

**DOTACE**

Hledáme řešení, jak pomoci sociálním službám

čtete na straně 2

**PORADNA**

Zákon o zaměstnanosti v otázkách a odpovědích

čtete na straně 3

**EU**

Sociální investice a modernizace systémů sociální ochrany

čtete na straně 8

Slovo ministryně

Lidem, kteří mají nárok na sociální dávky, je stát stále vyplácí v řádném termínu, který mu na to dává zákon. Přesto se mluví o zpoždění peněz. Jak je to možné? Rozdíl je v jediném – lidé jsou zvyklí dostávat příspěvky státu na svůj účet v určitých dnech v měsíci. Někdo dostane dávku 11., jiný 18. a další 22. Stát má totiž na vyplacení všech typů dávek vždy celý měsíc. Pro představu: posíláme 1,9 milionu kusů dávek za 6,3 miliardy korun. A není technicky možné je poslat najednou a hned na začátku měsíce.

Zdržení, o kterém se mluvilo, tedy znamenalo jen fakt, že dávky přišly konkrétním lidem o několik dní později, než jsou zvyklí. Ovšem stále v oficiálním termínu, ve kterém přijít mají. Chápu, že posun zvyklostních termínů lidí může některým způsobit potíže, proto jsem se za technické chyby systému občanům omluvila. Velmi citlivě vnímám a naprosto chápu maminky, které jsou v mnohých případech i samoživitelky. Pokud se spoléhají na to, že jim stát pošle peníze, o které ho požádaly, a on potvrdil, že na ně mají nárok, tak je pro ně komplikací každý den. Myslím si, že musíme fungovat tak, abychom vyšli lidem co nejvíce vstříc a nekomplikovali život nikomu, kdo se dostal do situace, že si nemůže pomoci sám, ale potřebuje pomoc od státu. Věřím, že každý příjemce státních dávek, bude-li chtít, tak se dozví, jakou cestou k němu státní peníze putují. A kdy mu je jeho úřad práce odesílá. Zároveň chci, aby ministerstvo a jemu podřízené úřady, tedy i Úřad práce ČR, posílaly lidem peníze co nejdříve.

Identifikovali jsme problémy, které způsobily v uplynulých dnech a týdnech odklad v odeslání dávek, a aktivně je řešíme. Potýkáme se nejen s technickými chybami systému, který je dědictvím minulého vedení úřadu, ale také s tím, že radikální změny na úřadech práce, které se v minulosti staly, přinesly velké pracovní přetížení našich zaměstnanců. Jsem přesvědčena o tom, že všichni pracovníci Úřadu práce ČR mají zájem vycházet maximálně vstříc a chtějí pomoci každému klientovi. Bohužel personální situace této organizace není nejlepší, dlouhodobě úřadům přibývaly povinnosti, ale ubývali lidé. Teď se to snažím napravit. Na úřady práce přijde nově 200 pracovníků.

Ráda bych na tomto místě všem těm, kterých se změny posledních let negativně dotkly, a přesto se na budoucnost dívají optimisticky, poděkovala. Jak říká klasik: Člověk může přijít o všechno, jen o naději ne. Právě ta je motorem dalšího úsilí a snahy měnit věci k lepšímu. Věřte, že je to i mou snahou. Mít systémy a procesy ministerstva správně. Tak, aby dobře fungovaly ve prospěch všech lidí.

Ing. LUDMILA MÜLLEROVÁ
MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Vyzkoušejte novou verzi důchodové kalkulačky!

Na webových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí ČR je k dispozici vylepšená důchodová kalkulačka, která zohledňuje výsledky nezávislé ekonomické studie.

V základní verzi kalkulačky si mohou zájemci pro srovnání spočítat nejen svůj budoucí důchod od státu, ale i variantu pro případ, kdy se rozhodnou vstoupit do II. pilíře penzijní reformy. Tedy, pokud si chtějí ukládat dvě procenta ze svých příjmů na své soukromé účty, na něž jim stát začne posílat další tři procenta z příjmů, které dnes posílají v odvedech státu.

SROVNÁNÍ budoucích důchodů

Novinkou je možnost srovnat si svůj budoucí důchod od státu a důchod z II. pilíře s přihlednutím

k výstupům studie Centra pro ekonomický výzkum a postgraduální vzdělání – Národohospodářského ústavu (CERGE-EI) ekonoma Jana Švejnara. Podle této studie je nutné počítat s tím, že státní důchody mohou být za 40 let až o 50 procent nižší než dnes kvůli rostoucímu počtu důchodců a omezeným finančním možnostem státu.

POČET důchodců ROSTE

Starobních důchodců je dnes o půl milionu více než před deseti lety a díky lepší zdravotní péči se lidé dožívají vyššího věku. Navíc se už letos meziročně zvýšil schodek důchodového účtu o 10 miliard korun na celkem 50 miliard korun.

Důchodovou kalkulačku najdete na webové adrese <http://duchodovakalkulacka.mpsv.cz/>.

(TZ)



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Pomáháme zabránit recidivě a sociálnímu vyloučení amnestovaných

Z 6 344 vězňů, kteří byli k 17. lednu propuštěni po amnestii prezidenta, se téměř 4 500 registrovalo na Úřadu práce ČR a skoro čtyři tisíce požádalo o mimořádnou okamžitou pomoc.

Pokud by o tuto dávku a podporu v nezaměstnanosti požádalo šest tisíc propuštěných, znamenalo by to podle odhadu ministerstva výdaje 18,6 milionu korun.

První kroky vězňů po propuštění často – na základě doporučení kurátora – směřují právě na Úřad práce ČR. Mohou požádat o mimořádnou okamžitou pomoc až tisíc korun a podporu v nezaměstnanosti. „Úřady práce jsou na zvýšený zájem připraveny. Mají k dispozici dostatek peněz, aby mohly vyplácet mimořádnou okamžitou pomoc. A posílily také počty pracovníků na pře-

pážkách i bezpečnostní opatření.“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

KAM SE MOHOU PROPUŠTĚNÍ OBRÁTIT O POMOC?

Na oddělení sociální prevence každého města působí sociální kurátor. Propuštěného vězně může doprovodit na úřady, doporučit mu zaměstnavatele či dát tipy na ubytování. V současné mimořádné situaci se propuštění mohou obracet také na střediska Probační a mediační služby. „Naši pracovníci klientovi poradí, co si potřebuje vyřídit a jaké úřady navštívit. Spolupracujeme úzce s úřady práce, například v Brně pomáháme na pěti pobočkách zvládnout nápor čerstvě propuštěných,“ říká ředitel Probační a mediační služby Pavel Štern. Po vyřízení nutných administrativních kroků klienty odkazují na partnerské



FOTO: © APRESCINDERE | DREAMSTIME.COM

organizace v daném regionu – pobočky České katolické charity, Diakonie ČCE, organizace Podané ruce, Člověk v tísni, RUBIKON Centrum a další.

Pokračování na straně 2

Loni odhalily kontroly přes pět tisíc nelegálně zaměstnaných lidí

V roce 2012 provedli kontrolori Státního úřadu inspekce práce 35 577 kontrol a udělili 818 pokut. Firmám, které porušily zákon, inspekce dosud vyměřila pokuty v celkové výši 163 377 900 korun. Odhalila přitom 5 078 nelegálně zaměstnaných lidí, z nich více než polovinu tvořili čeští občané.

„Kontroly zaměřené na odhalování nelegální práce považují za zásadní. Státní úřad inspekce práce proto získá na další práci peníze z projektu DONEZ, který končí v září,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

PŘÍPRAVA NOVELY ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR také připravuje novelu zákona o zaměstnanosti. „Chceme, aby kontroly a prokazování legální práce co nejméně administrativně zatěžovaly zaměstnavatele a naši kontrolori přitom získali údaje o zaměstnancích, které potřebují. To bude obsahem našeho návrhu,“ dodala Müllerová. Návrh na změnu legislativy ministryně předloží vládě už v dubnu.

Loni provedl Státní úřad inspekce práce 35 577 kontrol zaměřených na

odhalování nelegální práce, tedy práce bez řádného pracovněprávního vztahu. Kontroly zjistily 5 078 nelegálně zaměstnaných lidí, z toho 3 401 byli občané České republiky, v 432 případech šlo o občany ze zemí Evropské unie a 1 605 nelegálně pracujících cizinců pocházelo ze států mimo Evropu.

Státní úřad inspekce práce na základě kontrol dosud uložil 818 pokut ve výši cca 163,37 milionu korun. Z toho 45 pokut, tj. 7,7 procenta, v celkové výši 12,68 milionu korun úřad uložil za výkon závislé práce na základě jiného než pracovněprávního vztahu a smlouvy. Další pokuty jsou v řízení.

Kdy se jedná**O TZV. NUCENOU ŽIVNOST?**

Celkem 552 lidí (10,8 procenta z celkového počtu, z toho bylo 178, tj. 3,4 procenta, občanů ČR) pracovalo jinak než na pracovní smlouvě. Zpravidla šlo



FOTO: © SUSAN LAW CAIN | DREAMSTIME.COM

o simulovaný obchodní vztah, například měli pro práci uzavřeny smlouvy obchodní nebo občanskoprávní.

V praxi to vypadá tak, že se obě strany dohodnou na práci mimo smlouvu, nebo k ní zaměstnavatel zaměstnance dokonce nutí. Pak se jedná o tzv. nucenou živnost. Lidé se ale v takových případech mohou obrátit na Státní úřad inspekce práce. Ten může provést ve firmách

kontrolu také zcela mimořádně, na základě podnětů lidí. Jinak se řídí ročním plánem a také například sezonností některých prací.

