednictvím zejména neziskových organizací po celé České republice bude poskytována přímá pomoc zahrnující kromě potravin také ošacení, obuv, hygienické potřeby, školní pomůcky nebo spací pytle. Česká republika má pro období let 2014–2020 možnost z fondu získat 20,7 mil. eur na přímou pomoc.

(TZ)

Projekt

Jak najít práci po padesátce? Učit se a nepolevovat



Pokračování ze strany 1

Výběr klientů pro projekt Třetí kariéra provádí Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Jihlavě. Doposud získalo možnost se requalifikovat a změnit dosavadní profesi sedm desítek mužů a žen. Přednášejícím se daří díky cvičením ke zvyšování sebedůvěry mnohdy ztracenou mo-

tivativ vrátit a někdy i znásobit. Aby tyto lidé měli získané znalosti kde uplatnit, projekt počítá i s potenciálními zaměstnavateli. K dispozici jsou prostředky na podporu až stovky společensky účelných pracovních míst. Ta jsou dotována částkou 9 000 Kč na osobu a měsíc s délkou čerpání maximálně půl roku. Další pracovní místa

se díky projektu ještě vytvoří. Padesát úspěšných absolventů získá nové pracovní místo podpořené částkou až 14 000 Kč na osobu a měsíc s délkou čerpání maximálně osm měsíců.

OCHOTA VZDĚLÁVAT SE

„V posledních letech Evropská unie řešila spíše problémy nezaměstnanosti mladých do 25 let, protože ta dosahuje hrozných čísel. Na skupinu občanů starších 50 let se pozapomnělo. Ti mají s hledáním nové práce stejné, ne-li větší problémy. S rychlým rozvojem informačních technologií a technologií obecně občas ztrácí krok. Proto je nutné s nimi pracovat a umožnit jim rychlý návrat na trh práce,“ popisuje ředitel Krajské pobočky ÚP v Jihlavě Jiří Hrdlička hlavní důvody, které vedly ke vzniku projektu.

Kdo chce aktivně hledat práci i po padesátce, může být úspěšný. Základem je ochota naučit se něčemu novému, vzdělávat se. Projekty, jako je Třetí kariéra, se pak stávají nejen podpůrným, ale velmi vítaným prostředkem.

(TZ)

Kdo je kdo

Nové tváře na ministerstvu

V únoru ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová jmenovala Ivu Merhautovou náměstkyní pro informační technologie a Jana Marka náměstkem pro zaměstnanost.



Ing. Iva Merhautová, MBA, je absolventkou studia na Ekonomicko-správní fakultě Masarykovy univerzity v Brně, dále absolvovala studium v oboru veřejná správa na Vysoké škole finanční a správní v Praze. Studijní program MBA se zaměřením na veřejné právo absolvovala v Ústavu práva a právní vědy v Praze. Od roku 2002 až do svého jmenování náměstkyní byla ředitelkou Městské polikliniky Praha. V letech 1998 až 2002 pracovala na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR jako vedoucí oddělení. Je členkou akreditační komise pro vyšší odborné školy při Ministerstvu školství, mládeže a tělovýchovy ČR, několik let působila jako externí vyučující na Metropolitní univerzitě Praha.



Ing. Jan Marek má velmi bohatou praxi v oblasti zaměstnanosti a trhu práce a také dlouholeté zkušenosti z ekonomické a finanční sféry. Od roku 2000 působil na pozicích regionálního ředitele Úřadu práce ČR. Nejprve vedl Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR ve Vyškově, od října 2010 do července 2011 Krajskou pobočku Úřadu práce ČR v Brně a poté opět stanul v čele Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR ve Vyškově, odkud se v lednu 2014 vrátil na pozici krajského ředitele do Brna. V nové funkci náměstka se chce zaměřit především na to, aby se Úřadu práce ČR vrátilo jeho původní poslání, tedy efektivní zprostředkování zaměstnání, a došlo ke stabilizaci informačních systémů a správy dat.

(TZ)

Zlepšit systém sociálních dávek mají pravidelná setkávání starostů a ředitelů Úřadu práce ČR

Výkonná ředitelka Svazu měst a obcí ČR Jana Vildumetzová a generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková se dohodly na pravidelných setkáních pracovníků Úřadu práce ČR a samosprávy, na nichž se budou informovat o aktuálním dění v oblasti sociálních dávek a upozorňovat na případné problémy.

Zlepšit systém sociálních dávek má nejen jednání čelných představitelů obou institucí, tedy starostů obcí a měst s řediteli kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR, ale pravidelně by se měli scházet i zaměstnanci úřadů práce s vedoucími sociálních odborů obcí. „Dostatečné a aktuální informace jsou základním předpokla-

dem funkčního systému sociálních dávek,“ říká výkonná ředitelka Svazu měst a obcí Jana Vildumetzová a dodává: „Právě nedostatečná komunikace v minulosti zkomplikovala život lidem, kteří potřebují pomoc státu, a také pracovníkům státní správy a samosprávy, kteří služby veřejnosti poskytují. Rovněž vedla k většímu zneu-

žívání dávek. Aby se to neopakovalo, jsou obce připraveny co nejdříve vyjít vstříc úřadům práce s pravidelnými pracovními schůzkami.“

Důležitost sdílení informací

Zvýšit informovanost a více zapojit obce do systému sociálních dávek by měl pomoci také seminář k sociální práci, který chce uspořádat Úřad práce ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Svaz měst a obcí by měl zase – rovněž ve spolupráci s MPSV – uspořádat seminář pro starosty na

Resortní priority nové české vlády

Pokračování ze strany 1

- Vláda ukončí platnost pravidla snížené valorizace důchodů a zajistí, že důchody budou od ledna 2015 opět zvyšovány o 100 procent nárůstu spotřebitelských cen a o jednu třetinu nárůstu reálné mzdy. Ustaví odbornou komisi jak k ukončení II. pilíře a návrhům změn důchodového systému, tak k návrhu dlouhodobého a systémového řešení rodinné politiky v České republice. Vláda připraví detailní návrh na ukončení důchodového spoření při respektování vlastnických práv jeho účastníků a dále komplexní a vzájemně provázaný souhrn konkrétních návrhů na změny v důchodovém systému, které přinesou jeho dlouhodobě stabilní uspořádání a přiměřenost poskytovovaných dávek.
- Vláda vytvoří podmínky pro smluvní a technické zajištění systému pro výplaty nepojistných sociálních dávek a dávek z oblasti státní politiky zaměstnanosti včetně veškerých pomocných aplikací, a to prostřednictvím infrastruktury a informačních systémů resortu práce a sociálních věcí.
- Vláda připraví návrh na úpravu minimální mzdy (úprava příslušného nařízení vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě) a zvýší minimální mzdu po jednání se sociálními partnery tak, aby zajišťovala důstojný život zaměstnanců nezávislých na sociálních dávkách. Její úroveň bude dostatečně motivační a měla by se postupně s ohledem na ekonomické a sociální souvislosti přiblížit 40 procentům průměrné mzdy.
- Vláda vytvoří transparentní, efektivní a spravedlivý systém financování sociálních služeb, zejména v souvislosti s přechodem financování sociálních služeb na kraje od 1. ledna 2015. Vláda zajistí dosta-

tečný objem finančních prostředků ze státního rozpočtu pro oblasti sociálních služeb, který nebude nižší než v roce 2014 a bude zohledňovat míru inflace. Vláda bude řešit ve spolupráci s resortem zdravotnictví problematiku průřezových sociálně-zdravotních služeb.

- Vláda stabilizuje a personálně posílí pobočky Úřadu práce ČR s ohledem na zajištění činnosti v oblasti politiky zaměstnanosti a výplaty nepojistných sociálních dávek včetně nezbytného sociálního šetření. Rozvine aktivní politiku zaměstnanosti se zaměřením na zvláště ohrožené skupiny, jako jsou ženy s malými dětmi, mladí lidé do 30 let, lidé v předdůchodovém věku, lidé s nízkou kvalifikací, lidé ohrožení sociálním vyloučením a lidé se zdravotním postižením. Zároveň zajistí efektivní kontroly v oblasti nelegální práce a v oblasti pracovních vztahů (pracovních a mzdových podmínek).
- Vláda navrhne dočasné osvobození od plateb na sociální pojištění po dobu 12 měsíců u těch zaměstnavatelů, kteří zaměstnávají občany zvláště ohrožené na trhu práce. Za tyto zaměstnance bude pojistné hradit stát. Občan ohrožený na trhu práce bude definován způsobem, který v maximální možné míře omezí možnosti zneužití tohoto opatření a bude zahrnovat absolventy vysokých škol, osoby starší 50 let a rodiče po návratu z mateřské dovolené, kteří budou před uzavřením pracovního poměru evidováni jako nezaměstnaní. Podpora bude omezena na zaměstnavatele, u kterých nedojde v rozhodném období ke snížení počtu zaměstnanců. Zároveň bude omezena výše této podpory u jednoho zaměstnavatele. Tato podpora bude konstruována tak, aby byla v zásadě rozpočtově neutrální.

ZDROJ: WWW.VLADA.CZ (TR)

Jak se lépe uplatnit na trhu práce? Studenti diskutovali s odborníky

O možnostech, jak zvýšit svoje šanci na uplatnění na trhu práce, debatovali na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR studenti a absolventi dvou brněnských univerzit a jejich vrstevníci ze Slovenska, Polska a Litvy.



Při setkání s odborníky z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se studenti zajímali nejen o to, jaké možnosti mají nezaměstnaní, ale také debatovali o výhodách a nevýhodách zaměstnání a podnikání.

FOTO: ARCHIV MPSV

Skupina mladých lidí se zajímala o situaci na českém trhu práce a o možnostech zaměstnávání absolventů z řad cizinců. „Chceme se zaměřit na získání informací o možnostech uplatnění mladých lidí na trhu práce a současně o možnostech zaměstnávání v rámci Evropy. Spolupráce s institucí, jako je ministerstvo práce a sociálních věcí, je pro nás důležitá. Potřebujeme, aby informace, které dostaneme, byly relevantní a poskytlý skutečný obraz o daném tématu,“ uvedla organizátorka mládežnického setkání Petra Špačková. Studenti na ministerstvu prodiskutovali možnosti pro uchazeče o zaměstnání a kromě situace na českém trhu práce

je zajímavé také příspěvky pro začínající podnikatele, výhody i nevýhody zaměstnání v porovnání s podnikáním a možnosti zaměstnání pro cizince.

