Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 9 ● číslo 10 ● 11. 10. 2012

Náklad ověřen auditorskou firmou

ZDARMA

RODINA

Evropský sociální fond podpoří vznik dětských skupin

čtěte na straně 2

REFORMA

Mýty, které kolují o sKartě, a jaká je skutečnost

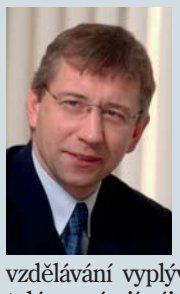
čtěte na straně 5

ČSSZ

K čemu slouží potvrzení o příslušnosti k právním předpisům?

čtěte na straně 3

Slovo ministra



Vážení čtenáři,

nový školní rok je již v plném proudu a prázdniny skončily už i vysokoškolákům. Ze studie Národního ústavu odborného vzdělávání vyplývá, že zaměstnavatelé nemívají zájem o čerstvé absolventy středního či vyššího vzdělávání. A to hned z několika důvodů, nejčastěji však kvůli chybějící praxi. Mladí lidé, kteří nestihli získat potřebné pracovní zkušenosti během studia, ať už kvůli náročnému oboru nebo z osobních důvodů, se tak mohou ocitnout v začarovaném kruhu.

Ministerstvo práce a sociálních věcí situaci na trhu práce průběžně sleduje a reaguje na aktuální potřeby konkrétních skupin uchazečů o zaměstnání či osob ohrožených na trhu práce v rámci aktivní politiky zaměstnanosti. Využívá přitom i prostředky z evropských strukturálních fondů.

Čerstvým absolventům, kteří potřebují získat potřebnou praxi, ale i dalším uchazečům o zaměstnání je určen nový projekt nazvaný Stáže ve firmách – vzdělávání praxí. V září jeho realizaci zahájil Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace MPSV. Financován je z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost. Absolventi mohou po ukončení studia nastoupit na stáž do firem, které podnikají v jejich oboru. Mohou si tak ověřit svoje znalosti a dovednosti v praxi a vylepšit svou pozici na trhu práce. Délka jedné stáže je od jednoho do šesti měsíců. Stážista tak investuje do své vlastní budoucnosti, neboť získá možnost lepšího uplatnění na trhu práce a zvýší své šance na dosažení konkrétní pozice.

Kromě absolventů projekt cílí i na osoby, které si potřebují obnovit pracovní zkušenosti – např. na dlouhodobě nezaměstnané či matky vracející se na trh práce po rodičovské dovolené. Firmy, které se zapojí do projektu, dostanou možnost zaškolit a vychovat si budoucí odborníky v oblasti, v níž podnikají. Následně mohou (ale nemusejí) tyto proškolené pracovníky zaměstnat.

Dalším příkladem pomoci absolventům, kterou realizuje Fond dalšího vzdělávání, jsou stáže pro mladé zájemce o zaměstnání. Působit budou především preventivně. Projekt bude určen pro studenty posledních ročníků středních, vyšších a vysokých škol, kteří získají možnost nastoupit do firem jako stážisté a osvojit si pracovní návyky. Žáci či studenti budou moci stáž absolvovat například v průběhu letních prázdnin před nástupem do posledního ročníku, respektive do předposledního semestru. Doba jejího trvání bude od jednoho měsíce do čtvrt roku. Stáž musí být v souladu se studovaným oborem a stážista bude mít na základě uzavřené smlouvy také nárok na menší odměnu. Zájemci o tento typ stáže se budou moci přihlásit do projektu prostřednictvím webových stránek, které budou spuštěny v prosinci 2012. Samotné stáže poběží od ledna 2013.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Se zaměstnaností pomůže kurzarbeit po česku

S ohledem na současný vývoj české ekonomiky připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR projekt Vzdělávejte se pro stabilitu. Projekt je určen k udržení zaměstnanosti a posílení odborných znalostí zaměstnanců.

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

Projekt umožní zaměstnavatelům získat finanční příspěvek na realizaci odborného rozvoje zaměstnanců, včetně příspěvku na mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců vzniklých za dobu jejich účasti na odborném rozvoji. Doba poskytování podpory je stanovena na šest měsíců, s možností prodloužení na 12 měsíců v případě, uzná-li Úřad práce ČR toto prodloužení lhůty za účelné a nezbytné pro trh práce. Maximální možná měsíční výše mzdového příspěvku bude činit 31 000 Kč na jednoho zaměstnance včetně odvodů. Skutečná výše mzdového příspěvku bude odvozena od úrovně mzdy, kterou pobírá konkrétní pracovník (nemůže tedy dojít k faktickému navýšení mzdy).

Hlavní cíl: udržet pracovní místa

„Primárním cílem projektu je podpořit udržení pracovních míst u těch zaměstnavatelů, kteří se v souvislosti s negativním vývojem ekonomiky ČR nacházejí v přechodně obtížné hospodářské situaci a dočasně nejsou schopni svým zaměstnancům přidělovat práci ve sjednaném rozsahu," vysvětluje ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Zaměstnavatelům bude umožněno, aby pro své zaměstnance v době, kdy jim nejsou schopni přidělit práci, realizovali odborný rozvoj. „Tím dojde kromě udržení pracovních míst k naplnění druhého, neméně podstatného cíle projektu – zvýšení kvalifikace zapojených zaměstnanců a posílení jejich zaměstnatelnosti," říká Karel Machotka, náměstek ministra práce.

Pokračování na straně 2

Poslanecká sněmovna schválila předdůchody

Poslanecká sněmovna schválila 26. září ve třetím čtení novelu zákona o doplňkovém penzijním spoření, kterou se zavádí tzv. předdůchody. Ty umožní osobám ve věku blízkém důchodovému řešit finanční zabezpečení v případě tíživé životní situace.

FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Jedná se o typický příklad, kdy se vláda snaží nalézt kompromis se sociálními partnery – zaměstnavateli i odbory. Předdůchody byly dohodnuty na tripartitě. Podle ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka se posílí princip individuální odpovědnosti občanů, protože předdůchody budou lidem vypláceny z jejich vlastních úspor v doplňkovém penzijním spoření.