Problém s nelegální prací se nejčastěji objevuje ve stavebnictví. Právě proto se na tento obor nejvíce zaměřují mimořádné kontrolní akce. Často se nelegálně zaměstnává i při sezonních aktivitách nebo ve službách.

(TZ)

Pomáháme zabránit recidivě a sociálnímu vyloučení amnestovaných

Pokračování ze strany 1

Pokud si propuštěný najde práci, má kde bydlet a dostává podněty a rady, jak řešit svou situaci, je na dobré cestě k plné samostatnosti a začlenění do společnosti. „Jeden den člověka ve vězení přijde stát na tisíc korun, ročně tedy na zhruba 360 tisíc. Proto je boj proti recidivě a pomoc při dodržování alternativních trestů cestou, jak výrazně uspořit peníze z veřejných rozpočtů,“ říká Lucie Streichsbierová z RUBIKON Centra, které se specializuje na pomoc lidem s kriminální minulostí.

Nelepším řešením jsou integrační programy

Podle odborníků na sociální práci jsou integrační programy nejlepším řešením proti sociálnímu vyloučení a návratu k trestné činnosti. „V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) jsou proto jednou z cílových skupin lidé před

výkonem trestu a po něm ve 46 projektech. Podporu z Evropského sociálního fondu tak dostávají organizace, které se na práci s touto skupinou specializují,“ říká vrchní ředitel sekce fondů EU MPSV Vladimír Kváča.

Jak taková pomoc lidem po výkonu trestu vypadá? Například RUBIKON Centrum nabízí zejména pracovní a dluhové poradenství. Právě tyto oblasti lidé po propuštění z vězení totiž řeší nejčastěji. Podporu nabízejí i vězňům, kteří mají krátce před ukončením výkonu trestu – mohou zahájit spolupráci s mentorem. Ten se stává jejich osobním průvodcem i v prvních dnech na svobodě, může na ně čekat na bráně z vězení, pomoci jim vyřídit si nutné první žádosti o dávky, poradit se zaměstnáním i ubytováním. Poskytuje i důležitou psychickou podporu.

Na Karvinsku se mohou lidé s kriminální minulostí obrátit na Akademii J. A. Komenského, kde jim pomohou s hledáním zaměstnání.

„V motivačně-poradenském programu se naučí pohybovat na trhu práce, napsat si životopis, ale i pracovat s počítačem. Nabízíme jim také kurzy autoškoly a sváření,“ upřesňuje Mariola Krakowczyková k programu *Nová cesta k integraci* financovanému z OP LZZ.

Pozitivní výsledky integračních kurzů a poraden

Zkušenost s resocializačním programem má i pan Petr. Během druhého pobytu ve vězení ve Stráži pod Ralskem absolvoval kurz Finanční gramotnost a řešení zadluženosti. Měl zájem také o individuální spolupráci před propuštěním a po něm. S mentorkou Lucií vypracovali plán, čeho by chtěl dosáhnout. Petrovým cílem bylo najít si samostatné bydlení, aby nemusel bydlet u matky, chtěl pomoci s hledáním práce i s dluhy, které se mu nahromadily například za zdravotní pojištění či neplacení



FOTO: © WILLECOLE | DREAMSTIME.COM

alimentů. V neposlední řadě požádal o psychickou podporu.

Výsledky integračních kurzů a poraden mluví samy za sebe: klienti, kteří například v RUBIKON Centru absol-

vovali více než dvě schůzky pracovního poradenství, měli 60–70procentní úspěšnost při hledání práce. Více než 80 procent z nich pak zůstalo na pracovním místě i po zkušební době. (TZ)

Projekt

Revize systému akreditací vzdělávacích programů v sociálních službách

Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, realizuje od 1. září loňského roku projekt *Podpora kvality v celoživotním a kvalifikačním vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách*. Jak už název napovídá, projekt se zaměřuje na zvýšení kvality vzdělávání zaměstnanců v sociálních službách.

Snaží se toho dosáhnout zlepšením systému akreditací nabízených kurzů. Současný systém akreditace vzdělávacích programů v oblasti sociálních služeb není příliš efektivní a je zdlouhavý. V aktuálním akreditačním procesu nejsou nastaveny standardní podmínky pro posuzování kvality obsahu programů, a hodnocení žádosti o akreditaci se tak zaměřuje především na formální stránku. Tento stav je způsoben mimo jiné metodickým nastavením – odborné stanovisko připravuje pověřený člen komise, který může, ale nemusí mít specializaci ke konkrétnímu posuzovanému vzdělávacímu programu. Chybí také dostatečná kontrola, která by průběžně ověřovala, zda kvalita kurzu je po celou dobu platnosti akreditace stejná. Praxe ukazuje, že tomu tak není. V současnosti také neexistuje přehledný (veřejně přístupný) katalog všech akreditovaných kurzů, ze kterého by si zájemce o vzdělávání (nebo jeho zaměstnavatel) mohl vybírat.



FOTO: ARCHIV FDV

a zřehlední práci vzdělávacích institucí, akreditační komisi i hodnotitelům. Součástí informačního systému bude interaktivní katalog akreditovaných vzdělávacích programů, které bude možno třídit podle zadaných kritérií, a zájemci tak usnadní výběr a umožní mu přihlásit se na takový kurz, který bude co nejvíce odpovídat jeho požadavkům.

Celkový dopad systémového projektu bude tedy především ve zvýšení tlaku na požadovanou kvalitu a obsah vzdělávacích programů. Po schválení obsahových rámců vzdělávacích programů akreditační komisí a zveřejnění nových metodických pokynů k udělování akreditací již budou akreditovány pouze takové vzdělávací programy, které budou odpovídat nově nastaveným požadavkům.

Převedení agendy akreditací na FDV

V připravované novele zákona 108/2006 Sb., o sociálních službách, je navrhováno několik změn týkajících se agendy akreditací, zejména převedení agendy akreditací na Fond dalšího vzdělávání (FDV). FDV by tak komplexně zabezpečoval celou agendu – přijímání žádostí, jejich zpracování, rozhodování o udělení akreditací, zřizování a zabezpečování činnosti akreditační komise, navrhování členů akreditační komise, navrhování posuzovatelů, kontrolování vzdělávacích subjektů a vedení elektronického seznamu akreditovaných vzdělávacích programů. MPSV by bylo odvolací orgánem.

ZDROJ: FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

DOTACE

Hledáme řešení, jak pomoci sociálním službám

Z rozpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR letos půjde na podporu sociálních služeb 6,05 miliardy korun. Resort v dotacích rozdělí o 360 milionů korun méně než za celý loňský rok. Podle Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR je potřeba dalších 490 milionů korun, zejména na individuální projekty.

Po únorovém jednání s ministryní Ludmilou Müllerovou se zástupci asociace a krajů shodli na tom, že je potřeba více zapojit kraje do dotačního řízení a přehodnotit potřebnost a efektivitu služeb v jednotlivých krajích.

Asociace upozorňuje, že bez dalších financí by muselo asi 250 zařízení ukončit činnost a o práci by mohlo přijít až 2 400 lidí. „Poskytovatelé budou muset omezovat pracovní místa v řádu stovek, snižovat kapacity lůžek a azylových domů, počty poskytovaných hodin terénní péče a intervencí a podobně,“ řekl prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR Jiří Horecký.

Dotace za více než šest miliard korun ale nejsou jedině finance, které na podporu sociálních služeb stát posílá. Asi 20 miliard korun poputuje prostřednictvím příspěvků na péči přímo lidem, kteří si za ně platí služby neziskových organizací v sociální oblasti.

SITUACE SE BUDE POZORNĚ MONITOROVAT

Ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová říká: „Aktuální situaci mapujeme a věnuji tomu velkou pozornost. Pravidla pro letošní rok není možné měnit za pochodu. Je vždy důležité, aby peníze směřovaly tam, kde jsou skutečně potřeba.“ Protože si uvědomuje zásadní význam pomoci státu, jednala o složité situaci také

s vedením Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR a zástupci Asociace krajů ČR. Z jednání vyplynulo, že letošní situace se bude řešit během roku. Do konce dubna bude ministerstvo monitorovat situaci a přijímat žádosti o dofinancování služeb, které pak ve spolupráci s kraji vyhodnotí. Pokud se podaří získat další peníze, MPSV je začne rozdělávat od června.

Spolupráce s kraji při rozdělování dotací

„Chceme se dohodnout na větší spolupráci při rozdělování dotací a také na tom, co chce stát podporovat a co bude na financování z krajů.“

System ročně potřebuje minimálně 6,5 miliardy korun, aby přežil,“ říká náměstkyně jihočeského hejtmána Ivana Stráská.

„Apel obou asociací velmi vnímám a už mám naplánována jednání tak, abychom situaci mohli dál řešit. Stejně jako stát by se ale o zařízení pro své občany měly zajímat kraje a také obce, které získaly nové peníze z loterií a také úpravou rozpočtového určení daní,“ dodala ministryně Müllerová.

Při rozdělování dotací MPSV spolupracuje s kraji a postupuje transparentně. Nově už není tak důležitá historie dotace. Rozhodující je, kolik lidí službu od organizace využívá a nakolik je aktuálně potřeba. Pravidla a výsledky dotačního řízení jsou veřejně dostupná na webové adrese <http://www.mpsv.cz/cs/740>.