„Zájem těchto mladých lidí nás potěšil. Rádi jsme jim vyšli vstříc a poskytli informace, které je zajímaly. Aktivní přístup, kterým se zde prezentovali, je dobrou cestou, jak se vyhnout problémům s uplatněním na trhu práce,“ uvedla vedoucí oddělení koncepcí a strategií trhu práce Jana Majerová. Do diskuse se během návštěvy zapojili také její kolegové Iveta Vernerová a Roman Hrnčír a dále Filip Bohata z oddělení zahraniční zaměstnanosti a Věra Váňová z oddělení podpory zaměstnanosti.

(JV)

Rodina

Loni stát vyplatil pěstounům více než dvě miliardy korun

V roce 2012 vyplatil Úřad práce ČR pěstounům 1 242 milionů korun, minulý rok se tato částka zdvojnásobila. V souvislosti s profesionalizací pěstounské péče získal Úřad práce ČR dalších téměř devět tisíc „zaměstnanců“.

Podpora pěstounské péče patří mezi hlavní cesty vedoucí k podpoře náhradní rodinné péče a jejímu upřednostnění před výchovou ústavní. Také proto se stát snaží i prostřednictvím příspěvků maximálně podpořit ty, kteří se rozhodnou zasvětit náhradní rodinné péči o děti svůj život.

Od 1. ledna 2013 došlo ke změně zákona, podle kterého vyplácí Úřad práce ČR dávky pěstounské péče. Zatímco do té doby probíhala jejich výplata podle zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, nově je upravuje zákon č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

Výdaje na pěstounské dávky

Nárok na pěstounské dávky má dítě, které je do pěstounské péče svěřeno, a také člověk, který o takové dítě pečuje, nebo ten, kdo je v evidenci osob, které mohou vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu. Tuto evidenci vede krajský úřad podle § 27a zákona č. 359/1999 Sb., o sociálně-právní ochraně dětí, ve znění pozdějších předpisů.

Pro pěstouny je určeno několik typů dávek, které vyplácí Úřad práce ČR. Za pěstouny odvádí navíc i povinné „zdravotní a sociální“ pojištění, daň z příjmu a důchodové spoření. Jen v loňském roce činily výdaje v rámci této oblasti 2 112 988 000 Kč. Rok předtím to bylo 1 242 311 000 Kč.

„Celkové administrativní zpracování této agendy je velmi náročné. Abychom jej zvládli, je nutné, aby měli velké znalosti nejen naše mzdové



FOTO: © TATYANA GLADSKIKH | DREAMSTIME.COM

účetní, ale také dávkoví pracovníci,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

NÁROK NA ODMĚNU PĚSTOUNA

Odměna pěstounů tvoří největší část prostředků vyplacených pěstounům. V roce 2013 dosáhla celková částka 1 005 294 000 Kč, o rok dříve to bylo 587 920 000 Kč. Nárok na odměnu pěstouna má člověk, který má v pěstounské péči svěřené dítě. Po dosažení zletilosti dítěte je nárok na výplatu odměny pěstouna zachován po dobu, po kterou dítě pobírá příspěvek na úhradu potřeb dítěte (nejčastěji z důvodu přípravy na další povolání) nebo po kterou nemá po dosažení zletilosti nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte jen proto, že pobírá důchod z důchodového pojištění, jehož výše je stejná nebo vyšší než uvedený příspěvek.

Nárok na odměnu má také člověk, který je v evidenci krajského úřadu jako ten, kdo může vykonávat pěstounskou péči na přechodnou dobu. A to i v případě, že momentálně zrovna žádné dítě nemá do péče svěřeno. Výše odměny pěstouna se v tomto případě neodvíjí od počtu dětí a činí 20 000 Kč hrubého.

JAKÁ JE VÝŠE ODMĚNY PĚSTOUNA?

V případě, že se pěstoun stará po přechodnou dobu alespoň o jedno dítě se středně těžkou až úplnou závislostí na pomoci jiné osoby, činí odměna 24 000 Kč za měsíc. U ostatních pěstounů se výše měsíční odměny odvíjí od počtu dětí v pěstounské péči. Pokud jde o jedno dítě, dostane pěstoun 8 000 Kč, pokud pečuje o dvě děti, vyplatí mu Úřad práce ČR 12 000 Kč hrubého. Jestliže má člověk v péči tři děti nebo alespoň jedno zdravotně po-

stížené dítě ve II.–IV. stupni závislosti anebo jde o klienta v evidenci Úřadu práce ČR, dosáhne měsíční částka 20 000 Kč. Za každé další dítě svěřené do péče se dávka zvyšuje o 4 000 Kč.

V případě, že se jedná o manžele, pobírá odměnu pěstouna jen jeden z nich na základě dohody manželů. Při určení výše odměny se přihlíží ke všem dětem svěřeným každému z manželů.

PŘÍSPĚVEK NA ÚHRADU POTŘEB DÍTĚTE

Tento příspěvek je určen na úhradu potřeb dítěte po celou dobu, kdy je v pěstounské péči, v případě, že je dítě nezaopatřené, vyplácí se až do jeho 26 let. Měsíčně činí tato částka 4 500 Kč pro dítě do 6 let, 5 550 Kč pro dítě ve věku 6–12 let, 6 350 Kč pro dítě ve věku 12–18 let a 6 600 Kč pro dítě ve věku 18–26 let. Pokud má dítě nějaké zdravotní

postížení a je závislé na pomoci jiné osoby, pak se podle stupně závislosti částka adekvátně zvyšuje. V roce 2012 vyplatil Úřad práce ČR v rámci tohoto příspěvku celkem 636 066 000 Kč, loni to bylo 801 297 000 Kč.

PŘÍSPĚVEK PŘI PŘEVZETÍ DÍTĚTE

Nárok na tuto dávku má osoba, která převezme dítě do pěstounské péče. Výše příspěvku se pohybuje podle věku dítěte (max. do 18 let) v rozmezí od 8 000 do 10 000 Kč. Loni tak vyplatil Úřad práce ČR celkem 12 498 200 Kč. V roce 2012 to bylo 14 873 200 Kč.

PŘÍSPĚVEK PŘI UKONČENÍ PĚSTOUNSKÉ PĚČE

Tuto dávku vyplácí Úřad práce ČR jednorázově ve výši 25 000 Kč. Je určena dítěti, které dosáhlo zletilosti a zároveň mu zanikl nárok na příspěvek na úhradu potřeb dítěte. V rámci tohoto příspěvku poskytl Úřad práce ČR pěstounům 5 125 000 Kč.

PŘÍSPĚVEK PŘI ZAKOUPENÍ OSOBNÍHO MOTOROVÉHO VOZIDLA

Na tento příspěvek dosáhne pěstoun, který má v péči nejméně tři děti. Výše příspěvku činí 70 procent pořizovací ceny vozu nebo prokázaných výdajů na opravu, maximálně však 100 000 Kč. Podmínkou je, že takový automobil nesmí příjemce používat pro podnikání. V loňském roce vyplatil Úřad práce ČR na tento účel celkem 23 447 059 Kč, v roce 2012 pak 3 746 063 Kč.

KDE SE O PŘÍSPĚVKY ŽADÁ?

O všechny výše uvedené dávky pěstounské péče mohou lidé požádat na kterémkoli kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. V případě přiznání příspěvků je pak klientovi vyplácí krajská pobočka Úřadu práce ČR podle místa trvalého bydliště pěstouna.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Osobní jednání se zaměstnavateli přináší výsledky

Díky personálnímu posílení může Úřad práce ČR více komunikovat se zaměstnavateli. Intenzivnější spolupráce vede k lepšímu zmapování situace na trhu práce v regionech, k přesnějším zacílení nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a také k širší databázi volných pracovních míst.



FOTO: © NYUL | DREAMSTIME.COM

novaném propouštění či přijímání zaměstnanců. „Nejdříve zaměstnavatele telefonicky nebo e-mailem kontaktujeme a nabídneme mu osobní schůzku. Během ní mu podáme podrobné informace týkající se možnosti využití příspěvků v rámci aktivní politiky zaměstnanosti, hlášení volných pracovních míst nebo třeba rekvalifikací,“ popisuje praxi ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě Yvona Jungová.

Positiva osobního přístupu

Hlavním plusem této činnosti je fakt, že se veškeré informace dostanou přímo na stůl jednotlivým zaměstnavatelům. Dozvědí se, co konkrétně v jejich případě mohou v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu využít. Tedy informace, které obvykle nemají čas sledovat. Na základě osobního jednání tak může Úřad práce ČR ušít nabídku firmě skutečně na míru. A nejde jen o finanční pomoc. Úřad práce ČR je schopen nabídnout zaměstnavatelům například součinnost při organizaci a realizaci výběrového řízení. „Začínáme tak měnit obraz úřadu a získávat zpět důvěru zaměstnavatelů i samosprávy. Až tedy začne trh práce v souvislosti s růstem české ekonomiky generovat nová místa, bude Úřad práce ČR u toho a většina těchto informací půjde přes něj,“ zdůrazňuje ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Hradci Králové Martin Horák.

Volná pracovní místa

Tato praxe sklízí skutečně velký ohlas v regionech. „Zaměstnavatelé jsou často příjemně překvapeni tím, co vše jim může Úřad práce ČR nabídnout. A pomocnou ruku přijímají,“ vyzdvihuje ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci Kateřina Sadílková. Její slova potvrzují i počty volných pracovních míst, která firmy

přes Úřad práce ČR zveřejňují. A nejsou to počty zanedbatelné. Jednotlivé kraje jich hlásí až stovky. Zaměstnavatelé mají nejčastěji zájem o kvalifikované technické profese (např. nástrojař, obráběč, svářeč, obsluha CNC strojů, fremař), profese ve službách, gastronomii, obchodu či administrativě, dále o prodavače, řidiče nákladních automobilů či skladníky.

