



ÚSPORY

Ministerstvo ušetří za energie 26 milionů korun

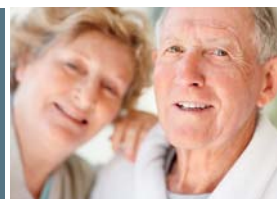
čtěte na straně 2



AKTUÁLNĚ

Bezproblémová výměna průkazů OZP

čtěte na straně 5



FINANCE

Jak si u nás spoříme na důchod?

čtěte na straně 6

Slovo ministra



Vážení, aktivní politika zaměstnanosti motivující k vytváření nových pracovních příležitostí je pro stát mnohem výhodnější a uspěšnější než proplácení dávek nezaměstnaným. Dvě stě tisíc korun na zřízení pracovního místa, které zůstane zachováno po dobu pěti let, je dobrým krokem. Nabídka na získání čtyřnásobně vyšší podpory, než jaká byla dosud, může přilákat tolik potřebné investory do Moravskoslezského a Ústeckého kraje, tedy do oblastí s nadprůměrně vysokou nezaměstnaností. Do podpory takových míst by mohla směřovat téměř miliarda korun, která ale navíc nijak nezatíží státní rozpočet. Peníze se budou hledat uvnitř resortu práce a sociálních věcí.

Důležité změny a novinky je však nutné nejen prosazovat, ale hlavně dobře a srozumitelně vysvětlovat lidem. Pro lepší orientaci ve složité oblasti sociálních systémů vydalo ministerstvo soubor tří letáku. Občané se mohou rychle a jednoduše seznámit s aktuálními informacemi z oblasti dávek státní sociální podpory, ve druhém letáku s podmínkami pomoci v hmotné nouzi a třetí leták je určen osobám se zdravotním postižením. Dozvědí se, na kterou dávku mají nárok, za splnění jakých podmínek a v jaké výši, kde a jak o ni požádat či třeba na koho se obrátit v případě, že s rozhodnutím úřadů nejsou spokojeni. Poprvé v historii náš resort připravil také materiál ve formě publikace, který má pomoci preventivně předcházet ztrátě bydlení a řešit konkrétně problematiku bezdomovectví v České republice. Publikace byla distribuována obcím s rozšířenou působností, krajským úřadům, jednotlivým resortům a dalším organizacím. Jsem přesvědčen, že náš úřad a všichni jeho zaměstnanci úspěšně zdołají všechny nové výzvy, s nimiž se v novém roce 2014 setkají.

Ing. FRANTIŠEK KONIČEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

I nepříznivé životní situace mají řešení

S cílem pomoci handicapovými lépe se orientovat v sociálním systému vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR historicky první příručku pro osoby se zdravotním postižením.

Pro zdravotně postiženého může být obtížné vyznat se v sociálním systému a hledat odpověď na otázky v paragrafech, a proto ministerstvo připravilo Příručku pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014 s podtitulem Informace o pravidlech i pomoci na trhu práce a ze sociálního systému. Publikace je rozdělena na patnáct kapitol a v maximální možné míře se věnuje tématům, jež usnadňují život lidem s handicapem. Protože se jedná pouze o výtah a vysvětlení právních předpisů, obsahuje příručka i seznam souvisejících zá-

konů a vyhlášek. Nechybí ani praktické rady a tipy. Jedna odpovídá účelu celé publikace: Pamatujte, že i nepříznivé situace mají řešení!

Příručka je v nákladu 50 tisíc výtisků k dispozici ve vestibulech budov Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR. Zájemci si ji také mohou stáhnout ve formátu pdf z webových stránek MPSV na www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Publikace MPSV – Rok 2013). Příručka navazuje na publikace, jež vydává už řadu let Česká správa sociálního zabezpečení a které jsou pro širokou veřejnost dostupné zdarma.

Co v příručce najdete?

Příručka přináší odpovědi například na otázky: jak lze získat průkaz osoby se zdravotním postižením, kdo

má nárok na příspěvek na péči, kdo o příspěvku rozhoduje, kde lze žádat o dávky, jaké tiskopisy jsou třeba, jak posouzení nároku na konkrétní příspěvek či dávku probíhá v praxi, jaká je výše příspěvku a jak se vyplácí nebo kde jsou k dispozici kontakty na poskytovatele sociálních služeb. V příručce čtenáři také najdou aktuální informace o sociálním systému ve vztahu k lidem se zdravotním postižením. Dozvědí se z ní, proč a kdy se změnilo posuzování zdravotního stavu, jak MPSV podporuje zaměstnanost osob se zdravotním postižením či v čem spočívá zvýšená ochrana handicapovaných na trhu práce. Píše se v ní o speciálních dávkách, obsahuje i informace o invalidních důchodech. V příručce se čtenáři rovněž dočtou, jak pomáhá osobám se zdravotním postižením Evropská unie a v čem tato pomoc spočívá. (12)



FOTO: © ROMAN VALBERTI / DREAMSTIME.COM

Publikace

Jak se v Česku řeší bezdomovectví?

Pokud vás zajímá problematika lidí bez domova, pak si z webu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR www.mpsv.cz stáhněte publikaci *Koncepce prevence a řešení problematiky bezdomovectví v České republice do roku 2020*.

Jde o vůbec první národní koncepci, která má bojovat s bezdomovectvím v ČR. Navrhuje opatření v oblasti prevence ztráty bydlení a v přístupu osob bez domova k bydlení.

Současné poznatky upozorňují na to, že propad do bezdomovectví téměř nikdy nemá jednu příčinu. Důvody pro vznik jsou velmi individuální, v čase proměnlivé a na začátku leckdy jen obtížně identifikovatelné. Bezdomovectví jako závažná forma sociálního vyloučení tak představuje kontinuální společenský fenomén, jehož řešení vyžaduje komplexní přístup.

Cíle a opatření koncepce směřují do těchto čtyř základních oblastí:

1. přístup k bydlení,
2. sociální služby,
3. přístup ke zdravotní péči,
4. informovanost, zapojení a spolupráce.

Podstatou koncepce je podporovat přístup osob k těmto službám či zdrojům, včetně zvyšování informovanosti a spolupráce všech zúčastněných, a pomoci tak lidem, kteří jsou bez domova nebo jsou jeho ztrátou ohroženi.



FOTO: © LISA F. YOUNG / DREAMSTIME.COM

Vzhledem k měnícím se společenským podmínkám bude třeba plněni opatření pravidelně vyhodnocovat a flexibilně aktualizovat či doplňovat. Významným milníkem ve formování národní politiky prevence a řešení

bezdomovectví bude odborná konference, která si klade za cíl přispět k nalezení shody a všeobecné podpory pro další směřování politiky v oblasti řešení bezdomovectví. (12)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost podpořil 1,5 milionu lidí

Za šest let realizace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) byli podpořeni lidé, jejich rozvoj, vzdělání a začleňování do společnosti částkou 51,2 miliardy korun. Jde o dobře investované peníze.

Od roku 2007 podpořily prostředky z OP LZZ více než pět tisíc projektů. Nejvíce (19,3 miliardy korun) šlo na projekty zaměřené na zlepšování přístupu k zaměstnání a prevenci nezaměstnanosti. Projekty se zaměřovaly především na absolventy, lidi po padesátce, rodiče po rodičovské dovolené nebo osoby s handicapem. Přes 13 miliard korun bylo využito na projekty podporující sociální služby a sociální začleňování. Ty pomáhají jak jednotlivcům, tak celé společnosti. Třetí velkou oblast tvoří projekty specializující se na další vzdělávání zaměstnanců a zaměstnavatelů (téměř 13 miliard korun). Součástí OP LZZ je i zvyšování kvality veřejné správy a veřejných služeb. Celkem bylo do zefektivnění chodu úřadů a zvyšování kvality veřejných služeb

investováno pět miliard korun. Na miliardu korun vyšly projekty směřující k posilování mezinárodní spolupráce, inovativnosti a partnerství.

NA POMOC ZNEVÝHODNĚNÝM

Prostředky programu podpořily 1 460 000 lidí různého věku i vzdělání. Patří k nim například padesátníci, kteří mají i přes letité zkušenosti problém najít práci. Neopomíjenou skupinou jsou i absolventi, kteří teprve potřebují nastartovat svoji kariéru a bez praxe se jim to nedaří. Díky některým projektům OP LZZ nejsou pro rodiče malých dětí jejich potomci již překážkou v pracovním uplatnění. Projekty pomohly i mnoha cizincům žijícím v krajských komunitách, kteří nevěděli nic o svých



FOTO: © VOJTECH VLK / DREAMSTIME.COM

povinnostech, ale ani právech v nové domovině. Pomohly i řadě lidí se zdravotním postižením, již přes svůj handicap našli ztracenou sebedůvěru, úctu a hlavně uplatnění na trhu

práce. Všechny tyto lidi spojovalo jedno: měli zájem a vůli posunout se dál. A byl tu program a konkrétní projekt, který jim to umožnil.

Pokračování na straně 2

EURES

Roste počet lidí, kteří pracují v zahraničí

Za výdělkem do ciziny vyrazí stále více občanů ČR. Nejčastěji lidé míří za prací do Velké Británie a Německa. V současnosti nabízejí evropská zaměstnavatelé nejvíce volných pracovních míst v oblasti hotelnictví a gastronomie, zdravotnictví, vzdělávání či IT a poptávka je také po technických profesích.

Informace o volných pracovních místech v konkrétních zemích jsou k dispozici na webových stránkách evropského portálu pracovní mobility www.eures.cz. „Největší šanci na získání dobře placeného místa mají ti zájemci, kteří dobře ovládají minimálně jeden cizí jazyk. Dalším plusem je pak předchozí praxe,“ upozorňuje manažer EURES pro ČR Miroslav Chytil.

Pokračování na straně 8

Opatření pro předcházení sociálním nepokojům

V prosinci schválila vláda opatření, která mají přispět k sociální soudržnosti a působit jako prevence protiromských nepokojů.