(TZ)



FOTO: © ARNE9001 | DREAMSTIME.COM

Světový den sociální spravedlnosti připomněl vyloučené ze společnosti

Na téma chudoby a sociálních problémů se snaží každoročně upozornit Světový den sociální spravedlnosti, který připadá na 20. února. V České republice je podle Evropského statistického úřadu ohroženo chudobou a sociálním vyloučením 15 procent obyvatel. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR pomáhá obyvatelům z rizikových lokalit i lidem bez domova prostřednictvím projektů Evropského sociálního fondu a Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

Podle definic jsou sociálním vyloučením ohroženi lidé, kteří trpí hmotným nedostatkem nebo ročně pracují méně než 20 procent běžné pracovní doby. K tomu, aby se ohroženým skupinám dostala pomoc včas a předešlo se sociálnímu vyloučení, jsou třeba kvalitní a dostupné sociální služby. Ke zvýšení kvality a dostupnosti přispívá OP LZZ prostřednictvím podpory projektů v oblasti sociální integrace.

V současnosti mohou žádat kraje, obce, neziskové organizace, poskytovatelé sociálních služeb či vzdělávací instituce o dotaci v rámci výzvy A7 Vzdělávání v sociálních službách (do 30. 4. 2013). Neziskové organizace působící v sociální oblasti mohou



FOTO: © NOLTE LOURENS | DREAMSTIME.COM

podávat žádosti v rámci výzvy A8 Podpora sociální integrace příslušníků romských lokalit (do 31. 10. 2013). Více informací na www.esfcr.cz (Výzvy).

(TZ)

Na politiku zaměstnanosti se letos vydá 15,2 miliardy

Na začátku každého roku přibývá nezaměstnaných. V zimě totiž končí sezonní práce a také pracovní smlouvy na dobu určitou. „Nechceme pouze přihlížet, jak roste počet lidí bez práce. Aktivně hledáme řešení, a proto jsme se rozhodli, že na politiku zaměstnanosti letos dáme celkem 15,2 miliardy korun. To je o 3,9 miliardy korun více, než jsme vydali loni,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová a dodává: „S předstihem jsme také reagovali na doporučení Evropské komise a doporučujeme práci pro mladé lidi do 25 let. Úřady práce se na tuto skupinu nezaměstnaných zaměřují a spolupracují více než dříve také se školami a zaměstnavateli.“ Ministerstvo práce a sociálních věcí rovněž plánuje, že letos spustí speciální program zaměřený na mladé lidi, kteří hledají práci. Financován bude z Evropského sociálního fondu. (TZ)

Loni se snížil počet dočasných pracovních neschopností i prostonaných dnů

Celkem 1 213 133 ukončených dočasných pracovních neschopností evidovala v loňském roce Česká správa sociálního zabezpečení. V roce 2011 se jednalo o 1 338 099 případů dočasné pracovní neschopnosti. Jejich počet se tedy v roce 2012 snížil o 124 966 případů, tj. o více než 9 procent.

Za rok 2012 také meziročně ubylo prostonaných dnů. Celkem jich bylo 54 901 565, tedy o 5 036 386 méně, což je pokles o 8,4 procenta oproti roku 2011, kdy Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) evidovala 59 937 951 prostonaných dnů.

PRŮMĚRNÁ DOBA TRVÁNÍ JEDNOHO PŘÍPADU

Průměrná doba trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti (DPN) se mírně prodloužila. V roce 2012 činila 45,26 dne, tj. o 0,47 dne více než v roce 2011, kdy činila 44,79 dne. Průměrná doba trvání jednoho případu DPN se lišila u mužů a žen. U žen trvala 47,23 dne a u mužů 43,15 dne. Ženy tedy stonaly v průměru o čtyři dny déle než muži. Nejdelší průměrnou dobu jedné DPN u žen vykazovala věková skupina od 50 do 59 let (59,35 dne), u mužů pak ka-

tegorie nad 60 let (75,02 dne). Osoby ve věkové skupině do 20 let byly nemocné nejkratší dobu (ženy 22,52 a muži 16,71 dne).

PŘÍČINY DOČASNÉ PRACOVNÍ NESCHOPNOSTI

Nemoci dýchací soustavy zůstávají nejčastější příčinou vzniku dočasné pracovní neschopnosti, ale mají nejkratší průběh. ČSSZ evidovala za rok 2012 kvůli onemocněním dýchací soustavy celkem 399 053 ukončených případů DPN a 6 403 332 prostonaných dnů. Průměrně trvala jedna DPN zapříčiněná touto diagnózou 16,05 dne. Mezi další časté důvody DPN patřily i v roce 2012 nemoci pohybové soustavy. Tato diagnóza byla příčinou 230 675 případů DPN (z toho nemoci páteře – 153 937 DPN) a 15 632 587 prostonaných dnů. Průměrná doba trvání jedné DPN u této



FOTO: © IVONNE WIERINK | DREAMSTIME.COM

diagnózy byla 67,77 dne a celkový průměr přesáhla o 22,5 dne.

Nejdéle trvala dočasná pracovní neschopnost při tuberkulóze (180,64 dne) a onkologických onemocněních (178,38 dne). Dočasná pracovní neschopnost z důvodu těhotenství, porodu a šestinedělí činila v roce 2012 u žen průměrně 100,39 dne.

ZDROJ: ČSSZ (tr)

Téměř 3 000 lidí přišlo v roce 2012 o nemocenského

Celkem 151 410 kontrol dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti provedli během loňského roku pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení. Krácení nebo odnětí nemocenského se týkalo 2 977 osob.

Nejvíce kontrol bylo od ledna do prosince 2012 provedeno v Jihomoravském kraji (18 582) a Středočeském kraji (18 352). Nejvíce postihů bylo uloženo v kraji Středočeském (343) a Plzeňském (306). Největší podíl případů dočasné pracovní neschopnosti, u kterých v roce 2012 proběhla kontrola, vykazují Karlovarský a Olomoucký kraj. V těchto regionech byl zkontrolován přibližně každý pátý občan, kterému lékař vystavil tzv. neschopenku.

ZDROJ: ČSSZ

Z REGIONU

V Jablonci nad Nisou spolupracují na mezinárodním projektu o nezaměstnanosti

Kontaktní pracoviště liberecké krajské pobočky Úřadu práce ČR v Jablonci nad Nisou a EDUCA – vzdělávací centrum rovněž z Jablonce nad Nisou se v současné době aktivně zúčastňují projektu s názvem Možnosti zlepšení pracovních příležitostí u skupin nezaměstnaných ohrožených na trhu práce. Hlavním cílem je najít nové způsoby práce s lidmi, kteří jsou sociálně vyloučení ze společnosti, a porovnat osvědčené postupy v jednotlivých partnerských zemích.

Kromě partnerů z České republiky se projektů zúčastňují Úřad práce Dolnoslezského vojvodství z Polska, Provincionální ředitelství národního vzdělávání Trabzon z Turecka a Národní koordinační jednotka vzdělávacích center Co Clare VEC z Irska.

PŘÍNOSNÁ VÝMĚNA ZKUŠENOSTÍ

V průběhu projektu se konají setkání v jednotlivých partnerských zemích. Hlavními tématy jednotlivých setkání jsou předčasné ukončování školní docházky, menšinové skupiny na trhu práce, dlouhodobě nezaměstnaní na trhu práce, vzdělávací programy pro nezaměstnané a otázky spojené s kvalitou vzdělávání, s činností fiktivních firem a aktivity usměrňující studenty při vstupu na trh práce.

Jednotlivá setkání rovněž slouží partnerům k seznámení se s kulturními a pracovními podmínkami v partnerských zemích. V jejich průběhu se účastníci setkávají se zástupci místní samosprávy, vzdělávacích



a hospodářských institucí, se kterými si mohou vyměnit zkušenosti týkající se jednotlivých nosných témat projektu.

SETKÁNÍ V JABLONCI NAD NISOU A LIBERCÍ

V závěru loňského roku se konalo setkání partnerů v České republice, konkrétně v Jablonci nad Nisou a v Liberci. V průběhu setkání proběhl odborný program zaměřený na vzdělávací programy pro neza-

městnané a otázky spojené s kvalitou vzdělávání formou přednášek partnerů projektu a pozvaných odborníků externích partnerských organizací. Zástupce Krajské hospodářské komory Liberec přednesl informace o prevenci předčasného ukončování školní docházky v Libereckém kraji, zástupce občanského sdružení Most ke vzdělání prezentaci o příkladech dobré praxe vzdělávacích programů pro nezaměstnané. Partneri představili své příspěvky týkající se vzdělávacích programů pro nezaměstnané, systémů dalšího vzdělávání a zajištění kvality vzdělávání. Dalším tématem příspěvků bylo srovnání přístupů k problematice dlouhodobě nezaměstnaných v jednotlivých partnerských zemích.

Projekt je realizován v rámci programu celoživotního učení Leonardo da Vinci. Bližší informace o projektu najdete na internetových stránkách <http://www.betteropportunities.dwup.pl/cz.html>.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR, KONT. PRAC. KR. POB. V LIBERCÍ – JABLONEC N. N.

Kdy musí OSVČ odevzdat ČSSZ přehled za rok 2012?

Povinnost podat Přehled o příjmech a výdajích osob samostatně výdělečně činných za rok 2012 se týká zhruba 1 200 000 podnikatelů, řemeslníků a živnostníků. Termín pro podání přehledu je nejpozději 2. května 2013.



FOTO: © PETRO FEKETA | DREAMSTIME.COM

Na konci minulého roku sice evidovala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) 994 088 osob samostatně výdělečně činných (OSVČ), ale povinnost podat přehled o příjmech a výdajích za rok 2012 platí i pro ty OSVČ, které samostatnou výdělečnou činnost vykonávaly jen po část roku 2012. OSVČ, kterým daňové příznání zpracovává daňový poradce, musí podat přehled nejpozději 1. srpna 2013. Tuto skutečnost musí OSVČ oznámit příslušné okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) do 30. dubna 2013. Pro OSVČ, které nemají povinnost podávat daňové příznání,

je termín pro podání přehledu nejpozději 31. července 2013.