PERSONÁLNÍ POSÍLENÍ

Navyšování počtu zaměstnanců Úřadu práce ČR schválila vláda na konci července loňského roku. Celkem

by měl Úřad práce ČR přijmout 700 lidí. Jejich nábor je rozdělen do dvou fází. První proběhla od začátku září do konce prosince 2013, další zaměstnanci pak byli přijímáni od začátku letošního roku. Ve druhé etapě jde o projektové pracovníky, kteří řešili či řeší pro Úřad práce ČR jednotlivé projekty financované především z Evropského sociálního fondu. Protože se jedná o odborníky, kteří znají danou problematiku z praxe, je v zájmu úřadu, aby se postupně stali jeho kmenovými zaměstnanci.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Z REGIONU

Úřad práce ČR přistoupil k Paktu zaměstnanosti v Ústeckém kraji

Zvýšení konkurenceschopnosti a zaměstnanosti v Ústeckém kraji na stav srovnatelný s ostatními regiony České republiky do roku 2020 – to je hlavní cíl a smysl Paktu zaměstnanosti. Oficiálním členem jeho organizační struktury se v únoru stal i Úřad práce ČR.

Ústecký kraj je po Moravskoslezském a Jihočeském kraji třetím regionem, v němž se podařilo položit základy mnohem účelnější spolupráce mezi všemi složkami trhu práce. Uzavírají ho mezi sebou dotyčné kraje, krajské hospodářské komory a další subjekty činné na trhu práce, včetně Úřadu práce ČR.

V rámci memoranda se signatáři zaměřují na komplexní a systémové řešení regionálních problémů, a to ve čtyřech hlavních oblastech:

- trh práce a zaměstnanost,
- vzdělávání a konkurenceschopnost,
- společenská odpovědnost, sociální oblast a rovné příležitosti,

• podpora průmyslového regionu. Čtvrtým krajem, ve kterém by měla tato iniciativa vést ke zlepšení podmínek, se stane v nejbližší době kraj Liberecký.

„Velmi mě těší, že zakladatelé přizvali k podpisu Paktu zaměstnanosti i Úřad práce ČR. Ostatně právě naším hlavním posláním je pomoci lidem k co nejrychlejšímu návratu do zaměstnání. A k tomu, aby ta doba byla skutečně co nejkratší, je třeba, aby spolupracovaly všechny složky trhu práce. Pakty zaměstnanosti vytváří vhodné prostředí pro jejich efektivní spolupráci,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

V rámci první fáze personálního posílení přijal Úřad práce ČR během posledních čtyř měsíců loňského roku 319 nových zaměstnanců. „Jedná se o lidi, kteří působí výhradně v terénu a komunikují nejen s uchazeči, ale také s místními firmami a samosprávou. V popisu jejich práce je individuální a aktivní přístup ke všem složkám trhu práce,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

KOMUNIKACE SE ZAMĚSTNAVATELI

Komunikace mezi zaměstnavateli, obcemi a Úřadem práce ČR probíhá jednak v rámci monitoringu, který provádí noví zaměstnanci, a jednak v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Podstatou je firmy informovat o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti, ale také získat co nejvíce informací o stavu a očekávaném vývoji zaměstnanosti v regionu, tedy o plá-

Projekt

Koordinace a kooperace. To je, oč tu běží

O významu dalšího profesního vzdělávání (DPV) pro jednotlivce i společnost už neexistují pochyby. Vzhledem k rostoucí turbulenci všech aspektů trhu práce nelze ani očekávat nic jiného. Naopak, je nutné se přizpůsobovat novým podmínkám, a to velmi rychle a efektivně.

Tato situace představuje také složitě východisko pro rozvoj politik a strategií vedoucích k systémové podpoře dalšího profesního vzdělávání na úrovni regionu či státu. Je velmi důležité reagovat rychle a současně mnohem více zvažovat veškeré další aktivity a nástroje provázané s politickými zaměstnanostmi. To vše klade značné nároky nejen na kvalitu, strukturu a dosažitelnost informací, ale také na koordinaci spolupráce všech aktérů a jejich odborné znalosti a schopnost efektivní a účelné práce s informačními zdroji. Přispět k řešení tohoto komplexního problému si klade za cíl projekt Koordinace profesního vzdělávání jako nástroje služeb zaměstnanosti (Kooperace), který realizuje Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

Co je hlavním cílem projektu?

Oblast dalšího profesního vzdělávání je možné v současné době přirovnat k informačnímu chaosu. Existující poznatky a informace jsou často netransparentní, nepřehledné a zatím nepřilíhají dobře koordinované a koncepčně uchopené. Základem takového uchopení jakékoliv oblasti veřejné politiky jsou relevantní informace o ní, tzv. evidence based politika založená na faktech a závislá na dostatku kvalitních informací a fundované práce s nimi. Proto je hlavním cílem projektu zavedení relevantních prvků znalostního managementu do tvorby a realizace politiky v oblasti dalšího profesního vzdělávání v ČR. K tomuto přístupu opět vedla stávající situace. Existuje řada nástrojů na podporu dalšího profesního vzdělávání, ale již není

koncepčně popsáno, jak bude MPSV tyto výstupy udržovat, propojovat a rozvíjet. Zcela chybí propojení jejich hodnocení s návrhovou a implementační fází tvorby politiky zaměstnanosti tak, aby umožňovala službám zaměstnanosti kvalifikovaně rozhodovat o investicích v oblasti rozvoje dalšího profesního vzdělávání.

Problém fluktuace pracovníků

Řada informací, nástrojů, studií či připravených řešení je obtížně dohledatelná a v dnešní zrychlené době je pro odpovědné pracovníky náročné až nemožné najít si čas na studování potřebných podkladů. Zkušenosti, znalosti i zdroje informací se také poměrně často „ztrácejí“ kvůli časté výměně pracovníků na řídicích (rozhodovacích) pozicích. Pokud zkušený odborný pracovník odejde z daného pracoviště, nastává situace, kdy řada znalostí odchází s ním. Noví pracovníci na řídicích pozicích nejsou schopni využívat pro svá rozhodování dostupné informace, jako např. doporučení z analýz a studií. Mnohdy je ani neznají (a sami nemohou znát), o existenci řady z nich nevědí, a i kdyby o nich věděli, nejsou schopni výsledky sami použít (analýzám a studiím je třeba dobře porozumět a umět jejich doporučení správně aplikovat).

Výhody Znalostní báze DPV

Neexistuje propojení s dalšími aktéry v oblasti dalšího profesního vzdělávání, které by umožňovalo sdílení těchto informací, zabraňovalo duplicitám ve vývoji a předcházelo neefektivním doporučením a opatřením. Využití on-line dostupné a pravidelně aktualizované Znalostní

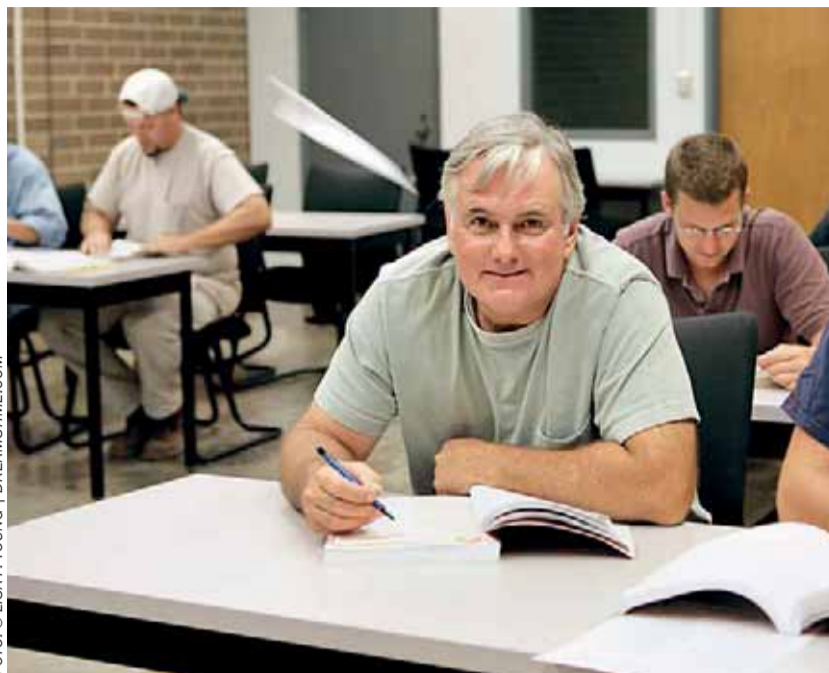


FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

báze dalšího profesního vzdělávání, kterou projekt nabízí, se jeví jako optimální řešení. Tato báze bude na jednom místě nejen slučovat data o dalším profesním vzdělávání, informace o jeho jednotlivých oblastech (o legislativě, aktech, nabídkách informačních zdrojů a možnostech financování aj.) a konkrétních dostupných nástrojích, ale bude rovněž obsahovat mnoho interaktivních nástrojů (např. vlastní generování komplexních analytických sestav nebo sdílení zkušeností a názorů v diskusním fóru) umožňujících získat právě takové informace, které uživatel v danou chvíli potřebuje, a rovněž je sdílet s ostatními.

Znalostní báze tak nabídne komplexní informace a nástroje využitelné za účelem tvorby nových efektivních opatření podporujících rozvoj dalšího profesního vzdělávání na národní i regionální úrovni. Ale nejen to. Shromáždí také informace o aktech dalšího profesního vzdělávání a jejich aktivitách, informace o stavu,

nabídce a využívání dalšího profesního vzdělávání a soubor příkladů dobré praxe nejen v ČR, ale i v zahraničí.

Vytvoření nového nástroje DPV

A jak si můžeme takové využití báze představit? Třeba při plánování projektů na vytvoření nového nástroje pro další profesní vzdělávání. Aktér na poli dalšího profesního vzdělávání je ve stadiu návrhu projektového záměru pro vytvoření nového nástroje dalšího profesního vzdělávání. Pro ověření, zda již takový nástroj někde existuje, nebo nikoliv, může použít vyhledávání ve Znalostní bázi DPV, kde si výběrem metadat odpovídajících jeho projektovému záměru vyhledá všechny prvky dalšího profesního vzdělávání s podobným tematickým zaměřením, vazbami na stejné skupiny na trhu práce a shodnou časovou a regionální působností. Okamžitě bude vědět, zda je jeho projektový záměr skutečně nový, nebo zda by se jednalo o duplicitu, a zda by

nebylo vhodnější se zaměřit na jinou oblast dalšího profesního vzdělávání, pro jejíž určení může opět využít vyhledávání a filtraci obsahu Znalostní báze DPV. Samozřejmě se nemusí jednat pouze o porovnávání záměru a již realizovaných aktivit a projektů, ale také může být velmi vhodné se podívat na data o počtech jednotlivých prvků dalšího profesního vzdělávání v zamýšlené oblasti a čase, případně na jejich vývoji. Toto porovnání může velmi pomoci s alokací nástrojů a aktivit v dalším profesním vzdělávání z věcného, geografického i časového hlediska.