„Lidé budou moci zahájit pobírání předdůchodu až pět let před dosažením důchodovém věku, pokud jim velikost úspor umožní čerpat měsíční dávku ve výši alespoň 30 procent průměrné mzdy," řekl ministr Drábek. Pokud po dobu čerpání nebudou zaměstnáni, stanou se státními pojištěnci, bude za ně státem hrazeno zdravotní pojištění a doba v předdůchodu nebude mít dopad na výši důchodu z průběžného I. pilíře. „Považuji to za lepší řešení, než kdyby tito občané s minimální šancí uplatnit se na trhu práce pobírali sociální dávky anebo byli nuceni odcházet do předčasného důchodu a stát za ně stejně musel platit zdravotní pojištění," doplnil ministr Drábek.

Jednou z priorit vlády je zabezpečení na stáří. Chce zaměstnavatele motivovat, aby svým zaměstnancům přispívali více na doplňkové penzijní spoření, proto zvyšuje horní limit částky, kterou si mohou ročně odečíst z daňového základu, a to na 30 tisíc Kč. Pokud novela projde legislativním procesem podle plánu, nabude účinnosti 1. 1. 2013.

(TZ)

Kampaň

Jak prostředky z ESF pomáhají znevýhodněným najít práci?

Začátkem září spustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR novou komunikační kampaň. Jejími hrdiny jsou obyčejní lidé – matka na mateřské dovolené, muž starší padesáti let, učitelka na vozíčku, mladá Romka a slepec. Kampaň chce informovat o účelném využívání prostředků z Evropského sociálního fondu (ESF). Díky projektům ministerstva práce totiž tito lidé mají větší šanci uplatnit se na pracovním trhu.

„Finanční prostředky z Evropského sociálního fondu pomáhají zvyšovat zaměstnanost a vytvářet lepší podmínky na pracovním trhu. Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost umožňuje financovat projekty, díky kterým mají znevýhodněné skupiny obyvatel větší šanci najít práci. Kampaní chceme na tuto aktivní politiku upozornit," vysvětluje poslání Evropského sociálního fondu a smysl kampaně Vladimír Kváča, vrchní ředitel sekce fondů Evropské unie z ministerstva práce.

Maminka z televizního spotu

V televizním spotu vidíme maminku, která na pozadí předimenzovaného pracovního stolu zápolí s kancelářskou sponkou v nadživotní velikosti a odbíhá ukonejšit dítě v kočárku. Jaký je důvod této hry s velikostí a poměry? Na pracovním trhu má maminka menší šance, a tak ji její potenciální pracovní prostředí přerůstá. V druhé polovině spotu však již sedí pohodlně za pracovním stolem v útulném pokoji, kde si její batole hraje na koberci – díky projektu Evropského sociálního fondu zaměřenému na slaďování soukromého a pracovního života může pracovat z domova.

Kde všude kampaň poběží?

Kampaň je plánovaná pro letošní a příští rok a zahrne komplexní mix komunikačních kanálů. V televizi zahájily kampaň 10. září dva spoty vysílané na ČT, stanicích skupiny Nova, Prima a TV Barrandov. V regionálních rádiích, ale i na ČRo 1 Radiožurnálu, Impulsu, Frekvenci 1, Evropě 2 a internetových rádiích běží dvě verze rozhlasových spotů. V tiskové i venkovní reklamě se kampaň představí dvěma klíčovými vizuály – maminkou s obrovskou kancelářskou sponkou a starším mužem s velkou počítačovou myší. Na internetu uvidíte bannery na populárních webových stránkách a vyhledávačích. Od 3. září je v provozu také speciální webová stránka www.vetsisance.cz, která laickou veřejnost srozumitelně seznamuje s tím, jaké typy projektů dokázaly cílovým skupinám pomoci.

Přes 50 tisíc pracovních míst

Ministerstvo práce a sociálních věcí, které na čerpání prostředků z ESF dohlíží, tak díky Operačnímu programu Lidské zdroje a zaměstnanost vytvořilo přes 50 tisíc nových pracovních míst. Od roku 2007 bylo podpořeno přes 3,5 tisíce projektů za 47 miliard korun, které jsou investovány do lidí a jejich potenciálu.

Z ESF a státního rozpočtu ČR je pro Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněno na období 2007–2013 přes dvě miliardy eur. Do konce roku 2013 zbývá projektům přidělit už jen necelých 14 procent této částky.

(TZ)

Rodina

Evropský sociální fond podpoří vznik dětských skupin

Koncem letošního roku Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, které je v České republice řídícím orgánem podpory z Evropského sociálního fondu, vyhlásí výzvu k předkládání projektů zaměřených na zřízení a provoz nového typu zařízení péče o děti předškolního věku, tzv. dětských skupin. Firmy budou moci požádat o dotaci na dvouletý projekt.

Podporovaná zařízení péče o děti budou odpovídat podmínkám zakotveným v novém věcném záměru zákona o dětské skupině. Návrh věcného záměru zákona nastavuje podmínky tak, aby byla zajištěna kvalitní, řádná, bezpečná a výchovná péče. Předpokládá se tedy stanovení nejnižšího počtu pečujících osob a nejvyššího počtu dětí v jedné dětské skupině, o které může být současně pečováno, zajištění hygienických, provozních a prostorových požadavků na poskytování služby úměrných počtu dětí, zajištění poskytování péče pečující osobou s odbornou způsobilostí, např. pro profesi učitele mateřské školy, všeobecné zdravotní sestry či sociálního pracovníka, a splnění dalších souvisejících podmínek. Dodržování standardů odpovídajících věcnému záměru zákona o dětské skupině bude podmínkou poskytnutí a čerpání dotace.

Zařízení pro 7 až 24 dětí

Podmínkou pro předložení projektu bude, aby provozovatelem zařízení péče o děti byla právnická osoba, která je zaměstnavatelem rodičů dětí, kterým bude zařízení sloužit. Pokud se až čtyři zaměstnavatelé domluví na spolupráci, může školku provozovat jen jeden z nich pro děti zaměstnanců všech zúčastněných subjektů. Podpora je připravena pro zařízení s kapacitou od 7 do 24 dětí. Podporou služeb péče o děti chce MPSV usnadnit rodičům návrat do zaměstnání po rodičovské dovolené a zvýšit zaměstnanost zejména žen s dětmi do tří let věku.

FOTO: © ANATOLS | DREAMSTIME.COM

Podpora podle výsledků

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo pro plánovanou výzvu zásadní zjednodušení. Realizátoři projektů budou podporu získávat nikoli na základě doložených faktur a dalších účetních dokladů, ale pouze na základě toho, jaká bude kapacita vytvořeného zařízení a jak intenzivně bude během provozní fáze dětská skupina využívána. MPSV tímto krokem dává při řízení a kontrole projektů financovaných z ESF větší důraz na skutečné výsledky dotovaných projektů namísto upřednostňování finanční kontroly.