PÍSEMNĚ NEBO ELEKTRONICKY

Přehled je možné podat elektronicky nebo doručit příslušné OSSZ v tištěné formě. Jedním z možných způsobů snadného elektronického podání je využití datové schránky.

Formulář Přehled o příjmech a výdajích OSVČ za rok 2012 a podrobný návod k jeho vyplnění jsou k dispozici na webových stránkách ČSSZ na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/osvc.htm>.

ZDROJ: ČSSZ (tr)

PORADNA

Podpora zahájení samostatné výdělečné činnosti

Jsem uchazeč o zaměstnání a uvažuji o tom, že bych zahájil podnikatelskou činnost. Může mi Úřad práce ČR poskytnout nějaký příspěvek do začátku podnikání a v jaké výši?

V případě, že uchazeči o zaměstnání nelze zajistit pracovní uplatnění jiným způsobem, Úřad práce ČR mu může poskytnout příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti. Společensky účelné pracovní místo lze zřídit a příspěvek poskytnout jen po dohodě s Úřadem práce ČR. Výše příspěvku závisí na míře nezaměstnanosti v daném okrese. Pokud v daném okrese v kalendářním měsíci předcházejícím dni podání žádosti o příspěvek míra nezaměstnanosti nedosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice, příspěvek může maximálně činit čtyřnásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku (v roce 2013 maximálně 97 632 Kč). Pokud míra nezaměstnanosti dosahuje průměrné míry nezaměstnanosti v České republice nebo je vyšší, příspěvek může maximálně činit šestnásobek výše uvedené průměrné mzdy (v roce 2013 maximálně 146 448 Kč).

Osobě samostatně výdělečně činné, které byl poskytnut příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa za účelem výkonu samostatné výdělečné činnosti, může být po zahájení této činnosti opět na základě dohody s Úřadem práce ČR dále poskytnut překlenovací příspěvek. Tento příspě-

vek se poskytuje na úhradu provozních nákladů, které vznikly a byly uhrazeny v období, na které je překlenovací příspěvek poskytnut. O příspěvek lze požádat nejpozději do 30 kalendářních dnů ode dne uzavření dohody o zřízení společensky účelného pracovního místa.

Překlenovací příspěvek se poskytuje jednorázově nejdéle na dobu pěti měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářního roku, ve kterém byla uzavřena dohoda o překlenovacím příspěvku. V roce 2013 tudíž lze příspěvek poskytnout maximálně v částce 6 102 Kč měsíčně.

Kdy poskytuje Úřad práce ČR příspěvek na zapracování?

Již dva roky jsem vedena v evidenci Úřadu práce ČR. Našla jsem si teď zaměstnání, ale jedná se o jinou práci, než kterou jsem vykonávala před dvěma roky. Chtěla jsem se tedy zeptat, jestli by mohl Úřad práce ČR poskytnout mému novému zaměstnavateli nějaký příspěvek na mé zapracování, popř. v jaké výši.

Úřad práce ČR může zaměstnavateli poskytnout příspěvek na zapracování, pokud zaměstnavatel přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce ČR věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, např. z důvo-

du zdravotního stavu, věku, péče o dítě nebo z jiných vážných důvodů. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která zapracovává zaměstnance, může činit maximálně polovinu minimální mzdy, tj. 4 000 Kč.

Příspěvek při přechodu na nový podnikatelský program

Můj zaměstnavatel má v poslední době odbytové potíže, což se pochopitelně dotýká i nás zaměstnanců. Na posledním meetingu nám bylo sděleno, že náš podnik bude přecházet na nový podnikatelský program a že bychom mohli dostat od Úřadu práce ČR nějaký příspěvek na mzdu. Je to pravda? A v jaké výši Úřad práce ČR příspěvek poskytuje?

Pokud zaměstnavatel přechází na nový podnikatelský program a z tohoto důvodu nemůže zabezpečit pro své zaměstnance práci v rozsahu stanovené týdenní pracovní doby, může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli na základě s ním uzavřené dohody příspěvek na částečnou úhradu náhrady mzdy, která zaměstnancům přísluší podle pracovních předpisů. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu šesti měsíců. Měsíční příspěvek na jednoho zaměstnance může činit nejvýše polovinu minimální mzdy, tj. 4 000 Kč.

(OB/RED)

Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou aneb novelou zákoníku práce k větší flexibilitě pracovních poměrů

V únoru začala Poslanecká sněmovna ČR projednávat senátní návrh na novelizaci zákoníku práce, který za určitých okolností umožňuje sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou bez omezení počtu opakování. Řetězení pracovních poměrů na dobu určitou by mělo platit jen pro určitý okruh zaměstnanců, zejména sezonních zaměstnanců v zemědělství nebo ve stavebnictví.

Podkladem pro takovýto postup by měla být písemná dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací, která vymezí pravidla jiného postupu zaměstnavatele při sjednávání a opakování pracovního poměru na dobu určitou, okruh zaměstnanců, kterých se bude jiný postup týkat, a dobu, na kterou je dohoda uzavřena. Jen v případě, že u zaměstnavatele nepůsobí odborová organizace, bude možné dohodu nahradit vnitřním předpisem, který musí obsahovat stejné náležitosti jako zmiňovaná dohoda s odborovou organizací.

Poslední novela zákoníku práce, která nabyla účinnosti 1. ledna 2012, změnila totiž právní úpravu sjednávání pracovních poměrů na dobu určitou tak, že omezila možnost opakovaného sjednání pracovního poměru na dobu určitou na maximálně tři právní úkony s maximální dobou trvání každého z nich tři roky. Současně dále zrušila rozsáhlé výjimky umožňující sjednat opakované pracovní poměry na dobu určitou vícekrát či na jinou dobu v případě zvláštních podmínek provozu nebo povahy práce.

Navrhovaná změna právní úpravy by měla přispět k liberalizaci pracovního procesu, zpružnění trhu práce a tím i k zlepšení konkurenceschopnosti firem. Neměla by poškozovat zájmy zaměstnanců i zaměstnavatelů, protože ti mají v určitých případech daných především provozními důvody na opakování pracovního poměru na dobu určitou zájem, a naopak by neměla sloužit zaměstnavatelům k snazšímu ukončování pracovních poměrů.

PLATNÁ PRÁVNÍ ÚPRAVA ZÁKONÍKU PRÁCE

Zákoník práce upravuje pracovní poměr na dobu určitou ve svém ustanovení § 39. Zákon č. 365/2011 Sb., který novelizoval s účinností od 1. ledna 2012 zákoník práce, přinesl významné změny ohledně limitů pro sjednávání pracovního poměru na dobu určitou a jeho prodloužení nebo opakovaného sjednávání, tzv. řetězení. Zákoník práce ve svém ustanovení § 39 odst. 2 stanoví, že doba trvání pracovního poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami nesmí přesáhnout tři roky a ode dne vzniku prvního pracovního poměru na dobu určitou může být opakována nejvýše dvakrát. Za opakování pracovního poměru na dobu určitou se považuje rovněž jeho prodloužení. Jestliže od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba tří let, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž smluvními stranami se nepřihlíží.

Pracovní poměr na dobu určitou může být mezi týmiž zaměstnavatelem

a zaměstnancem sjednán maximálně třikrát, přičemž doba trvání každého z takto sjednaných pracovních poměrů na dobu určitou může dosáhnout vždy nejvýše tří let ode dne jeho vzniku.

Omezení počtu sjednání či prodloužení pracovního poměru na dobu určitou je novým limitem, který právní úprava ustanovení § 39 odst. 2 zákoníku práce do 31. 12. 2011 neobsahovala. Podle právní úpravy platné před 1. lednem 2012 bylo možné trvání pracovního poměru mezi týmiž účastníky sjednat celkem na dobu nejvýše dvou let ode dne vzniku pracovního poměru, přičemž totéž platilo i pro každý další pracovní poměr na dobu určitou sjednaný mezi týmiž subjekty. Pokud však od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou uplynula doba alespoň šesti měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou mezi týmiž účastníky se nepřihlíželo.

Platná právní úprava na rozdíl od té předchozí (do 31. 12. 2011) nezná větší množství výjimek z obecných pravidel. Podle ustanovení § 39 odst. 3 a 5 zákoníku se nyní nová obecná pravidla neuplatní jen ve dvou případech, a to jestliže:

- zvláštní právní předpis předpokládá, že pracovní poměr může trvat jen po určitou dobu; týká se to zejména cizinců, u nichž se vyžaduje povolení k zaměstnání vydané Úřadem práce ČR na dobu podle ustanovení § 92 odst. 2 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, popřípadě tzv. zelená nebo modrá karta, jakož i zaměstnanců vykonávajících veřejně prospěšné práce,
- jde o pracovní poměr zaměstnance agentury práce, který je dočasně přidělován svým zaměstnavatelem k výkonu práce u uživatele ve smyslu ust. § 307a, 308 a 309 zákoníku práce.