Principy znalostního managementu

Je důležité si uvědomit, že znalosti se nescítají, ale postupně obohacují. Naše společnost je charakteristická rostoucí záplavou informací a musí čelit velmi náročnému vyhledávání, rozhodování a výběru pouze těch, které jsou skutečně potřeba.

Úspěšné zavádění znalostního managementu, o které se projekt pokusí, se opírá o několik základních principů, a sice o neustálý rozvoj báze znalostí, péče o intelektuální kapitál a péče o prostředí podporující spolupráci při tvorbě, sdílení a užití znalostí.

Cílem projektu je tedy podpořit složitou a náročnou práci odborníků v této oblasti a současně posílit efektivnost dalšího profesního vzdělávání, aby na rozdíl od současnosti maximálně přispívalo v celém svém potenciálu ke snižování nezaměstnanosti, systematickému růstu zaměstnanosti a zvyšování konkurenceschopnosti jedinců a celé české ekonomiky.

ZDROJ: FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ



Kontroly ČSSZ: nejčastěji se nedodržují lékářem stanovené doby vycházek

Loni provedli pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení (OSSZ) 146 tisíc kontrol dodržování režimu dočasně práceneschopných. Krácení nebo odnětí nemocenského se týkalo 2 609 osob.

Nejčastějšími důvody bylo nedodržení lékářem stanovené doby vycházek, neoznačení zvonku a bytu jmenovkou, nepřítomnost v místě pobytu z důvodu zdržování se na jiné adrese, práce související s údržbou bytu nebo zahrady.

Dodržování léčebného režimu

Nemocenské, které je dávkou nemocenského pojištění, nahrazuje občanům příjem v okamžiku, kdy kvůli nemoci nemohou vykonávat práci, a to za předpokladu, že dočasná pracovní neschopnost trvá déle než 14 kalendářních dní. Aby nedocházelo ke zneužívání, musí být kontrolováno plnění základní povinnosti, kterou je dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce (tzv. léčebného režimu). Pracovníci OSSZ provádějí kontroly se přitom nezávadně setkávají s agresivním chováním lidí. Značná část kontrolovaných také za účelem vyhnutí se postihu používá různé výmluvy, kterými se snaží omluvit své jednání.

Povinnost umožnit kontrolu

Dojde-li k porušení povinnosti, je možné nemocenské krátit anebo jej odejmout. Stejně tak i v případě, že pojištěnec při kontrole režimu dočasně práceneschopného pojištěnce neposkytuje nezbytnou součinnost k provedení této kontroly. Poskytnutím součinnosti se rozumí zejména označení místa pobytu v době dočasně pracovní neschopnosti potřebnými údaji tak, aby bylo možné kontrolu provést. Vedle uvedených povinností mají lidé, kteří pobírají nemocenské, i další povinnosti související s kontrolou léčebného režimu. Jsou povinni takovou kontrolu umožnit a také jsou povinni předem požádat ošetřujícího lékaře o povolení změny místa pobytu v době dočasně pracovní neschopnosti z důvodu zdržování se na jiné adrese. To si lidé, kteří pobírají nemocenské, často neuvědomují. Jestliže je při kontrole zjištěno porušení režimu dočasně práceneschopného pojištěnce, je

Kontroly dodržování režimu dočasně práceneschopných pojištěnců v roce 2013

Kraj	Počet provedených kontrol	Počet postihů
Jihočeský	9 041	120
Jihomoravský	19 374	212
Karlovarský	5 401	130
Královéhradecký	12 113	169
Liberecký	4 497	139
Moravskoslezský	19 723	303
Olomoucký	11 053	259
Pardubický	10 169	193
Plzeňský	10 718	244
Hl. město Praha	7 648	43
Středočeský	14 338	277
Ústecký	10 261	240
Vysočina	5 969	69
Zlínský	5 720	211
Celkem ČR	146 025	2 609

o této skutečnosti ve formě písemného záznamu vyrozuměn pojištěnec, jeho ošetřující lékař i zaměstnavatel.

ZDROJ: ČSSZ

Loni se zvýšil počet pracovních neschopností, marodilo se ale kratší dobu

Během loňského roku evidovala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) přes 1,3 milionu ukončených dočasných pracovních neschopností. Počet případů dočasně pracovní neschopnosti se v roce 2013 zvýšil v porovnání s předchozím rokem o více než devět procent.

Průměrná doba trvání jednoho případu dočasně pracovní neschopnosti se naopak zkrátila o více než dva dny na průměrných 43 dnů.



FOTO: © CHAOS | DREAMSTIME.COM

Průměrná doba trvání jednoho případu dočasně pracovní neschopnosti se u mužů a žen tradičně lišila. Ženy stonaly v průměru o tři dny déle než muži. Nejčastější příčinou vzniku dočasně pracovní neschopnosti zůstávají nemoci dýchací soustavy, pro něž je charakteristické, že mají nejkratší průběh. Mezi další časté důvody dočasně pracovní neschopnosti patřily i v roce 2013 nemoci pohybové soustavy.

ZDROJ: ČSSZ

Ministryně představila zákon o dětské skupině



FOTO: ARCHIV MPSV

O návrhu zákona, který umožní vznik dětských skupin, hovořila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová 5. března na se-

mináři v Poslanecké sněmovně. „Dětské skupiny jsou vhodnou alternativou k chybějícím místům v mateřských školách. Jsou alternativou, která může ta místa doplnit teď, rychle, a proto bych moc ráda, kdyby návrh v Poslanecké sněmovně prošel, ale samozřejmě nebrání se různým pozměňovacím návrhům,“ řekla ministryně Michaela Marksová.

Semináře se zúčastnili nejen zástupci politických stran a ministerstev, ale také neziskových organizací, samosprávy a akademické sféry.

(TZ)

Poradna

Chráněná pracovní místa

Úřad práce ČR poskytuje zaměstnavateli, který zaměstnává na chráněných pracovních místech osoby se zdravotním postižením, příspěvek na podporu zaměstnávání těchto osob. V jaké výši a za jakých podmínek se tento příspěvek poskytuje?

Příspěvek na podporu zaměstnávání může být poskytován jen za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru zaměstnavateli zaměstnávajícímu na chráněných pracovních místech více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Příspěvek se poskytuje na podporu zaměstnávání těchto osob formou částečné úhrady prostředků vynaložených na mzdy nebo platy a dalších nákladů. Příspěvkem jsou nahrazovány zaměstnavateli skutečně vynaložené prostředky

na mzdy nebo platy v měsíční výši 75 procent skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, nejvýše však 8 000 Kč.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za něž o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Zvýšení příspěvku nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

ZPRACOVALA Mgr. OLGA BÍČKOVÁ

Proces přeměny sociálních služeb pokračuje

Do transformace sociálních služeb se zapojují další zařízení. Není to pouze o tom, že se lidé s postižením přestěhují z ústavů do „domečků“. Dojít má hlavně ke zkvalitnění sociálních služeb a umožnit handicapovaným žít důstojný život.

Cílem transformace sociálních služeb je poskytnout lidem s postižením vlastní soukromí a dát jim možnost rozhodovat o věcech, které s ním souvisí. Pro transformační proces v České republice bylo důležité přijetí dokumentu Koncepce podpory transformace pobytových sociálních služeb v jiné typy sociálních služeb, poskytovaných v přirozené komunitě a podporující sociální začlenění uživatelé do společností 21. února 2007 usnesením vlády České republiky č. 127. V návaznosti na tento dokument v roce 2009 odstartoval pilotní projekt Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s názvem Podpora transformace sociálních služeb, o jehož realizaci se postaralo na základě veřejné zakázky Národní centrum podpory transformace sociálních služeb, které zahájilo svoji činnost o rok později.

Analýzy, metodiky i praxe

Do pilotního projektu bylo zapojeno celkem 32 zařízení z celé České republiky. Jeho hlavním záměrem bylo ověřit a podpořit transformaci služeb sociální péče na základě individuálních potřeb uživatelů. K prioritám patřila příprava plánů transformace, vzdělávání pracovníků, vytváření analýz a podpora při přechodu klientů z velkokapacitní ústavní péče do služeb poskytovaných v komunitě. Sociální služby měly

možnost využít i investiční podporu z Integrovaného operačního programu. Díky této provázanosti neinvestiční a investiční části bylo možné proces transformace a deinstitucionalizace převést do praxe a v realitě vyzkoušet poskytování sociálních služeb mimo zdi ústavů. Za dobu trvání projektu se přestěhovalo více než 550 klientů do komunitní služby nebo do své rodiny a bylo vytvořeno několik velice cenných výstupů, které mohou pomoci dalšímu procesu transformace sociálních služeb v České republice a zlepšit a zkvalitnit život lidem s postižením.

SOUČASNÝ PROJEKT TRANSFORMACE

Na pilotní ověření nastavení procesu transformace plynule navázal projekt s prozaickým názvem Transformace sociálních služeb, financovaný z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Do projektu je zapojeno 40 zařízení z celé České republiky. Jeho cílem je především udržet a dále šířit transformační proces sociálních služeb. Na rozdíl od prvního projektu se zaměřuje zejména na vzdělávání formou workshopů, v zapojených zařízeních probíhají také konzultace a supervize a využívány jsou i kulaté



Díky transformaci dojde ke zkvalitnění sociálních služeb a lidé s postižením získají soukromí. FOTO: © DIMABERKUT | DREAMSTIME.COM

stoly, které mají představit široké i odborné veřejnosti samotný proces transformace s konkrétními lokálními dopady v jednotlivých obcích, městech a krajích. V neposlední řadě probíhá sběr dat, která budou sloužit k analyzování a vyhodnocení průběhu transformace v polovině roku 2015, kdy tento projekt bude končit.