„Je nutné systémově zasáhnout proti zneužívání dávek majiteli bytoven. Stát také musí pomoci zajistit, aby lidé, kteří mohou pracovat, měli takovou možnost – zejména prostřednictvím motivační veřejné služby, ale také díky dobře promyšlené aktivní politice zaměstnanosti, která bude směřovat zejména do regionů s nejvyšší nezaměstnaností,“ uvádí k hlavním bodům přijatého vládního usnesení Martin Šimáček, ředitel vládní Agentury pro sociální začleňování, která připravila odborné podklady pro návrhy opatření.

Doplátek na bydlení

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR má do konce února letošního roku zajistit jednotný postup pro stanovení výše doplatku na bydlení a v případech hodných zvláštního zřetele využít výše úhrady, která je v místě obvyklá. Výplata doplatku na bydlení má být také podmíněna

splněním alespoň minimálních parametrů kvality bydlení.

Už v srpnu loňského roku vydalo Generální ředitelství Úřadu práce ČR závazný metodický pokyn pro své pobočky na celém území republiky k postupu při stanovování doplatku na bydlení. Zneužívání doplatku na bydlení chce Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zabránit také změnou legislativy – novelou zákona o pomoci v hmotné nouzi, která zásadně změní pravidla pro vypláčení této dávky (více v čísle 11/2013).

Odměňování za veřejnou službu

Do konce března letošního roku má Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR také předložit vládě návrh na obnovu odměňování lidí, kteří vykonávají veřejnou službu, a návrh, jak dlouhodobě financovat sociální práci ve vyloučených lokalitách



a také jak zaručit, aby byla garantována minimální kapacita sítě těchto služeb v rizikových oblastech. Mi-

nisterstvo má více zacílit aktivní politiku zaměstnanosti na podporu zaměstnanosti sociálně vyloučených

osob a rovněž zintenzivnit kontrolu nelegální práce.

ZDROJ: AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ (17)

Ministerstvo ušetřilo za energie 26 milionů korun

Pro letošní a příští rok pořídilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) pro své objekty, přímo řízené organizace a jejich pobočky a pracoviště dodávky elektřiny a zemního plynu na komoditní burze a v porovnání s cenami za loňský rok ušetřilo 26 milionů korun.



Přes pozitivní zkušenosti s elektronickou aukcí při předchozím nákupu elektřiny a zemního plynu se nakonec MPSV rozhodlo pro realizaci těchto veřejných zakázek prostřednictvím energetické burzy. Její trh již opakovaně využívají také ostatní ministerstva, krajské úřady a řada dalších velkých veřejných zadavatelů. Zásadní pro MPSV bylo, že burza, resp.

její členské společnosti, disponuje specialisty na obchodování energetických komodit. „Ti nám urychleně zveřejnili analýzu spotřeby elektřiny, modifikovali analýzu provedenou u zemního plynu pro potřebu burzovních obchodů a do jednoho měsíce umístili naši poptávku na burzovní trh,“ uvedl náměstek ministra pro řízení úřadu Zdeněk Kadlec.

Co MINISTERSTVO NAKOUPILO?

Ministerstvo energie nakoupilo bez zbytečných průtahů a administrativy 22. listopadu loňského roku a všechny resortní organizace už mají k dispozici podepsané smlouvy. MPSV pořídilo 32 tisíc megawattodin silové elektřiny a 77 megawattodin zemního plynu pro jednotlivá pracoviště České správy sociálního zabezpečení, Úřadu práce ČR a další organizace s celkem 436 odběrnými místy u elektřiny a 212 odběrnými místy u plynu na území celé republiky. „V cenách za loňský rok bychom za tyto energie zaplatili 118 milionů korun, v cenách vysoutěžených to ale představuje méně než 92 milionů korun,“ informoval ředitel odboru centrálních nákupů, právní podpory a správy majetku David Novák.

MINIMALIZACE CEN ENERGÍ

Ze všech energií resort MPSV snížil náklady nejvíce u elektřiny ve vysokém napětí, kde cena spadla o plných 27 procent. Cena elektřiny v nízkém napětí se pak meziročně snížila o 26 procent, zemní plyn v režimu maloobdobí o 15 procent.

Ministerstvo už předem vyhodnotilo, že pořízení energií touto cestou bude výhodnější než u předchozích forem nákupu. Náklady resortu skokově klesly o 22,3 procenta a nebyť méně intervence ČNB, výše úspor by překročila dokonce 30 milionů korun. Evidentně se tak jedná o nejefektivnější formu realizace veřejné zakázky. (17)

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost podpořil 1,5 milionu lidí

Pokračování ze strany 1



Řada projektů OP LZZ již byla ukončena, mnohé ale pobeží až do roku 2015. Tečka za jedním z programů financovaných z Evropského sociálního fondu ještě nebyla učiněna a už se rozbíhá program nový, který plynule naváže na ten předcházející. Operační program Zaměstnanost v letech 2014 až 2020 zachovává a někde i rozšiřuje

rozsah zaměření. Díky úspěšnosti OP LZZ na něj uvolnil Evropská unie o 12 miliard korun více. Přibližně lze tedy počítat s částkou 69 miliard korun. „V novém programu budeme usilovat o ještě větší orientaci na výsledky. Důraz bude kladen na zajištění konkrétních a měřitelných přínosů projektů,“ uvedl Jan Havránek, vrchní ředitel sekce fondů EU. (17)



Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost

Působnost Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) byla časově ohraničena programovým obdobím 2007–2013. OP LZZ je jedním z operačních programů, v rámci nichž Česká republika čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu. Ten již přes 50 let pomáhá snižovat nezaměstnanost a vytvářet dobré podmínky na trhu práce. Finanční pomoc z OP LZZ byla určena projektům, které různými způsoby odstraňují bariéry na trhu práce – ať jde o vytváření nových pracovních míst, zvyšování kvalifikace zaměstnanců, začleňování znevýhodněných skupin obyvatel či lidí s handicapem. Koncovými příjemci pomoci jsou konkrétní lidé, jimž se ne vlastní vinou nedaří sehnat práci, nebo naopak lidé, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání. Na řádné fungování Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost dohlíží Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Statistika

Publikace k vývoji v oblasti práce a sociálního zabezpečení

Pod názvem Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech – 2012 vydalo ministerstvo (MPSV) publikaci, která formou tabulek a grafů zachycuje dlouhodobý vývoj hlavních socioekonomických ukazatelů.

Publikace je rozdělena do devíti kapitol. Úvodní kapitola se stručně věnuje hlavním tendencím vývoje základních demografických ukazatelů a aktuálnímu ekonomickému vývoji ČR. Následují základní statistické přehledy za pojistné dávkové systémy v působnosti resortu MPSV (důchodové a nemocenské pojištění) a systémy nepojistné (státní sociální podpora, poskytování příspěvku na péči, dávek pro osoby se zdravotním postižením a dávek pomoci v hmotné nouzi). Další kapitoly se věnují vývoji struktury poskytovaných sociálních služeb, rozboru složení příjmů domácností, analýze vývoje hlavních ukazatelů trhu práce a vřadají na státní politiku zaměstnanosti. Závěrečná kapitola obsahuje zhodnocení vývoje vřadají na soci-

ální ochranu včetně mezinárodního srovnání.

V publikaci mj. najdete následující informace:

- Co se týče celkového počtu obyvatel, dochází k jeho postupnému nárůstu (vyjma situace v roce 2011), k 31. 12. 2012 činil 10 516 tis. obyvatel, meziroční nárůst (o 12 tis.) byl způsoben zejména nárůstem migračním saldem.
- Dlouhodobě roste podíl osob starších 65 let na celkové populaci (na konci roku 2012 činil tento podíl 16,8 procenta); tato tendence souvisí s postupným zvyšováním počtu starobních důchodců (dle údajů ČSSZ činil na konci roku 2012 tento počet 2 341 tis.).

- Celkový počet důchodců v prosinci 2012 meziročně poklesl na 2 866 tis. (o cca 7 tis. zejména v důsledku poklesu počtu invalidních důchodců).
- Průměrná výše starobního důchodu (vypáčeného samostatně) se v roce 2012 meziročně zvýšila o 2,2 procenta na 10 770 Kč.
- Pokračoval pokles počtu nových hlášených případů dočasné pracovní neschopnosti (v roce 2012 se jednalo o 1 227 tis. případů) a s tím související snížení výdajů na dávky nemocenského pojištění (zatímco v roce 2007 činily tyto výdaje 34,7 mld. Kč, v roce 2012 šlo o 19,4 mld. Kč).
- Od roku 2008 dochází (zejména v důsledku úsporných opatření) k postupnému meziročnímu poklesu výdajů na dávky státní sociální podpory (z úrovně 48,5 mld. Kč v roce 2007 na 35,5 mld. Kč v roce 2012).
- Především v souvislosti s dopady celosvětové ekonomické krize, zrušením sociálního příplatku

- v systému státní sociální podpory od roku 2012 a růstem cen v oblasti bydlení dochází od roku 2009 k postupnému zvýšení výdajů na dávky pomoci v hmotné nouzi (na 7,8 mld. Kč v roce 2012).
- V důsledku nárůstu počtu vyplacených příspěvků na péči (v roce 2012 v průměru na 312 tis. příspěvků za měsíc) došlo v roce 2012 k meziročnímu zvýšení výdajů na tuto dávku (v roce 2012 na 18,4 mld. Kč).
- Dávky pro osoby se zdravotním postižením (příspěvek na mobilitu, příspěvek na zvláštní pomoc a dávky přiznané podle vyhlášky MPSV č. 182/1991 Sb.) byly v roce 2012 vyplaceny v objemu 1,6 mld. Kč.
- Pro více než dvojnásobným zvýšením výdajů na podpory v nezaměstnanosti v roce 2009 na částku 15,1 mld. Kč (v souvislosti se zhoršenou situací na trhu práce v důsledku celosvětové ekonomické krize) dochází v letech 2010 až 2012 k postupnému poklesu těchto výdajů (v roce 2012 se jednalo o 8,8 mld. Kč).