Vhodná kapacita zařízení

Zaměstnavatelé, kteří by podporu na zřízení a provoz dětské skupiny rádi využili, by již nyní měli uvážit, jaká kapacita zařízení péče o předškolní děti odpovídá potřebám jejich organizace: včasné ověření zájmu rodičů o službu, rozvahu, jak pravidelné hlídání dětí zajistit, a případné vyhledání vhodných prostor zužitkují při sestavování projektové žádosti. Tu budou moci sepsat na základě výzvy k předkládání projektů, která bude uveřejněna na webových stránkách Evropského sociálního fondu. Podpora není určena pro pražská zařízení služeb péče o děti ani pro ty, které zaměstnavatel nakupuje jako službu od externího dodavatele.

Další informace i samotná výzva budou do konce roku zveřejněny na www.esfcr.cz.

(TZ)

Ministerstvo podporuje vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice

Na tiskové konferenci nazvané Ženy mají přednost, která se konala 25. září, vyjádřili náměstek ministra práce a sociálních věcí Jan Dobeš, poslankyně Helena Langšádlová, kandidátka do Senátu prof. Eva Syková a ředitelka organizace Fórum 50 % Jana Smiggels Kavková podporu ženám kandidujícím v krajských a senátních volbách.

Náměstek Dobeš zároveň novinářům krátce představil činnost Výboru pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích.

Kampaň Fóra 50 %

Na podporu žen kandidujících v krajských a senátních volbách se zaměřuje kampaň Fóra 50 %. Vyzývá voličky a voliče, aby podle svého uvážení udělovali preferenční hlasy ženám. „Ženy v politice často čelí více překážkám než muži, ať už jde o překážky spojené s jejich rodičovstvím anebo překážky spojené s přetrvávajícími stereotypy. Z tohoto důvodu považuji za důležité vyšší účast žen v politice různými nelegislativními a osvětovými nástroji podporovat," řekl náměstek Jan Dobeš. „Jsem přesvědčen o tom, že jedním ze vhodných nástrojů je i kampaň Fóra 50 %. Koneckonců aktivní účast žen na rozhodování o věcech veřejných je jedním z předpokladů spravedlivé demokracie a efektivního fungování naší společnosti," dodal.

Poměr žen a mužů v politice

Fórum 50 % rovněž představilo analýzu kandidátních listin do krajských a senátních voleb z hlediska zastoupení žen a mužů. Přestože počet kandidátek v jednotlivých volbách a zastoupení žen ve volených orgánech v posledních letech roste, zůstávají ženy v politice nadále zastoupeny ve výrazně nižší míře než muži. V současnosti činí zastoupení žen v Poslanecké sněmovně Parlamentu ČR 22,5 procenta, v Senátu 18,5 procenta, v zastupitelstvech krajů 17,6 procenta a v zastupitelstvech měst a obcí 26,3 procenta.

Příprava vhodné strategie

Otázkou vyrovnaného zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích se zabývá i Rada vlády pro rovné příležitosti žen a mužů (Rada). Ta na svém květnovém zasedání přijala usnesení, ve kterém vyjádřila podporu úsilí o vyrovnanější zastoupení žen a mužů ve volených funkcích. Rada rovněž v minulosti pověřila Výbor pro vyrovnané zastoupení žen a mužů v politice a rozhodovacích pozicích (Výbor), aby zpracoval strategii pro podporu vyššího zastoupení žen v politice. Výbor v návaznosti na tento úkol v současnosti pracuje na výběru vhodných nástrojů, jak vyšší zastoupení žen v politice a rozhodovacích pozicích obecně podporovat.

(TZ)

Se zaměstnaností pomůže kurzarbeit po česku

Pokračování ze strany 1

Účast v projektu je tedy výhodná jak pro zaměstnavatele s přechodnými hospodářskými obtížemi, tak pro jeho zaměstnance. Projekt rovněž umožní zaměstnavatelům posílit konkurenceschopnost v období po překonání hospodářských potíží, neboť jim bude umožněno nejenom zachovat si stávající klíčové zaměstnance, ale rovněž posílit jejich odborné dovednosti včetně možnosti osvojit si nové výrobní postupy. „Doba poskytování podpory je stanovena na půl roku, s možností prodloužení až na 12 měsíců, pokud takové prodloužení uzná Úřad práce ČR za účelné a nezbytné pro trh práce," doplňuje Jaromír Drábek.

Finanční příspěvek může získat jen ten zaměstnavatel, který:

- prokáže v meziročním kvartálním srovnání tržeb ku počtu zaměstnanců pokles o více než 20 procent. Posuzovat se tedy bude objem tržeb na jednoho zaměstnance v období tří kalendářních měsíců před podáním žádosti se srovnatelným obdobím předcházejícího roku;
- alespoň jeden kalendářní měsíc před podáním žádosti byl nucen u zaměstnanců navržených do odborného rozvoje aplikovat § 209 zákoníku práce (Paragraf stanoví překážku v práci na straně zaměstnavatele, kdy zaměstnavatel nemůže přidělovat zaměstnanci práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo omezení poptávky po jím poskytovaných službách – tzv. částečná nezaměstnanost. Následně tedy může výši poskytované náhrady mzdy činit pouze 60 procent průměrného výdělku.);
- prokáže, že svým zaměstnancům nebyl schopen přidělovat práci v rozsahu přesahujícím 20 procent stanovené týdenní pracovní doby. Výpadek práce však zároveň může činit maximálně 60 procent stanovené týdenní pracovní doby;
- zároveň musí zaměstnavatel splnit podmínky pro poskytnutí veřejné podpory podle pravidla „de minimis" či „blokové výjimky na vzdělávání" a podmínky stanovené v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Na co bude příspěvek poskytován?

Příspěvek bude zaměstnavateli poskytován jak k úhradě mzdových nákladů, tak k úhradě vzdělávací aktivity. Za mzdové náklady je považována náhrada mzdy, kterou zaměstnavatel zaměstnanci vyplatí za dobu účasti na vzdělávací aktivitě v souladu se zákoníkem práce, a to včetně odvodů na sociální a zdravotní pojištění a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. O podmínkách účasti na odborném rozvoji uzavře zaměstnavatel se zaměstnancem kvalifikační dohodu a účast zaměstnance v projektu bude dobrovolná.