Příklad jednoho zařízení

Pro konkrétní představu o transformaci sociálních služeb můžeme uvést příklad jednoho z transformujících se zařízení – Domova bez zámku z Kraje Vysočina. Jde o jedno ze zařízení, která jsou v procesu transformace nejdále. Vše začalo v roce 2008, kdy se tehdy ještě bývalý Ústav sociální péče (ÚSP) Jinošov (nynější Domov bez zámku), který sídlil na zámku a poskytoval služby celkem 70 klientům, dostal do havarijního stavu. Za-

řízení vstoupilo do pilotního projektu na podporu transformace. Kraj podal žádost do Integrovaného operačního programu a v roce 2010 byl zahájen investiční projekt Transformace Ústavu sociální péče Jinošov a na něj navázal projekt Transformace ÚSP Jinošov II. a III. Díky této podpoře byly vystavěny nové domy v Náměstí nad Oslavou a Velké Bíteši, kde jsou poskytovány služby domov pro osoby se zdravotním postižením a chráněné bydlení. Dále vzniknou tři domácnosti chráněného bydlení a dvě domácnosti poskytující služby domova pro osoby se zdravotním postižením v různých lokalitách kolem Náměstí nad Oslavou. Na počátku minulého roku byla díky podpoře pilotního projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Kraje Vysočina také otevřena Kávárna Pohodička jako sociálně terapeutická dílna, kde jsou zaměstnaní lidé se zdravotním postižením.

Nový občanský zákoník

Myšlenkám transformace jistým způsobem nahrává i nový občanský zákoník, který vysloveně ukládá, že nebude již možné zbavit člověka svéprávnosti (způsoblosti k právním úkonům), ale pouze omezit jeho svéprávnost. Soudy budou mít nyní tři roky na přehodnocení zbytečnosti svéprávnosti. Změna přispěje k zachování či navrácení práv lidem s postižením, kteří je nyní nemají a nemohou je ve svém životě uplatnit. Transformace sociálních služeb je dlouhodobý proces, který si vyžaduje zapojení všech relevantních subjektů, aby došel ke svému zdárnému konci a lidem s postižením byla poskytována taková služba, kterou opravdu potřebují, v přirozeném prostředí, které je pro většinu společnosti naprosto samozřejmé.

(RED)

Pomáhají i peníze z Evropského sociálního fondu

V rámci Operačního programu lidské zdroje a zaměstnanost jsou realizovány dvě výzvy zaměřené na podporu transformace sociálních služeb:

- Výzva č. 87 (Podpora procesu transformace pobytových sociálních služeb) je zaměřena na podporu procesu transformace pobytových služeb sociální péče ve fázi její přípravy i realizace. Celkově bylo podpořeno dvacet projektů za 50 572 297 Kč. Zařízení, která realizují projekt v této výzvě, zvyšují odbornost pracovníků zapojených přímo do procesu transformace a informují veřejnost o této problematice. V rámci projektů se vytvářejí metodiky a analýzy zařízení spojené s transformačním procesem i celkové plány na provedení transformace zařízení.
- Výzva č. C1 (Podpora sociálních služeb komunitního typu vzniklých po transformaci) je zaměřena na podporu sociálních služeb komunitního typu, které vznikly jako výsledek procesu transformace pobytových služeb sociální péče. V rámci výzvy bylo podpořeno osm organizací a celková schválená výše dotace je 28 310 610 Kč. V současné době je připravována k vyhlášení výzva č. D2 obdobného zaměření.



Operační program Zaměstnanost, jeden z dalších operačních programů Evropského sociálního fondu pro období 2014–2020, bude mít jako jednu ze svých priorit právě podporu sociálních služeb komunitního typu, mimo jiné těch, které vzniknou při procesu transformace ústavních typů zařízení sociálních služeb. (RED)

Podpora z Integrovaného operačního programu

Proces transformace je podporován Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR také prostřednictvím Integrovaného operačního programu (IOP), oblast intervence 3.1 Služby v oblasti sociální integrace. V rámci této oblasti je jednou z aktivit investiční podpora transformace pobytových zařízení sociálních služeb – výzvy č. 2 a 7. Obě výzvy jsou již uzavřeny a finanční prostředky rozděleny. Ovšem díky úsporám ve výběrových řízeních bylo možné uskutečnit letos v lednu poslední jednání výběrové komise, a podpořit tak dalších sedm projektů. V tuto chvíli bylo z IOP podpořeno celkem 21 zařízení sociálních služeb. V současné době jsou ukončeny čtyři projekty, které díky této podpoře již poskytují sociální služby v novém



prostředí bližší normálnímu životu. Převážnou část podpory tvoří investice do staveb zajišťujících bydlení pro klienty zejména z řad lidí se zdravotním postižením. Jedná se o investice do výstavby, nákupu a rekonstrukce objektů, případně nákup potřebného vybavení určeného pro poskytování pobytových sociálních služeb komunitního charakteru. Kromě toho je možné investice využít na zajištění zázemí terénních a ambulantních sociálních služeb.

Domácnosti jsou navrhovány tak, aby poskytovaly co možná největší pocit soukromí a samostatného života (kuchyň, koupelna, obývací pokoj), a podporovaly tak rozvoj sociálních dovedností. (RED)

KONFERENCE

O financování a lepší organizaci sociálních služeb se debatovalo v Hradci Králové

Do jaké míry je pomoc v tíživých sociálních situacích potřebná a kdy se už stává zneužitelnou? I na tuto otázku se snažili nalézt odpověď odborníci na konferenci nazvané Efektivita a sociální služby II., která se konala 13. února v Hradci Králové.

Hlavní témata konference se týkala změn v typologii sociálních služeb, vývoje efektivit sociálních služeb a jejich financování. V debatě se experti zaměřili také na dílčí výsledky individuálního projektu Podpora procesů v sociálních službách.

Co zbytečně zvyšuje náklady?

„V listopadu 2013 bylo v České republice registrováno 5 865 služeb, současná legislativa rozděluje sociální služby do 33 druhů a 33 druhů z nich obsahuje výčet činností, které musí poskytnout. V praxi se však ukázalo, že některé činnosti se dublují, jiné se překrývají,“ vysvětluje Radek Suda, pověřený řízením odboru sociálních služeb Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Současný systém navíc zatěžuje administrativu poskytovatelů i násled-

nou kontrolu. Pro jednu cílovou skupinu se například musí registrovat více sociálních služeb a na každou službu poskytovatel žádá peníze. To zbytečně zvyšuje náklady na celý systém.

Typologie sociálních služeb

Navrhované změny v systému poskytování sociálních služeb se budou proto týkat typologie sociálních služeb. Sociální služby zahrnují nyní sociální poradenství, služby sociální péče a služby sociální prevence. Každá kategorie je dále rozdělena na další druhy. Podle formy poskytování se jedná o služby pobytové, ambulantní a terénní. Cílem je tento systém zjednodušit.

Abyste nová struktura služeb byla efektivní a splnila svůj cíl, musí být nové druhy sociální péče navázány na další



FOTO: © SANDOR KACSO | DREAMSTIME.COM

procesy tohoto systému, například na vykazování dat o poskytovaných sociálních službách, na financování sociálních služeb a také na proces plánování a rozvoje sociálních služeb. V případě, že by nová typologie sociálních služeb byla schválena, jistě by pomohla snížit

administrativu poskytovatelům. Taktéž by nová typologie pomohla přesněji zacílit a rychleji reagovat na potřeby cílových skupin. Základem pro určení sociální služby a konkrétních činností je charakteristika nepříznivé sociální situace.

Udržitelnost financování

Připravovaný materiál sleduje i změny ve financování sociálních služeb z pohledu jejich udržitelnosti. Celkové náklady na sociální systém činí v České republice přibližně 28 miliard korun. Sociální služby jsou už hrazeny z více zdrojů a v současnosti se posuzuje několik variant financování. Nejradikálnější varianta počítá s důslednou analýzou potřeb cílových skupin či lokalit s volbou vhodných druhů sociálních služeb. Financování pak bude zajištěno buď plošnou dávkou, příspěvkem na základě hodnocení příjmů a majetku či financováním poskytovatelů sociálních služeb.

Projekt Podpora procesů v sociálních službách je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu České republiky. Více informací o projektu lze nalézt na webových stránkách www.podporaprocessu.cz. (TZ)

Událost

Festival Jeden svět 2014 byl hlavně o práci

V Praze 12. března končí 16. ročník Mezinárodního festivalu dokumentárních filmů o lidských právech Jeden svět, jehož hlavním tématem byla práce. Od 15. března do 13. dubna budou festivalové filmy k vidění v dalších 33 městech v ČR.



Jak se s extrémní nezaměstnaností snažili vypořádat v malé vesnici Besence v jižním Maďarsku, líčí dokumentární film *Míčky a melouny*. FOTO: WWW.JEDENSVET.CZ

Podle organizátorů festivalu chtěl letošní ročník festivalu Jeden svět upozornit na to, že po několika letech ekonomické krize se zaměstnání jako zdroj obživy stává každodenním tématem stále většího počtu lidí. Někdo práci hledá, jiný se bojí, že o ni přijde, a další v ní tráví tolik času, že přicházejí o svůj soukromý život. Ředitelka festivalu Hana Kulhánková k tomu říká: „Práce je pro všechny velké téma. Do budoucna se společnost bude navíc čím dál více potýkat s tím, že práce ze světa postupně mizí. Pracovních míst a zaměstnání ubývá.“

kumentu mělo na festivalu světovou premiéru dalších šest filmů – čtyři české a dva zahraniční.

PRÁCE DĚLÁ ČLOVĚKA...

Filmy zařazené do hlavní programové kategorie s názvem Práce dělá člověka... představily téma práce v celé jeho šíři. Filmaři v nich nahlížejí na práci v širokém společenském kontextu a otevírají debatu o tom, proč právě práce ovlivňuje v současnosti tolik naše životy. Pocitu vyhoření i alternativním podobám zaměstnávání se

věnuje dokumentární komedie *S chutí do toho!* režiséra Konstantina Faigleho. Nedostatek pracovních příležitostí řeší v dokumentu *Míčky a melouny* obyvatelé maďarské vesnice Besence. Režisér Frédéric Brunnequell ve snímku *Doba slevová* zase ukazuje na přibývajících bývalých zaměstnanců letecké společnosti nebo supermarketu, že tyto korporace nedávají slevu zadarmo. Tvůrci dalších filmů se zaměřili na problematiku nezaměstnanosti a chudoby na globálním Jihu i Severu, dětskou práci nebo třeba migraci za obživou.