DŮVODY NOVELIZACE UST. § 39 ZÁKONÍKU PRÁCE

Nová právní úprava ustanovení § 39 zákoníku práce, tak jak je účinná od 1. ledna 2012, která reagovala na upozornění Evropské komise ve věci směrnice 1999/70/ES (opatření k zabránění zneužívání opakovaných pracovních smluv vybraných skupin zaměstnanců), nenaplnila nejen očekávání zaměstnavatelů, ale v mnoha směrech nepřinesla nic pozitivního ani pro některé skupiny zaměstnanců, a to především z řad sezonních zaměstnanců v zemědělství, stavebnictví apod. Jako závažný nedostatek současné právní úpravy je praxí pocíťována právě zrušení výjimek (od 1. ledna 2012) z obecné právní úpravy pracovních poměrů na dobu určitou v případech, kdy jsou vážné provozní důvody na stra-

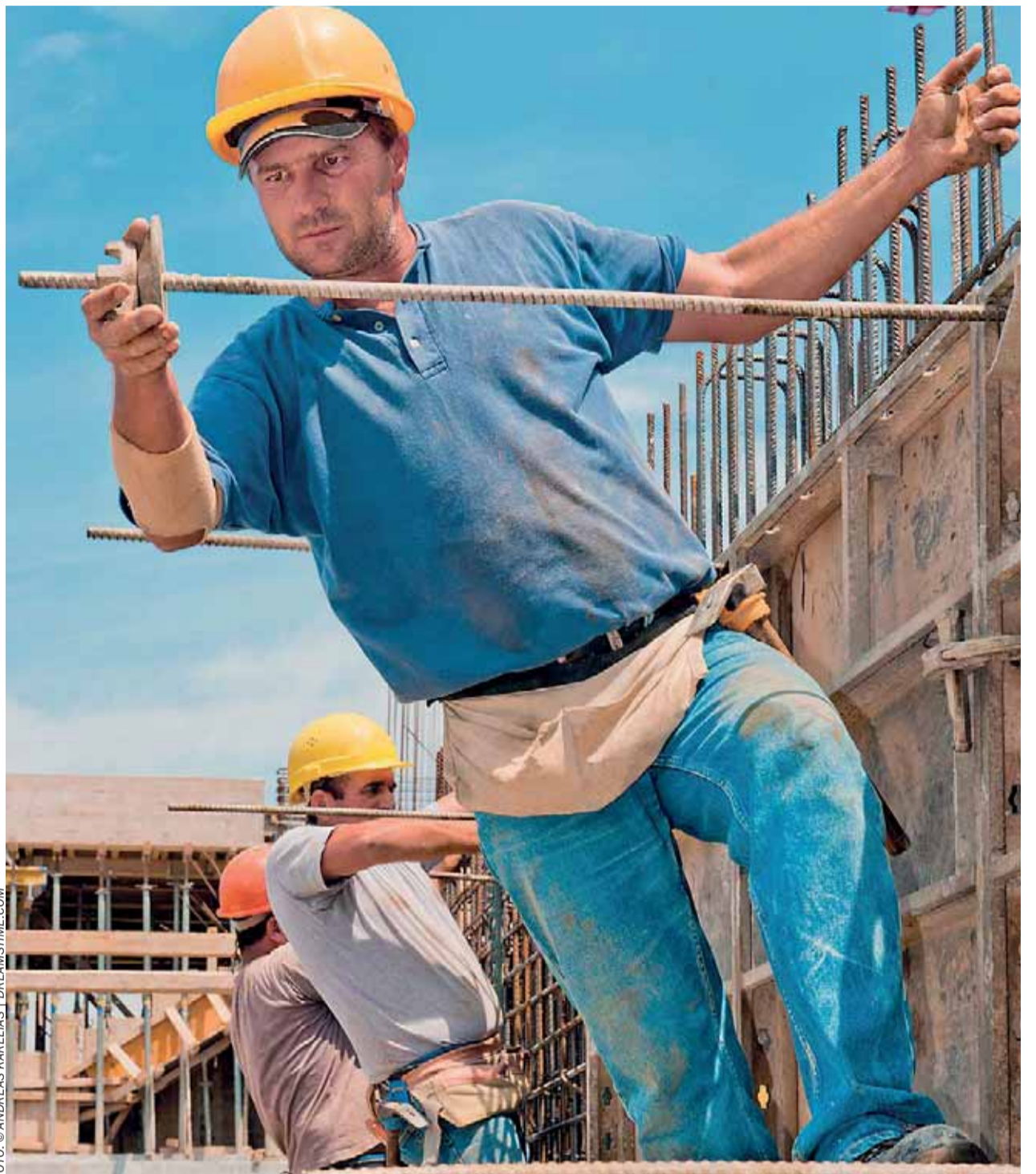


FOTO: © ANDREAS KARELIAS / DREAMSTIME.COM

ně zaměstnavatele nebo důvody spočívající ve zvláštní povaze práce, které umožňovaly opakované uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou.

Současná právní úprava zákoníku práce bez racionálních důvodů nutí zaměstnavatele v řadě případů k rozvázání pracovních poměrů, na jejichž trvání by měli zájem oba účastníci pracovního poměru.

Platná právní úprava je kritizována i z pohledu omezení konkurenceschopnosti našich podnikatelských subjektů, neboť podnikatelé musí být schopni zaměstnávat zaměstnance flexibilně podle požadavků trhu. Varianta zaměstnávání agenturních zaměstnanců řeší problém jen částečně a mnohdy na úkor kmenových, a tudíž kvalifikovaných zaměstnanců.

S ohledem na výše uvedené a při snaze vyvážit právní úpravu zaměstnání na dobu určitou jak z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatelů, tak z hlediska ochrany odůvodněných zájmů zaměstnanců se navrhuje do § 39 zákoníku práce

„vrátit“ právní úpravu výjimek z obecné právní úpravy pracovního poměru na dobu určitou v případech vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo z důvodů spočívajících ve zvláštní povaze práce, a to s určitou modifikací této úpravy. Umožní se tak nejen zaměstnávání sezonních zaměstnanců, aniž by musela být dodržena doba tří let od skončení předchozího pracovního poměru na dobu určitou, ale zohlední se i další případné důvody spočívající ve zvláštní povaze práce zaměstnance.

V navrhované novele je rovněž vyjádřen záměr vyvážit právní úpravu podmínek opakovaného zaměstnávání na dobu určitou z hlediska konkurenceschopnosti zaměstnavatelů i z hlediska ochrany odůvodněných zájmů zaměstnanců, zejména s cílem zabránit tomu, aby tato úprava mohla být zneužívána proti zaměstnancům, u nichž z povahy vykonávané práce a pracovních podmínek vyplývá, že je na místě uzavření pracovního poměru na dobu určitou. V tomto smyslu byla původní úprava zpřesněna a doplněna.

Předložený návrh zákona je v souladu s Ústavou České republiky a s mezinárodními smlouvami, jimž je Česká republika vázána. Je v souladu i se směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS.

NÁVRH NOVELIZACE UST. § 39 ZÁKONÍKU PRÁCE

Navrhuje se – při zachování obecných podmínek uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou v § 39 odst. 2 zákoníku práce bránících tzv. řetězení těchto pracovních poměrů – zohlednit v právní úpravě specifické podmínky určitých odvětví, jako je např. zemědělství, stavebnictví a kultura. Z tohoto důvodu se do § 39 vkládá nový odstavec 4, který umožní

řešit nejen problém sezonních prací, ale i další situace vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele, popř. důvody spočívající ve zvláštní povaze práce. Ve své podstatě se jedná o „navrácení“ znění odstavce 4 z doby před 1. lednem 2012, ovšem s tím, že v tomto ustanovení se:

- v zájmu odpovídající ochrany zaměstnanců zpřesňují podmínky pro dohodu zaměstnavatele a odborové organizace o vážných provozních důvodech vložením podmínky, že jde o „důvody, na jejichž základě nelze na zaměstnavatele spravedlivě požadovat, aby se zaměstnancem sjednal pracovní poměr na dobu určitou“;
- zohledňují oprávněné zájmy zaměstnavatelů i zaměstnanců tím, že se bude vyžadovat, aby dohoda zaměstnavatele s odborovou organizací obsahovala bližší popis vážných důvodů umožňujících odchýlení se od obecné úpravy, určení okruhu zaměstnanců, kterých se má jiný postup (zvláštní úprava) týkat, stanovení popisu jiného postupu zaměstnavatele při opakování pracovních poměrů na dobu určitou, stanovení omezující podmínky, že jiný postup zaměstnavatele musí být přiměřený vážným důvodům na jeho straně, nutnost uvést v dohodě dobu, na kterou se dohoda uzavírá.

Pro situace, kdy u zaměstnavatele nebude působit odborová organizace a jiný postup bude upravován ve vnitřním předpise, se z hlediska tohoto, co v něm musí být upraveno, výslovně stanoví, že pro případný vnitřní předpis platí totéž, co pro dohodu s odborovou organizací.

Účinnost navrhované novely zákoníku práce je nastavena tak, aby v legisvakanci lhůtě měli adresáři právní normy dostatečný časový prostor k seznámení se s přijatou změnou, resp. aby měli dostatečný prostor k sociálnímu dialogu.

Krátký exkurz k uzavírání pracovních poměrů na dobu určitou

Pracovní poměr lze uzavřít na dobu neurčitou nebo na dobu určitou. Zákoník práce upřednostňuje sjednávání pracovních poměrů na dobu neurčitou, což je vyjádřeno tím, že pracovní poměr trvá po dobu neurčitou, nebyla-li výslovně sjednána doba jeho trvání. Nebyla-li doba trvání pracovního poměru určena přesným datem, musí být vymezena jiným způsobem nepřipouštějícím pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Doba trvání pracovního poměru uzavřeného na dobu určitou může být dohodnuta nejen přímým časovým údajem, uvedením časového období podle týdnů, měsíců či let nebo dobou trvání určitých prací, nýbrž i na základě jiných, konkrétním datem neohraničených objektivně zjiřitelných skutečností, o jejichž skutečné délce účastníci při uzavírání pracovní smlouvy nemusí mít ani jistotu, které nepřipouštějí pochybnosti o tom, kdy pracovní poměr na dobu určitou uplynutím sjednané doby skončí.

