

**K VĚCI****Po půl roce
opět běží
Stáže pro mladé**

čtete na straně 4

**BOZP****V textilním
průmyslu dochází
k vážným úrazům**

čtete na straně 7

**MY A SVĚT****Chcete pracovat
v zahraničí?
Pomůže EURES**

čtete na straně 8

Slovo MINISTRYNĚ

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, jedním z prvních kroků, které chci po nástupu do funkce ministryně práce a sociálních věcí udělat, je prosadit zvýšení minimální mzdy. Zaměstnanci, kteří poctivě a velmi tvrdě pracují, musejí mít motivaci a být zvýhodněni před lidmi závislými výhradně na sociálním příjmu. Minimální mzda u nás byla sedm let „zmrzlá“, což byl historicky nejdelší interval beze změny. Až v srpnu 2013 došlo k jejímu navýšení na 8 500 korun. V posledních letech se tak zvýšil rozdíl mezi měsíční minimální mzdou a průměrnou mzdou a v důsledku toho dochází k rychlejšímu rozdělování společnosti. Když se podíváme na ostatní státy Evropské unie, zjistíme, že minimální mzda patří u nás k těm nejnižším. Za námi je už jen Litva, Rumunsko a Bulharsko.

Kritici tohoto návrhu namítají, že zvýšení minimální mzdy není žádné významné ekonomické opatření, dotkne se jen asi dvou procent praceschopných lidí v České republice a přinese zvýšení nezaměstnanosti. Pro ekonomiku to možná velký význam nemá, ale je to podle mého názoru významná pomoc pro tyto lidi. Stát by měl umět ochránit sociální úroveň pracujících občanů a nedopustit, aby se zaměstnanec ocitl pod hranicí chudoby. Od tohoto navýšení si slibují i snížení nákladů státní pokladny na sociální dávky, ušetříme tedy peníze daňových poplatníků. A podle zkušeností z ostatních zemí víme, že nikdy nebyl prokázán nárůst nezaměstnanosti v důsledku zvýšení minimální mzdy.

Od začátku roku 2015 by se měla minimální mzda zvýšit o 500 korun na 9 000 korun a poté se postupně zvyšovat pravidelně každý rok. Naším cílem je nastavit výši minimální mzdy tak, aby tvořila 40 procent průměrné mzdy. Protože poctivě pracovat se jednoduše musí vyplatit.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ministryně navštívila sociálně vyloučené lokality

Společně s ministrem vnitra Milanem Chovancem zavítala ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová 6. června do sociálně vyloučených lokalit v Karvině. Jak chce řešit situaci problémových lokalit nejen v Karvině, ale i na jiných místech České republiky? Bude usilovat o snížení počtu terénních sociálních pracovníků, kteří podpoří prevenci sociálních nepokojů a udržení sociálního smíru ve společnosti. „Boj s chudobou a sociálním vyloučením patří mezi mé priority, zavázali jsme se k tomu i v koalici smlouvě. Pomoci by měly i zákony, které ministerstvo práce ve spolupráci s ostatními resorty připravuje, například zákon o sociálním bydlení či novela zákona o hmotné nouzi, která zamezí zneužívání dávek na bydlení,“ uvedla Michaela Marksová. (tz)

O co usiluje nová odborná komise k důchodové reformě?

Od května se schází nová odborná komise pro důchodovou reformu, jejíž předsedou se stal Martin Potůček.

Odborná komise pro důchodovou reformu, tzv. Potůčková komise, bude usilovat o takové věcné návrhy řešení, které budou respektovat cíle a účel důchodového systému a současně budou vyvažovat zájmy všech dotčených skupin obyvatel.

Komise s pomocí odborníků navrhne, posoudí a následně doporučí změny důchodového systému, které povedou k ukončení činnosti II. pilíře roku 2016, zajistí přiměřené a důstojné důchody, posílí principu zásluhovosti, narovná transferu mezi rodinou a společností a principy nastavení věku odchodu do důchodu. „Zhodnotíme stav českého důchodového systému a připravíme široce sdílený návrh jeho budoucí podoby, který nebude ohrožován v samotných základech proměnami priorit politické reprezentace po každých volbách,“ uvedl předseda odborné komise Martin Potůček.



Poprvé se členové nové odborné komise pro důchodovou reformu, tzv. Potůčkovy komise, sešli u jednoho stolu 13. května. FOTO: JIŘÍ VANĚK

Jedním z klíčových principů, které bude odborná komise dodržovat, je transparentnost. „Veškeré záznamy o průběhu diskuzí a přijaté podklady budeme průběžně zveřejňovat,“ dodal Martin Potůček.

Komise vznikla za účelem nalezení co největší shody o budoucím směřování důchodového systému. Jejími členy se proto stávají odborníci z oblasti ekonomie, sociologie a demografie, zástupci koaličních a opozičních

stran zastoupených v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR, sociálních partnerů, České národní banky, Českého statistického úřadu a také relevantních občanských a profesních sdružení a asociací. (tz)

Ministerstvo oslavilo v Brně Mezinárodní den rodiny

V polovině května uspořádala ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová k 20. výročí Mezinárodního dne rodiny v Brně kulatý stůl na téma podpora rodin. Současně ocenila vítěze celostátní soutěže Obec přátelská rodině.

„Chtěli jsme připomenout a oslavit Mezinárodní den rodin, vyzdvihnout roli rodiny, její smysl a význam. Nesmíme zapomenout, že investice do dětí je investicí do budoucnosti celé země,“ řekla Michaela Marksová. Ministryně si při svém nástupu do funkce stanovila podporu rodin s dětmi jako jednu ze svých priorit. „V Brně jsme jednali o roli státu, územních samosprávných celků, obcí a nestátního neziskového sektoru v podpoře rodin, diskutovali jsme například o vytváření podmínek pro sladování pracovního a rodinného života,“ uvedla ministryně.

Pozvání ke kulatému stolu přijali rovněž zahraniční zástupci státní správy a nestátního neziskového sektoru ze Slovenska, Polska a Maďarska. Kulatý stůl se uskutečnil v rámci projektu Sladění

práce a rodiny inspirované příklady dobré praxe v Evropě, který je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

OBEC PŘÁTELSKÁ RODINĚ

V rámci akce byli současně slavnostně vyhlášeni vítězové soutěže Obec přátelská rodině 2013, kterou pořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Stálá komise pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny ve spolupráci s Asociací center pro rodinu, Sítí mateřských center v ČR a Svazem měst a obcí ČR. Pokračování na straně 5

**ÚŘAD PRÁCE ČR**

Personální posílení přineslo už tisíce volných pracovních míst

Lepší zmapování situace na trhu práce v regionech, vyšší informovanost zaměstnavatelů a v databázi tisíce volných pracovních míst. Takové jsou výsledky personálního posílení Úřadu práce ČR.

Staronová praxe sklízela úspěchy i během prvního čtvrtletí letošního roku. Během ledna až března 2014 absolvovali zaměstnanci Úřadu práce ČR téměř 1 500 monitorovacích návštěv u zaměstnavatelů a na obecních úřadech. Jejich podstatou je opětovné nastavení a udržení osobnější komunikace. Tak jak tomu bylo před nucenou reorganizací Úřadu práce ČR v roce 2011. „Jedná se o lidi, kteří působí výhradně v terénu a komunikují nejen s uchazeči, ale také s místními firmami a samosprávou. V popisu jejich práce je individuální a aktivní přístup ke všem složkám trhu práce,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

LEPŠÍ SPOLUPRÁCE SE ZAMĚSTNAVATELI

Cílem je firmy informovat o nástrojích aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), ale také získat co nejvíce informací o stavu a očekávaném vývoji zaměstnanosti v regionu. Tedy o plánovaném propouštění či přijímání zaměstnanců. „Nejdříve zaměstnavatele telefonicky nebo e-mailem kontaktujeme a nabídneme mu osobní schůzku. Během ní mu podáme podrobné informace týkající se možností využití příspěvků v rámci APZ, hlášení volných pracovních míst nebo třeba rekvalifikací,“ popisuje praxi ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostrově Yvona Jungová. Pokračování na str. 3



FOTO: © APRESCINDERE | DREAMSTIME.COM

Ve veřejných zakázkách se zohlední sociální kritéria

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se přihlásilo ke konceptu odpovědného veřejného zadávání, tedy pohledu na veřejné zakázky jako nástroje pro posilování zaměstnanosti, sociální soudržnosti a udržitelnosti. Ve svých zakázkách chce analyzovat příležitosti pro podporu nezaměstnaných, zohlednění sociálních kritérií či snížení dopadu na životní prostředí. Tento přístup k veřejným zakázkám je funkční v řadě evropských zemí a je nyní silně podporován novou směrnicí EU o veřejných zakázkách. Náměstek ministryně Robin Povšík podepsal memorandum o spolupráci s Novou ekonomikou, o. p. s., která se tématu dlouhodobě věnuje. V rámci první fáze spolupráce dojde k analýze příležitostí pro začlenění aspektů odpovědného zadávání do vybraných veřejných zakázek. (tz)

Příprava zákona o sociálním bydlení odstartovala

Právo na důstojné bydlení je základním právem člověka. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s dalšími resorty a organizacemi začíná pracovat na zákonu o sociálním bydlení.

Chystaný zákon by měl pomoci nejen lidem ohroženým sociálním vyloučením, kteří v současnosti často končí v předražených a nedůstojných ubytovnách, ale i všem, kterým hrozí z jakéhokoliv důvodu ztráta bydlení. Meziřesortní odborná komise se na ministerstvu poprvé sešla 6. května. Členy komunikační

platformy jsou zástupci ministerstva práce, pro místní rozvoj, vnitra, zdravotnictví, průmyslu i zástupci z Asociace krajů ČR, Svazu měst a obcí ČR a dalších občanských iniciativ a neziskových organizací.