Příspěvek bude zaměstnavateli rovněž poskytován na úhradu nákladů vlastního odborného rozvoje, tedy na úhradu kurzovného.

V případě, že zaměstnavatel bude zajišťovat odborný rozvoj svým interním lektorem, bude příspěvek poskytnut na úhradu mzdových nákladů tohoto lektora, a to maximálně do výše 230 Kč/hod.

Mzdový příspěvek bude zaměstnavateli poskytován měsíčně, příspěvek na úhradu nákladů za vzdělávání až po ukončení vzdělávací aktivity a prokázání úhrady těchto nákladů zaměstnavatelem. Uznatelnými náklady jsou pouze ty, které vzniknou až po podpisu dohody o poskytnutí příspěvku. Více informací najdete na www.efcr.cz.

(TZ)

Když se řekne kurzarbeit…

Kurzarbeit je termín, který se používá pro dohodu mezi zaměstnanci, zaměstnavatelem a státem. Zaměstnancům se zkrátí pracovní doba a ušlý příjem jim doplatí stát. Zaměstnavatel se zaváže, že nikoho nepropustí. Kurzarbeit fungoval v několika evropských zemích během ekonomické krize v roce 2009.

V současné době v Německu existují tři formy kurzarbeitu: ekonomický (pro všechna odvětví), sezonní (pro stavebnictví) a transformační (pro případy podnikových restrukturalizací spojených se snižováním počtů zaměstnanců). Kurzarbeit je v Německu považován za mimořádně významné opatření proti krizi. Cílem politiky německé vlády a zaměstnavatelů je udržet zaměstnance v práci.

Při kurzarbeitu dostává zaměstnanec od zaměstnavatele jen 60 procent mzdy a jako kompenzaci poklesu výdělku získává dodatečnou dávku (Kurzarbeitgeld).

Agentura práce vyplácí zaměstnavateli 60 procent, popř. 67 procent (zaměstnanec s dítětem) čistého mzdového rozdílu ve mzdě zaměstnance postiženého kurzarbeitem.

(OB)

Publikace

Základní východiska zavedení koordinované rehabilitace zdravotně postižených v ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí vydalo odbornou publikaci, která se zabývá základními východisky pro zavedení koordinované rehabilitace zdravotně postižených v ČR. MPSV v současné době řeší koncept návrhu věcného záměru zákona o koordinované rehabilitaci a vydaný titul si klade za cíl představit odborné veřejnosti základní směry v této oblasti.

K problematice koordinované rehabilitace je v první řadě třeba uvést, že v Poslanecké sněmovně PČR byly schváleny klíčové zákony v rámci Sociální reformy I (9. 9. 2011), které upravují poskytování dávek osobám se zdravotním postižením (OZP) a povedou ke zvýšení adresnosti a efektivnosti dávkové pomoci pro OZP, snížení nákladů na obsluhu dávkových systémů a zvýšení komfortu klienta. Dále upravuje také podmínky v oblasti zaměstnávání OZP. Novela rovněž přináší jasná pravidla zřizování chráněných pracovních míst a poskytování příspěvku na zaměstnávání OZP, aby se co nejvíce podpořily pracovní příležitosti pro tuto kategorii osob. Dále byly schváleny poslaneckou sněmovnou (7. 9. 2011) zákony týkající se zdravotnické reformy, které budou v budoucnosti ovlivňovat poskytování zdravotní péče občanům se zdravotním handicapem. Nově navrhovaný věcný záměr zákona o koordinované rehabilitaci tedy musí vycházet jednak z platné legislativy, ale také zároveň ze schválených právních norem.

V současné době pod vedením náměstka ministra práce a sociálních věcí Davida Kafky pracuje multioborová skupina odborníků, kteří zpracovávají systémově koordinovanou rehabilitaci, a to z různých úhlů pohledu. Odborníci se věnují jednotlivým oblastem, jako je zajištění dostupnosti, efektivity, větší provázanosti sociálního a zdravotnického systému a efektivnějšího financování celého procesu. Nejdůležitější část návrhu je věnována plánování jednotlivých fází koordinované rehabilitace se zapojením léčebně-rehabilitační a vzdělávací složky a sociálního zabezpečení klienta. Celý návrh koordinované rehabilitace vychází z Úmluvy o právech osob se zdravotním postižením. Cílem právní úpravy je pomoci osobám zajistit dostupnosti komplexní zdravotně-sociální služby a vzdělávání, které by pomohly v integraci osob se zdravotním postižením na pracovní trh.

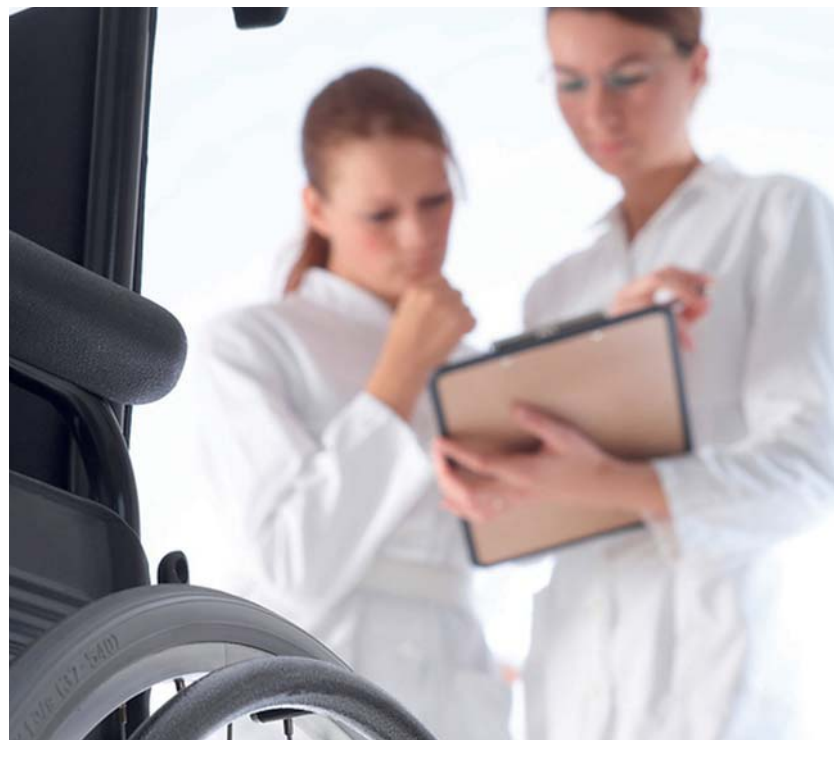


FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

Publikace byla vydána v počtu 300 ks. V tištěné podobě ji lze získat na MPSV nebo v krajských knihovnách či je k dispozici v elektronické podobě na http://www.mpsv.cz/cs/12835.