- Průměrná měsíční nominální mzda (na přepočtené počty zaměstnanců) v roce 2012 činila 25 112 Kč a meziročně vzrostla o 2,7 procenta (o 657 Kč; v roce 2011 se meziročně zvýšila o 2,5 procenta) – v podnikatelském sektoru dosáhla 25 128 Kč po meziročním nárůstu ve výši 2,8 procenta (o 681 Kč), průměrný plat v nepodnikatelské sféře (organizace plně nebo částečně financované ze státního nebo místních rozpočtů a instituce, které nehospodíří za účelem dosažení zisku) vzrostl o 2,2 procenta (o 543 Kč) na 25 037 Kč.

Publikace Základní ukazatele z oblasti práce a sociálního zabezpečení v České republice ve vývojových řadách a grafech – 2012 má 55 stran a byla vydána v české i anglické verzi (v elektronické verzi (ve formátu pdf) si ji můžete stáhnout z webových stránek ministerstva www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Publikace MPSV – Rok 2013 – Publikace). (17)

Úřad práce ČR 2014: zvyšování zaměstnanosti a personální posílení

Jeden z klíčových problémů, s nimiž se letos bude Úřad práce ČR potýkat, je nedostatečná kapacita v sekci nepojistných sociálních dávek. Dalším vytyčeným úkolem úřadu je zvýšení zaměstnanosti.

„Vzhledem ke zvyšujícímu se počtu vyplacených dávek i počtu žadatelů o dávky v hmotné nouzi se krajské pobočky a kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR potýkají s personální poddimenzovaností útvarů nepojistných sociálních dávek. Úřad práce ČR proto bude usilovat o navýšení počtu pracovníků těchto oddělení, a to minimálně o 1 200 lidí,“ uvádí generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková.

Dalším klíčovým úkolem Úřadu práce pro rok 2014 bude soustředit se na zvyšování zaměstnanosti v ČR. „Současnou situaci na trhu práce vnímáme jako velkou výzvu pro náš úřad, zaměříme se proto na intenzivnější využívání aktivní politiky zaměstnanosti a prohloubení spolupráce se zaměstnavateli,“ dodává Marie Bilková.

Tzv. aktivizační příspěvek

S cílem posílit zaměstnanost v České republice realizuje Úřad práce ČR kromě už zavedených nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (např. veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace) také nástroje inovativní. Jedním z nich je tzv. aktivizační příspěvek, jehož cílem je podpořit a motivovat dlouhodobě nezaměstnané uchazeče prostřednictvím krátkodobých pracovních příležitostí, a společensky účelné pracovní místo vyhrazené pro zájemce o zaměstnání v režimu hromadného propouštění (tzv. outplacement). Aktivizační příspěvek poskytne Úřad práce ČR zaměstnavatelům, kteří nabídnou pracovní příležitosti uchazečům v rámci

výkonu činnosti ve veřejném zájmu. Okruh žadatelů, kterým Úřad práce ČR příspěvek poskytne, bude obdobný jako u realizátorů veřejné služby.

Celostátní porada v Brně

Poddimenzovanost sekce nepojistných sociálních dávek, rozpočtová situace, posílení aktivní politiky zaměstnanosti, informační systémy. To byla také hlavní témata, o nichž diskutovali ředitelé krajských poboček a kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR (ÚP ČR) na dvouhodinné celostátní poradě v Brně 19. a 20. prosince loňského roku. Účastníci celostátní porady se v neposlední řadě zabývali i problémy, které se vyskytly při vyplácení dávek a jež se díky obrovskému úsilí a pracovnímu nasazení zaměstnanců Úřadu práce ČR podařilo v krátkém čase vyřešit. Celostátní porada vedení Úřadu práce ČR se koná vždy jednou za čtvrt roku. Tě poslední se zúčastnilo přibližně 90



Aby neutrpěla kvalita poskytovaných služeb, měl by být letos navýšen počet zaměstnanců Úřadu práce ČR.

FOTO: © GRAMIK DRAHOŠLAV/ČTK

lidí. Před řediteli krajských poboček a někdejších okresních úřadů práce vystoupili kromě zaměstnanců Ge-

nerálního ředitelství Úřadu práce ČR také odborníci z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

ZDROJ: ÚP ČR

Na call centrum se můžete obracet nejen kvůli sKartě

V souvislosti s rozesláním informativních dopisů o zrušení sKarty se na Call centrum Úřadu práce ČR obrací nemalý počet klientů. Většinou se jedná o matky na rodičovské dovolené a osoby se zdravotním postižením.

Nejčastěji volající zajímá, jak mají postupovat v případě, že sKartu aktivně nevyužívají a dávky dostávají na svůj účet. Zdravotní postižení si zase ověřují platnost speciální sKarty a případně další kroky, které mají podniknout, aby nepřišli o mimořádné výhody. Pracovníci Kontaktního centra služeb zaměstnanosti – Call centra Úřadu práce ČR – jsou ale k přípravě pomoci nejen držitelům sKaret. Za sedm let provozu zodpověděli více než 205 tisíc dotazů. V průměru se na ně prostřednictvím telefonu či elektronickou cestou obrací s žádostí o radu 6 500 klientů měsíčně.

STAČÍ ZAVOLAT NEBO NAPSAT E-MAIL

Od června roku 2006 už tedy nemusí zájemci o obecné informace z oblasti zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek chodit osobně na pobočku Úřadu práce ČR. Stačí jen pohodlně – z domova či kanceláře – zvednout telefon nebo poslat e-mail. Od července 2012 funguje call centrum jako projekt Generálního ředitelství Úřadu práce ČR a je plně hrazený z projektů Evropského sociálního fondu.

Pracovníci call centra jsou připrave-



FOTO: © SHUTTERSTOCK.COM

ni odpovídat na dotazy denně od pondělí do pátku od 8.00 do 20.00 hodin na telefonním čísle 844 844 803. Zájemci mohou své dotazy posílat také elektronickou cestou na e-mail kontaktni.centrum@mpsv.cz nebo call-centrum@mpsv.cz.

NA CO VŠECHNO SE MŮŽETE ZEPTAT?

Na call centrum se můžete obracet v případě, že potřebujete radu týkající se zprostředkování zaměstnání, evidence na Úřadu práce ČR, vyplacení podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikace. Pracovníci kontaktního centra poradí i zaměstnancům, jejichž zaměstnavatel jim nevyplácí mzdu z důvodu platební neschopnosti. Zájemci získají podrobnosti také o sociálních dávkách, způsobech, jak o ně žádat, a zákonných podmínkách nutných pro jejich získání. Dozví se například i to, zda jim úřad už odeslal priznanou dávku. „Abychom odlehčili od těchto dotazů pracovníkům jednotlivých poboček Úřadu práce ČR a zároveň vyšli maximálně vstříc klientovi, zřídili jsme v rámci call centra tzv. kukátko. Pokud nám dotyčný sdělí potřebné údaje a identifikuje se, jsme schopni náhlednout do systému a sdělit mu, zda a kdy odešla jeho dávka na jednotné výplatní místo, a kdy jí tedy může očekávat,“ vysvětluje Oldřiška Němcová, supervizor call centra.

(17)

Změnila se výše cestovních náhrad

Sazba základní náhrady za používání osobních motorových vozidel se od 1. ledna 2014 zvýšila o deset haléřů, sazby stravného o jednu až tři koruny a průměrné ceny pohonných hmot odpovídají statisticky zjištěným hodnotám a zákonem stanovenému způsobu jejich zaokrouhlování.

Průměrné ceny pohonných hmot se zvýšily následovně:

- 35,70 Kč u benzínu automobilového 95 oktanů,
- 37,90 Kč u benzínu automobilového 98 oktanů,
- 36,00 Kč u motorové nafty.

Za každý kalendářní den pracovní cestu přísluší zaměstnanci stravné nejmeně ve výši:

- 67 Kč až 80 Kč, trvá-li pracovní cesta 5 až 12 hodin,
- 102 Kč až 123 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 12 hodin, nejdéle však 18 hodin,
- 160 Kč až 191 Kč, trvá-li pracovní cesta déle než 18 hodin.

O výši stravného v rámci rozpětí rozhoduje zaměstnavatel. Pokud

zaměstnavatel nestanoví konkrétní výši stravného, garantuje zaměstnanci zákon nárok na stravné ve spodní sazbě stanoveného rozpětí. Horní hranice rozpětí je stanovena pro zaměstnavatele uvedené v § 109 odst. 3 zákoníku práce. Ostatní zaměstnavatelé mohou poskytovat i vyšší stravné, ale částka poskytnutá nad tuto hranici se připočítá k základu pro dan z příjmů zaměstnance a zaměstnanec i zaměstnavatel z ní odvedou pojistné na zdravotní a sociální pojištění.

Sazba základní náhrady za 1 km jízdy činí u jednotlivých vozidel a tříkolek nejméně 1,00 Kč, u osobních silničních motorových vozidel 3,70 Kč.

(17)

Z REGIONU

Podvádět se nevyplácí

Za rok 2012 odhalili pracovníci Krajské pobočky Úřadu práce ČR ve spolupráci s Policií ČR téměř 50 případů neoprávněného pobírání sociálních dávek. Díky dobře nastavené spolupráci bude počet odhalených podvodů za loňský rok ještě vyšší.

Ve většině případů se jedná o případy a doplatky na bydlení. Výjimečně však nejsou ani případy neoprávněného pobírání rodičovského příspěvku nebo podpory v nezaměstnanosti. „V rámci vnitřního kontrolního systému se nám daří poměrně dobře odhalovat takové případy. Naši zaměstnanci setří přímý za rozhodná období, které klienti dokládají při žádosti o přiznání nebo vyplacení dávek ze systému státní sociální podpory či hmotné nouze,“ popisuje praxi ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě Yvona Jungová.

Jak spolupráce funguje?

Vnitřní kontrolní systém, stejně jako spolupráce se státním zastupitelstvím a Policií ČR, má tamní pobočka ÚP ČR velmi dobře nastaven. Pokud pracovníci úřadu pojmou podezření, že se konkrétní klient pobírající dávky dopouští podvodu či trestného činu, oznámí ihned tuto skutečnost příslušnému státnímu zastupitelství nebo policii. „Nejčastěji se tak děje v případech, kdy máme podezření z padělaných nájemních smluv, dokladů o úhradě nájemného a energií či podpisů společně posuzovaných osob nebo pronajímatelů,“ vyjmenovává ředitelka Jungová.