Zákon umožní fungování sociálního bydlení, a to jak prostřednictvím nové výstavby, tak využitím stávající-

ho bytového fondu obcí a ostatních pronajímatelů. Podle náměstkyně ministryně pro sociální a rodinnou politiku Zuzany Jentschke Stöcklové musí sociální bydlení znamenat opravdu důstojné a dostupné bydlení, ne ubytování. „Náklady na bydlení v posledních letech rostou rychleji než mzdy. Každý rok se tak zvyšuje počet příjemců sociálních dávek. Příspěvek na bydlení pobíralo v loňském roce v průměru téměř 194 tisíc lidí, doplatek na bydlení 65 tisíc občanů,“ vysvětlila náměstkyně. (TZ)

Vývoj počtu příjemců sociálních dávek

Příspěvek na bydlení

Rok	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Průměrný počet příjemců	229 833	104 461	86 480	97 891	122 724	142 624	163 328	193 602
Průměrná výše dávky (Kč)	829	1 217	1 617	2 062	2 436	2 725	2 952	3 200

Doplatek na bydlení

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Průměrný počet příjemců	27 340	20 258	19 885	23 395	26 527	41 509	65 084
Průměrná výše dávky (Kč)	1 732	1 890	2 172	2 432	2 633	3 205	3 608

Z REGIONU

Příběhy lidí v seriálu Pražské neziskovky přibližují práci dobrovolníků

Seriál příběhů s názvem Pražské neziskovky oslavil již padesáté pokračování. Projekt, který měl představit veřejnosti práci pražských neziskových organizací skrze životy a osudy konkrétních lidí, začal jako sympatický, skromný pokus, který se však za velmi krátkou dobu rozrostl.



Při oslavě 50. dílu seriálu Pražské neziskovky se ministryně Michaela Marksová setkala se zástupci více než 40 neziskových organizací pečujících o handicapované.

Snahu zviditelnovat téma fungování nestátních neziskových organizací ve veřejném životě ocenila 13. května na dobrovolnickém setkání při příležitosti oslavy 50. dílu seriálu Pražské neziskovky i ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „Starat se o druhé je úkol, který rozhodně není pro každého a přitom je tak důležitý. Bez pomoci lidí z nestátních neziskových organizací by plnění tohoto

úkolu bylo mnohem těžší, ne-li úplně nemožné. Jelikož jsem donedávna pracovala v podobném zaměstnání, mohu to jen potvrdit,“ říká ministryně Michaela Marksová.

ZPROPAĢOVAT ČINNOST NEZISKOVK

První díl seriálu Pražské neziskovky vyšel na stránkách Pražského

deníku na konci února minulého roku. V Tiché kavárně byla prostřednictvím neslyšícího Václava Hroníka, který dodnes v kavárně obsluhuje, představena Agentura pro neslyšící. Postupně se představilo v článcích a na fotkách přes sto dospělých nebo dětí a práce pěti desítek neziskových organizací.

Hlavním cílem projektu Pražské neziskovky je fungovat jako jakýsi prostředník mezi těmi, kteří pomoc poskytují, a těmi, kteří ji potřebují. Nabízí možnost seznámit se s činností neziskovek, o nichž řada lidí mnoho neví. Snaží se zlepšením povědomí veřejnosti o fungování neziskového sektoru zlepšovat přístup k péči těm, kteří ji potřebují.

INSPIRACE PRO DALŠÍ REGIONY

Neziskovkám z Prahy nabídl seriál jedinečnou formu prezentace a publicity, na kterou jim většinou nezbyvají prostředky. Velmi pozitivně hodnotí přínos iniciativy i samotní pracovníci a dobrovolníci v organizacích. Prostřednictvím tohoto seriálu se o sobě navzájem dozvěděly i samy neziskovky, mohly se inspirovat, vyměnit si zkušenosti, seznámit se s problémy, které řeší.

„Moc si vážím ocenění, kterého se seriálu dostalo například od Úřadu vlády ČR i samotných neziskovek. Pálala bych si, aby se iniciativa, se kterou Pražský deník začal, brzo přenesla i mimo hlavní město,“ uvedla Veronika Cézová, redaktorka deníku a autorka seriálu Pražské neziskovky. (TZ)

PARAGRAFY

Při tvorbě zákona o sociálních pracovnících využijeme zkušenosti ze Slovenska

K diskuzi o připravovaném věcném záměru zákona o sociálních pracovnících přizvalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR experty ze Slovenska. Seminář pro sociální pracovníky a další účastníky veřejného konzultačního procesu se uskutečnil 14. května.



„Velmi si vážím toho, že mé pozvání přijala generální ředitelka Sekce sociální a rodinné politiky Ministerstva práce, sociálních věcí a rodinné politiky Slovenské republiky doktorka Nadežda Šebová a prorektor Vysoké školy zdravotnictví a sociální práce sv. Alžběty v Bratislavě profesor Milan Schavel se svými kolegy. Diskuze k zákonu o sociálních pracovnících se tak rozšířila o další rozměr a byla velice inspirující,“ vysvětluje Zuzana Jentschke Stöcklová, náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí.

PODNETY OD ODBORNÍKŮ Z TERÉNU

Slovenští experti se podělili o zkušenosti s přípravami „zákonu o sociální práci“ a o podmínkách výkonu sociální práce, v programu byl vyhrazen prostor pro shrnutí historie a současného stavu příprav profesního zákona v České republice a především pro vzájemné předávání zkušeností.

Pracovní materiály k věcnému záměru zákona o sociálních pracovnících, které byly veřejnosti předloženy k diskuzi začátkem letošního roku, projdou v nejbližší době na základě výstupů z konzultačního procesu revizi

obsahu. „Výhodou je, že se stále nacházíme v konzultačním, nikoli legislativním procesu a můžeme dále sbírat podněty a zkušenosti od odborníků z terénu. Předpokládáme, že přepracované materiály předložíme v polovině června,“ doplňuje David Pospíšil, ředitel odboru sociálních služeb Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

PROFESNÍ UKOTVENÍ SOCIÁLNÍ PRÁCE

Zásadními aspekty v koncepci zákona o sociálních pracovnících jsou profesní ukotvení sociální práce, důraz na ochranu lidské důstojnosti a na potřeby klientů, možnost profesního růstu sociálních pracovníků a nastavení základů profesní komory tak, aby byla ochranným a přínosným institutem pro sociální pracovníky.

„Pracujeme na sjednocení a hledíme to společně. Současná vláda má ve svém programovém prohlášení závazek vytvořit podmínky pro profesionální zabezpečení výkonu sociální práce. Cíle právní úpravy máme společně, jedním z těch zásadních je pomoci zvýšit prestiž práce sociálních pracovníků,“ uzavřela debatu Nadežda Šebová. (TZ)

V Bavorsku navštívila ministryně i distribuční centrum firmy Amazon

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová jednala 27. května v Mnichově s bavorskou ministryní práce a sociálních věcí, rodiny a integrace Emilií Müller. V bavorské metropoli si prohlédla také distribuční centrum společnosti Amazon.

Amazon pokračuje v přípravě skladu ve středočeské Dobrušce. Firma tam v sezóně zaměstná přes tři tisíce lidí a plánuje investovat kolem 2,5 miliardy korun. Vznik dalšího skladu a patnácti set pracovních míst posvětili také brněnští zastupitelé. „Chtěli jsme poznat pokud možno podrobně nejen pracovní podmínky zaměstnanců Amazonu, ale například také způsob nábory nových pracovníků. Naši prioritou je nově vzniklá místa obsadit co největším počtem osob z evidence Úřadu práce,“ uvedla ministryně Michaela Marksová po návštěvě distribučního centra v Mnichově.

S ministryní Emilií Müller se Michaela Marksová v doprovodu náměstkyně pro zaměstnanost Jana Marka setkala v budově Bavorského státního ministerstva práce a sociálních věcí.

„S paní ministryní Müller jsme hovořily například o slučitelnosti zaměstnání a rodiny, rodinné politice i přeshraniční spolupráci,“ vysvětlila Michaela Marksová. V Bavorsku loni pracovalo téměř 16 tisíc občanů ČR, nejvíce z všech spolkových zemí. Němečtí zaměstnavatelé poptávají především kvalifikované odborníky ze zdravotnictví, IT sektoru, strojírenství, hotelnictví a gastronomie, elektropřemyslu apod. (TZ)

ČSSZ má vytvořena individuální konta pojistěnce

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) úspěšně realizovala další z rozvojových projektů a vytvořila registr individuálních kont pojistěnců pro plnohodnotné využívání on-line služby přehled dob pojištění.

Pokračující digitalizace dokumentů pro provádění agendy sociálního zabezpečení v elektronické podobě dala vzniknout individuálním kontům pojistěnců. Pracovníci ČSSZ za pomoci na míru vytvořené aplikační podpory zkontrolovali přes 8,8 milionu individuálních kont pojistěnce a opravili šest milionů datových vět u tří milionů kont. Takto konsolidovaná individuální konta pojistěnce mohla být uložena do nově vybudovaného registru. Ten umožní jejich automatickou aktualizaci v případě, že dojde ke změně v údajích o pojistěnci, na základě nově

příchozích dokladů a průběžné opravy chybných datových vět.

Založením registru individuálních kont pojistěnce byl vytvořen předpoklad pro plnohodnotné využívání on-line služby přehled dob pojištění, kterou nabízí ePortál ČSSZ. Klient tak již před odchodem do důchodu může mít k dispozici informativní přehled o dobách pojištění a náhradních dobách pojištění evidovaných v ČSSZ, aniž by byl omezen možností pouze jednou za rok o něj požádat. Tato služba je veřejnosti zpřístupněna od dubna letošního roku. ZDROJ: ČSSZ

Výbor pro sociální politiku se sešel s vedením ČSSZ



Předseda výboru pro sociální politiku Jaroslav Zavádil (uprostřed) ocenil přínos návštěvy ústředí ČSSZ. Podle jeho slov chce výbor zintenzivnit spolupráci s vedením ČSSZ především ve vztahu k budoucím legislativním změnám. FOTO: ARCHIV ČSSZ

Dopolední část 7. schůze výboru pro sociální politiku Parlamentu ČR se uskutečnila 28. května v síd-

le ústředí České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ). Členy výboru v čele s jeho předsedou Jaroslavem

Zavadilem seznámil ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun s aktuální situací v této státní instituci a s prioritními úkoly pro nadcházející období.