Rodiny v ohrožení

Do festivalového programu byla letos poprvé zařazena kategorie Rodiny v ohrožení. V ní se představil například snímek s názvem *Závisláci* na netu, který líčí život v čínském odvykacím ústavu pro teenagery závislé na počítačových hrách. Film *Výlet za láskou* seznámil diváky s problémy třicetiletého autisty při hledání partnerky. To režisér Estephan Wagner otevřel dokumentem *Poslední sny* debatu o důstojném umírání. Devět panelových debat pro veřejnost se konalo v pražském Francouzském institutu v Praze vždy po projekci. Debatovalo se nejen o možnostech důstojného umírání, ale také o výchovných ústavech, alternativním bydlení, angažovaném umění, dotacích z EU a pracovních podmínkách nebo o propojování médií a politiky. ZDROJ: WWW.JEDENSVET.CZ



Film *S chutí do toho!* režiséra Konstantina Faigleho vtipnou formou poukazuje na problematiku pocitu vyhoření a věnuje se i alternativním podobám zaměstnávání. FOTO: WWW.JEDENSVET.CZ

Je manželství zbytečná instituce?

Z výsledků nedávno provedeného šetření Centra pro výzkum veřejného mínění vyplývá, že více než polovina českých občanů (55 procent) nevidí nic špatného na tom, když spolu lidé žijí, aniž by plánovali sňatek.

V rámci šetření Centra pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu Akademie věd ČR byla zjišťována míra souhlasu či nesouhlasu se šestnácti různými výroky o partnerském soužití a rodičovství. Více než tři čtvrtiny dotázaných (76 procent) souhlasilo s tím, že pokud rodina nefunguje, je rozvod přijatelným řešením. Nadpoloviční většina respondentů podpořila nejen společné soužití nesezdaných párů, ale také názor, že jeden rodič může vychovávat dítě stejně dobře jako oba rodiče společně (52 procent). Přibližně stejný počet lidí si nemyslí, že by svobodní či rozvedení lidé měli ve společnosti menší vážnost.

Rozdíly podle věku a stavu

Výrazné rozdíly v názorech na manželství a rodinný život panovaly mezi respondenty různého věku, značně odlišné názory měli zejména lidé starší 60 let. Ti se častěji než respondenti z ostatních věkových kategorií domnívali, že lidé, kteří chtějí mít děti, by měli nejdříve uzavřít sňatek, že svobodní i rozvedení lidé mají ve společnosti menší vážnost nebo že sňatek rodičů je důležitý pro výchovu dětí.

Šetření také ukázalo na poměrně velké rozdíly v názorech respondentů s různým rodinným stavem. Lidé, kteří jsou svobodní, častěji uváděli, že podle jejich názoru může jeden rodič vychovávat dítě stejně dobře jako oba rodiče společně, že je v pořádku, když spolu lidé žijí, aniž by plánovali sňatek, stejně jakože v situaci, kdy žijí oba rodiče se svými dětmi ve společné domácnosti, není nutné, aby



FOTO: © CONSTANTIN OPRIS / DREAMSTIME.COM

plánovali sňatek. Svobodní lidé také častěji uváděli, že když rodina nefunguje, je rozvod přijatelným řešením a že manželství je podle jejich názoru zbytečná instituce.

ROLE MUŽŮ A ŽEN V RODINĚ

Centrum pro výzkum veřejného mínění také zkoumalo názory českých občanů na role mužů a žen v rodině. Nadpoloviční většina dotázaných vyslovila názor, že oba partneři by měli usilovat o profesní kariéru (59 procent oslovených tuto činnost přisoudilo oběma partnerům, 36 procent mužům a jen 2 procenta ženám), měli by se společně starat o rodinný rozpočet (57 procent respondentů tuto činnost přisoudilo oběma partnerům, 22 procent mužům a 20 procent ženám) a nakupovat potraviny (55 procent dotázaných nákupy označilo za starost obou partnerů, 43 procent je přisoudilo ženám a jen 2 procenta mužům). ZDROJ: CVVM

Zaměstnanci touží hlavně po smysluplné práci

Co na své práci nejvíce milujete? Na tuto otázku se ptali návštěvníků na pracovním portálu Profesia.cz. Každý třetí si nejvíce cení, že jeho práce je smysluplná. Čtvrtina respondentů pak uvedla, že nejlepší na jejich práci je možnost seberealizace. Doba je rychlá, tlak na výkon stále

intenzivnější, přesto si 17 procent návštěvníků váží především pracovní atmosféry a lidí, o které se může opřít. Třinácti procentům pracovníků přináší radost do života, když se jim v zaměstnání něco podaří, a každý desátý na své práci miluje hlavně peníze. ZDROJ: WWW.PROFESIA.CZ

Křížovka

Loni se díky Úřadu práce ČR rekvalifikovalo více než 41 tisíc lidí. Rekvalifikační kurzy umožňují lidem, kterým hrozí ztráta zaměstnání nebo už jsou nezaměstnaní, získat novou kvalifikaci a tím pádem zvýšit... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 24. března 2014. Jeden z vás získá publikaci *Snadná cesta z prokrastinace* (Jak přestat odkládat úkoly) od Neila Fioreho z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Tato kniha vám pomůže vyhnat z vašeho života chorobné odkládání úkolů neboli prokrastinaci. Najdete v ní osvědčené techniky, díky nimž se do svých úkolů pustíte s chutí. Ukáže vám, jak si naplánovat nejen úkoly, ale také zábavu a volnočasové aktivity, které děláte rádi a ze kterých můžete čerpat nové síly a motivaci k lepšímu výkonu.



Tajenka z minulého čísla: „... odpovědi na otázky v paragrafech.“ Publikaci *Síla introvertů* (Jak uspět ve světě, který přeje extrovertům) z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává V. Stařinský z Ostravy-Nové Vsi. Gratulujeme.

POMŮCKA: ALC, AVELA, ŠAVEL	RUSKÝ ŠLECHTIC	BÝVALÁ PÉNA DO KOUPELE		SPOJKA	NÁJEM PŮDY	LÍH	MIMO OBJEKT	SPZ PRAHY		INICIÁLY HOKEJOVÉHO TRENERA LENERA	PUTOVÁNÍ PŘÍRODOU HOVOR.	PRODEJNY ELEKTROSPOTŘEBIČŮ	KOČKOVITÁ ŠELMA	CHEMICKÝ PRVEK KOV ZN. AU	POLICEJNÍ AKCE
PŘITAKÁNÍ			IN. FOTBAL. PANENKY POKRYT JINOVATKOU			PRVNÍ ŽENA			KRYSTALICKÁ BRÍDLICE					ZEMĚLSKÉ ZÁSBOVÁNÍ ZKR.	
ZNAČKA BÝVALÉ OVOČNÉ LIMONÁDY						TELEFON ZKR. STAROČES. MUŽ. JMÉNO			LESKLÉ NÁTĚRY ZAVÝSKNUTÍ					POPĚVEK KŘEČOVÉ SMRTĚLNÉ ONEMOCNĚNÍ	
1. DÍL TAJENKY										ZAHÁJIT EXISTENCI EL. POŽÁR. SIGN. ZKR.					
ASLJSKÉ MUŽSKÉ JMÉNO				BOJOVÉ VOZIDLO STARÉ ČES. ZÁJMENO				OTRAVNÉ LÁTKY DOMÁCÍ OBUV					ZNAČKA VYSAVAČŮ SEVEROVÝCHOD ZKR.		
ÚDER SLOVEN.					POROST NA TVÁŘI FORMA			VOZKOVO CITOSLOVCE NÁZEV HLÁSKY S				KOPEC SLÁMY UMĚLECKÁ DVOJICE			
	HOSPODÁŘSKÉ NOVINY ZKR.	ZNAČKA PC PROCESORU CHUTNÁ HOUBA					STROMOVÝ POROST SPOTŘEBOVAT PÍTÍM				JEDEN PLUS JEDEN VEGETAČNÍ PÁSMO				OBTÍŽNÝ HMYZ MN. Č. ACETON
LOKNUTÍ					INICIÁLY HERCE LOHNISKÉHO SMRŠTĚNÍ		TELOCVIČNÝ PRVEK NEOSTRÁ			SLEZSKÁ UNIVERZITA ZUŠLECHTĚNÉ ŽELEZO				POLÉVKOVÝ KNEDLÍČEK IN. MODER. ANDĚLA	
CHEM. ZN. SODÍKU			ZVRAT. ZÁJ. SLOVEN. SEVERSKÉ JMÉNO			MODEL POVEL VOZKY			TOPIVO CITOSLOVCE NECHUTI					PŘEDLOŽKA ČÁST	
	2. DÍL TAJENKY DOMÁCÍ ÚKOL ZKR.													LISTNATÝ STROM TELEVIZNÍ NOV. ZKR.	
BODNÁ ZBRAŇ						TÝKAJÍCÍ SE OPU		DRUH ÚPRAVY SKLA						JMÉNO RAKOUSKÉHO ZPĚVÁKA JÜRGENSE	
PŘEHŘÁTÍ ORGANIZMU						JHNOUT		PATŘÍCI ELE						GONOMETRICKÁ FUNKCE ZKR.	

INSPEKCE PRÁCE

Kontroly nelegálního zaměstnávání jsou prioritou

Nelegální práce způsobuje každoročně České republice finanční ztráty v řádu stamilionů až miliard korun. Odhalování nelegální práce je jednou z kontrolních priorit Státního úřadu inspekce práce.

V roce 2011 zahájil Státní úřad inspekce práce realizaci projektu Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR (reg. č. CZ.1.04/2.2.00/11.00013), který je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu.

Spolupráce základem komplexních kontrol

Cílem projektu je připravit a realizovat soubor metodických, organizačních a provozních opatření vedoucích k omezení nelegálního zaměstnávání občanů ČR i cizích státních příslušníků a zároveň prohloubit kontrolní spolupráci v rámci celého resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Partneři projektu jsou Úřad práce ČR a Česká správa sociálního zabezpečení.

Stěžejní aktivitou projektu je provádění komplexních kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce. Komplexní kontroly jsou prováděny v úzké spolupráci s Úřadem práce ČR, Českou správou sociálního zabezpečení, ale i v koordinaci s Policií ČR, Celní správou a dalšími subjekty. Pouze vzájemná koordinace a úzká spolupráce kontrolních složek umožňuje efektivní odhalování nelegální práce.