Systém funguje i obráceně. Pokud policie zjistí, že si některý z klientů neoprávněně „přivydělává“ prodejem druhotných surovin (nejčastěji železného šrotu), nahlásí to Úřadu práce ČR. „Osobně velmi oceňuji tuto spolupráci mezi orgány státní správy. Bez ní by Úřad práce ČR podvodů odhaloval skutečně s obtížemi,“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková.

TRESTY NEJSOU ZANEDBATELNÉ

Na základě vzájemné spolupráce už padlo i několik rozsudků. Šlo například o trest odnětí svobody na čtyři měsíce s ročním odkladem za neoprávněné pobírání příspěvku na bydlení v celkové výši 17 343 Kč. Podmíněně trest se zkušební dobou na jeden rok si „vysloužil“ klient, který podváděl při pobírání příspěvku na bydlení a zároveň sociálního příspěvku. Celková škoda se v jeho případě vyšplhala na 44 736 Kč.

V současné době běží několik řízení o prokázání podvodu. V jednom případě předložila klientka nepravou nájemní smlouvu a nepravé potvrzení o nákladech na bydlení. Vznikl jí tak přeplatek v rámci příspěvku na bydlení v celkové výši 95 000 Kč. Za zmlínku stojí i úmyslné zatajení příjmů z prodeje druhotných surovin a následný přeplatek 20 560 Kč.

(17)

Poradna

Mohou cizinci vyjíždět na služební cesty?

Cizince, kteří mají povolení k zaměstnání na území České republiky nebo jsou držitelé zelené či modré karty, může jejich zaměstnavatel vyslat na služební cesty i mimo místo výkonu jejich práce uvedené v rozhodnutí o povolení k zaměstnání.

Pracovní cesta cizince musí nést atributy pracovní cesty ve smyslu ustanovení § 42 zákoníku práce. V praxi to mimo jiné znamená, že zaměstnavatel musí zahraničnímu zaměstnanci vystavit cestovní příkaz a to ještě před tím, než dotyčný na služební cestu vyrazí. „Firma může pracovníka vyslat pouze na nezbytně dlouhou dobu a nesmí se jednat o faktickou změnu místa výkonu práce. Jednoduše řečeno – je nepřípustné, aby cizinci pracovali pod rouškou služebních cest na místech a v oblastech, kde máme dostatek vlastních uchazečů o zaměstnání, kteří mohou tyto pozice obsadit,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková. Cílem pracovní cesty přitom může být jiná organizační složka zaměstnavatele i jiná právnická nebo fyzická osoba.

ZELENÁ A MODRÁ KARTA

Zelená karta usnadňuje přístup na český trh práce cizincům s kvalifikací, po níž je na českém trhu práce poptávka. Opravňuje občany nečlenských států EU dlouhodobě pobývat na území České republiky a pracovat na pozici, na kterou byla vydána.

Modrá karta umožňuje cizincům dlouhodobě pobývat na území České republiky a vykonávat práci vyžadující vysokou kvalifikaci. Podmínkou k jejímu vydání je minimálně vysokoškolské vzdělání nebo vyšší odborné vzdělání v délce alespoň tři roky. Modrou kartu dostávají občané třetích zemí.

Podle posledních dostupných statistik má povolení k zaměstnání v ČR nejvíce občanů Ukrajiny a nejčastěji pracují cizinci v metropoli.

(17)



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

Na jihu Moravy rozvíjejí sociální služby efektivně

V Jihomoravském kraji se ze státního, krajského a evropského rozpočtu vydá ročně více než 900 milionů korun na sociální služby. Aby byly přiděleny skutečně na aktivity, které jsou nejvíce potřebné, má kraj zpracovaný plán rozvoje sociálních služeb.

Práce na přípravě detailního plánu a jeho dalším rozvoji je součástí dvou projektů hrazených z Evropského sociálního fondu. Proces komunitního plánování sociálních služeb v Jihomoravském kraji byl zahájen už před deseti lety. Jeho základem je úzká spolupráce kraje s obcemi. Díky tomu se přesně ví, kde je potřeba zajistit větší péči o seniory, nebo kde je naopak lepší posílit třeba prevenci kriminality mladistvých.

Analýza potřeb klientů

Projekt Podpora plánování rozvoje sociálních služeb v Jihomoravském kraji byl zahájen v roce 2009 a jeho pokračování skončilo loni v říjnu. Na oba projekty bylo přiděleno cca 20 milionů Kč. „Cílem prvního projektu bylo zefektivnit nastavení systému, podpořit partnerství a vzájemnou spolupráci kraje a obcí. Poté jsme se zaměřili na analýzu potřeb uživatelů sociálních služeb, jejich výstupy byly důležitým zdrojem pro tvorbu dalších strategických dokumentů a ovlivnily směřování celého procesu,“ říká koordinátorka projektu Martina Blešová. V rámci analýzy potřeb uživatelů, do níž bylo zapojeno přes dva a půl tisíce dotazovaných, se tak například potvrdilo, že

většina z nich vyžaduje větší pestrost v nabídce služeb a preferuje je čerpat v domácím prostředí. Uživatelé chtějí být rovněž informováni o dostupnosti jednotlivých služeb a mít k nim jednodušší přístup. Navazující projekt realizovaný od roku 2011 rozvíjel dosavadní spolupráci a zaměřoval se na propojení systému plánování a financování sociálních služeb. Pořádalo se tak nastavit kritéria pro jejich hodnocení a financování.

Financovat potřebné služby

Sociální služby jsou zpravidla časově drahé, bez dotace by ale nebyly udržitelné. Proto na ně přispívají obce, kraje a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Projekty Jihomoravského kraje, které podporuje Evropský sociální fond, pomáhají zefektivňovat vynakládání těchto prostředků z veřejných rozpočtů. „Lidé tak získají jistotu, že pokud bude v jejich obci podložena podávka po nějakém typu služby a její řešení bude pro místní samosprávu prioritou, kraj tuto potřebu zohlední v rámci dotačních systémů. Cílem je, aby kraj financoval služby, které jsou podloženy potřebnostmi a jsou v dané lokalitě prioritní,“ popisuje Blešová. Systém zároveň funguje jako preven-



FOTO: © ROBERT ANESCHKE | DREAMSTIME.COM

ce před účelově vznikajícími firmami, které nejsou v souladu s potřebnostmi v daném území.

Služby sociální péče

V Jihomoravském kraji poskytují sociální služby mnoho právních subjektů. Nejvyšší procento z nich před-

stavují neziskové organizace, tedy různé společnosti, kluby, spolky či svazy. Teprve za nimi jsou příspěvkové organizace kraje a obcí. Nejpočetnější jsou zastoupeny služby sociální péče. Takových služeb v kraji působí skoro tři stovky a započítat mezi ně lze například domy pro seniory a osoby se zdravotním postižením, denní stacio-

náře, chráněná bydlení a mnohé další. K dispozici jsou také služby sociální prevence s azylovými domy, sociálně aktivizačními službami pro rodiny s dětmi, nízkoprahovými zařízeními pro děti a mládež, domy na půli cesty, ale třeba také služby následné péče, telefonická krizová pomoc, terapeutické komunity a mnohé další. (17)

Projekty

Loňské úspěchy Fondu dalšího vzdělávání

V uplynulém roce Fond dalšího vzdělávání (FDV) realizoval hned několik projektů, jež přispívají k lepšímu uplatnění a kvalitě života občanů ČR.

Každý z projektů FDV má jinou cílovou skupinu, společně se jim však daří pokrýt širokou poptávku po dalším vzdělávání ze strany občanů i firem. Co nejdůležitějšího se ve vybraných projektech FDV, příspěvkové organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV), za minulý rok událo a jak dalece ve své činnosti pokročily?

Největším projektem Fondu dalšího vzdělávání co do objemu finančních prostředků a plánovaných stáží jsou bezesporu **Stáže ve firmách – vzdělávání praxí**. Realizační tým téměř naplnil svůj cíl 5 000 stáží – od 1. 11. 2012 do konce loňského roku se jich uskutečnilo bezmála 4 600, z toho více než 3 700 už bylo úspěšně ukončeno. Vzhledem k rozpočtovým možnostem a díky velkému zájmu jak ze strany stážístů, tak poskytovatelů se uskutečnilo více stáží, než bylo plánováno. Finální číslo by se mohlo pohybovat kolem 6 000. Projekt tedy poběží podle původního harmonogramu do října letošního roku a je stále možné se do něj zapojit. To platí především pro čerstvé absolventy, nezaměstnané, osoby nad 50 let nebo osoby vracející se na trh práce (např. rodiče na a po rodičovské dovolené).

Doplňujícím projektem ke Stážím ve firmách jsou **Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání**. Stáže pro mladé nabízejí stáže pro žáky a studenty posledního ročníku středních, vyšších odborných a vysokých škol. Stáže pro 940 studentů se rozbehly o letních prázdninách a během šesti měsíců se takřka naplnila celková kapacita projektu. Za půl roku se do něj zapojilo na 900 stážístů, z toho více než 300 stáží svou stáží úspěšně ukončili. Realizační tým projektu proto reagoval na novou výzvu uveřejněnou na stránkách www.esf.cz a připravil projektovou žádost navazující na Stáže pro mladé. V novém projektu se bude realizovat kolem 2 000 stáží.