Ústřední ředitel ČSSZ shrnul výsledky uplynulého roku s tím, že úřad rozhodoval o dávkách důchodového a nemocenského pojištění v podstatně kratších lhůtách, než jaké mu ukládá zákon, zajistil třetinu příjmů státního rozpočtu výběrem pojistného, jehož úspěšnost se pohybovala nad hranicí 99 procent, a zvládl další agendy jako provádění exekučních srážek z vyplácených dávek a posuzování zdravotního stavu pro účely nepojistných dávek. Přítomné poslance dále seznámil s připraveností úřadu na zavedení rozhodování o osobách se zdravotním znevýhodněním a se strategickými cíli ČSSZ na období let 2014 až 2020. ZDROJ: ČSSZ

Personální posílení přineslo už tisíce volných pracovních míst

Pokračování ze strany 1

„Zaměstnavatelé oceňují informovanost a možnost prokonzultovat s naším zástupcem další spolupráci. Do budoucna vidíme velký potenciál zejména v tom, že zaměstnavatel ví, co mu může Úřad práce ČR nabídnout a na koho se může konkrétně obrátit,“ doplňuje kolegyni ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Olomouci Jiří Šabata.

Nabídky ušité FIRMÁM NA MÍRU

Hlavním plusem této činnosti je fakt, že se veškeré údaje dostanou přímo na stůl jednotlivým zaměstnavatelům. „Dozvědí se, co konkrétně v jejich případě mohou v rámci nástrojů APZ a projektů financovaných z Evropského sociálního fondu využít. Tedy informace, které obvykle nemají čas sledovat,“ dodává ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami Renata Malichová. Na základě osobního jednání tak může úřad ušít nabídku firmě skutečně na míru. A nejde jen o finanční pomoc. Úřad práce ČR je schopen nabídnout zaměstnavatelům například součinnost při organizaci a realizaci výběrového řízení. „Začínáme tak měnit obraz úřadu a získávat zpět důvěru zaměstnavatelů i samosprávy. Z minulosti byli na aktivní přístup zvyklí a v posledních letech jim kvůli personální poddimenzovanosti Úřadu práce ČR tato forma spolupráce chyběla,“ zdůrazňuje ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Hradci Králové Martin Horák.

JAKÉ PROFESY JSOU NEJŽÁDANĚJŠÍ?

Tato praxe má skutečně velký ohlas v regionech. „U nových zaměstnavatelů zaznamenáváme dokonce i překvapení, že Úřad práce



Centralizovaný Úřad práce ČR vznikl v roce 2011. Do té doby existovalo 77 samostatných úřadů práce, které byly rozmístěny podle teritoriálního působení okresů. V nich působilo celkem 8 136 úředníků. Po zásadní organizační změně práce přibýlo, počet zaměstnanců Úřadu práce ČR naopak klesl, a to o 1 953 lidí. Navýšení počtu zaměstnanců Úřadu práce ČR schválila vláda 31. 7. 2013. Celkem Úřad práce ČR přijal 700 lidí. Jejich nábor probíhal ve dvou fázích. Během té první – od začátku září do konce prosince 2013 – nastoupilo 319 zaměstnanců. Další pak byli přijati v období od ledna do března letošního roku.

ČR něco takového vykonává. Firmy oceňují, že jsou naši pracovníci ochotni za nimi chodit a seznámit je s možnostmi spolupráce a pomoci z naší strany,“ říká ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR ve Zlíně Miriam Majdyšová. Její slova potvrzují i rostoucí počty volných pracovních míst, která firmy přes Úřad práce ČR zveřejňují. A nejsou to počty zanedbatelné. Ve Zlínském kraji si jich mohla tamní Krajská pobočka Úřadu práce ČR během prvního čtvrtletí letošního roku připsat 390, v Olomouckém na 400, ve středních Čechách dokonce 2 000, na Pardubicku 290, Vysočina jich hlásí 367, Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ostravě více než 600, v Hradci Krá-

lově pak 570. Nárůst zaznamenaly i zbývající krajské pobočky. Přitom existuje velký předpoklad, že firma, která nahlásí Úřadu práce ČR volné pracovní místo prostřednictvím monitorovací návštěvy, tak bude postupovat i v budoucnu.

Zaměstnavatelé mají v současné době nejčastěji zájem o kvalifikované technické profese (např. nástrojař, obráběč, svářeč, obsluha CNC strojů, frézař), dále nabízejí místa ve službách, gastronomii, hotelnictví, zemědělství, stavebnictví, sociální oblasti a zdravotnictví, v obchodu či administrativě. Hledají také prodavače, uklízeče, řidiče nákladních automobilů či skladníky.

(tz)

APZ

Jak pomáhají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti?

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti jsou v kurzu hlavně společensky účelná pracovní místa, veřejně prospěšné práce či projekty financované z Evropského sociálního fondu. A bodují i rekvalifikace.

Poslední možnost využila i firma Mubea Stabilizer Bar Systems. Vzhledem k oboru, v němž působí, potřebovala zajistit kurz na pozici strojírenského dělníka. „Úřad práce ČR byl velmi vstřícný nejen při administrativní podpoře celého procesu, ale i při výběru kandidátů do kurzu. Po společné domluvě zorganizoval ve svých prostorách informační schůzky a předvýběr uchazečů. Jako vstřícný krok ze strany úřadu vnímáme i účast na zasedáních poradního sboru, kde můžeme spolu s ostatními významnými zaměstnavateli prodiskutovat situaci na trhu práce,“ shrnuje svou zkušenost vedoucí personálního oddělení společnosti Kateřina Krausová. „Mám jen základní vzdělání, učil jsem se číšníkem, ale školu jsem nedokončil. Proto jsem byl velmi překvapen a potěšen tím, že jsem byl v evidenci jen něco přes dva měsíce a už mi Úřad práce ČR nabídl rekvalifikaci na strojírenského dělníka. V nové práci jsem opravdu spokojen,“ popisuje Jan Toropila.



FOTO: © BILALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

POMOC SE MZDOVÝMI NÁKLADY

„Přijetí uchazeče z Úřadu práce ČR nám umožnilo zajištění mzdových nákladů po dobu šesti měsíců. Zároveň jsme získali zaměstnankyni, která si práce váží. Počítáme s tím, že v budoucnu budeme při hledání dalších vhodných pracovníků opět volit tuto cestu,“ říká Radka Vítů ze společnosti Pacovské strojírní.

V rámci komunikace se zaměstnavateli se daří šířit povědomí o možnostech pomoci a spolupráce také

zaměstnancům Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Lounech. Během prvního čtvrtletí oslovili více než 260 podnikatelů z Lounska, Zatecka i Podbořanska. „Tato aktivita přinesla navýšení zájmu zaměstnavatelů o společensky účelná pracovní místa vyhrazená pro uchazeče o zaměstnání, a to o 144 procent v meziročním srovnání, což zároveň představuje 66 podpořených společensky účelných pracovních míst,“ zdůrazňuje ředitel Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Lounech Vratislav Pražák.

(tz)

Za tři měsíce 972 milionů Kč na podporu zaměstnávání handicapovaných

V podpoře zaměstnávání lidí se zdravotním postižením hraje důležitou roli stát. Například prostřednictvím příspěvků, které poskytuje Úřad práce ČR, a to na vytvoření chráněného pracovního místa a následně také na úhradu nákladů spojených s jeho provozem.

Při rozhodování o přiznání příspěvku na vytvoření chráněného pracovního místa (CHPM) bere Úřad práce ČR v potaz celkovou situaci na trhu práce v daném regionu. K 31. březnu 2014 podpořil touto cestou 1 342 CHPM pro osoby se zdravotním postižením (z toho 49 jich vykonávalo samostatnou výdělečnou činnost). Nejčastěji se jednalo o místa v administrativě, pozice určené řemeslníkům, osobní a úklidové služby nebo ostrahu objektů. Na dalších 99 chráněných pracovních míst poskytl příspěvek na provoz. Celková částka, kterou Úřad práce ČR vyplatil od ledna do března letošního roku v rámci této agendy, dosáhla 7 830 650 Kč.

Úřad práce ČR může na chráněné pracovní místo poskytnout zaměstnavateli nebo živnostníkovi se zdravotním postižením i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Žádost může firma nebo OSVČ podat nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy takové místo zřídila a obsadila. Roční výše příspěvku činí nejvýše 48 000 Kč. Od ledna do března letošního roku přispěl Úřad práce ČR zaměstnavatelům touto cestou částkou ve výši 2 157 298 Kč.

Jestliže ve firmě pracuje na chráněných pracovních místech více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, může si zaměstnavatel zažádat i o příspěvek na refundaci 75 procent skutečně vynaložených nákladů na mzdy pracovníků se zdravotním postižením (až 10 000 Kč měsíčně). Když zaměstnavatel splní veškeré zákonem stanovené podmínky, je tento příspěvek nárokový. Během ledna až března letošního roku takto stát vyplatil zaměstnavatelům 961 912 453 Kč.

ZDROJ: ÚP ČR

I lidé s trestní minulostí si zaslouží druhou šanci

Ročně je v ČR pravomocně odsouzeno zhruba 72 000 lidí. Pro většinu z nich to znamená záznam v rejstříku trestů a s tím související výrazné znevýhodnění na trhu práce. Úřad práce ČR proto těmto lidem věnuje zvýšenou péči a spolupracuje také s řadou neziskových organizací.



Pod záštitou generální ředitelky Úřadu práce ČR Ing. Marie Bílkové se 20. května konala v pražském Justičním areálu Na Mičáncích mezinárodní konference Zaměstnávání osob s trestní minulostí & příklady dobré praxe spolupráce se zaměstnavateli.

FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Návrat lidí s trestní minulostí do běžného života nebývá vždy jednoduchý. Stejně jako jejich snaha získat práci. Zaměstnavatelé se často obávají takového člověka přijmout a ten se pak dostává do začarovaného kruhu. Protože nemá práci, nemá ani příjem a potřebuje peníze. Vý-

sledkem pak může být další trestná činnost. „Jednou z cest, jak těmto lidem alespoň trochu ulehčit návrat do běžného života, je příprava pro vstup na trh práce a osvěta mezi zaměstnavateli,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková. O to se snaží nedávno otevřeně

kontaktní místo Pracovní agentury RUBIKON v Kutné Hoře. Přímou v prostorách Informačního a poradenského centra Úřadu práce ČR poskytují tamní zaměstnanci úřadu a RUBIKON Centra poradenství osobám s trestní minulostí. Zároveň zaměstnavatelům nabízejí pomoc při náboru nových zaměstnanců.