(TZ)

Odjíždíte pracovat do zahraničí? Opatřete si potvrzení o příslušnosti k právním předpisům

Pracovat v zahraničí na jeden den nebo i několik měsíců odjíždějí tisíce zaměstnanců a podnikatelů. Kvůli práci v zahraničí nebo zahraniční pracovní cestě tak od ledna do června tohoto roku vystavili pracovníci České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) migrujícím pracovníkům 16 811 potvrzení o příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení.

FOTO: © ISABEL POULIN | DREAMSTIME.COM

Smyslem určení příslušnosti k právním předpisům je, aby osoby migrující za prací po státech EU/EHP či Švýcarska a zemích, se kterými ČR uzavřela smlouvu o sociálním zabezpečení, byly pojištěny pouze v jednom státě. Podle právních předpisů příslušného státu se odvádí pojistné na sociální zabezpečení včetně zdravotního pojištění a v souladu s nimi jsou vypláceny i dávky z těchto systémů.

Zamezit tříštění dob pojištění

Požádat o vystavení potvrzení o příslušnosti k právním předpisům (tzv. formulář A1) by měli zejména migrující zaměstnanci a osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ). „Potvrzení o příslušnosti k právním předpisům osvědčuje, že jmenovaná osoba podléhá právním předpisům v oblasti sociálního zabezpečení toho státu, který formulář vystavil, a platí tak pojistné na sociální zabezpečení do systému určeného státu," vysvětluje profesor Vilém Kahoun, toho času ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ).

Obecně platí princip, že osoba podléhá právním předpisům státu, na jehož území vykonává výdělečnou činnost. Kvůli zamezení nežádoucího tříštění dob pojištění v jednotlivých státech existují z tohoto pravidla odchylky. V praxi se nejčastěji jedná o dvě situace, a to tzv. vyslání osob a souběžný výkon činnosti, kdy ČSSZ posoudí splnění podmínek, na základě kterých může potvrdit příslušnost k českým právním předpisům. Od roku 2006 vystavili pracovníci ČSSZ přes 186 tisíc takovýchto potvrzení.

Koho se týká tzv. vyslání osob?

Vyslání se týká osoby, která normálně vykonává výdělečnou činnost (práci, živnost) na území ČR a je dočasně vyslána na území jiného členského státu nebo smluvní ciziny, aby tam provedla práci. Podmínkou, aby osoba byla pojištěna podle českých právních předpisů sociálního zabezpečení, je, že běžně pracuje pro zaměstnavatele se sídlem na území ČR nebo v ČR podniká a v jiném členském státě pouze dočasně vykonává práci, přičemž očekávané trvání této pracovní činnosti nepřesáhne 24 měsíců. Ze zkušeností vyplývá, že v případě krátkodobých zahraničních služebních cest typu obchodní jednání, účast na konferenci, návštěva nebo účast na veletrhu či školení, kdy pracovník bude pobývat v jiném členském státě velmi krátkou dobu (zpravidla do jednoho týdne), není v zásadě nutné potvrzení o příslušnosti vystavovat. „Jestliže je osoba vysílána do zahraničí za účelem vykonání manuální práce, například montáže zařízení, jeho uvádění do provozu, provádění dozoru či kontroly, výkonu úklidových, zemědělských a jiných prací, mělo by být o vystavení potvrzení o příslušnosti zažádáno, i když vyslání bude trvat velmi krátkou dobu, třeba jeden den," doporučuje profesor Kahoun. Předejde se tak případným komplikacím, pokud by na pracovišti probíhala kontrola místního úřadu inspekce práce.

Souběžný výkon výdělečné činnosti

V případě, kdy je osoba opakovaně vysílána do jiného členského státu nebo smluvní ciziny (často vyjíždí pracovat do zahraničí), ČSSZ posuzuje, zda se nejedná již o tzv. souběžný výkon výdělečné činnosti. Ten nastává za situace, kdy jde o opakovanou a pravidelnou práci ve více státech nebo kdy konkrétní osoba práci v různých zemích střídá a ani v jedné zemi nemá její pracovní pobyt dlouhodobý charakter. O souběžný výkon činností, kdy se na osoby vztahují české právní předpisy sociálního zabezpečení, se bude jednat např. tehdy, když zaměstnanec pracuje v ČR a jezdí pravidelně dvakrát týdně do Rakouska nebo když zaměstnanec pracuje v ČR a jezdí jako stavební dozor na Slovensko na několik dnů každý měsíc, zaměstnanec vykonává činnost řidiče v mezinárodní silniční přepravě, OSVČ podniká jako tlumočník v ČR a jednou za měsíc tlumočí v Bruselu apod. Příslušnost k právním předpisům se dále určuje v závislosti na konkrétní situaci, kdy se pro tento účel zjišťuje sídlo zaměstnavatele, u OSVČ a zaměstnance místo bydliště a místo výkonu podstatné činnosti.

Kde zjistíte více informací?

Situaci zaměstnanců i OSVČ, kteří jsou vysláni nebo vykonávají činnost současně na území dvou nebo více členských států, vymezují koordinační nařízení EU (nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 883/2004 a 987/2009) a u smluvní ciziny pak uzavřené bilaterální smlouvy.

Za zaměstnance podává žádost o vystavení potvrzení k právním předpisům jeho zaměstnavatel na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, OSVČ se obrací na okresní správu sociálního zabezpečení podle místa svého bydliště.

Bližší informace se lze dozvědět na www.cssz.cz v části Určení státu pojištění v sekci Evropská unie nebo Mezinárodní smlouvy. Ke konkrétním případům podají konzultaci pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské), které jsou otevřeny každý pracovní den. ZDROJ: ČSSZ

■ Projekt

Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí

V posledních letech bojuje Česká republika s problémem nízké úrovně finanční gramotnosti obyvatelstva. Téměř každý den se v denním tisku objevují zprávy o důsledcích nerozvážných rozhodnutí v oblasti osobních financí, růstu počtu osobních bankrotů a další. Neschopnost mnohých lidí orientovat se ve světě rozmanitých finančních produktů může mít mnoho negativních důsledků.