Zlepšení systému udělování akreditací a zvýšení kompetencí a kvalifikace zaměstnanců v sociální sféře jsou hlavní cíle projektu **Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců** v sociálních službách. Realizační tým se v uplynulém roce podařilo vytvořit nový formulář žádosti o akreditaci, včetně metodiky vyplňování. Ten je vyvěšen na webových stránkách MPSV (platný od 1. 11. 2013), což znamená, že žádosti, které budou hodnoceny v letošním roce, již budou podávány na tomto novém formuláři. Rovněž je připraven aktualizovaný metodický výklad ke kvalifikačnímu kurzu pro pracovníky v sociálních službách dle zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách. V něm jsou rozpracované jednotlivé moduly, včetně časové dotace a povinného obsahu, je uveden sjednocený název, dochází také ke standardizaci závěrečného testování. Vše je připraveno pro implementaci, jakmile bude možné upravit příslušnou legislativu. Realizační tým projektu **Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením** začal na konci minulého roku pořádát školení pro personalisty a management firem, které zaměstnávají osoby se zdravotním postižením (OZP) či osoby zdravotně znevýhodněné (OZZ). Školení je prakticky orientované, zaměřuje se například na nábor OZP či na přínos zaměstnanců se zdravotním postižením pro pracovní tým. V rámci projektu rovněž probíhají workshopy pro zaměstnavatele, cílem je seznámit firmy s projektem a zároveň působit na jejich společenskou odpovědnost. V letošním roce bude Fond dalšího vzdělávání pokračovat ve všech výše zmínovaných projektech, rovněž se však budou školit dlouhodobě nezaměstnaní v oblasti finanční gramotnosti, a to v rámci projektu **Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí**. Dále FDV připravuje projekt zaměřený na systematickou podporu pro pečující osoby. Analýzy projektu definují slabá místa a zmapují potřeby této cílové skupiny. Na základě toho se stanoví opatření, která povedou k vytvoření lepších podmínek pro pečující osoby, ale také zvýší možnosti návratu pečujících osob na trh práce. ZDROJ: FDV



Probíhá pilotní ověřování projektu Otevřené dveře na trh práce

Asociace občanských poraden začala na přelomu roku pilotně ověřovat výstup projektu Otevřené dveře na trh práce, který je určený absolventům sociálně orientovaných škol.

Projekt Otevřené dveře na trh práce je zaměřený na absolventy v oboru sociálních služeb, jejichž znalosti a dovednosti nabyté během studia často nesplňují aktuální požadavky zaměstnavatelů v sociálně orientovaných službách. Smyslem projektu je na základě přenosu dobré praxe od zahraničních partnerů nastavit vzájemnou spolupráci mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli působícími v sociálních službách tak, aby studenti získávali praktické zkušenosti již ve škole a s touto praxí se poté stali pro zaměstnavatele atraktivnější a vyhledávanější.

Metodika ZAMĚSTNÁVÁNÍ ABSOLVENTŮ

V rámci projektu byla zpracována metodika zaměstnávání absolventů, která definuje model spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli v oblasti odborného sociálního poradenství a poskytovatelů pečovatelských služeb. „Metodika se bude pilotně testovat na celkem

30 osobách v Moravskoslezském a Ústeckém kraji a v Kraji Vysočina,“ říká Mgr. Hynek Kalvoda z Asociace občanských poraden a dodává: „Nově nastavený systém praxí je založený především na vzájemném předávání poznatků a na turecké podpoře odborníků z praxe.“

Reagovat na aktuální potřeby z praxe

Pilotní testování bude probíhat až do března a jeho závěry budou představeny na konferenci, která se uskuteční v dubnu. Kromě výsledků ověření modelu vzájemné spolupráce na ní bude prezentován i souhrn konkrétních dovedností, jež by měl mít každý absolvent, který chce uspět v praxi. „Význam role pracovníků v sociálních a pečovatelských službách, s ohledem na stárnutí populace, do budoucna stále poroste. Proto je nezbytné, aby absolventi těchto oborů měli schopnosti, které reagují na aktuální potřeby z praxe,“ doplňuje Jindřich Kadlec, předseda



FOTO: © OCSKAY/BEUCEI | DREAMSTIME.COM

České asociace pečovatelské služby, která se na pilotním testování aktivně podílí. ZDROJ: AOP

Publikace

Poznejte příběhy lidí, kterým pomohly peníze z ESF!

Jak konkrétně mohou pomoci lidem kolem nás peníze z Evropského sociálního fondu (ESF), se dočtete v nové publikaci s názvem **Nový vítr do plachet díky MPSV**.

Příběhy, které v publikaci najdete, jsou autentickým vyprávěním osob, které se dostaly do těžké životní situace. Za pomoci projektů podpořených Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV) tyto lidé získali šanci svoji situaci zlepšit. Podpořených projektů jsou tisíce a jednotlivců či celých skupin je ještě mnohem více. „Prostředky byly a stále jsou rozdělovány mezi mnoho neziskových organizací, firem a dalších organizací s maximální snahou o efektivitu,“ říká Karel Vít, ředitel odboru implementace fondů EU MPSV.

Jeden příběh za všechny

V publikaci najdete například příběh Jana Ogurčáka z Přerova, který v padesátých letech radikálně změnil práci. Pomohl mu projekt Nová šance, realizovaný Okresní hospodářskou komorou Přerov. Na Přerovsku panuje vysoká nezaměstnanost, o jedno volné

místo se uchází téměř čtyřicet lidí. Pan Ogurčák pracoval jako servisní pracovník v elektronické telefonní ústředně. Jednoho dne ale dostal od všichni jeho kolegové výpověď. „Hlubal jsem, co dál. Dělal jsem programátora u nějaké firmy, ale dostal jsem výpověď,“ říká Jan Ogurčák. Jeho bývalý zaměstnavatel spolupracoval s hospodářskou komorou, která mu doporučila právě projekt Nová šance. Díky němu nakonec pan Ogurčák našel práci ve firmě v Kroměříži, přestože v oboru neměl žádnou praxi. „V současné době dělám programátora a vizualizace technologických procesů. Práce má větší možnost více než ta předchozí, i když jsem ji našel až teď,“ říká a dodává, že rozhoupat se k tomu, aby se jí začal naplno věnovat, ho donutil až odchod z původního zaměstnání. (17)



Jak bude probíhat výměna průkazů osob se zdravotním postižením?

Osoby se zdravotním postižením si už nemusí hlídat, kdy jim končí platnost jejich průkazů mimořádných výhod. Úřad práce ČR sám zahájí správní řízení, jehož součástí je i nové posouzení zdravotního stavu klienta.

Když se v roce 2012 změnila legislativa v oblasti sociálního zabezpečení, došlo mimo jiné ke zrušení institutu mimořádných výhod (MV), na jehož základě dostávali lidé se zdravotním postižením papírové kartičky s označením stupně přiznaných výhod (TP, ZTP nebo ZTP/P). Vydané průkazy jsou, bez ohledu na změny právních norem, platné po dobu, která je uvedena na jejich zadní straně, nejdéle však do 31. prosince 2015. V praxi to tedy znamená, že k tomuto datu skončí platnost všech průkazů. Jejich držitelé už tak nebudou moci využívat žádné benefity a nároky, které jim z držení průkazu vyplývají, a to do doby vydání nového dokladu.

Žádost o průkaz OZP

Zatímco do konce minulého roku si musel každý klient pečlivě hlídat, kdy skončí platnost jeho průkazu OZP, od Nového roku to za držitele starých průkazů MV udělá Úřad práce ČR (ÚP ČR). Jestli před vypršením lhůty zahájí sám z moci úřední správní řízení. Následně pak bude klienta o této skutečnosti informovat. A stejný postup platí i v případě, že člověk pobírá příspěvek na mobilitu. Od 1. 1. 2014 už tedy průkaz OZP nedostávají příjemci příspěvku na péči nebo

mobilitu automaticky, ale na základě podání samostatné žádosti o průkaz. Klienti se nemusí bát komplikací, jedná se jen o administrativní krok.

Nová posudková kritéria

V rámci správního řízení musí lékařská posudková služba České správy sociálního zabezpečení (LPS ČSSZ) během následujících dvou let znovu posoudit přibližně 250 tisíc držitelů průkazů. Zdravotní stav těchto klientů, kterým v období od 1. 1. 2014 do 31. 12. 2015 končí platnost průkazu MV, s karty s funkcí průkazu OZP anebo tzv. dočasného průkazu OZP, posoudí LPS ČSSZ podle nových posudkových kritérií. Způsob posuzování zdravotního stavu pro splnění zdravotní podmínky pro nárok na průkaz OZP změnila od 1. 1. 2014 novela zákona o sociálních službách a novela zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením. Oboje zavádí zákon č. 313/2013 Sb.

NÁROK NA PRŮKAZ OZP

Nárok na průkaz osoby se zdravotním postižením už nebude navázan na uznání stupně závislosti. V rámci samostatného správního řízení posoudí posudkový lékař příslušné



FOTO: © JONATHAN ROSS | DREAMSTIME.COM

OSSZ, zda zdravotní stav žadatele znamená podstatně omezení jeho schopnosti pohyblivosti a orientace. „Abychom lidem co nejvíce ulehčili jejich situaci a zbytečně je nenutili docházet na úřady, nastavili jsme společně s Českou správou sociálního zabezpečení celý proces výměny průkazů OZP tak, aby je co nejméně zatížil,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

Posudková dokumentace

„Posudkoví lékaři LPS ČSSZ nebudou bezdůvodně vyžadovat no-

vou zdravotnickou dokumentaci. To se týká zejména případů trvalého zdravotního postižení, které je již doloženo posudkovou dokumentací na okresní správě sociálního zabezpečení. K nové objektivizaci zdravotního stavu dojde v případě, kdy v podkladové dokumentaci nebude zdravotní postižení dostatečně doloženo,“ upřesňuje ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun. V případě nedostatečné zdravotnické dokumentace vyvze posudkový lékař občana se zdravotním postižením k součinnosti a jeho ošetřujícího lékaře požádá o vypracování

lékařského nálezu pro posouzení zdravotního stavu. Ústřední ředitel ČSSZ sdělil, že také praktičtí lékaři byli požádáni, aby za této mimořádné situace vypracovali příslušnou podkladovou lékařskou dokumentaci bez prodloužení.

Nový žadatel může o příznání průkazu OZP požádat u krajské pobočky Úřadu práce ČR. V případě, že ÚP ČR rozhodne o zamítnutí žádosti a průkaz OZP klientovi nevydá nebo mu přizná průkaz OZP jiného typu, může se žadatel do 15 dnů od převzetí rozhodnutí odvolat.