FINANČNÍ PODPORA PRO FIRMY

„Naším úkolem je především vytváření vhodných uchazečů a zájemců o zaměstnání a následné oslovení zaměstnavatelů s nabídkou spolupráce a finanční podpory v případě, že takového člověka zaměstnají,“ říká ředitel Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Kutné Hoře Václav Kaše.

V rámci podpory se jedná především o příspěvky na zřízení a provoz společensky účelných pracovních míst a veřejně prospěšných prací, na které konkrétní firma přijme klienta s trestní minulostí. Zpravidla se jedná o dobu půl až jednoho roku a měsíčně může takový zaměstnavatel dostat maximálně 15 000 Kč. V případě, že firma zaměstná mladého člověka do 30 let nebo uchazeče nad 55 roků, může se částka vypláhat až na 24 000 Kč. Úřad práce ČR

je navíc připraven pomoci firmám s veškerou administrativou, která je s přiznáním a vyplacením tohoto příspěvku spojená.

SPOLUPRÁCE S VĚZEŇSKOU SLUŽBOU ČR

Uchazečům o zaměstnání s trestní minulostí může Úřad práce ČR nabídnout například některé z široké nabídky rekvalifikačních kurzů. Klienti se dozvědí, jaké jsou jejich možnosti uplatnění na trhu práce, či informace z oblastí nepojistných dávek.

Obdobná spolupráce Úřadu práce ČR s neziskovými organizacemi nebo přímo Vězeňskou službou probíhá na řadě dalších míst České republiky. Například i v Rakovníku. Tamní kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR už několik let spolupracuje s Vězeňskou službou ČR – věznicí v Oráčově. Zatím poslední setkání, kterého se zúčastnilo 17 vězňů, proběhlo v polovině května přímo ve věznicí. „Celá skupina byla dobrými posluchači a zároveň aktivními účastníky při početných dotazech. Podobnou akci budeme určitě v letošním roce opakovat,“ uzavírá ředitelka Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Rakovníku Jitka Ledvinová.

ZDROJ: ÚP ČR

Uchazeči o zaměstnání pomáhali s volbami do Evropského parlamentu

Během voleb do Evropského parlamentu využily některé obce pomoci i ze strany uchazečů o zaměstnání, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR.

Stejně jako na podzim loňského roku zaznamenal Úřad práce ČR zájem ze strany klientů o práci ve volební komisi při volbách do Evropského parlamentu. Při práci pro volební komisi mohly nastat dvě varianty – buď mohl člověk pracovat jako člen okrskové volební komise, nebo se zapojil do činnosti při roznášení hlasovacích lístků. V prvním případě se jedná o zcela specifickou činnost, jejíž obsah stanoví zvláštní právní předpis a která neaplikuje znaky závislé práce uvedené v § 2 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších

předpisů. Plátce odměny (tedy obec) není z hlediska odměňování v postavení zaměstnavatele, a proto ani obec, ani dotyčný pracovník nemají oznamovací povinnost vůči Úřadu práce ČR.

Pokud jde o roznášení hlasovacích lístků, na které si starosta obce krátkodobě najal konkrétního zájemce, tato činnost už může vykazovat znaky závislé práce. Bylo tedy možné na tuto činnost uzavřít dohodu o provedení práce. V případě uchazeče o zaměstnání vedeného v evidenci Úřadu práce ČR se jedná o tzv. nekolidující zaměstnání, o němž měl nejpozději v den ná-

FOTO: © IGOR STEVANOVIČ | DREAMSTIME.COM



stupu informovat příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR. Pokud pobíral podporu v nezaměstnanosti,

přerušil mu Úřad práce ČR po dobu trvání dohody o provedení práce, její výplatu.

(tz)

FDV

Po půl roce znovu běží Stáže pro mladé

Po půlroční pauze se na začátku května znovu rozběhlo přihlašování do projektu Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání 2.

Projekt plynule navazuje na Stáže pro mladé 1, do kterého se v minulém roce zapojilo na 940 žáků a studentů z posledního ročníku středních, vyšších odborných a vysokých škol.

Stáže pro mladé jsou skvělou příležitostí pro studenty, kteří vědí, že nemají ve svém životopisu napsanou žádnou pracovní zkušenost v oboru, a přitom si již brzy začnou hledat trvalé zaměstnání. Díky stáži získají praktické zkušenosti, kterých poté mohou využít k lepšímu uplatnění na trhu práce. Mladí mohou vybírat mezi pozicemi v administrativě, ekonomii a marketingu, IT, stavebnictví a strojírenství a v mnoha dalších oborech. Student na jakékoli odborné pozici získává odměnu 60 Kč za každou odpracovanou hodinu.

Stáži předchází výběrové řízení

Pracovní stáže absolvují studenti u soukromých firem či neziskových organizací, jak často a kdy přesně tam budou docházet, však záleží jen na dohodě studenta s konkrétní firmou. Přihlášení na stáž neznamená, že ji student automaticky získá, protože zaměstnavatelé si z uchazečů na základě výběrového řízení vybírají toho nejhodnějšího. Výběrové řízení v tomto případě simuluje skutečnou praxi, studentům tak pomáhá získat cennou zkušenost z prvního pracovního pohovoru. Pokud se zájemce firmě zalíbí, je v informačním systému označen jako „vybraný na stáž“ a posléze kontaktován pracovníkem Fondu dalšího vzdělávání



(FDV) k uzavření smlouvy o stáži. Poskytovatel následně zkontaktuje stážistu a vyplní společně harmonogram stáže, na němž se dohodnou. Jakmile je harmonogram dohodnut a smlouva podepsána, stáž začíná.

Stážistům pomáhá mentor

Během stáže se studentům věnuje předem určený mentor z řad firemních zaměstnanců. Jeho úlohou je vysvětlit stážistovi, jak to ve firmě chodí, a provázet ho po celou dobu stáže. V prvních dvou týdnech stáže studenti musí absolvovat e-learningový kurz měkkých dovedností, který jim pomůže např. s komunikací při nástupu na stáž, ukáže jim, jak se zapojit do týmové práce a jak zvládat samostatné plnění úkolů. Po ukončení stáže ještě navíc absolvují poradenství s kariérovým poradcem, kte-

ry s nimi navědí pracovní pohovor, pomůže správně sestavit životopis a motivační dopis.

Projekt poběží do léta příštího roku a za tu dobu se uskuteční 2 200 stáží. Stáže trvají od jednoho do čtyř měsíců, s maximálním počtem 300 hodin. Registrace je možná na www.stazepromlade.cz. Projekt realizuje Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, a je spolufinancován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

ZDROJ: FDV



Fond
Dalšího
Vzdělávání

příspěvková organizace MPSV

Získat do firmy mladé lidi s nápadem

To byl jeden z hlavních důvodů, proč se do projektu Stáže pro mladé zapojila společnost AXA, jak říkají v rozhovoru její zástupci Libor Rosenzweig a Ivana Langová. Tříměsíční stáž studentky Lenky Hellerové ve společnosti AXA plynule vyústila v hlavní pracovní poměr.

Proč jste se rozhodli do projektu zapojit?

Po prvotním prostudování se nám projekt velice líbil. Cítili jsme potenciál toho, že můžeme do svých týmů získat mladé lidi s nápady, zapojit je do činnosti v rámci firmy, a to jak v jednotlivých regionech, tak na centrále. Obavy jsme měli snad jen z časové náročnosti administrace celého projektu. Velice rychle se nám ale podařilo vytvořit menší tým, který se projektu ujal.

Když zmiňujete administrativní činnost, bylo pro vás vedení projektu náročné?

V týmu bylo 15 mentorů. Administrativně a koordinovat tento projekt tak bylo zejména ze začátku náročné. Chtěl bych zde poděkovat také naší konzultantce z Fondu dalšího vzdělávání za její obrovský přínos. Dohlížela na správné plnění požadavků fondu a vždy se nám snažila maximálně pomoci.

Kolika studentům jste tedy stáž nabídlí?

Celkově jsme zrealizovali v rámci AXA 15 stáží, přičemž poslední stážistka odešla začátkem dubna. Stáže probíhaly po celé ČR – v Ostravě, Olomouci, Třebíči, Brně, Praze, Liberci, Ústí nad Labem. Rádi bychom se zúčastnili i pokračování projektu a rozšířili stáže na další regiony, např. západní Čechy, abychom dali každému regionu možnost se zapojit.

Jak jste vybírali stážisty?

Mentori si vybírali stážisty formou

pohovoru. Protože byl o stáž velký zájem, mohli jsme si vybrat kvalitní stážisty. Základem ale rozhodně bylo, aby si stážista tzv. padl do oka s mentorem. To je důležitý předpoklad k tomu, aby jejich vzájemná spolupráce fungovala.

Jakým způsobem pracovali mentori se stážisty?

Mentori si mezi sebou vybudovali komunikační síť – vyměňovali si ty nejlepší zkušenosti, jak pracovat se stážistou, a vytvořili systém vzdělávání. Kupříkladu mentorka z Brna si na týdenní bázi připravila rámec vzdělávání se stážistkou, kdy první týdny byly teoretické a poté se přecházelo k praktickým činnostem. Stážistka se díky tomuto přístupu více osamostatnila. Studenti dostávali rovněž zadání z centrály tak, aby se mohli seznámit i s jinými oblastmi, nejenom těmi, které znali z regionů.

Navázali jste s některými stážisty spolupráci i po ukončení stáže?

Nabídlí jsme pracovní místo na plný úvazek stážistce Lence Hellerové v AXA v Praze na centrále. O další stážistce uvažujeme jako o vhodné kandidátce na nově zamýšlenou pracovní pozici. V Olomouci se mimo jiné jedna ze stážistek zapojila do procesů nábory v naší společnosti a rozhodla se o tomto tématu napsat svoji diplomovou práci. Další stážisté se podíleli na projektu inovativních přístupů ke klientům, se kterým nám velice pomohli.