FOTO: © MARTINASED | "DREAMSTIME.COM

Zvláště v případě půjček od nebankovních institucí může lehkovážné počínání přinést řadu nepříjemností, které mohou v krajním případě skončit až exekucí a nebezpečnou spirálou kumulovaných dluhů.

Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, proto spouští nový projekt s názvem Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí, registrační číslo CZ.1.04/2.1.00/03.00016. Projekt byl podán v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), oblasti podpory 2.1 – Posílení aktivních politik zaměstnanosti, výzvy č. 03 – Výzva pro předkládání IP – Realizace APZ, a následně schválen dne 9. 8. 2012.

Zvýšit finanční gramotnost

Cílem tohoto projektu je rozvoj socioekonomických kompetencí, tedy zvýšení finanční gramotnosti lidí a jejich dalších sociálních dovedností. Měl by jim pomoci lépe se orientovat v rámci složitého světa osobních financí a finančních produktů. Partnerem projektu je Úřad práce České republiky – generální ředitelství (GŘ ÚP). Systematické zvyšování socioekonomických kompetencí obyvatelstva přitom může sehrát pozitivní roli i vzhledem k uplatnění osob na trhu práce. Kromě toho je i vhodnou prevencí proti praktikám některých nepoctivých obchodníků. V rámci projektu se plánuje proškolit v socioekonomických kompetencích 35 000 uchazečů o zaměstnání, kteří jsou exekucí či dluhovou pastí nejvíce ohroženi nebo se již v takto tíživé situaci nacházejí, a pomoci jim tak vrátit se na trh práce. Pojem socioekonomické kompetence v sobě zahrnuje finanční gramotnost (tj. peněžní, informační a rozpočtovou gramotnost) a další měkké dovednosti (tj. komunikační a prezentační dovednosti pro uplatnění na trhu práce). Během školení dostanou uchazeči o zaměstnání příležitost zorientovat se v základních pojmech, budou seznámeni se svými právy a povinnostmi, s platnou legislativou a budou jim nastíněny možné varianty řešení problémů.

Fond Dalšího Vzdělávání
příspěvková organizace MPSV

Prevence sociální exkluze

Součástí projektu bude rovněž pilotní ověření nového pojetí veřejné služby pro kvalifikovanější činnosti, jako je lektorství. Doposud byla veřejná služba využívána především pro takové činnosti, jako je udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství. Veřejná služba je jednou z možností zachování, popř. rozvíjení pracovních schopností a dovedností osob, které dlouhodobě nemají trvalé zaměstnání a mají objektivní či subjektivní problémy s nalezením odpovídajícího zaměstnání. Napomáhá k aktivizaci a motivaci uchazečů o zaměstnání při řešení vlastní nezaměstnanosti a k posílení jejich aktivního přístupu k hledání zaměstnání. Z hlediska cílových skupin přinese tento projekt mnoho konkrétních pozitivních efektů. V prvé řadě dojde k posílení schopnosti činit informovaná rozhodnutí a domýšlet důsledky svých finančních rozhodnutí. Výrazně se zlepší schopnost orientovat se v právech spotřebitelů. Dalším kladem je potom poskytnutí odborného poradenství v aktuální životní situaci uchazeče a v neposlední řadě pak získání dovedností nutných k orientaci na trhu práce. Zároveň má projekt také působit jako prevence sociální exkluze jedinců, kteří se vinou své neznalosti dostali do vážných finančních problémů. Projekt byl zahájen 1. 7. 2012 a potrvá 36 měsíců. Celková výše nákladů, které budou hrazeny z OP LZZ, se odhaduje na cca 300 milionů korun. Více informací naleznete na webových stránkách Fondu dalšího vzdělávání: http://fdv.mpsv.cz/.

ZDROJ: FDV

evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

■ Senioři

V září evidovala ČSSZ 761 stoletých a starších občanů

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) evidovala v září letošního roku 383 důchodců narozených v roce 1912. Převažují ženy, kterých je 318, mužů je 65. U příležitosti stých narozenin dostávají klienti ČSSZ rozhodnutí o zvýšení důchodu o 2 000 Kč spolu s osobním dopisem ministra práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka. Rozhodnutí o zvýšení důchodu a blahopřejný dopis předávají seniorům zástupci okresní správy sociálního zabezpečení. Dle jejich slov se většina oslavenců shoduje, že receptem na dlouhověkost je aktivita a činorodost až do pozdního věku, střídmost nejen v jídle a optimistický postoj k životu.

ČSSZ vyplácela k září letošního roku důchod 761 sto- a víceletým seniorům, z nichž bylo 644 žen a 117 mužů, kteří se narodili v letech 1904 až 1912. Nejstarší žena, které ČSSZ vyplácí důchod, se narodila v roce 1904 a žije v Moravskoslezském kraji, nejstarší muž žije v Královéhradeckém kraji a narodil se v roce 1905. V současné době žije nejvíc sto- a víceletých lidí v Praze (136) a v Jihomoravském kraji (102), naopak nejméně (14) v kraji Karlovarském. ZDROJ: ČSSZ

Počet sto- a víceletých starobních důchodců podle ročníku narození

Ročník	Muži	Ženy	Celkem
1904	---	1	1
1905	1	3	4
1906	1	4	5
1907	3	14	17
1908	2	23	25
1909	6	30	36
1910	9	87	96
1911	30	164	194
1912	65	318	383
Celkem	**117**	**644**	**761**

Počet sto- a víceletých starobních důchodců podle krajů

Kraj	Muži	Ženy	Celkem
Hl. m. Praha	24	112	136
Středočeský kraj	12	73	85
Jihočeský kraj	5	30	35
Plzeňský kraj	5	22	27
Karlovarský kraj	3	11	14
Ústecký kraj	9	36	45
Liberecký kraj	4	17	21
Královéhradecký kraj	8	26	34
Pardubický kraj	7	26	33
Vysočina	4	44	48
Jihomoravský kraj	12	90	102
Olomoucký kraj	7	48	55
Zlínský kraj	7	43	50
Moravskoslezský kraj	10	66	76
Celkem	**117**	**644**	**761**

Novela zákona o zaměstnanosti v dotazech a odpovědích

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, byl s účinností od 1. ledna letošního roku novelizován zákony č. 364, 365, 367, 420 a 470/2011 Sb. Přinášíme odpovědi na nejčastější dotazy týkající se této novelizace.