Vybavení inspektorů

V každém z krajů ČR byly na pracovištích inspekce práce zřízeny útvary specializované na kontrolu nelegálního zaměstnávání. Pro operativnost inspektorů nelegálního zaměstnávání byly útvary vybaveny mobilními kancelářemi (vozidlo Škoda Fabia Combi s pohonem na CNG vybavené výpo-



Mobilní kancelář – vozidlo Škoda Fabia Combi s pohonem na CNG a vybavením kancelářskou a výpočetní technikou. FOTO: ARCHIV ŠÚIP

četní a kancelářskou technikou a připojením na internet), které kromě potřebné mobility inspektorů a dosažitelnosti kontrolovaných subjektů v rámci celé oblasti místní působnosti oblastního inspektorátu práce umožňují rychlejší provedení a ukončení kontroly, a to v části případů i vypracováním a předáním protokolu přímo na místě v den provedené kontroly.

Výsledky projektu

V letech 2012–2013 bylo inspektory Státního úřadu inspekce práce provedeno celkem 72 148 kontrol nelegálního zaměstnávání, při nichž bylo zjištěno 8 248 nelegálně pracujících osob.

Kromě provádění komplexních kontrol jsou aktivy projektu zaměřeny i na osvětu a prevenci v oblasti nelegálního zaměstnávání a pracovních podmínek a předpisů. V každém z okresů ČR je inspektory poskytováno základní poradenství v oblasti pracovních podmínek. Partner projektu Úřad práce ČR zahájil 1. října loňského roku klíčovou aktivitu zaměřenou na prevenci nelegálního zaměstnávání mezi uchazeči o zaměstnání. V rámci zmíněného projektu budou kontroly nelegálního zaměstnávání v ČR realizovány i po celý letošní rok.

Ing. MICHAL KUBÍK, PROJEKTOVÝ MANAŽER
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE



EU-OSHA

Úloha managementu firem je pro efektivní řízení BOZP klíčová

Účinné řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je klíčovým aspektem, pokud chce být firma trvale úspěšná. Členové managementu by tak měli vedle svých dalších úkolů a povinností prokazovat efektivní vedení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví.

Efektivní řízení spočívá především v zajištění ochrany zdraví, bezpečnosti a pohody všech pracovníků prostřednictvím snižování rizik a v zabezpečení ochrany před újmou či onemocněním v důsledku pracovních činností. Úkolem vedoucího pracovníka je poskytnout strategický směr pro řízení bezpečnosti a ochrany zdraví v jeho organizaci a motivovat pracovníky, aby tuto oblast vnímali jako důležitou a neopomenutelnou. Je třeba si uvědomit, že mezi vedením v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a řízením bezpečnosti a ochrany zdraví existuje výrazný rozdíl. Vedení je hlavně strategickou záležitostí a řízení je záležitostí spíše provozní.

Rizika nedostatečného vedení

Jak dokládají četné studie, nedostatečné vedení a řízení na pracovišti má na zaměstnance v mnoha ohledech negativní vliv. Nedostatečné vedení

a řízení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci negativně ovlivňuje životní styl zaměstnanců, naopak silně a efektivní vedení pozitivně ovlivňuje zdraví a pohodu pracovníků (tzn. menší výskyt úzkosti, depresi a stresu při práci, menší míra absencí z důvodu nemoci a také méně časté vyplácení invalidních důchodů). Špatné vedení v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci může poškodit pověst podniku a způsobit nemalé finanční škody. Dobré vedení vede k lepší produktivitě, k větší schopnosti přilákat nejlepší zaměstnance a ke zvýšené loajalitě zákazníků a subdodavatelů.

Praktické rady pro vedení BOZP

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) vydala průvodce, který vznikl na základě studie britského Úřadu

pro bezpečnost a ochranu zdraví z roku 2007. Průvodce obsahuje praktické rady pro vedení v oblasti BOZP. Mezi ně patří zejména tyto:

- Vedení je efektivnější, pokud je vidět. Členové představenstva a vyššího vedení mohou posílit řízení bezpečnosti a ochrany zdraví tím, že budou pravidelně chodit do provozu mezi zaměstnanci.
- Vedoucí pracovníci by měli povzbuzovat a rozvíjet účast zaměstnanců v záležitostech týkajících se bezpečnosti a ochrany zdraví nad rámecem zákonné povinnosti organizace.
- Důležitost problematiky BOZP stvrdí firma tím, že otázky bezpečnosti a ochrany zdraví budou vždy na programu zasedání představenstva či vyššího vedení.
- Výsledky organizace v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví by měly být uvedeny ve výročních zprávách, aby byly snadno přístupné pro spolupracující subjekty a investory.
- Vedoucí pracovníci by měli zajistit, aby byla prováděna pravidelná



FOTO: © KMITTU / DREAMTIME.COM

hodnocení rizik a aby na základě výsledků hodnocení rizik byla přijata vhodná preventivní a řídicí opatření.

- Všem vedoucím v organizaci by mělo být poskytnuto školení o bezpečnosti a ochraně zdraví. Větší poznatky a povědomí jim mohou pomoci vystupovat jako silnější zastánci – „mistři“ – BOZP. ZDROJ: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2014)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částka životního minima	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, 6-15 let 2 140 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA*	částka existenčního minima	2 200 Kč
NEJNIŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 500 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 50,60 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	1. skupina prací:	50,60 Kč/hod.
	2. skupina prací:	55,90 Kč/hod.
	3. skupina prací:	61,70 Kč/hod.
	4. skupina prací:	68,10 Kč/hod.
	5. skupina prací:	75,20 Kč/hod.
	6. skupina prací:	83,00 Kč/hod.
	7. skupina prací:	91,70 Kč/hod.
	8. skupina prací:	101,20 Kč/hod.
NÁHRADA MZDY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty	5 - 12 hod. 67 Kč - 80 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 102 Kč - 123 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 160 Kč - 191 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s vylímkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem)	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
NEMOCENSKÉ*	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 35,70 Kč; benzin 98 oktanů 37,90 Kč; motorová nafta 36,00 Kč
	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však do 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
NEMOCENSKÉ*	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)*	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETROVNÉ*	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcí provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 865 Kč se započte v nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 865 Kč, nejvýše však do 1 298 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 298 Kč, nejvýše však do 2 595 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 595 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
Rodičovský příspěvek*	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na DP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	26 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na DP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ (pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas přihlásí OSSZ písemně oznámí)
	OSVČ:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účastí na důchodovém spoření)
	osoby dobrovolně účastné DP:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)

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 OBYVATELSTVU (v %) ³⁾	průměr za rok 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 % leden 2014: 8,6 % únor 2014: 8,6 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 28. 2. 2014	celkem: 625 390 294 924 žen z toho: 63 490 osob se zdravotním postižením 38 501 absolventu škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 28. 2. 2014	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR: 38 301
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2014: 16,3
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem ²⁾	prosinec 2013: 10 985 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy: (1. pololetí 2013)*** 21 935 smrtelné úrazy: (rok 2012)**** 113
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2013: 21 542
DŮCHODY výdaje v roce 2013 (v tis. Kč)	celkem: 372 334 993 starobní 300 573 517 invalidní pro invaliditu I. stupně 11 781 307 invalidní pro invaliditu II. stupně 5 457 168 invalidní pro invaliditu III. stupně 26 903 344 vdovský 21 935 011 vdovecký 2 518 814 sirotčí 3 165 834
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	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 POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. - 3. čtvrtletí 2013	absolutní údaje sňatky 36 909 rozvody 20 658 živé narození 80 715 zeměli 81 609 celkový přírůstek -2 291 střední stav obyvatel 10 513 044 relativní údaje 4,7 2,6 10,3 10,4 -0,3 x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.
	4. čtvrtletí 2012 4 539 047 3. čtvrtletí 2013 4 487 615 4. čtvrtletí 2013 4 520 002 4. čtvrtletí 2012 1 005 008 3. čtvrtletí 2013 996 733 4. čtvrtletí 2013 988 595 4. čtvrtletí 2012 728 724 3. čtvrtletí 2013 708 362 4. čtvrtletí 2013 702 177

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařizením vlády; ** pramen MPSV;

*** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP

1) pro veřejnou sféru; 2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného 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 %

Nová pracovní místa musí být kvalitní, jinak chudobu neřeší

Jedním z nejvýraznějších důsledků hospodářské krize je zvyšující se počet lidí v produktivním věku ohrožených chudobou. Tento trend nepomáhá zvrátit ani postupné snižování nezaměstnanosti.

Jde o jedno z hlavních zjištění, která vyplývají z analýzy zaměstnanosti a sociálního rozvoje za rok 2013, již si nechává každý rok vypracovat Evropská komise. Ve zprávě se uvádí, že získání zaměstnání pomáhá lidem vymanit se z chudoby jen v polovině případů. Hodně totiž závisí na typu získané práce, na složení domácnosti a také na tom, jestli je v rodině zaměstnaný ještě někdo další. „Musíme věnovat pozornost nejen samotnému vytváření pracovních míst, ale také kvalitě práce, abychom dosáhli udržitelného hospodářského oživení, které nepovede pouze ke snížení nezaměstnanosti, ale také k omezení chudoby,“ reaguje na výsledky analýzy evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andor.

Zpráva o stavu zaměstnanosti a sociálního rozvoje za loňský rok se mimo jiné zabývá i příznivým vlivem podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek na pravděpodobnost opětovného získání práce, následky přetrvávající nerovnosti mezi pohlavími a sociálním rozměrem hospodářské a měnové unie.

Dávky nejsou demotivující

Podle analýzy Evropské komise mají příjemci podpory v nezaměstnanosti a sociálních dávek větší šanci získat práci než lidé, kteří tyto dávky nedostávají (při rovnosti všech ostatních hledisek). To je v rozporu se všeobecně přijímaným názorem, že dávky jsou demotivující. Je ale

třeba připomenout, že pozitivní vliv dávek se týká hlavně dobře nastavených systémů dávek (např. systémů, v nichž dochází k postupnému snižování těchto dávek) doplněných vhodnými podmínkami, jako je například povinnost hledat si zaměstnání. Takovéto systémy zpravidla lépe podporují sladění nabízených a požadovaných dovedností na trhu práce, a tím vedou k získání kvalitnějšího zaměstnání a vymanění se z chudoby.