ZDROJ: FDV

Profesionálem se můžete stát i bez škol

Téměř polovina lidí v Česku pracuje v jiné profesi, než na kterou se připravovali ve škole. A většinou tuto práci i mnohem lépe zvládají. Jenže chtějí-li změnit zaměstnavatele, chybí jim doklad o nové odbornosti. Čím tedy prokázat svou kvalifikaci?

Vystudovaná chemická laborantka již deset let provozuje masáže, původně strojní inženýr pracuje již několik let v reklamní firmě jako velmi ceněný grafik... V případě, že budou chtít dokázat svou profesionalitu, pomůže jim nový systém Národní soustavy kvalifikací (NSK). NSK umožňuje každému, kdo zvládá znalosti, dovednosti a kompetence některých profesních kvalifikací, aby z nich vykonal zkoušku. Národní soustava kvalifikací popisuje, co je třeba umět pro výkon povolání, od toho se odvíjí hodnotící standard, na jehož základě účastník vykoná autorizační zkoušku, a stává se tak podstatně atraktivnějším na trhu práce a má pro personalisty doklad, že je profesionálem v oboru. Význam takového dokladu profesionality si ukážeme na příkladu profese lektora dalšího vzdělávání.

KONEČNĚ PROFESIONÁLNÍ LEKTOR

Na trhu najdeme menší i větší vzdělávací společnosti, které jsou přesvědčeny, že bez absolvování některého z jejich „programů“ toho pravého životního úspěchu nikdy nedosáhnete. Možná ano. Možná ne. Ale víte, za co anebo spíše za koho platíte? Nekupujete náhodou zajíce v pytli? On totiž obsahově sebelepší vzdělávací program z úst nekušeného lektora může hodnotu investovaných peněz naprosto devalvovat stejně tak jako chuť jednotlivce dále se vzdělávat. Naopak jednoduché téma prezentované lektorem s životní zkušeností z oboru nejenže vložné prostředky okamžitě násobí, ale hlavně dokáže spojením fungujících principů a aktuální situace najít nové neotřelé fungující metody řešení.

Jak poznat kvalitního lektora?

Správným dokladem prokazujícím profesionalitu a úroveň kvality lektorské práce vnímanou klienty



i širokou veřejností je certifikát autorizační zkoušky Lektora dalšího vzdělávání vyplývající z hodnotících standardů této profesní kvalifikace v Národní soustavě kvalifikací. Ta je legislativně zakotvena zákonem č. 179/2006 Sb., o ověřování a uznávání výsledků dalšího vzdělávání a o změně některých zákonů. Významně se tak podílí na snaze o profesionalizaci tohoto oboru, který sám o sobě nastává a přímo ovlivňuje úroveň a kvalitu dalšího vzdělávání.

ZDROJ: VZDĚLÁVACÍ INSTITUT ADVEY SERVICES

WWW.ADVEY.CZ

KONFERENCE

O možnostech zaměstnávání absolventů sociálně orientovaných oborů

Zkvalitnění systému dosavadních praxí, vzájemná spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli a také vzrůstající význam role sociálních pracovníků. Tato i další témata zazněla na závěrečné konferenci, kterou 13. května uspořádala v Senátu PČR Asociace občanských poraden.

Konference proběhla v rámci projektu Otevřené dveře na trh práce, jehož cílem je zlepšit situaci absolventů sociálně orientovaných škol, kteří složitě hledají uplatnění na trhu práce. Na konferenci byli přizváni zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, vzdělávací a poskytovatelé sociálních služeb, studenti humanitně orientovaných oborů a zahraniční hosté ze Skotské asociace občanských poraden a Vysoké školy zdravotnictví a sociální práce sv. Alžběty.

ZÁKONEM PODPOŘIT ODBORNOST

V úvodu konference vystoupila náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí Mgr. Zuzana Jentschke Stöcklová, která prezentovala priority resortu v oblasti sociálních služeb a rovněž informovala o přípravách věcného záměru zákona o sociálních pracovnících. „Demografický vývoj, nezaměstnanost a další sociální nerovnosti mezi obyvateli vyvolávají zvýšené požadavky na znalosti a dovednosti sociálních pracovníků,“ říká náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí a dodává: „Cílem připravované právní úpravy je proto podpořit jejich odbornost a umožnit kontrolu kvality vzdělávacích programů, které pro sociální práci plynou ze standardů veřejných služeb v EU.“

Model vzájemné spolupráce

V rámci programu byl představen model vzájemné spolupráce mezi vzdělávacími institucemi a zaměstnavateli v oblasti odborného sociálního poradenství a pečovatelských služeb. „Nově nastavený systém je založený především na získávání

zpětné vazby od zaměstnavatelů a na tuteorské podpoře studentů při absolvování praxe,“ uvádí Mgr. Hynek Kalvoda z Asociace občanských poraden a dodává: „V rámci projektu byla rovněž zpracována metodika zaměstnávání absolventů, která byla tři měsíce pilotně testována v Moravskoslezském a Ústeckém kraji a v Kraji Vysočina.“

TEORETICKÁ A PRAKTICKÁ PŘÍPRAVA

Problematiku teoretické a praktické přípravy studentů pro vstup na trh práce na konferenci prezentovala Prof. PhDr. Beáta Krahulcová, CSc., vedoucí katedry psychosociálních věd a etiky Husitské teologické fa-

kulty. Shrnula výsledky šetření mezi absolventy a zaměstnavateli a představila metody, jak zlepšit nejen teoretické, ale především praktické dovednosti studentů, a připravit je tak lépe na budoucí zaměstnání. „Považuji za nezbytné, aby fungovala synchronní komunikace mezi vzdělavateli a zaměstnavateli, a docházelo tak k pravidelné aktualizaci odborného obsahu vyučovaných předmětů,“ říká profesorka Krahulcová.

Stále doplňovat kvalifikaci

Řečníci se shodli na rostoucím významu role pracovníka v pečovatelských službách. S rozvojem lidské společnosti se mění nároky cílových skupin na oblast sociální práce. Tento obor se neustále rozvíjí o nové metody práce s klientem, a proto je nezbytné sociální pracovníky kvalitně vzdělávat a postupně doplňovat jejich kvalifikaci tak, aby byli připraveni čelit novým výzvám.

(12)



Závěrečná konference k možnostem zaměstnávání absolventů sociálně orientovaných oborů se konala v rámci projektu Otevřené dveře na trh práce a pod záštitou místopředsdkyně Senátu Parlamentu ČR Mgr. Miluše Horské.

Ministerstvo oslavilo v Brně Mezinárodní den rodiny



Kulatého stolu, který se konal v Brně 15. května na téma podpora rodin, se zúčastnili i zástupci státní správy a nestátního neziskového sektoru ze Slovenska, Polska a Maďarska. FOTO: ARCHIV MPSV



V jihomoravské metropoli byly také vyhlášeny výsledky letošního ročníku soutěže Obec přátelská rodině. Vítězové získali diplomy a šeky s příslibem neinvestiční dotace. FOTO: ARCHIV MPSV



V rámci akce pro rodiny s dětmi, která se konala ve stejný den v brněnské zoologické zahradě, pokřtila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová mláďata kočky pouštní. FOTO: ARCHIV MPSV

Pokračování ze strany 1

Vítězům soutěže Obec přátelská rodině byly v Brně předány diplomy a šeky s příslibem neinvestiční dotace na realizaci opatření k podpoře rodin na místní úrovni. A jaké obce tedy soutěž vyhrály?

V první velikostní kategorii (do 1 000 obyvatel) byly 1. místo a příslib dotace ve výši 500 000 Kč uděleny obci Babice.

Ve druhé kategorii (1 001–3 000 obyvatel) se na 1. místě umístila obec Nové Hradce a byla jí přislíbena dotace ve výši 900 000 Kč.

Ve třetí kategorii (3 001–10 000 obyvatel) byla s ohledem na vysokou úroveň zpracování a realizace koncepce rodinné politiky na místní úrovni udělena tři místa: 1. místo získala obec Dolní Břežany a byla jí přislíbena dotace ve výši 1 100 000 Kč,

2. místo získala obec Nové Strašecí s příslibem dotace ve výši 500 000 Kč a 3. místo a příslib dotace ve výši 500 000 Kč obdrželo město Příbor.

Ve čtvrté kategorii (10 001–50 000 obyvatel) získalo 1. místo město Hodonín s příslibem dotace ve výši 1 500 000 Kč.

V páté kategorii se na 1. místě umístilo město Chomutov a získalo příslib dotace ve výši 1 000 000 Kč.

DEN RODINY V BRNĚNSKÉ ZOO

V rámci 20. výročí Mezinárodního dne rodiny proběhla pod záštitou brněnského primátora Romana Onderky odpoledne společensko-kulturní akce pro rodiny s dětmi v brněnské zoologické zahradě. Na programu oslavy bylo mimo jiné vystoupení pěveckého souboru Naděje z Centra sociálních služeb pro osoby se zra-

kovým postižením v Brně-Chřelicích, zřízeného Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, děti zhlédly představení kouzelníka, připraveny byly soutěže, dětské dílničky a drobné dárky. V rámci programu ministryně pokřtila mláďata kočky pouštní. Rodičům bylo k dispozici poradenství v oblasti pojistných i nepojistných dávek a pracovněprávní poradenství. (tz)

Nemáte práci? Staňte se chůvou pro děti předškolního věku

Už přes dvacet žen úspěšně složilo v Síti mateřských center zkoušku profesní kvalifikace, která je opravňuje nabízet profesionální péči o děti od narození do předškolního věku, a to i v dětských skupinách.

Profesní kvalifikace zvyšuje nejen úroveň poskytování péče o děti v ČR, ale pomáhá také řešit situaci na trhu práce. Osvědčení o úspěšném složení zkoušky profesní kvalifikace Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (kód 69-017-M) opravňuje k získání vázané živnosti Péče o dítě do 3 let věku v denním režimu (dle zákona č. 179/2006 Sb.). Je to také plná kvalifikace v péči o děti v dětských skupinách, nejen v mateřských centrech.