Na pracovní poměr na dobu určitou se jinak vztahu-

jí všechna ustanovení pracovních předpisů tak, jako kdyby šlo o pracovní poměr na dobu neurčitou. Požadavky směrnice Rady 91/383/EHS ze dne 25. června 1991, kterou se doplňují opatření pro zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci zaměstnanců v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnanců agentury práce dočasně přidělených k výkonu práce a mladistvých zaměstnanců, byly zapracovány do § 103 odst. 1 písm. f) zákoníku práce a zní: „Zajistit zaměstnancům, zejména zaměstnancům v pracovním poměru na dobu určitou, zaměstnancům agentury práce dočasně přiděleným k výkonu práce k jinému zaměstnavateli, mladistvým zaměstnancům, podle potřeb vykonávané práce dostatečné a přiměřené informace a pokyny o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci podle tohoto zákona a podle zvláštních právních předpisů, zejména formou seznámení s riziky, výsledky vyhodnocení rizik a s opatřeními na ochranu před působením těchto rizik, která se týkají jejich práce a pracoviště.“



DŮCHODOVÁ REFORMA

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Naše společnost se, stejně jako v jiných vyspělých zemích, dramaticky mění. Představte si typickou rodinu v 80. nebo v 90. letech dvacátého století: dvě děti (5–10 let), dva pracující rodiče (30–35 let), dva pracující prarodiče (50–55 let) a jeden praprarodič (70–75 let). Tedy na sedm osob připadaly čtyři příjmy. Ale svět se mění. Lidé mají děti později a dožívají se vyššího věku. A teď si představte rodinu v roce 2040 nebo 2050: dvě děti (5–10 let), dva pracující rodiče (v lepším případě na plný úvazek, 35–45 let), dva prarodiče v důchodovém věku (60–70 let) a dva praprarodiče také v důchodu (80–90 let). Na osm osob zbývají jen dva příjmy.

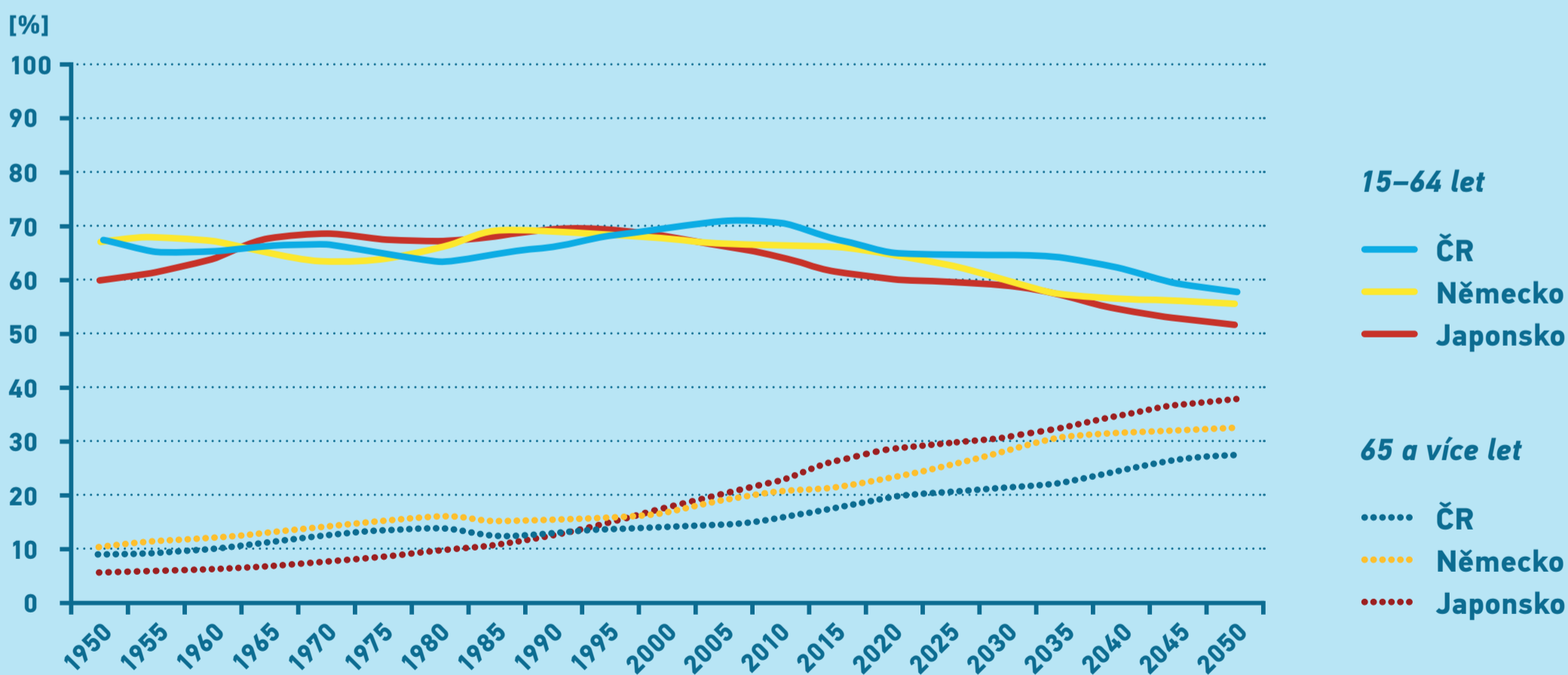
„Na první pohled je zřejmé, že ekonomický dopad bude nepříjemný a budeme se muset uskromnit. A je jedno, jestli všechny tyto generace budou žít spolu nebo stát přerozdělí peníze, které má k dispozici. Výsledek bude podobný.“

Ing. Tomáš Machanec, MBA

ředitel odboru sociálního pojištění ministerstva práce a sociálních věcí

Pracující a důchodci v čase

Procento obyvatel starších 65 let se bude v příštích letech zvyšovat. Proto je potřeba změnit důchodový systém tak, aby ho stát mohl udržet i do budoucna. Aby se lidé kvůli nižším budoucím důchodům nedostávali do složitých situací. Chceme občany motivovat. Je dobré být odpovědný a spořit si na stáří. Ve světě je to běžná věc.



WEB: duchodovareforma.mpsv.cz

ZMĚNA

KTERÁ

MÁ SMYSL



PODPORUJEME
VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

BOZP

Chraňte se v práci před poruchami pohybového aparátu!

Většina onemocnění pohybového aparátu se časem rozvíjí a je způsobena buď přímo prací, nebo pracovním prostředím. Tyto tzv. muskuloskeletální poruchy mohou být zapříčiněny také úrazy, např. zlomeninami nebo vykloubením. Postihují obvykle záda, krk, ramena a horní končetiny, méně často také dolní končetiny.

Zdravotní problémy sahají od nepříjemných pocitů a menších bolestí až po závažné zdravotní stavy, které vyžadují pracovní neschopnost, a dokonce i léčbu. V některých případech je léčba a náprava často neuspokojivá, a výsledkem může být trvalé zdravotní postižení a ztráta zaměstnání.

Mnoha problémům lze předejít nebo je výrazně omezit, když se dodržují platné zákony v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a pokyny pro správnou praxi. Sem patří hodnocení pracovních úkolů, zavádění preventivních opatření a kontrola účinnosti těchto opatření.

Příčiny muskuloskeletálních poruch

Mezi fyzické příčiny muskuloskeletálních onemocnění patří zvedání břemen, nevhodná pracovní poloha a vykonávání opakovaných pohybů. Mezi organizační příčiny patří tempo a monotónnost práce. Některé typy poruch jsou spojeny s určitými úkoly nebo povoláními.

Poruchy bederní páteře zahrnují potíže s meziobratlovými ploténkami, například jejich vyhręznutí, bolesti svalů a měkkých tkání. Studie ukazují, že stejně jako u normálních degenerativních procesů stárnutí mohou špatné pracovní podmínky také přispět ke vzniku potíží s bederní páteří u zdravých zad nebo k jejich zhoršení u zad poškozených.

Problémy, které mohou být způsobeny zvedáním, otáčením nebo ohýbáním zad, nepřírozenými nebo statickými polohami, je obtížné označit. Ve skutečnosti je 95 procent potíží s bederní páteří označováno za „nespecifické“.

vliv fyzických a psychosociálních faktorů

Přibývá důkazů, že potíže s bederní páteří souvisejí s psychosociálními faktory, např. s nespokojeností

s prací, zejména tam, kde se objevují ve stejnou chvíli jako fyzické faktory.

Muskuloskeletální poruchy krční páteře a horních končetin souvisejí s prací se obvykle vyvíjejí časem jako následek opakovaných pohybů, například psaní na klávesnici. Mohou postihnout krk, ramena a horní končetiny. Některé, jako syndrom karpálního tunelu v zápěstí, mají jasně definované příznaky a symptomy. Jiné jsou nespecifické, protože bolest nemá jasnou souvislost s určitou poruchou.

Vyšší náklady kvůli pracovní neschopnosti

Muskuloskeletální poruchy postihují miliony evropských pracovníků a způsobují zaměstnavatelům náklady ve výši miliard eur. Nedostatečná praxe bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti vede k nákladům spojeným s pracovní neschopností, nižší kvalitou práce a ztrátou produktivity. Měla by se věnovat pozornost stanovení všech možných rizikových faktorů, zejména proto, že kombinování faktorů může způsobovat ještě větší problémy. Zaměstnavatelé by měli diskutovat se zaměstnanci a jejich zástupci o problémech a možných řešeních. Neexistuje jediný přístup, který by platil vždy, takže pro řešení neobvyklých nebo závažných problémů může být zapotřebí rada odborníka.