FOTO: © BOWIE15 | DREAMSTIME.COM

Jak dlouho musím být zaměstnána, eventuálně v jakém období, aby mi, přijdu-li o práci a stanu se nezaměstnanou, vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že aby vám vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, musíte krajské pobočce Úřadu práce ČR, u které jste vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání, osvědčit, že jste získala v rozhodném období zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění podle zvláštního právního předpisu v délce alespoň 12 měsíců. Rozhodným obdobím pro posuzování nároků na podporu v nezaměstnanosti do 31. 12. 2011 byly poslední tři roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání. Nově od 1. 1. 2012 bylo rozhodné období upraveno na poslední dva roky před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Pokud byste nesplňovala podmínku získání doby důchodového pojištění zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v rozhodném období v délce alespoň 12 měsíců, lze tuto podmínku splnit i započtením náhradní doby zaměstnání. Za náhradní dobu zaměstnání se považuje doba:

a) přípravy osoby se zdravotním postižením k práci,
b) pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně,
c) osobní péče o dítě ve věku do 4 let,
d) osobní péče o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost, pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby s tím, že tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou),
e) výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby na základě smlouvy dobrovolníka s vysílající organizací, které byla udělena akreditace Ministerstvem vnitra ČR, nebo výkonu veřejné služby na základě smlouvy o výkonu veřejné služby, pokud rozsah vykonané služby překračuje v průměru alespoň 20 hodin v kalendářním týdnu,
f) osobní péče o fyzickou osobu mladší 10 let, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni I (lehká závislost).

Překrývají-li se výše uvedené náhradní doby zaměstnání, započítávají se jen jednou.

Chtěl bych vědět, jaká bude výše mojí podpory v nezaměstnanosti, pokud bude počítána z výdělku z mého zaměstnání, a jakou budu mít podporu v nezaměstnanosti, pokud by mi byla započítána náhradní doba zaměstnání, případně pokud bych nemohl bez vlastního zavinění výši svého výdělku Úřadu práce ČR osvědčit?

Procentní sazba podpory v nezaměstnanosti činí první dva měsíce podpůrčí doby 65 procent, další dva měsíce podpůrčí doby 50 procent a po zbývající podpůrčí dobu 45 procent průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 procent průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti ve výši procentní sazby podpory v nezaměstnanosti podle věty první.

Vážnými důvody jsou důvody spočívající v:

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
5. okamžitém zrušení pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce ČR – krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a pobočkou Úřadu práce ČR pro hlavní město Prahu při zprostředkování zaměstnání, nebo
7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.

Podpora v nezaměstnanosti se poskytuje po podpůrčí dobu, která činí u uchazeče o zaměstnání do 50 let věku pět měsíců, nad 50 do 55 let věku osm měsíců a nad 55 let věku 11 měsíců. Rozhodující pro délku podpůrčí doby je věk uchazeče o zaměstnání dosažený ke dni podání žádosti o podporu v nezaměstnanosti. Maximální výše podpory v nezaměstnanosti, která může být poskytována uchazeči o zaměstnání v roce 2012 krajskou pobočkou Úřadu práce ČR za splnění všech zákonných podmínek, činí 0,58násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, tj. částku 13 761 Kč.

Podpora v nezaměstnanosti se uchazeči o zaměstnání stanoví za první dva měsíce ve výši 0,15násobku, další dva měsíce ve výši 0,12násobku a po zbývající podpůrčí dobu (tj. jeden, čtyři a sedm měsíců) ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství, jestliže:

a) splnil podmínku předchozího zaměstnání započtením náhradní doby a tato doba se posuzuje jako poslední zaměstnání,
b) bez svého zavinění nemůže osvědčit výši průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu nebo
c) nelze u něj stanovit průměrný měsíční čistý výdělek nebo vyměřovací základ.

Podpora v nezaměstnanosti ve výše uvedených případech za první dva měsíce ve výši 0,15násobku průměrné mzdy představuje v roce 2012 částku 3 559 Kč, za další dva měsíce ve výši 0,12násobku průměrné mzdy představuje částku 2 847 Kč a za zbývající měsíce ve výši 0,11násobku průměrné mzdy představuje částku 2 610 Kč.

Zajímalo by mě, zda bych měl nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud by se mnou zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr, protože jsem byl přistižen kontrolním orgánem, že se v době pracovní neschopnosti nezdržuji doma, popř. že jsem porušil dobu povolené vycházky?

Podle zákona o zaměstnanosti nemá od ledna letošního roku nárok na podporu v nezaměstnanosti uchazeč o zaměstnání, se kterým byl v době posledních šesti měsíců před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání zaměstnavatelem skončen pracovněprávní vztah z důvodu porušení jiné povinnosti zaměstnance podle § 301a) zákoníku práce zvlášť hrubým způsobem. Zákoník práce ve svém § 301a) stanoví, že zaměstnanci jsou povinni v období od 1. 1. 2011 do 31. 12. 2013 v době prvních 21 kalendářních dnů trvání dočasné pracovní neschopnosti povinni dodržovat stanovený režim dočasně práce neschopného pojištěnce, pokud jde o povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu a dodržovat dobu a rozsah povolených vycházek podle zákona o nemocenském pojištění.

Pokud bych byla vedena na Úřadu práce ČR, chtěla bych vědět, zda mohu souběžně s tím v omezeném rozsahu pracovat a přitom pobírat podporu v nezaměstnanosti?

Zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání skutečně nebrání:

a) výkon činnosti na základě pracovního nebo služebního poměru, pokud měsíční výdělek nepřesáhne polovinu minimální mzdy, nebo
b) výkon činnosti na základě dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, pokud měsíční odměna nebo odměna připadající na jeden měsíc za období, za které přísluší, nepřesáhne polovinu minimální mzdy, dále jen tzv. nekolidující zaměstnání.

Současně vás ale musíme upozornit, že nově od ledna letošního roku nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti ten uchazeč o zaměstnání, který ke dni, k němuž má být podpora v nezaměstnanosti přiznána, vykonává tzv. nekolidující zaměstnání. Zákon současně výslovně stanoví, že uchazeči o zaměstnání se neposkytuje podpora v nezaměstnanosti po dobu trvání tzv. nekolidujícího zaměstnání a ukládá uchazeči o zaměstnání povinnost krajské pobočce Úřadu práce ČR výkon tzv. nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny oznámit při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu tohoto tzv. nekolidujícího zaměstnání, a ve lhůtě stanovené krajskou pobočkou Úřadu práce ČR dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny. V případě výkonu více činností v rámci tohoto nekolidujícího zaměstnání se pro účely splnění podmínky měsíčního výdělku měsíční výdělky (odměny) sčítají.