Dosavadní uchazečky o tuto profesní kvalifikaci v Síti mateřských center většinou pocházejí přímo z mateřských center, kde pečují o děti buď v rámci svého pracovního úvazku (70 procent) nebo dobrovolnický (23 procent). Vedení mateřských center cítí velkou zodpovědnost za péči o děti, proto mají zájem, aby o děti pečovaly kvalifikované osoby. Sedmdesát procent zájemkyň absolvovalo rekvalifikační kurz, přesto považují zkoušku profesní kvalifikace za potřebné doložení profesionality, i když péče o děti v mateřských centrech v režimu obecných předpisů ji nevyza-

duje. „Kromě toho se nám daří motivovat – zatím – jen ženy, které hledají práci a rády pracují s dětmi. Mohou tak vyřešit svoji vlastní situaci a zároveň pomoci dalším rodičům, aby mohli pracovat. Skvělým příkladem je žena, která byla vedena na Úřadu práce ČR a po zkoušce profesní kvalifikace si zřídila vlastní firmu,“ s potěšením konstatuje Rut Kolínská, prezidentka Sítě mateřských center. Zájemci mají také možnost přijít po domluvě v termínu zkoušky na konzultaci ohledně obsahu hodnotících standardů, k praktickému nácviku první pomoci a napsat si i cvičný test.

ZDROJ: SÍŤ MČ

Zkoušku profesní kvalifikace Chůva pro děti do zahájení povinné školní docházky (kód 69-017-M) nabízí Síť mateřských center za poplatek 5 300 Kč, pro členy Sítě MC platí dotovaná cena 4 300 Kč. Více informací včetně požadavků, které musí uchazeč splňovat, najdete na <http://www.materska-centra.cz/sit-mc-v-cr/profesi-kvalifikace/>.

Zaměstnavatelé podporují zákon o dětské skupině

Unie zaměstnavatelských svazů ČR by uvítala vznik služeb péče o děti, které by vhodným způsobem doplňovaly (nikoliv nahrazovaly) mateřské školy, a to z důvodu jejich pozitivního dopadu na zaměstnanost a sladování pracovního a rodinného života.

„Dětské skupiny pomohou řešit nedostatek mateřských škol, které jsou v některých oblastech zoufale přeplněné a jejichž zřízení je poměrně drahé a komplikované,“ říká Vít Jásek, výkonný ředitel Unie zaměstnavatelských svazů ČR. „Zaměstnavatelé chtějí, aby se jejich zaměstnanci po rodičovské dovolené vrátili do práce, a i zaměstnanci se vrátit chtějí. Problém je, že nemají kam dát

děti, protože ve školkách, zejména ve velkých městech a v jejich okolí, chybí místa (ministerstvo školství eviduje kolem 60 000 odmítnutých žádostí o přijetí do mateřských škol, pozn. red.). Dětské skupiny by v tomto mohly představovat ideální řešení,“ dodává Jásek. Dětské skupiny jsou navíc vhodná alternativa jeslí, které k 1. 1. 2014 právně přestaly existovat. Průzkumy mezi zaměstnanci

přítom dlouhodobě ukazují, že většina rodičů by své dítě do předškolního zařízení umístila již před dovršením třetího roku života, což značí velkou poptávku po předškolních zařízeních jeselského typu.

FINANČNÍ MOTIVACE PRO FIRMY

Positivní zprávou také je, že součástí návrhu zákona jsou opatření, která firmám umožní odečíst si náklady na dětskou skupinu z daní. To je velká změna oproti současnému stavu, kdy firmy nejsou motivovány ke zřízení zařízení péče o děti. Problémem je, že současně se zákonem o dětské skupině by 1. 1. 2015 měla začít platit novela zákona o daních z příjmů, která stanovuje limit na daňovou uznatelnost ve výši pouhých 10 000 Kč na zaměstnance a rok. „Pokud limit nebude zrušen, dětské skupiny nebudou vznikat, protože reálné roční náklady na jedno dítě činí přibližně 60 000 Kč,“ říká Vít Jásek. „Věříme ale, že si toto vlada a zákonodárci uvědomí a že limit bude zrušen v rámci vnějšího připomínkového řízení, které nyní k zákonu o daních z příjmů probíhá,“ dodává.

ZDROJ: UNIE ZAMĚSTNAVATELSKÝCH SVAZŮ ČR



FOTO: © SERGIY I DREAMSTIME.COM

ČSÚ

Statistickí: Založení rodiny je ekonomicky náročné

Podle odborníků z Českého statistického úřadu (ČSÚ) chování současné mladé generace ovlivňují nejen hodnotové změny dnešní společnosti, ale především aktuální ekonomické podmínky.



FOTO: © VALUA VITALY I DREAMSTIME.COM

Jak statistici uvádějí, nízká úroveň zaměstnanosti osob ve věku do 25 let ukazuje na nedostatečné sladění pracovního a studijního života, a to především v magisterském stupni studia na vysoké škole. Vstup do pracovního procesu je pro tuto skupinu mladých lidí stále složitější a růst nezaměstnanosti této části

populace dokresluje jejich špatné postavení na trhu práce. „Zatímco v 90. letech se nezaměstnanost mladých do 25 let pohybovala jen mírně nad průměrem celkové nezaměstnanosti, v době ekonomické krize byla až trojnásobně vyšší. Vzorem by se mohly stát země severní Evropy či Německo a Rakousko, které se vyznačují

vysokou mírou zaměstnanosti osob do věku 30 let. Zároveň zde studenti dokončují vysokou školu v průměru později, především v důsledku širokého rozšíření částečných úvazků,“ říká Ondřej Nývlt z odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ.

TRADIČNÍ ROLE V RODINĚ

V posledních letech se sice změnilo společenské vnímání nesezdaného soužití, života v samostatné domácnosti či delší doby studia, ale systém sdílení rodinných a pracovních povinností zůstává stále stejný. Nadále je obecně rozšířen názor, že žena zůstává s dítětem do tří let jeho věku doma a muž pracuje, což se projevuje v odlišné míře participace na trhu práce.

„V případě rostoucího počtu žen s vysokoškolským vzděláním a předpokládaným delším pobytem v domácnosti s dětmi vzniká extrémní propast v zaměstnanosti žen,“ upozorňuje Ondřej Nývlt. Jednoznačné vymezení tradičních rolí v rodině má negativní dopad na ženy i po návratu na trh práce, což dokládá velmi vysoká nezaměstnanost žen s malými dětmi. Míra nezaměstnanosti žen s nejmladším dítětem v domácnosti ve věku 3–6 let se v posledních dva-

ceti letech pohybovala kolem 15 procent. U žen ve věku 25–39 let, které nevychovaly žádné dítě, se však pohybovala pouze kolem pěti procent.

VYSOKOŠKOLÁCI A ZALOŽENÍ RODINY

Založení rodiny předpokládá určitý základní příjem pro zajištění výchovy dětí. Především u mladých lidí je ale v posledních letech znatelný pokles reálných příjmů. Obecně ani vysokoškolské vzdělání již nezajišťuje nadstandardní příjem. V roce 2002 dosahovaly osoby ve věku 25–29 let s vysokoškolským vzděláním přibližně 75 procent příjmu všech vysokoškoláků, v roce 2012 jen 70 procent.

Založení rodiny a narození dítěte znamená významné snížení příjmů domácnosti, zvláště v případě, kdy muž pracuje a žena je na rodičovské dovolené. V případě, že se partnerský pár rozhodne nemít dítě, může počítat v průměru až s dvojnásobnými příjmy na jednu osobu v domácnosti. Obdobně je tomu i v domácnosti jednotlivců.

RIZIKO OHROŽENÍ CHUDOBOU

Nejohroženější skupinou jsou rodiny pouze s jedním rodičem. V těchto případech se nízké příjmy

domácnosti kombinují s minimální možností využívat částečné úvazky, ať z důvodu jejich faktické neexistence nebo kvůli nemožnosti vyjít s tak nízkým příjmem. Riziko ohrožení chudobou v rodině pouze s jedním rodičem v roce 2011 činilo 35,7 procenta oproti např. partnerskému soužití bez dětí, kde dosahovalo jen 4,7 procenta.

JAKÉ JSOU MOŽNOSTI BUDOUČÍHO VÝVOJE?

Horší podmínky na trhu práce a očekávané zajištění příjmu pouze jedním členem rodiny nevytváří pro založení rodiny vhodné podmínky. „Pro muže s nižšími příjmy může větší emancipace v přístupu k fungování rodiny znamenat lepší možnosti pro založení rodiny. Pomocí tomu může sdílená rodičovská dovolená a především využívání částečných úvazků, např. i ve formě letní dovolené nebo jednoho či dvou dnů volna v rámci pracovního týdne až do věku 15 let nejmladšího dítěte, tzv. part-time parental leave. Řešením je také lepší dostupnost organizované péče o děti, např. jesle, mateřské školy, organizované hlídání apod.“ zamýšlí se Ondřej Nývlt.

ZDROJ: ČESKÝ STATISTICKÝ ÚŘAD

INSPEKCE PRÁCE

V textilním průmyslu dochází k závažným úrazům

Po roce 1989 se každým rokem snižuje počet pracovníků v textilním průmyslu. Statistiky pracovní úrazovosti však nevykazují odpovídající pokles. Naopak závažných pracovních úrazů přibývalo.

V textilním průmyslu je málo firem, kterým se opravdu daří. Růst odvětví lze spatřovat pouze ve výrobě technických textilií (pro stavebnictví, automobilový průmysl, ekologická odvětví apod.), přičemž se jedná především o zpracování syntetických vláken. Přes klesající trend výroby však nedochází ke snížení počtu pracovních úrazů. Z vývoje úrazovosti lze usuzovat, že zaměstnavatelům jde na prvním místě o zajištění kvality výrobků, zvýšení produktivity a udržení konkurenceschopnosti, často bohužel na úkor zajištění bezpečnosti technických zařízení a kontrol dodržování bezpečnosti a ochrany zdraví ze strany zaměstnanců.

Dostí závažným a pro textilní odvětví typickým rizikem je souběh válců a náběhy textilie na válec. Tato místa, pokud jsou přístupná obsluze za chodu stroje, mohou způsobit vtažení či zachycení osoby a vést k závažným zraněním či smrtelným úrazům. Následující příhody to potvrzují.

ÚRAZ obsluhy SNOVACÍHO STROJE

První příklad závažného úrazu se stal zaměstnanci s patnáctiletou praxí při snování. Snovací stroje jsou určeny pro přípravu osnov pro tkací stroje. Účelem snování je připravit potřebný počet osnovních nití ve sta-

noveném pořadí, hustotě a délce na šíři odpovídající budoucí tkanině.