Rozsah výhod průkazu OZP

Na základě vydání průkazu osoby se zdravotním postižením vzniká jeho majiteli mimo jiné nárok na vyhrazené místo k sezení ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob, přednost při osobním projednávání jeho záležitosti na úřadech, bezplatnou dopravu pravidelnými spoji místní veřejné hromadné dopravy osob (tramvajemi, trolejbusy, autobusy, metrem), slevu 75 procent na jízdné ve 2. třídě osobního vlaku a rychlíku ve vnitrostátní přepravě a slevu 75 procent v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy, parkovací průkaz nebo bezplatnou dopravu vozíčkou psa. Rozsah výhod se liší podle typu průkazu OZP, který vychází z předchozího posouzení zdravotního stavu žadatele.

ZDROJ: ÚP ČR

■ Projekt

Odborná praxe boduje u firem i absolventů

Už přes tři tisíce zaměstnavatelů a přibližně stejný počet mladých lidí projevilo zájem vstoupit do projektu Odborná praxe pro mladé do 30 let. Jeho cílem je pomoci mladým nezaměstnaným získat praktické zkušenosti a uplatnit se na trhu práce.



FOTO: © ANULI | DREAMSTIME.COM

Projekt, jenž probíhá v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ), realizuje Úřad práce ČR prostřednictvím svých krajských poboček od začátku července loňského roku a skončí 31. srpna 2015. Cílovou skupinou jsou uchazeči o zaměstnání do 30 let věku bez ohledu na dosažené vzdělání. „Podstatou této aktivity je umožnit mladým lidem získat tolik potřebnou praxi a tím pádem zvýšit jejich šance při hledání zaměstnání,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

Komu je projekt určen?

Na základě spolupráce Úřadu práce ČR a zaměstnavatelů vznikají společensky účelná pracovní místa (SÚPM) pro těžko umísitelné absolventy škol. Jde především o uchazeče o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než čtyři měsíce a od doby, kdy ukončili studium, odpracovali dohromady maximálně dva roky. V případě, že se v této skupině neobjeví žádní vhodní kandidáti, mohou se do projektu zapojit i uchazeči s kratší dobu evidence bez předchozí získané praxe. Celkem jich mohou vstoupit do projektu v rámci celé ČR tři tisíce.

Příspěvky od Úřadu práce ČR

Na takové vytvořené SÚPM může Úřad práce ČR poskytnout měsíční příspěvek na celkové mzdové náklady, a to až do výše 24 000 Kč, včetně odvodů na zdravotní a sociální pojiš-

tění. Zaměstnavatel může také získat příspěvek na potřebnou rekvalifikaci účastníka projektu nebo příspěvek na mentora, tedy stávajícího pracovníka firmy, který dohlíží na plnění plánu odborné praxe a zároveň zaškolení přijatého absolventa.

ZÁJEM ZAMĚSTNATELŮ

A o jaké pracovníky mají zaměstnavatelé největší zájem? Jde především o pracovníky v administrativě, ekonomii, obchodě, informačních technologiích, hotelových službách a pohostinství, učebníctví, v oblasti sociálních a zdravotních služeb, v technických a řemeslných oborech, turistickém ruchu, marketingu a ve stavebnictví. Bez šance nejsou ani veterináři, projektoví manažeři, elektrotechnici, zemědělci, ekologové nebo truhláři, automechanici či instalatěři.

POČET NEZAMĚSTNANÝCH ABSOLVENTŮ

Ke konci listopadu loňského roku evidoval Úřad práce ČR celkem 39 979 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Na celkové nezaměstnanosti se tato skupina uchazečů podílí 7,1 procenta. Nejčastěji hledají práci bývalí studenti středních odborných škol a středních odborných učilišť. Přední příčky v seznamu evidovaných uchazečů o zaměstnání zaujímají absolventi škol zaměřených na odbornou činnost, služby v hotelnictví a gastronomii, strojírenství a stavebnictví, ekonomiku či management. ZDROJ: ÚP ČR

Nové informační letáky o dávkách státní sociální podpory i pomoci v hmotné nouzi

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo tři letáky, které mají lidem pomoci lépe se orientovat v sociálním systému. Všechny obsahují informace platné od 1. 1. 2014.

Leták **Dávky pro osoby se zdravotním postižením** přináší odpovědi na otázky jako například: jak lze získat průkaz osoby se zdravotním postižením, kdo má nárok na příspěvek na péči či na příspěvek na mobilitu, v jaké výši se příspěvky vyplácejí a kde lze o dávky požádat. Ministerstvo nedávno vydalo také Příručku pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014, kde lze najít mnoho dalších informací v sociální oblasti (*vice se o příručce dočtete na straně 1*).

Z letáku **Státní sociální podpora** zjistíte například, jak probíhá řízení o přiznání dávek, kolik činí porodné a přídavek na dítě a kde lze získat

podrobnější informace. Dozvíte se i to, jak postupovat, pokud nesouhlasíte s vydaným rozhodnutím o nepřiznání dávky.

Leták **Pomoc v hmotné nouzi** vysvětluje, kdo je, resp. kdo není osoba v hmotné nouzi, o jaké dávky lze žádat, kolik činí částky životního a existenčního minima, a přináší další užitečné informace. Podobně jako dva výše uvedené letáky obsahuje i tento zjednodušené podmínky pro poskytnutí předmětných dávek. Přesné podmínky nároku na dávky jsou uvedeny v právních předpisech.

Letáky jsou distribuovány na kon-



takti pracoviště Úřadu práce ČR a na obecní úřady s rozšířenou působností. K dispozici budou také ve vestibulech budov MPSV. Ve formátu pdf si je také můžete stáhnout z webových stránek ministerstva na adrese www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Publikace MPSV – Rok 2013 – Letáky). (12)

■ ČSSZ

Nemocenské náleží od 15. dne dočasně pracovní neschopnosti

Na konci loňského roku skončilo třileté přechodné období, kdy se v souvislosti s úspornými opatřeními ve státním rozpočtu prodloužilo období poskytování náhrady mzdy zaměstnavatелеm ze 14 na 21 dnů.

Lidem, kteří onemocněli nebo onemocněli od 15. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti. Po dobu prvních dvou týdnů pracovní neschopnosti zaměstnavatel vyplácí zaměstnanci v dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy. U dočasné pracovní neschopnosti, o níž rozhodl lékař do konce loňského roku, náleží nemocenské od 22. kalendářního dne od jejího vzniku.

Nemocenské je dávkou nemocenského pojištění a náleží za kalendářní dny. Dávky nemocenského pojištění se vyplácejí podle požadavku klienta buď složenkou na jeho adresu (služ-

ba je zpoplatněná), nebo bankovním převodem na účet.

POTŘEBNÉ DOKLADY

Má-li být dávka nemocenského co nejdříve zpracována a vyplacena, je nezbytné, aby zaměstnavatel doručil příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) potřebné doklady s doplňnými údaji bez zbytečného odkladu. V případě dlouhodobé pracovní neschopnosti je pro zajištění pravidelné výplaty nemocenského nutné předkládat potvrzení lékaře o trvání dočasné pracovní neschopnosti, tzv. lístek na peníze, ideálně jednou měsíčně. Toto potvrzení může lékař vystavit k jakémukoli dni v kalendářním měsíci.

Zejména lidé v tíživé finanční situaci očekávají, že platbu nemocenského obdrží již tři dny po tom, co odevzdali tzv. neschopenku vystavenou ošetřujícím lékařem svému zaměstnavateli. To je však mylné. OSSZ musí všechny předané doklady ověřit a zkont-

rolovat, aby dávka byla vyplacena ve správné výši. Pokud doklady nejsou kompletní nebo jsou v údajích zjištěny nesrovnalosti, musí pracovníci OSSZ potřebné skutečnosti došetřit, což ovlivní dobu vyřizování.

Lhůta pro výplatu

Většinu dávek nemocenského pojištění zpracovávají OSSZ do 10 dnů (cca 90 procent případů), do 30 dnů pak 99,98 procenta případů. Předpokladem pro optimální průběh vyřízení a včasnou výplatu dávky je součinnost zaměstnance, zaměstnavatele a OSSZ. Lhůtu pro výplatu dávek nemocenského pojištění stanovuje zákon o nemocenském pojištění (č. 187/2006 Sb.) do jednoho měsíce od data, kdy zaměstnavatel odevzdal doklady příslušné OSSZ. Pokud se však provádí exekuční srážky z nemocenského, vyplácí se nemocenské vždy za celý kalendářní měsíc. ZDROJ: ČSSZ

OCEŇENÍ

Nejlepším filmem o práci se stal dokument z vězení

Na Mezinárodním festivalu dokumentárních a animovaných filmů v Lipsku (DOK Leipzig) získal film C(us)todians režiséra Alyho Murituby cenu za nejlepší dokument, jehož téma souvisí s prací.



Film C(us)todians od brazilského tvůrce Alyho Murituby zobrazuje každodenní život v brazilském vězení z pohledu příslušníků vězeňské stráže. Líčí náročné pracovní prostředí a podněcuje diskuzi o psychosociálních rizicích na pracovišti, která jsou tématem kampaně Zdravé pracoviště agentury EU-OSHA v letech 2014–2015.

Dokumenty ze 114 zemí

Do soutěže bylo nominováno osm snímků, které byly vybrány z více než 2 240 přihlášených dokumentárních filmů ze 114 zemí. Nominované filmy se zabývaly širokou škálou témat souvisejících s prací, a to s cílem upozornit na význam bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti. Tyto filmy z tak rozmanitých zemí, jako jsou Itálie, Švédsko, Izrael či Nepál, se věnovaly například migrujícím pracovníkům, pracovním podmínkám v supermarketech, interním informacím o světě investičního bankovníctví nebo továrním dělníkům.

Co ocenila na filmu porota?