Aktivní politika ZAMĚSTNANOSTI

Zpráva také upozorňuje, že v některých zemích (např. v Polsku nebo Bulharsku) významný podíl nezaměstnaných nevyužívá standardních záchranných sítí (podpora v nezaměstnanosti, sociální dávky) a spoléhá se na solidaritu v rámci rodiny nebo na práci načerno. Nezaměstnaní, kteří nepobírají podporu v nezaměstnanosti, mají pak menší šanci najít si práci, protože se zpravidla neúčastní aktivizačních opatření (v rámci aktivní politiky zaměstnanosti) a také nemají povinnost hledat si práci jako podmínku výplaty dávek.

Rozdíly mezi muži a ženami

Stále přetrvávají rozdíly mezi pohlavími v účasti na trhu práce, v plátech i míře ohrožení chudobou. Ženy zpravidla pracují menší počet hodin než muži. I když se může jednat o osobní preference, vede to ke snížení kariérních příležitostí, nižším

platům (a tím později i k nižším důchodům), nedostatečnému využití lidského potenciálu, což má vliv na hospodářský růst a prosperitu. Rozdíly mezi muži a ženami proto vytvářejí jak hospodářské, tak sociální náklady a měly by být odstraňovány vždy, když jsou jejich příčinou společenské nebo institucionální překážky nebo omezení.

MÍRA ZAMĚSTNANOSTI ŽEN

V členských státech lze z hlediska rozdílu mezi pohlavími v počtu odpracovaných hodin sledovat poměrně odlišné trendy. V některých zemích pracuje velký podíl žen, avšak s poměrně kratší pracovní dobou (na příklad v Nizozemsku, Německu, Rakousku a Velké Británii), v jiných je účast žen na pracovním trhu nižší, avšak pokud jsou zaměstnané, pracují ženy obvykle více hodin (v řadě středoevropských a východoevropských zemí, Španělsku a Irsku). Pouze některé členské státy EU (hlavně severské a pobaltské země) dokázaly kombinovat vysokou míru zaměstnanosti žen a nízký rozdíl mezi pohlavími z hlediska odpracovaných hodin. Součástí účinného souboru politických opatření by měla být stejná pracovní doba pro obě pohlaví, širší dostupná flexibilní pracovní doba, pobídky k rozdělení neplacené práce mezi partnery a dostatek finančně dostupných zařízení péče o děti s prodlouženou provozní dobou.

Rozdíly mezi státy EUROZÓNY

Neustále rostoucí makroekonomické rozdíly, odlišnosti v sociální oblasti a v zaměstnanosti ohrožují klí-



FOTO: © TETIANA NOVIKOVA | I DREAMSTIME.COM

čové cíle EU – tj. přinášet prospěch všem svým členům prostřednictvím podpory hospodářského sblížení a zlepšovat životy občanů v členských státech. Nejnovější analýza ukazuje, že základy současných rozdílů byly položeny již v prvních letech existence společné měny, neboť nevyvážený růst v některých členských státech způsobený hromaděním dluhu na základě nízkých úrokových sazeb a silného přílivu kapitálu byl často doprovázen neuspokojivým vývojem produktivity a problémy v oblasti konkurenceschopnosti.

Úskalí VNITŘNÍ DEVALVACE

Jelikož neexistuje možnost devalvat měnu, musí se země eurozóny, které se snaží znovu získat cenovou kon-

kurenceschopnost, spoléhat na vnitřní devalvaci (omezení platů a cen). Tato politika má však svá omezení a nevýhody, a to nejen pokud jde o zvýšenou nezaměstnanost a sociální těžkosti, a její účinnost závisí na mnoha faktorech, jako je otevřenost hospodářství, síla vnější poptávky a existence politik a investic posilujících nenákladovou konkurenceschopnost.

Komise ve svém sdělení o sociálním rozměru hospodářské a měnové unie (HMU) z října 2013 navrhla posílený dohled nad zaměstnaností a sociálním rozvojem. V dlouhodobém horizontu a po změně smlouvy by mohly být stávající nástroje pro koordinaci politik doplněny o fiskální kapacitu s absorpční funkcí v celé hospodářské a měnové unii.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (17)

Evropský parlament schválil Fond evropské pomoci nejchudším osobám

Evropský parlament potvrdil pokračování programu EU na pomoc nejchudším občanům a do roku 2020 poskytne Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FAED) členským státům 3,5 miliardy eur.

Kromě potravin se Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FAED) zaměří na financování dalších nezbytných potřeb, jako jsou boty, oblečení, hygienické prostředky apod., a také na financování opatření vedoucích k sociálnímu začleňování nejchudších občanů EU.

POMOC PRO BEZDOMOVCE

Fond pomůže potřebným vymanit se z bludného kruhu chudoby a nemalým dílem přispěje ke splnění evropského cíle snížit do roku 2020 počet lidí žijících v chudobě nebo ohrožených chudobou o nejméně 20 milionů. Nemůže pomoci všem 50 milionům Evropanů trpících nedostatkem kvalitních potravin. Zaměřit se jen na ty opravdu nejchudší, k nimž patří hlavně bezdomovci (podle odhadů žije v Evropě 4,1 milionu lidí bez domova), a pak také na děti trpící materiální deprivací. Bude na členských státech, aby programy skutečně zacílily na tyto skupiny.

Jak bude fond fungovat?

V závislosti na situaci a preferencích se členské státy EU samy rozhodnou, jaký typ pomoci chtějí poskytnout (potravinou nebo základní zboží či kombinace obou), a zvolí si preferovaný model pro pořizování a distribuci potravin a zboží. Vnitrostátní orgány mohou koupit jídlo a zboží a pak je poskytnout pro distribuci partnerským organizacím nebo jim poskytnout finance a organizace potřebné potraviny či zboží nakoupí samy. Partnerské organi-



FOTO: © DANIEL SCHWEINERT | I DREAMSTIME.COM

zace budou vybírány na základě objektivních a transparentních kritérií. Na financování národních programů pomoci pro nejchudší se členské státy budou podílet 15 procenty.

Z bludného kruhu chudoby

Nový fond by měl potřebným lidem ukázat cestu z bludného kruhu chudoby a deprivace tím, že jim nabídne dočasná opatření zmírňující jejich potíže. Díky této pomoci by měly být uspokojeny jejich základní potřeby, aby se pak mohli vrátit zpět na trh práce, ucházet se o zaměstnání či se věnovat vzdělávání, popř. vyhledat poradenství. Fond evropské pomoci nejchudším (FAED) tak doplňuje Evropský sociální fond (ESF). Pokud totiž lidé trpí nedostatkem potravin, nemají pořádné oblečení nebo jim chybí jiné základní věci denní potřeby, nemohou se zpravidla účastnit vzdělávání nebo využít poradenství.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (17)

■ EURES

Hledáte práci u nás nebo v zahraničí? Novou kariéru můžete najít v Ostravě

EURES (Evropské služby zaměstnanosti) ve spolupráci s Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Ostravě pořádají již třetí ročník Mezinárodního veletrhu pracovních příležitostí v Ostravě. Akce se koná 8. dubna od 10 do 17 hodin v prostorách Clarion Congress hotelu.

Veletrh je určen pro studenty, absolventy, nezaměstnané a ostatní zájemce o práci v ČR a zemích EU a EHP. Ti budou moci během akce využít osobního kontaktu se zaměstnavateli, a přímo tak konzultovat jednotlivé pracovní pozice. Jde o jedinečnou příležitost pro zájemce hovořit se zástupci firem a nalézt odpovídající pracovní uplatnění. Volná pracovní místa budou nabízet nejen zaměstnavatelé z České republiky (převážně Moravskoslezského kraje), ale i firmy z Nizozemska, Velké Británie, Německa, Irsku, Polska, Norska a Dánska. Poptávaní budou především kandidáti na pozice svářečů, IT specialistů, řezníků, skladníků, automechaniků, CNC operátorů a dále pečovatelské, technické profese, zámečnické, instalatérské, montérské a také pracovníci v zemědělství. Většina pracovních míst bude vyžadovat komunikativní znalost anglického nebo německého jazyka, u některých dostačuje základní znalost. Zájemci o práci v zahraničí mohou absolvovat přijímací pohovor přímo na místě. Nabídka volných míst doplní také stáže pro studenty.

Veletrhu se zúčastní zástupci veřejných služeb zaměstnanosti (EURES) z Irsku, Německa, Polska, Švédska, Slovenska, Francie, Španělska, Nizozemska, Dánska a Rakouska,



kteří budou poskytovat informace o životních a pracovních podmínkách, situaci na trhu práce a možnostech zaměstnání v těchto státech. A ještě jedna příjemná zpráva na závěr: vstup na veletrh je zdarma.

ZDROJ: EURES

Mezinárodní veletrh pracovních příležitostí JOBS EXPO 2014

V Průmyslovém paláci na Výstavišti v Praze-Holešovicích se 27. a 28. března uskuteční mimořádná dvoudenní akce s názvem JOBS EXPO 2014 – mezinárodní veletrh pracovních příležitostí.

Veletrh je jedinečnou příležitostí jak pro zájemce hledající práci, tak i pro zaměstnavatele shánějící spolehlivého zaměstnance. Záštitu nad veletrhem převzalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které veletrh všestranně podporuje společně se sítí EURES (Evropské služby zaměstnanosti), jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil.

Veletrh je otevřen nejen zájemcům o práci, ale také širokému spektru personálních agentur, internetových pracovních portálů, specialistům na vzdělávání a samozřejmě zaměstnavatelům. Na své si rozhodně přijdou i studenti a zájemci o práci v zahraničí, kterým poradci EURES ve svém stánku poskytnou nejdůležitější informace o evropském pracov-

ním trhu a možnostech zaměstnání v Evropě.

Součástí veletrhu bude souběžně probíhající mezinárodní jazykový a vzdělávací veletrh LINGUA SHOW 2014, který zprostředkovává maximum důležitých informací v oblasti jazykového vzdělávání a celoživotního vzdělávání.

Podrobný program veletrhu JOBS EXPO 2014 naleznete na internetových stránkách www.jobsexpo.cz nebo na www.incheba.cz. Na mezinárodní veletrh JOBS EXPO je vstupné zdarma.

ZDROJ: EURES