Pracovní úraz se stal na snovacím stroji zn. Rotal, kdy po výměně prázdny cívek za plně prováděla obsluha snovacího stroje tzv. zajištění uzlů do válců. To se provádí při plouživé rychlosti cca 5 m/min. a dále při prvním pomalém chodu a čeká se, až uzle ze vzdálenosti cca 35 metrů přijdou k navinovací válcům.

Po zajištění uzlů jeden praskl, pásek se navinul na gumový válec a vytvořil se nežádoucí nábal. Pracovník obsluhy zastavil stroj a odklopil ochrannou mříž (ochranný kryt) válců. Potom pomocí nůžek přestříhal vytvořený nábal. Dále pak spustil stroj na snování plouživě a snažil se přetržet pásek pomocí nůžek oddálit od gumového válce. Nůžky měl přitom navleknuté na prstech.

Došlo k zachycení nůžek a jejich vtažení mezi válce. Následně byla mezi válce vtažena pravá horní končetina zaměstnance. Pracovník sám nemohl dosáhnout na vypínač, aby stroj vypnul. Zakřičel proto na zadáka stroje a ten pomocí stop-spínače stroj vypnul.

ÚRAZ PRACOVNÍKA PŘI NAVÍJENÍ TEXTILIE

Druhý závažný úraz se stal při navíjení textilie. Muž ve věku 53 let, který na této pracovní pozici

pracoval pět let, obsluhoval řezací zařízení na poloautomatické navíjecí jednotce s centrálním pohonem (dále jen navíječka), která je součástí povrstvovací linky. Řezací zařízení slouží k podélnému dělení finálního výrobku na dva pruhy, které se navíjí na navíječku povrstvovací linky na dutinku.

Zaměstnanec si po příchodu na odpolední směnu nesvlékl vestu,

která nebyla součástí pracovního oděvu a nebyla pevně upnutá k tělu (což nepovoloval místní bezpečnostní předpis) a začal seřizovat řezací zařízení. Přitom došlo k zachycení volného cípu vesty navíjecím mechanismem. Pracovník se snažil vestu rukama vytrhnout, ale neúspěšně, a došlo ke vtažení nejprve pravé horní končetiny a následně části těla včetně hrudníku mezi nábal materiálu

a válec navíječky. Naštěstí zraněný muž stačil volnou rukou vypnout stroj pomocí stop-spínače, který je ovládan lankem umístěným po celé délce navíječky. Pracovník utrpěl zlomeniny několika žeber na pravé straně hrudníku a četné zhmožděny.

Ing. ZBYNĚK TEICHMAN,

INSPEKTOR OBLASTNÍHO INSPEKTORÁTU PRÁCE PRO KRÁLOVÉHRADECKÝ KRAJ A PARDUBICKÝ KRAJ

OCENĚNÍ

V Opavě se předávala další osvědčení Bezpečný podnik

V opavském Obecním domě předali 13. května náměstek ministryně práce a sociálních věcí Jan Marek a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn zástupcům 11 společností osvědčení Bezpečný podnik.



Společnost PKD, s. r. o., se sídlem v Dačicích převzala osvědčení Bezpečný podnik poprvé, a rozšířila tak řady podniků, které se tímto osvědčením mohou pochlubit. Ocenění převzal jednatel společnosti Ing. Ivan Pšenčík. FOTO: ARCHIV MPSV

Cílem programu Bezpečný podnik je zvýšit úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, docílit tak vyšší úrovně kultury práce a pracovní pohody a vytvořit podmínky pro zavedení a uplatňování integrovaného systému řízení. Splnění požadavků programu

Bezpečný podnik je praktickým naplněním zásady dát při řízení firmy stejnou prioritu jak ekonomickým hlediskům, tak i bezpečnosti, ochraně zdraví a ochraně životního prostředí.

V České republice se v současnosti prokazuje platným osvědčením 74

společností. Ty přispívají zavedením a důsledným uplatňováním systémového pojetí řízení bezpečnosti práce na všech úrovních ke snížení pracovní úrazovosti a nemocnosti zaměstnanců na minimum. (12)

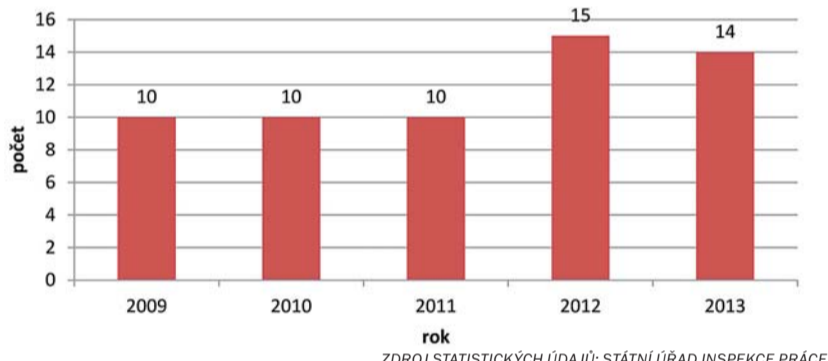
Kdo letos získal osvědčení Bezpečný podnik?

V květnu letošního roku získaly osvědčení Bezpečný podnik tyto společnosti:

KOPOS KOLÍN, a. s.,
SPOLANA, a. s.,
BOSCH DIESEL, s. r. o.,
PKD, s. r. o.,
Momentive Specialty Chemicals, a. s.,
ŠKODA MACHINE TOOL, a. s.,
Lovochemie, a. s.,
BLOCK, a. s.,
Nestlé Česko, s. r. o., závod SFINX Holešov,
BorsodChem MCHZ, s. r. o.,
Siemens, s. r. o., o. z.
Elektromotory Mohelnice.

Dvě z těchto společností – Momentive Specialty Chemicals, a. s., se sídlem v Sokolově a Nestlé Česko, s. r. o., závod SFINX Holešov – dostaly ocenění poštěstí, a jsou tak držitelem tohoto titulu nepřetržitě již 18 let.

Závažné pracovní úrazy v textilním průmyslu ČR



Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 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
	částka existenčního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 500 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 50,60 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	50,60 Kč/hod. 8 500 Kč/měs.
	2. skupina prací:	55,90 Kč/hod. 9 400 Kč/měs.
	3. skupina prací:	61,70 Kč/hod. 10 400 Kč/měs.
	4. skupina prací:	68,10 Kč/hod. 11 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	75,20 Kč/hod. 12 600 Kč/měs.
	6. skupina prací:	83,00 Kč/hod. 13 900 Kč/měs.
	7. skupina prací:	91,70 Kč/hod. 15 400 Kč/měs.
	8. skupina prací:	101,20 Kč/hod. 17 000 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5–12 hod. 67 Kč–80 ¹⁾ Kč, více než 12 hod.–18 hod. 102 Kč–123 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 160 Kč–191 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny 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 dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neopracované 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 redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 151,38 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 151,38 Kč, nejvýše však do 227,15 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 227,15 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 MATERSTVÍ (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*	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 865 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 865 Kč, nejvýše však do 1 298 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 298 Kč, nejvýše však do 2 595 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 595 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
v roce 2014	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:	26,2 % 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 účasti na důchodovém spoření)
	osoby dobrovolně účastné DP:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
Rodičovský příspěvek*	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: 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 1 500 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 %) ¹⁾ **	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 %, duben 2014: 7,9 % květen 2014: 7,5 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ**	celkem:	549 973	
	z toho:	275 033 žen	
		61 320 osob se zdravotním postižením	
		26 570 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 5. 2014	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	48 023	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2014:	11,5	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem ²⁾	březen 2014:	11 044 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v r. 2013)****:	42 927	
	smrtelné úrazy (rok 2013)****:	113	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v roce 2013: 42 355		
DŮCHODY (v tis. Kč)	celkem:	372 334 993	
	starobní	300 573 517	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	11 781 307	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	5 457 166	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	26 903 344	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2012: celkem v národním hospodářství 25 067 Kč, PS 25 078 Kč, NS 25 014 Kč		
	2013: celkem v národním hospodářství 25 078 Kč, PS 25 038 Kč, NS 25 254 Kč		
	1. čtvrtletí 2014: celkem v národním hospodářství 24 806 Kč, PS 24 964 Kč, NS 24 104 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v r. 2013	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	43 499	4,1
	rozvody	27 895	2,7
	živé narození	108 751	10,2
	zemřelí	109 160	10,4
	celkový přírůstek	-3 706	-0,4
střední stav obyvat.	10 510 719	x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2013 4 457 587 4. čtvrtletí 2013 4 520 002 1. čtvrtletí 2014 4 455 115	
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2013 974 658 4. čtvrtletí 2013 988 595 1. čtvrtletí 2014 961 752	
		OSVČ povinné platit zálohy na důchod, poj.	1. čtvrtletí 2013 686 482 4. čtvrtletí 2013 702 177 1. čtvrtletí 2014 671 379

* 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 současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

3) podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

EURES

Hledáte práci v zahraničí? EURES poradí, jak na to



Počet občanů Česka zaměstnaných v jiných zemích EU roste. Zatímco před osmi lety jich podle orientačních údajů evropského portálu pracovní mobility EURES pracovalo v cizině přibližně 55 600, loni jich bylo 90 675. Z ČR lidé míří za prací nejčastěji do Velké Británie, Německa a Irska.

Evropští zaměstnavatelé mají zájem hlavně o pracovníky ve strojírenství, zdravotnictví a gastronomii. „V současné době je velká poptávka po kvalifikovaných řemeslnících, jako jsou elektrikáři, instalatéri, pekaři, cukráři, truhláři a tesaři. Zaměstnavatelé také hledají sezonní pracovníky v zemědělství, turistickém ruchu a ve službách, a to ve většině zemí Evropské unie.“ vyjmenovává manažer EURES ČR Miroslav Chytil.