O vítězi rozhodla mezinárodní porota složená z odborníků na filmové umění i na BOZP. K vítěznému filmu porota uvedla: „Nebezpečný, nepřed-

vidatelný, stresující, plný nejistoty. Filmář je tak blízko postavám, že dokáže zprostředkovat opravdový pocit soualežitosti, pohled zevnitř na zápas o zvládnutí náročného a potenciálně výbušného pracovního prostředí. Přepočítanými správci a dozorcí, trpící nedostatky finanční a dalších zdrojů, neustále hasí nějaké požáry. S tím, jak se film prostřednictvím intenzivního pozorování, unikátního vzhledu do postav, znepokojivých zvuků a barevné palety odpovídající odstínům vězeňské šedi rozvíjí, hlavní protagonisty se stává našim průvodcem, našim strážným andělem.“

Distribuce po celé Evropě

V rámci kampaně Zdravé pracoviště se filmová cena uděluje od roku 2009 s cílem propagovat význam BOZP v celé Evropě. Vedle finančního ocenění ve výši 8 000 eur agentura EU-OSHA vyrobí tisíc kopií vítězného filmu ve vybraných osmi jazycích EU a bude je distribuovat po celé Evropě. Filmářům je tak poskytnuta dostatečná motivace, aby natáčeli a prezentovali dokumentární filmy, které se zaměřují na člověka v měnícím se světě práce.

ZDROJ: EU-OSHA

Projekt

S věkem se mění i rizika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci

V důsledku demografických změn bude v Evropě stárnout pracovní síla. Specifikům bezpečnosti a ochrany zdraví starších pracovníků se věnuje pilotní projekt Evropského parlamentu.

Výhody starších pracovníků

Vzhledem k tomu, že v následujících letech bude na trh práce v EU vstupovat menší počet mladých lidí, dojde k zásadnímu nárůstu podílu starších osob mezi zaměstnanci. Mezi zaměstnavateli existuje obava, že zhoršení funkčních schopností a zdraví související s věkem povedou automaticky ke zhoršení výkonu a snížené produktivitě starších pracovníků. Neexistují přesvědčivé důkazy o tom, že starší pracovníci jsou obecně méně produktivní než mladší zaměstnanci. Naopak se ukazuje, že pracovní zkušenosti jsou významnějším a spolehlivějším prvkem pro produktivitu než věk. Dovednosti, zkušenosti a vyzrálost starších pracovníků obvykle převyšují nad případnými problémy, jako jsou častější zdravotní potíže související s věkem. Z některých studií také vyplývá, že starší pracovníci se prací věnují s větší obětavostí a na jednom pracovním místě zůstávají po delší dobu. Zaměstnavatelé by se tak měli snažit vytvářet bezpečné pracovní prostředí pro starší pracovníky, protože zaměstnávání pracovníků staršího data narození může být výhodné.

Cílem projektu Bezpečnější a zdravější práce v každém věku – bezpečnost a ochrana zdraví při práci (BOZP) v kontextu stárnoucí pracovní síly je posoudit, co je nezbytné k tomu, aby strategie a systémy BOZP zohledňovaly stárnoucí pracovní sílu a zajišťovaly lepší prevenci pro všechny v průběhu celého pracovního života. Výsledky pomohou při vytváření politik a poskytnou příklady úspěšných a inovativních postupů. Tento projekt chce najít nejen příklady dobré praxe, ale snaží se také zmapovat hlavní hnací mechanismy i překážky pro účinné provádění politických iniciativ v této oblasti.

Na co se projekt zaměřuje?

- Projekt zkoumá:
- politiky, strategie, programy a aktivity v oblasti BOZP související se staršími pracovníky v členských státech EU i ve světě;
- politiku, strategie a aktivity týkající se zaměstnatelnosti a možnosti návratu do práce v členských státech EU a ve světě;
- případové studie podpůrných programů a iniciativ na pracovišti;
- názory zúčastněných stran v oblasti BOZP, zaměstnavatelů, pracovníků a zástupců pracovníků se zaměřením na zjišťování jejich zkušeností, motivací, potřeb a problémů;
- nástroje a pomoc pro pracoviště v oblasti řízení otázek BOZP v souvislosti se stárnoucí pracovní silou;
- genderové otázky.

Pilotní projekt Evropského parlamentu, na němž významnou měrou participuje Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), byl zahájen v červnu loňského roku a poběží až do konce roku 2015. Na červen příštího roku je naplánována konference, na níž bude prezentován a projednáván návrh závěrečné zprávy, zjištění a návrhy pro politiku a praxi.



FOTO: © ROGERIO BERNARDO / DREAMSTIME.COM

PREVENCE JE PRIORITY

Průzkum veřejného mínění, který provedla agentura EU-OSHA, ukazuje, že velká většina občanů EU se domnívá, že dobré postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví mají vliv na to, jestli lidé setrvávají na trhu práce i ve vyšším věku. Vysokou prioritou by měla být prevence úrazů na pracovišti, příznaků onemocnění a nemocí z povolání u všech věkových skupin. V případě pracovníků, kteří již mají zdravotní problémy nebo chronická onemocnění, má klíčový význam přizpůsobení práce jejich zdravotnímu stavu a schopnostem. Je také třeba zlepšit rehabilitaci a opětovné začleňování pracovníků vyložených dlouhodobě z trhu práce z důvodů pracovního úrazu, nemocí z povolání nebo zdravotního postižení.

ZDROJ: EU-OSHA (TR)

Některé důležité údaje (platnost k 1. lednu 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 pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou: 8 500 Kč (základní sazba při 16hodinové pracovní době 40 hodin), tj. 50,60 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (při 16hodinové 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: 66,10 Kč/hod. 11 400 Kč/měs. 5. skupina prací: 72,20 Kč/hod. 12 500 Kč/měs. 6. skupina prací: 83,00 Kč/hod. 13 500 Kč/měs. 7. skupina prací: 91,70 Kč/hod. 15 400 Kč/měs. 8. skupina prací: 101,20 Kč/hod. 17 000 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovního dne: 5 - 12 hod. 67 Kč + 80 ³ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 102 Kč - 123 ³ Kč, déle než 18 hod. 160 Kč - 191 ³ Kč náhrady při použití silničního, motorového vozidla (a výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem): spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednotopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč průměrná cena PH: benzin 95 oktanů 35,70 Kč, benzin 98 oktanů 37,90 Kč, motorová nafta 36,00 Kč
NÁHRADA MZDY*	v období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada může být vyšší 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdříve však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny) výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčního režimu, a to tak, že z částky do výše 151,38 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 151,38 Kč nejvýše však do 227,12 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 227,12 Kč nejvýše však do 454,13 Kč se započte 30 %, k částce nad 454,13 Kč se nepřihlíží
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
OŠETŘOVNÉ*	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	Dělní výměňovací základ (DVZ) - nemocenské, peněžité pomoci v mateřství (PPM) a ošetřování se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii provedené následujícím způsobem: z částky do výše 865 Kč se započte u nemocenského 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 vyměřovacího základu: zaměstnavatel: 25 % z denního vyměřovacího základu zaměstnanců účastných NP z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ zaměstnanec: 20 % z denního vyměřovacího základu zaměstnanců účastných NP z toho 3,3 % na NP, 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: 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) osoby dobrovolně účastní DP: 28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účasti na důchodovém spoření)
Rodičovský příspěvek*	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit delší pobírání rodičovského příspěvku a jeho vyšší rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdříve však do 4 let věku dítěte Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.

Rodičovský příspěvek*	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případě, 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 NEZAMĚSTNÁVŮ (v %)**	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 % listopad 2013: 7,7 % prosinec 2013: 8,2 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ**	celkem: 598 633 z toho: 289 501 žm 62 789 osob se zdravotním postižením 39 540 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA**	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR: 35 178
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 12. 2013: 17,0
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem**	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	celkem: 186 307 092 starobní: 150 245 696 invalidní pro invaliditu I. stupně: 6 091 887 invalidní pro invaliditu II. stupně: 2 712 137 invalidní pro invaliditu III. stupně: 13 589 693 vdovský: 10 719 691 vdovecký: 1 248 185 srovnávací: 1 699 802
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	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 2013: celkem v národním hospodářství 24 622 Kč, PS 24 659 Kč, NS 24 450 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍ VÝVOJE***	absolutní údaje: 36 909 relativní údaje: 4,7 sazby: 20 658 rozdíl: 6 015 živé narození: 80 715 zemleli: 81 609 celkový přírůstek: -2 291 střední stav obyvatel: 10 613 044 x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÝCH POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem: 3. čtvrtletí 2012: 4 524 146 2. čtvrtletí 2013: 4 486 655 3. čtvrtletí 2013: 4 487 615 OSVČ vykonávající činnost: 3. čtvrtletí 2012: 1 012 603 3. čtvrtletí 2013: 990 332 3. čtvrtletí 2013: 996 733 OSVČ povinné platit zálohy na důchod, poj: 3. čtvrtletí 2012: 738 117 2. 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 VÚBP
1) pro veřejnou sféru; 2) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozistalnostního důchodu)
3) podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu – počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

■ ESF

S integrací lidí z romských lokalit pomáhají evropské projekty

Evropská komise vyzvala členské státy EU, aby zaváděly opatření podporující integraci Romů. V České republice se už realizovala řada takových projektů, nicméně pomoc se nerozděluje podle etnického klíče, ale podle míry potřebnosti.

Z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byly financovány i projekty na sociální začleňování lidí z vyloučených lokalit. V období 2007 až 2013 podpořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci tohoto programu více než 150 projektů cíleně zaměřených na osoby z romských lokalit. Hodnota projektů, které usilují o zlepšení sociálního postavení Romů z celé republiky, přesahuje miliardu korun.

Do projektů se většinou přihlášeli nemalé zájemci, v průběhu jejich počtu klesá a s konkrétními výsledky se jich na jeho konci pochlubí ještě méně. Existují přesto stovky příkladů, které úspěšnost jednotlivých projektů potvrzují. Uvedme alespoň tři z dlouhé řady příběhů.