Opatření zaměřená na odstranění rizik

Aby se předešlo muskuloskeletálním poruchám, musí se stanovit rizikové faktory na pracovišti a poté provést praktická opatření, aby se těmto rizikům předešlo nebo aby se snížila. Měl by se přijmout přístup integrovaného řízení pro řešení muskuloskeletálních poruch, do něž patří nejen prevence, ale také ponechání, rehabi-



FOTO: © ANDREY POPOV / DREAMSTIME.COM

litace a opětovné začlenění pracovníků, kteří již těmito poruchami trpí.

Při rozhodování o preventivních krocích by se měla zvážít řada možných změn:

- pracoviště** – lze například vylepšit rozložení pracoviště tak, aby pracovníci nemuseli své úkoly vykonávat za použití velké síly a v nepřírozené statické pracovní poloze?
- pracovní zařízení** – jsou například nástroje navrženy ergonomicky? Je možné pro snížení síly potřebné k vykonání určitého úkolu využít elektrické nástroje? Nezvýší se jejich využitím vystavení rukou nebo paží vibracím?
- pracovníci** – musejí být vyškoleni, aby se zvýšila jejich informovanost o ergonomických faktorech a aby rozpoznali nebezpečné pracovní podmínky a vyhýbali se jim. Dále pracovníci musejí být přesvědčeni, že je důležité věnovat prevenci pozornost, a musejí vědět, co se stane, když budou prevenci zanedbávat. Měli by být také seznámeni s výhodami přijetí správné pra-

ce a pracovních metod, díky nimž se sníží jejich bolest a nepřijdou o mzdu;

- pracovní úkoly** – jedním z nejdůležitějších požadavků je snížit fyzickou náročnost pracovního místa tím, že se sníží úroveň síly, opakování, nepřírozených pozic nebo vibrací. To často vyžaduje použití nových nástrojů nebo pracovních metod;
- řízení práce** – například lepší plánování práce nebo zavedení bezpečných systémů práce. Je možné práci mezi pracovníky přerozdělit, aby se omezilo opakování pohybů,

zatěžování rukou a dlouhotrvající ohýbání a otáčení?

- na úrovni organizace práce** – mezi praktická řešení patří zvolit odpovídající poměr mezi prací a odpočinkem, aby se snížila únava, organizovat přestávky a zavést rotaci pracovních úkolů. Na úrovni společnosti by se mělo podporovat přijetí politiky pro vytvoření silné kultury bezpečnosti práce, aby se na nejvyšší úrovni vedení dosáhlo lepšího zapojení a začlenění do stanovování a kontroly rizikových faktorů a aby se zlepšila opatření bezpečnosti práce a dohledu nad ní. ZDROJ: EU-OSHA (TR)

Lepší přístup k publikacím o BOZP

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) zpřístupnila na svých webových stránkách zdokonalenou sekci věnovanou publikacím. Přepřacovaná sekce nabízí snadnější přístup k bohaté sbírce znalostí o problematice BOZP. Mezi novinky patří internetový nástroj,

který představuje nejnovější publikace, a také zdokonalené možnosti vyhledávání na základě filtrování podle různých klíčových slov. Všechny publikace EU-OSHA si lze bezplatně stáhnout z webové adresy <http://osha.europa.eu> (Publikace). ZDROJ: EU-OSHA (TR)

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2013)

ZIVOTNI A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částky 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:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
NÁHRADA MZDY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5-12 hod. 66 Kč-79 ¹⁾ Kč, více než 12 hod.-18 hod. 100 Kč-121 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 157 Kč-188 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,60 Kč
NEMOCENSKÉ *	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 36,10 Kč; benzin 98 oktanů 38,60 Kč; motorová nafta 36,50 Kč
	V období prvních 21 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. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že:	
	z částky do výše 151,03 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 151,03 Kč, nejvýše však do 226,63 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 226,63 Kč, nejvýše však do 453,06 Kč se započte 30 %, k částce nad 453,06 Kč se nepřihlíží	
OŠETŘOVNÉ *	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % 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 redukcii provedenou následujícím způsobem:	
	z částky do výše 863 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %, z částky přesahující 863 Kč, nejvýše však do 1 295 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 1 295 Kč, nejvýše však do 2 589 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 589 Kč se nepřihlíží	
důchodové (DP) a nemocenské pojistění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	26 % z úhrnu vyměňovacích základů 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 příslušné OSSZ písemně oznámí)
	OSVČ:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účastí na důchodovém spoření)
Rodičovský příspěvek *	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)
	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměňovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.	

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	průměr za rok 2005: 6,6 %, 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 % 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 % leden 2013: 8,0 % únor 2013: 8,1 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ **	celkem: 593 683 276 702 žen z toho: 63 638 osob se zdravotním postižením 35 480 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 28. 2. 2013	hlášena na ÚP ČR - celkem za ČR: 34 635
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2013: 17,1
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem ²⁾	prosinec 2012: 10 793 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (rok 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 25 528 smrtelné úrazy: 125
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2012: 21 356
DŮCHODY výdaje v roce 2012 (v tis. Kč)	celkem: 367 863 588 starobní 295 140 264 invalidní pro invaliditu I. stupně 12 159 055 invalidní pro invaliditu II. stupně 5 250 138 invalidní pro invaliditu III. stupně 28 066 819 vdovský 21 463 122 vdovecký 2 443 082 sirotčí 3 341 108
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2010: celkem v národním hospodářství 23 864 Kč, PS 23 733 Kč, NS 24 453 Kč 2011: celkem v národním hospodářství 24 436 Kč, PS 24 429 Kč, NS 24 469 Kč 1. - 3. čtvrtletí 2012: celkem v národním hospodářství 24 408 Kč, PS 24 446 Kč, NS 24 232 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. - 3. čtvrtletí 2012	absolutní údaje relativní údaje sňatky 38 502 4,9 rozvody 18 982 2,4 živé narození 81 772 10,4 zeměli 80 217 10,2 celkový přírůstek 7 764 1,0 střední stav obyvatel 10 508 906 x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.
	4. čtvrtletí 2011 4 558 572 3. čtvrtletí 2012 4 524 146 4. čtvrtletí 2012 4 539 047 4. čtvrtletí 2011 1 010 656 3. čtvrtletí 2012 1 012 603 4. čtvrtletí 2012 1 005 008 4. čtvrtletí 2011 749 421 3. čtvrtletí 2012 736 117 4. čtvrtletí 2012 728 724

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV, *** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ

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

Sociální investice: Evropská komise vyzývá členské státy EU, aby se více zaměřily na růst a sociální soudržnost

Členské státy EU by měly klást větší důraz na sociální investice a modernizaci systémů sociální ochrany. K tomu je vyzývá Evropská komise v nedávno přijatém sdělení o sociálních investicích pro růst a soudržnost.

Sdělení Evropské komise také poskytuje členským státům pokyny, jak nejlépe využívat finanční podporu EU, zejména prostředků z Evropského sociálního fondu, k provádění reforem. Komise bude pozorně monitorovat činnost a výsledky systémů sociální ochrany jednotlivých členských států a v případě potřeby vydá konkrétní doporučení pro jednotlivé země.

„Máme-li z krize vyjít silnější, se-mknutější a konkurenceschopnější, jsou zásadní sociální investice. V rámci nynějších rozpočtových omezení je zapotřebí, aby členské státy přesunuly pozornost k investicím do lidského kapitálu a sociální soudržnosti. Je to principiální, chceme-li při plnění cílů strategie Evropa 2020 dosáhnout opravdového pokroku. Nebudou-li členské státy do sociální oblasti investovat nyní, ponесou mnohem vyšší finanční a sociální náklady v budoucnosti,“ uvedl László Andor, komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování.

Balíček o sociálních investicích

Důsledky hospodářské recese jsou velmi závažné. Balíček týkající se sociálních investic, který Evropská komise přednedávne předložila, poskytuje členským státům pokyny k tomu, jak zefektivnit opatření sociální politiky pro řešení závažných problémů, s nimiž se tyto státy v současnosti potýkají. Patří k nim výrazné finanční potíže, narůstající chudoba

a sociální vyloučení, jakož i dosud nebyvalá míra nezaměstnanosti, zejména u mladých lidí. Tato situace se současně komplikuje stárnutím společnosti a zmenšujícím se podílem obyvatelstva v produktivním věku a je zkouškou udržitelnosti a přiměřenosti vnitrostátních sociálních systémů. Balíček týkající se sociálních investic také obsahuje doporučení, jak bojovat proti dětské chudobě.

Jde o integrovaný rámec politiky

Balíček týkající se sociálních investic představuje integrovaný rámec politiky, který zohledňuje sociální, hospodářské a rozpočtové rozdíly mezi členskými státy. Zaměřuje se na:

- zajištění takových systémů sociální ochrany, které budou řešit potřeby občanů v kritických obdobích celého jejich života. Je zapotřebí vyvinout větší úsilí s cílem snížit riziko zhroucení sociálního systému a předejít potřebě vyšších sociálních výdajů v budoucnosti.
- zjednodušená a lépe zacílená opatření sociální politiky, která zajistí přiměřené a udržitelné systémy sociální ochrany. Některé země dosahují s podobnými nebo nižšími rozpočty lepších výsledků v sociální oblasti než jiné, z čehož vyplývá, že výdaje na sociální politiku lze mnohdy ještě zefektivnit.
- zlepšení strategií aktivního začleňování v členských státech.



FOTO: © ALAIN LACROIX | DREAMSTIME.COM

Sociální investice v tomto ohledu vyžaduje celá řada oblastí: cenově dostupná kvalitní péče o děti a vzdělávání, prevence předčasně ukončování školní docházky, odborná příprava a pomoc při hledání zaměstnání, podpora bydlení a dostupná zdravotní péče.

Co všechno balíček obsahuje?