Důležité jsou jazyky a praxe

Největší šanci na získání dobře placeného místa mají ti zájemci, kteří obstojně ovládají cizí jazyk, případně hned několik. Výhodou je také předchozí praxe. „Vyjet za prací do zahraničí je obrovská zkušenost a člověk z ní může čerpat po celý život. Nejenže se naučíte dobře cizí jazyk, ale získáte také přehled o tom, jak se v konkrétní zemi žije a jak se

dají určité věci dělat i jinak. Každopádně je ale na místě být před odjezdem velmi obezřetný. Doporučuji všem, aby si při hledání práce vždy ověřili veškeré skutečnosti. Jen tak se mohou vyhnout případným problémům,“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

AGENTURU PRÁCE SI PROVĚŘTE!

Možností, jak získat práci v cizině, je několik: buď si ji člověk najde sám a odpoví třeba na inzerát, nebo se obrátí na agenturu či využije služeb EURES. Pokud se člověk rozhodne pro agenturu práce, měl by si v první řadě ověřit, jestli má povolení Úřadu práce ČR ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Pravidelně aktualizovaný seznam agentur je k dispozici na adrese www.portal.mpsv.cz/sz v sekci Pro občany – Agentury práce. Další podmínkou je, že taková agentura musí mít sjednané pojištění proti úpadku. V tom případě má člověk jistotu, že pokud

nedostane v zahraničí domluvenou mzdu, může se obrátit na pojišťovnu. Neméně důležité je, aby si klient hned na začátku ujasnil, s kým vlastně uzavírá pracovněprávní vztah, tedy kdo bude jeho zaměstnavatel – zda agentura, nebo firma v zahraničí, pro kterou bude pracovat. Agentura si v žádném případě nesmí říct o jakýkoli finanční obnos za zprostředkování a nesmí požadovat procenta z domluvené mzdy. Výjimku tvoří uhrazení výdajů spojených s cestou (jízdenky, letenky apod.) či ubytováním.

Výhody nabídek EURES

Informace o volných pracovních místech v konkrétních zemích najdou zájemci na webových stránkách evropského portálu pracovní mobility EURES www.eures.europa.eu. Volné pozice, které nabízejí evropské firmy pracovníkům přímo z ČR, jsou pak zveřejněny na www.eures.cz. V rámci sítě EURES, která je zájemcům k dispozici v celé EU, funguje

900 poradců. Celkem 16 z nich působí 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 možnost podvodu. Evropské služby zaměstnanosti (EURES) operují na území členských států EU/EHP a Švýcarska. Jedná se o tzv. informační a poradenský systém, který podporuje 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.

ZDROJ: ÚP ČR



Počty občanů ČR zaměstnaných ve vybraných státech EU

Rok	2006	2009	2011	2013
Velká Británie	17 400	30 500	33 000	29 200
Německo	12 404	14 013	22 372	26 893
Irsko	4 524	12 900	11 960	10 121
Rakousko	6 680	5 136	6 917	7 540
Itálie	4 115	5 801	6 134	5 925
Slovensko	1 065	2 293	3 179	3 400

Pozn.: Uvedená data mají pouze orientační hodnotu. Státy sledují tyto údaje podle různých hledisek (např. je uveden počet osob s českým občanstvím, nikoliv osob zaměstnaných atd.).

Životní a pracovní podmínky států EU/EHP a Švýcarska

Uvažujete o práci v zahraničí? Informace o možnostech uplatnění v zemích Evropské unie, Evropského hospodářského prostoru (EHP) a ve Švýcarsku najdete na webových stránkách www.eures.cz.

VELKÁ BRITÁNIE

Ve Velké Británii je největší poptávka po pečovateli, sociálních pracovnících, lékařském personálu a technických profesích.

Volná místa registrovaná britskými službami zaměstnanosti jsou uvedena v databázi Universal Jobmatch (www.gov.uk/jobsearch), další nabídky naleznete např. na těchto internetových pracovních portálech: www.jobsearch.co.uk, www.job-site.co.uk, www.reed.co.uk, www.jobpilot.co.uk, www.fish4jobs.co.uk, www.jobble.org.uk, www.careerjet.co.uk, www.experteer.co.uk, www.jobs.ac.uk, www.jobsinwales.com, www.justengineers.net, www.njobs.org.uk, www.graduateland.com, www.interjobs.com, www.nases.org.uk, www.gapyear.com, www.caterer.com, www.anyworkanywhere.com, www.summerjobs.com.

Vedle nabídek zaměstnání s e-mailovým kontaktem na zaměstnavatele narazíte také na řadu inzerátů pouze s uvedeným telefonním číslem, na které je nutné zavolat. Vyhněte se hovorům, pokud číslo začíná číslicemi 703, budete přepojeni na drahý tarif.



Irsko

Všichni, kteří v Irsku hledají práci, si musejí vyřídit číslo PPS (Personal Public Service) na místním oddělení ministerstva sociálních a rodinných věcí (Department of Social Protection). K vyřízení PPS budete potřebovat průkaz totožnosti a doložení adresy, na níž v Irsku pobýváte. Další informace naleznete na www.welfare.ie nebo je získáte na telefonním čísle 01 874 8444.

Po příjezdu do Irska lze kontaktovat kancelář FÁS (Úřad pro zaměstnanost a rekvalifikaci), která vám může pomoci s hledáním zaměstnání. Na pobočkách FÁS (www.fas.ie) jsou k dispozici informační brožury o právech zaměstnanců, o životních a pracovních podmínkách v Irsku v českém jazyce.

Nabídky zaměstnání najdete na webových stránkách Veřejných služeb zaměstnanosti Irska (Employment Services Office) na adrese www.jobsireland.ie nebo na pracovních portálech: www.jobs.ie, www.irishjobs.ie, www.recruitireland.com, www.loadzajobs.ie, www.hoteljobs.ie, www.nursingboard.ie, www.eolas.ie, www.gumtree.ie.



ŠVÝCARSKO

Pokud do Švýcarska přicestujete s úmyslem výdělečné činnosti, jste povinni se přihlásit do 14 dnů u kantonální cizinecké policie příslušné podle místa svého pobytu, vždy však před začátkem pracovního poměru. Švýcarsko vydává krátkodobé povolení k pobytu do 364 dní (typu L) a povolení pětileté (typu B), na jehož udělování pro občany zemí EU platily kvóty. Povolení vydávají migrační úřady, kde musí občan ČR zažádat o jeho vydání ještě před začátkem zaměstnání. Na prodloužení povolení typu B se kvóty nevztahují. Informace o povolení k pobytu a kontakty na jednotlivé kantonální úřady najdete na stránkách Úřadu pro migraci na adrese www.bfm.admin.ch.

Pro hledání pracovních nabídek můžete využít portál švýcarských služeb zaměstnanosti www.seco.admin.ch, www.jobarea.ch nebo stránky EURES Švýcarsko na adrese www.eures.ch, popř. internetové pracovní portály: www.jobsearch.ch, www.jobrapido.ch, www.job-shop.ch, www.pilote.ch, www.jobs.ch, www.stellen.ch.



Švédsko

Budete-li chtít ve Švédsku pracovat a žít, je nezbytné se naučit švédský jazyk. Bez alespoň základní znalosti jazyka je až na výjimky v oblasti IT obtížné nalézt práci. Největší databázi volných míst je portál švédských služeb zaměstnanosti www.arbetsformedlingen.se. Pro vyhledávání informací a pracovních nabídek v jiných jazycích než ve švédštině klikněte na nabídku Other languages na horní liště. Na těchto stránkách najdete také informace o tom, jak napsat průvodní a motivační dopis, jak se úspěšně ucházet o práci, odkazy na další zdroje informací, internetové pracovní portály, pracovní agentury apod. Užitečným portálem pro anglicky mluvící zájemce o práci ve Švédsku je www.jobsinstockholm.com. Nabídky databázi volných míst a užitečné informace o životních a pracovních podmínkách ve Švédsku. Největšími pracovními portály jsou www.careerjet.se, www.jobline.se, www.stepstone.se, www.academicsearch.se nebo www.proffice.se. Přehled průměrných mezd najdete na stránkách statistického úřadu na adrese www.scb.se.



DÁNSKO

Přestože je ve většině případů vyžadována znalost dánštiny, v některých firmách vám bude stačit anglický nebo německý jazyk. Každá obec nabízí kurzy dánštiny pro cizince, které můžete navštěvovat zdarma, pokud máte v Dánsku vyřízené číslo CPR (občanské registrační číslo). Většina volných míst nebývá nikde inzerována. Informace o nich se šíří místní komunitou, mezi sousedy a známými. Přesto můžete zajímavé pracovní nabídky najít i na portálech www.job-guide.dk, www.jobindex.dk, www.jobworld.dk, www.jobfinder.dk, www.dadl.dk, www.stepstone.dk, www.it-jobbank.dk. Největší databázi volných míst je informační portál dánských služeb zaměstnanosti na www.workindenmark.dk, který obsahuje podrobné informace o životních a pracovních podmínkách, registračních postupech a zároveň umožňuje zájemcům o práci vytvořit si vlastní profil (CV).

Standardní týdenní pracovní doba v Dánsku je 37 hodin. Dánové se snaží o maximální rovnováhu mezi profesním a rodinným životem. Zaměstnavatelé často nabízejí svým pracovníkům pružnou pracovní dobu či práci z domova.



NORSKO

Pro získání zaměstnání v Norsku je téměř nezbytné umět norský, příp. jiný skandinávský jazyk. Jen v některých oborech, např. v ropném průmyslu nebo v hotelnictví, vám postačí dobrá znalost angličtiny. Občan ČR nepotřebují pro výkon zaměstnání v Norsku pracovní povolení ani povolení k pobytu. Při pobytu delším než tři měsíce je nezbytné se registrovat na místním oddělení policie. Registraci lze provést také on-line. V závislosti na délce pobytu v Norsku vám bude vystaveno takzvané D číslo nebo osobní ID číslo uvedené v průkaze.

Největší databázi volných míst je portál norských služeb zaměstnanosti NAV, kde můžete zdarma vyvést svůj životopis (www.nav.no). Pro nabídku sezonních prací vložte do vyhledávací klíčová slova sommer nebo ferie. Velkou databázi volných pracovních míst najdete také na www.finn.no/jobb nebo na internetových pracovních portálech www.jobline.no, www.jobworld.no, www.netnordic.no, www.toptemp.no, www.stillinger.no.

ZDROJ: EURES