Začleňování romských rodin

První příběh je ze severu Čech. V hlavní roli Boris Nistor, Rom z Děčína. Na dobu, kdy se vyučil zedníkem a pracoval ve státním stavebním podniku, vzpomíná rád. Přechod do nových ekonomických poměrů nezvládl. Přiznává, že udělal chybu a na svět se pak dva roky díval skrze mříž. Na svobodu se vrátil s dluhy a začal se bát exekutora. Hledal pomoc a našel ji díky projektu Začleňování romských rodin v Ústeckém kraji. V místní pobočce Po-



FOTO: © SALAJEN | DREAMSTIME.COM

radny pro občanství/Občanská a lidská práva Borise naučili, nejenom jak řešit svoje dluhy, ale i to, jak se připravit na pohovory při hledání zaměstnání, a dokonce mu výrazně pomohli najít práci u jedné stavební firmy. V kraji, který je těžce postižen nezaměstnaností, to bylo malé vítězství.

Společně k integraci obyvatel

V Přerově je hned pět problematických lokalit. V domech, které patří městu, žije zhruba tisícovka lidí. Asi tři čtvrtiny z nich jsou Romové, ostatní

jsou další sociálně slabí. Většina žije ze sociálních dávek, někteří si vydělávají brigádami, další berou příležitostnou práci načerno. Až sem to je popis typického gheta. Něco tu je ale jinak. Kolem domů vládne pořádek a na domech samotných a jejich společných prostorách jsou zřetelné stopy po práci fernesníků. Je to dílem projektu Společně k integraci obyvatel. „Do terénu vyslaní sociální pracovníci dali lidi dohromady, přesvědčili je a motivovali, aby využili sami svých schopností a aby prostředí, ve kterém žijí, změnilo k lepšímu,“ přibližuje projekt jeho ko-

ordinátor Richard Kořínek. „Samozřejmě i tady žili lidé, kterým bylo všechno jedno. Pokud sami přímo nepořádek nedělali, tak ho ani nijak neřešili. Například tu už nebydli a jejich odchodem se změnila i celá zdejší situace,“ potvrzuje Irena Pačajová, aktivní účastnice projektu, která si i pochvaluje šikovnost těch, kteří přiložili ruku k dílu.

Romové pomáhají Romům

Služba Mentor v rámci dalšího projektu Romové pomáhají Romům se specializuje na osoby s uloženým

alternativním trestem, mladistvé a mladé dospělé s výchovnými problémy nebo kriminální minulostí. Jedním z pětadesáti romských mentorů, tedy vyskokých laiků, kteří působí v sedmi krajích republiky, je i Milan Horváth z Děčína. Radí se mezi ty neúspěšnější. V jeho práci mu pomáhá vlastní zkušenost z vězení. Dobře to ilustruje jeho vyprávění o „nápravě“ jistého člověka, který po návratu z vězení udělal další přešlap a měl odpracovat 300 hodin veřejně prospěšných prací. Docházka mu ale dělala problém. „Zeptal jsem se ho, zda chce zpátky do kriminálu, zda se mu stýská po časných ranních budících, nástupech na rajony, večerním sčítání a dalších povinnostech vězně. Zeptal se, odkud to vše o životě za mřížemi vím. Pověděl jsem mu, že před pětáctičty roky jsem byl jako on a že jsem tehdy málem přišel do rodiny. Asi to na něj zapůsobilo,“ říká Milan Horváth. Od té doby prý dotyčný při nařízeném úklidu ani jednou nechyběl.

FINANCE NA DALŠÍ PROJEKTY

Podle doporučení Evropské komise by členské státy EU měly i v příštích letech přidělit dostatek finančních prostředků na vnitrostátní a místní akční strategie a plány pomoci Romům. EU na tento účel plánuje v letech 2014 až 2020 rozdělit prostředky z Evropského sociálního fondu. Jako dopusud půjde o přidělování prostředků prostřednictvím projektů. Podpora sociální integrace obyvatel romských lokalit bude součástí nového Operačního programu Zaměstnanost, jehož řídicím orgánem je opět Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. (17)

■ ILO

Nová výzva trhu práce: dlouhodobá nezaměstnanost

V mnoha státech roste počet lidí, kteří jsou nezaměstnaní déle než šest měsíců. Vyplyvá to z nových klíčových ukazatelů trhu práce (KILM) Mezinárodní organizace práce (ILO).



FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

„Za příznivou informaci o nedávném poklesu nezaměstnanosti se skrývá hořká realita, že mnoho nezaměstnaných si nedokáže najít nové pracovní uplatnění v průměrné lhůtě – tedy do šesti měsíců,“ říká Ekkehard Ernst, vedoucí skupiny ILO pro trendy zaměstnanosti. Podle nových KILM (Key Indicators of the Labour Market, tj. klíčových ukazatelů trhu práce) jsou v některých zemích lidé nezaměstnaní déle, než tomu bylo před začátkem hospodářské krize. Například ve Španělsku, Velké Británii, Spojených státech amerických, Srbsku a Bulharsku se dlouhodobá nezaměstnanost zvýšila o čtyřicet a více procent ve srovnání se stavem v roce 2008.

Trendy na trhu práce

Nejnovější KILM – on-line referenční nástroj poskytující data a analýzy o světovém trhu práce – obsahuje informace o nezaměstnanosti a vytváření nových pracovních míst v 70 vyspělých i rozvojových eko-

nomikách. Nové údaje ukazují, že země s podobnou mírou nezaměstnanosti mohou vykazovat podstatné rozdíly v trendech na trhu práce. Třeba v USA a v Německu se míra nezaměstnanosti v letech 1970 až 2013 pohybovala shodně kolem 6,3 procenta, ale délka nezaměstnanosti byla na americkém trhu práce v průměru kratší. A pokud srovnáme pracovní trh Německa a Francie od roku 1991, zjistíme, že i když Francie měla v tomto období vyšší míru nezaměstnanosti, Francouzům bez práce trvalo v průměru méně času najít si nové zaměstnání, než tomu bylo u Němců. „Míra nezaměstnanosti poskytuje pouze hrubý obraz toho, jak v zemi funguje trh práce. Naše data pomohou státům přizpůsobit svou politiku, aby opatření byla zacílena hlavně na ty pracovníky, kteří jsou nejvíce postiženi dynamikou pracovního trhu,“ vysvětluje Ernst. Interaktivní KILM program si můžete stáhnout z adresy www.ilo.org/kilm.

ZDROJ: ILO (1)

Roste počet lidí, kteří pracují v zahraničí

Pokračování ze strany 1

Možnosti, jak získat práci v zahraničí, je několik – buď si ji člověk najde sám a odpoví třeba na inzerát, nebo se společně na agenturu či využívat služeb sítě EURES, která je zájemcům k dispozici po celé EU. V jejím rámci funguje 900 poradců, z nich šestnáct v České republice. Lidé se na ně mohou obracet s dotazy týkajícími se nejen práce v zahraničí, ale také životních podmínek. Pracovní místa, která zaměstnavatelé přes EURES nabízejí, jsou prověřená, a minimalizuje se tak riziko podvodného jednání. „Každý rok pořádáme řadu různých seminářů určených pro zaměstnavatele a další partnery z oblasti trhu práce. Podáváme nejen důležité informace týkající se sítě EURES, ale hlavně navazujeme vzájemnou spolupráci. Díky tomu se nám daří umístit uchazeče o zaměstnání na evropském trhu práce,“ popisuje Miroslav Chytil.

MEZINÁRODNÍ VELETRHY PRÁCE

Mezi další důležité aktivity patří pořádání a účast na mezinárodních veletrzích práce. Každý rok jich probíhá v Česku hned několik. Nabízejí zájemcům o práci v zahraničí tolik potřebné poradenství, osobní kon-

zultace nebo přednášky, na nichž se dozvědí, jak funguje pracovní trh v konkrétní evropské zemi a co musí udělat proto, aby v ní mohli pracovat. „Mezinárodní veletrhy práce získávají postupně na popularitě. Nabízejí výbornou příležitost k neformálnímu setkání zájemců o práci v zahraničí a samotných zaměstnavatelů. Uchazeč máji hned na místě možnost ottevat si svou znalost cizího jazyka a ověřit si, zda se jejich představy o práci v cizině shodují s požadavky tamních zaměstnavatelů,“ vyzdvihuje přínos těchto akcí generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková. Mezi nejvýznamnější patří JobsExpo, Profesia days v Praze a EDUCA v Liberci. Pokud chce člověk vyrazit za prací do zahraničí, může využít i tzv. regionální burzy práce. Ty probíhají v rámci příhraniční spolupráce po celé republice. Těchto akcí se účastní přímo zaměstnavatelé, kteří hledají nové pracovníky ve specifických oborech.

SEZONNÍ PRÁCE V ZAHRANIČÍ

Sít EURES organizuje ve spolupráci se zahraničními zaměstnavateli i náboru na sezonní práci. Například v březnu loňského roku takto nabízejí práci provozovatelé italských kempingových hotelů. Z 20 zúčastněných



FOTO: © PHOTOIR | DREAMSTIME.COM

uchazečů si nakonec vybrali devět zájemců na pozici recepční, animátor a číšník. Loni v květnu proběhlo výběrové řízení, jehož se zúčastnili zaměstnavatelé z Nizozemska. Nabízejí volná pracovní místa technikům a ve zdravotnictví. Na akci dorazilo na sedm stovek uchazečů. Novou práci jich nakonec získalo patnáct.

ZDROJ: ÚP ČR

EURES v Česku



Evropské služby zaměstnanosti EURES operují na území členských států EU/EHP a Švýcarska. Jedná se o tzv. informační a poradenský systém, který podporuje přeshraniční pracovní mobilitu na jednotném evropském trhu práce, a stimuluje tak právo každého na volný pohyb pracovních sil. Česká republika se do systému EURES zapojila v roce 2004 současně se vstupem do Evropské unie.

V ČR je EURES plně integrován do veřejných služeb zaměstnanosti. I. dubna 2011 byla tato agenda přesunuta

z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na nově vzniklou instituci Úřad práce ČR. Služby EURES cílí zejména na uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a na další partnerské organizace na trhu práce v Evropě.

Mezi hlavní aktivity patří mezinárodní i regionální burzy práce, přeshraniční informační a poradenské dny, asistence při nábořech pro zaměstnavatele a aktualizace informací a ověřených volných pracovních míst na národním a evropském portálu EURES.