Z analýzy údajů vyplývá, že členské státy s pevnými závazky v oblasti sociálních investic (tj. s dávkami a službami), které posilují dovednosti a schopnosti občanů, vykazují menší podíl osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením, vyšší úroveň dosaženého vzdělání, vyšší zaměstnanost, nižší schodky a vyšší HDP na obyvatele. Balíček týkající se sociálních investic obsahuje konkrétní opatření, která mají být přijata

členskými státy a Evropskou komisí (EK), a pokyny k správnému využívání prostředků z fondů EU na podporu reforem. Tato opatření a pokyny jsou doplněny o:

- doporučení investice do dětí: prolovení cyklu znevýhodnění obsahující integrovaný rámec politiky zaměřený na zlepšení situace dětí,
- pracovní dokument útvarů EK s důkazy o demografických a sociálních vývojových tendencích a úloze sociální politiky při řešení současných hospodářských, sociálních a makroekonomických úkolů EU,
- pracovní dokument útvarů EK navazující na doporučení Evropské komise z roku 2008 o aktivním začleňování lidí vyloučených z trhu práce,
- třetí dvouletou zprávu o sociálních službách obecného zájmu, která

má pomoci orgánům veřejné správy a dalším zúčastněným subjektům pochopit a provádět revidovaná pravidla EU v oblasti sociálních služeb,

- pracovní dokument útvarů EK o dlouhodobé péči, v němž se nastiňují problémy a možnosti řešení,
- pracovní dokument útvarů EK o problému bezdomovectví, který vysvětluje situaci bezdomovectví v Evropské unii a dává ke zvážení možné strategie jejího řešení,
- pracovní dokument útvarů EK o investicích do zdraví obsahující strategie pro zefektivnění zdravotních systémů v situaci omezenějších rozpočtů na veřejnou zdravotní péči a pojednávající o tom, jak může zdraví přispět ke zvyšování lidského kapitálu a sociálnímu začleňování,
- a pracovní dokument útvarů EK vymezující, jak Evropský sociální fond přispěje k provádění balíčku týkajícího se sociálních investic.

V rámci cílů strategie Evropa 2020

Balíček týkající se sociálních investic vychází z Evropské platformy pro boj proti chudobě a sociálnímu vyloučení a doplňuje další nedávne iniciativy Evropské komise o řešení sociálních a hospodářských problémů Evropy. Jde hlavně o balíček týkající se zaměstnanosti mladých lidí a bílou knihu o důchodech. V rámci těchto iniciativ byly členským státům EU poskytnuty další pokyny pro národní reformy, které jsou zapotřebí ke splnění závazků dohodnutých v rámci cílů strategie Evropa 2020.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)

ILO

Trh práce trápí nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi

Krise donutila miliony pracovníků hledat si nová pracovní místa. Znalosti a dovednosti nezaměstnaných však nejsou takové, jaké požadují zaměstnavatelé. Tento nesoulad se negativně odráží na míře nezaměstnanosti.



Podle ILO by dlouhodobou nezaměstnanost měly vyřešit hlavně investice do vzdělávacích a rekvalifikačních programů. FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

I když v některých státech s rozvíjenou tržní ekonomikou roste počet volných pracovních míst, míra nezaměstnanosti neklesá, ba dokonce stoupá. Důvodem je, že mnozí nezaměstnaní, kteří přišli o práci v době recese, nemají schopnosti a znalosti, které si trh práce aktuálně žádá. „Nesoulad vede k tomu, že lidem bez práce trvá mnohem déle najít si nová zaměstnání, a tím roste počet dlouhodobě nezaměstnaných,“ říká ekonom Theo Sparreboom, jeden z autorů nedávno vydané publikace Mezinárodní organizace práce (ILO) s názvem Globální trendy zaměstnanosti 2013.

Úskalí při hledání pracovního uplatnění

Jako příklad můžeme uvést Spojené státy, kde v letech 2007 až 2012 ztratila práci ve stavebnictví asi třetina pracovníků a zaměstnanost ve výrobě zboží dlouhodobé spotřeby se snížila o 15 procent. Naopak ve školství a ve zdravotnictví vzrostla za stejnou dobu zaměstnanost o 20 procent. Dovednosti zaměstnanců ve zmíněných oborech jsou ale zcela odlišné. Nesoulad tak řeší někteří nezaměstnaní tím, že se stěhují za práci do jiných zemí. Tak třeba Španělé odcházejí do Německa a Portugalci zamířili dokonce až do Angoly. Jiní nezaměstnaní zase „pracovně degradují“ a přijímají práci, která neodpovídá jejich kvalifikaci. Ani jedna z možností však není ideálním řešením.

Řešení? Koordinace a nabídka rekvalifikací

Problém s nesouladem mezi nabízenými a požadovanými znalostmi a dovednostmi na trhu práce se sice týká především vyspělých zemí, které zasáhla hospodářská krize nejvíce, ale v různé míře se s ním potýkají všechny státy. Se zvyšujícím se počtem nezaměstnaných a s prodlužující se dobou jejich evidence na úřadech práce roste tlak na jeho řešení. Zacílit vzdělávací politiku na perspektivní odvětví ekonomiky je určitě krok správným směrem. K úspěšnému vyřešení patové situace na trhu práce lze však dospět jen na základě úzké spolupráce sociálních partnerů a vzdělávacích institucí. Koordinovaná opatření by měla zefektivnit služby aktivní politiky zaměstnanosti a zajistit větší podporu pro vzdělávací a rekvalifikační programy.

ZDROJ: ILO (TR)

Přijďte si najít práci na veletrhu JOBS EXPO 2013!

Mezinárodní veletrh pracovních příležitostí se blíží. Mimořádná dvoudenní akce s názvem JOBS EXPO 2013 se koná 14. a 15. března v Průmyslovém paláci na Výstavišti v Praze-Holešovicích.

Veletrh je určen nejen zájemcům o práci, ale také širokému spektru personálních agentur, internetových pracovních portálů, specialistům na vzdělávání, odborníkům

na čerpání evropských fondů v oblasti zaměstnanosti a dalším specialistům na trhu práce, včetně pojišťoven a organizací zabývajících se poradenskou činností při zprostředkování pracovních příležitostí. Na své si rozhodně přijdou i studenti a zájemci o práci v zahraničí.

Souběžně s veletrhem bude probíhat mezinárodní jazykový a vzdělávací veletrh LINGUA SHOW 2013, který tradičně zprostředkovává maximum důležitých informací v oblasti jazykového a celoživotního vzdělávání.

Zátitu nad veletrhem JOBS EXPO 2013 převzalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a síť EURES (Evropské služby zaměstnanosti), jejímž základním posláním je usnadňovat mezinárodní mobilitu pracovních sil.

Podrobný program veletrhu JOBS EXPO 2013 naleznete na internetových stránkách www.jobs-expo.cz nebo na www.incheba.cz. Na veletrhu JOBS EXPO 2013 je vstup zdarma a navštívit ho můžete po oba dny od 10 do 18 hodin.

ZDROJ: EURES

EURES

Přeshraniční burza pracovních příležitostí pro uchazeče z oboru hotelnictví a gastronomie

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem pořádá ve spolupráci s EURES Triregio, úřady práce v Pirně a městě Annaberg-Buchholz přeshraniční burzu pracovních příležitostí pro uchazeče z oboru hotelnictví a gastronomie. Akce se koná 19. března od 11 do 16 hodin v prostorách Best Western hotelu Vladimír v Ústí nad Labem.

Volná pracovní místa budou nabízet hotely, restaurace a penziony jak z česko-německého přehraní (Krušnohoří, Saské Švýcarsko), tak z dalších spolkových zemí SRN – z Bavorska, Bádenska-Württemberska, Durynska, Dolního Saska – a také z Rakouska. Zaměstnavatelé budou hledat vhodné kandidáty na pozice kuchařů a kuchařek, odborný personál do restaurací a hotelů či na výletní lodě.

Mezi vystavovateli budou i specializované týmy německých úřadů práce, které se zabývají náborem pracovních sil v oboru hotelnictví a gastronomie. Jejich prostřednictvím nabízejí zaměstnavatelé českým odborným školám a jejich studentům úzkou spolupráci, díky níž by bylo možné již v době studia vysílat studenty na praktické stáže do Německa. Během letních měsíců by mohli nejen vypilovat praktické dovednosti, ale hlavně procvičit němčinu, a zvýšit tak úroveň svých jazykových schopností. Po absolvování studia jim to výrazně pomůže při hledání profesního uplatnění ne-



ců by mohli nejen vypilovat praktické dovednosti, ale hlavně procvičit němčinu, a zvýšit tak úroveň svých jazykových schopností. Po absolvování studia jim to výrazně pomůže při hledání profesního uplatnění ne-

jen na českém, ale i na německém trhu práce. Součástí burzy bude i informační setkání pro zástupce odborných škol v oboru hotelnictví a gastronomie nejen z ústeckého regionu.

K dispozici budou poradci i tlumočníci

Pro zájemce z řad široké veřejnosti je připraven také poradenský blok, ve kterém budou seznámeni s životními a pracovními podmínkami v SRN.

Na stánku EURES Triregio budou k dispozici EURES poradci z ČR i SRN, případné problémy v komunikaci mezi uchazeči a zaměstnavateli pomohou vyřešit tlumočníci.

Zmíněná burza není jedinou akcí, kterou krajská pobočka ÚP ČR v Ústí nad Labem ve spolupráci s EURES připravuje. Přeshraniční burza pracovních příležitostí proběhne také 25. dubna v Mostě. Tato burza již nebude monotematická, pozvání jsou zaměstnavatelé napříč obory – ze strojírenství, stavebnictví, zdravotnictví, hotelnictví a gastronomie.

ZDROJ: EURES