Pokud se mnou zaměstnavatel rozváže pracovní poměr pro nadbytečnost a dostanu od něho odstupné, budu mít na Úřadu práce ČR nárok na podporu v nezaměstnanosti hned, jak se tam zaeviduji?

Od ledna letošního roku zákon o zaměstnanosti nově stanoví, že uchazeči o zaměstnání, kterému bylo podle jiných právních předpisů z posledního zaměstnání vyplaceno odstupné podle § 67 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, se podpora v nezaměstnanosti poskytne až po uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterého byla uchazeči o zaměstnání odvozena minimální výše odstupného stanovená jinými právními předpisy. Tím ovšem není dotčeno poskytování podpory v nezaměstnanosti po celkovou dobu stanovenou tímto zákonem, která činí v závislosti na věku uchazeče o zaměstnání pět, osm a 11 měsíců.

Dostanu-li se do situace, že se mnou zaměstnavatel rozvázal pracovní poměr z organizačních důvodů, ale odstupné mi nebylo dosud vyplaceno ani v den skončení mého pracovního poměru, zajímalo by mě, zda budu mít nárok alespoň na podporu v nezaměstnanosti ihned, jak se zaeviduji na Úřadu práce ČR?

Od ledna letošního roku zákon o zaměstnanosti rovněž nově stanoví, že uchazeči o zaměstnání, kterému vznikl nárok na podporu v nezaměstnanosti, ale odstupné mu nebylo vyplaceno po skončení pracovního poměru v nejbližším výplatním termínu určeném u zaměstnavatele pro výplatu mzdy nebo platu anebo v den skončení pracovního poměru, poskytne Úřad práce ČR kompenzaci za dobu od zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání do uplynutí doby, která se určí podle počtu násobků průměrného výdělku, ze kterého byla odvozena minimální výše odstupného stanovená jinými právními předpisy. Podpora v nezaměstnanosti se poskytne uchazeči o zaměstnání až po uplynutí doby, za kterou byla poskytnuta kompenzace. Výše kompenzace se stanoví jako násobek doby, za kterou náleží odstupné a 65 procent průměrného měsíčního čistého výdělku, který byl u uchazeče o zaměstnání zjištěn a naposledy používán pro pracovněprávní účely v jeho posledním ukončeném zaměstnání podle pracovněprávních předpisů. V případě, že uchazeč o zaměstnání nebude moci průměrný měsíční čistý výdělek doložit, kompenzace se poskytne ve výši násobku doby, za kterou náleží odstupné, a 0,15násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, ve kterém byl uchazeč o zaměstnání zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání, a ta v letošním roce představuje částku 3 559 Kč (viz Sdělení MPSV č. 435 ze dne 8. prosince 2011 o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2011 pro účely zákona o zaměstnanosti, která činí 23 726 Kč). O poskytnutí kompenzace vydá krajská pobočka Úřadu práce ČR rozhodnutí.

O výši vyplacené kompenzace informuje krajská pobočka Úřadu práce ČR zaměstnavatele do tří pracovních dnů od nabytí právní moci rozhodnutí. Zaměstnavatel je povinen uvedenou částku Úřadu práce ČR uhradit do 10 pracovních dnů od doručení této informace, a to i v případě, že dlužné odstupné již vyplatil.

Byla jsem vedena v evidenci Úřadu práce ČR a vyčerpala jsem si celou podpůrčí dobu. Nyní opět pracuji a zajímalo by mě, za jakých podmínek bych mohla mít v příští evidenci Úřadu práce ČR opět nárok na podporu v nezaměstnanosti?

Zákon o zaměstnanosti od letošního roku nově stanoví, že uchazeč o zaměstnání, kterému v posledních dvou letech namísto dřívějších tří let před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání uplynula celá podpůrčí doba, má nárok na podporu v nezaměstnanosti, pokud získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň šesti měsíců. Tato doba se nevyžaduje v případech, kdy uchazeč o zaměstnání skončil zaměstnání nebo výdělečnou činnost ze zdravotních důvodů (např. § 52 písm. d) a e), § 56 písm. a) zákoníku práce) nebo skončil zaměstnání proto, že mu byla dána zaměstnavatelem výpověď z organizačních důvodů (např. § 52 písm. a) až c) zákoníku práce), nebo proto, že zaměstnavatel porušil podstatnou povinnost vyplývající z právních předpisů, kolektivní smlouvy nebo sjednaných pracovních podmínek (např. § 56 odst. 1 písm. b) zákoníku práce). V této souvislosti si dovoluji upozornit, že do doby šesti měsíců se nezapočítává doba důchodového pojištění získaná zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností v době vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání tzv. nekolidujícím a krátkodobým zaměstnáním. Také zde musí být splněna podmínka celkové doby předchozího zaměstnání v délce 12 měsíců v posledních dvou letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Reforma

Ostrý provoz sKaret odstartoval

Ověřovací provoz vydávání a distribuce karet sociálních systémů, tzv. sKaret, proběhl úspěšně, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Českou spořitelnou (dodavatelem sKaret) oznámilo další harmonogram jejich vydávání.

FOTO: © RAFAEL ANGEL IRUSTA MACHIN | DREAMSTIME.COM (KOLÁŽ)

Do konce tohoto roku je připraveno k vydání 600 000 karet, a to např. příjemcům rodičovského příspěvku, přídavku na dítě, příspěvku na bydlení (podpora v nezaměstnanosti a dávky v hmotné nouzi se budou řešit až v příštím roce, nadále se budou vyplácet stejným způsobem jako dosud).

Pilotní provoz ukázal, že drtivá většina příjemců dávek neměla s využitím karty jakýkoli problém. Klienti-příjemci dávek mohou dávky z karty čerpat bezhotovostně, stačí, pokud při převzetí karty na Úřadu práce ČR zadají číslo účtu, na které si přejí dávky posílat. Kartu mohou používat v bankomatu – k výběru, zjištění zůstatku či zadání jednorázového a trvalého příkazu – a mohou kartou také platit u více než 55 000 obchodníků v rámci České republiky, případně i vybrat hotovost prostřednictvím služby cash-back. Tu poskytuje asi 5 000 obchodníků.

Nejčastější mýty kolem sKarty

Mýtus 1: Česká spořitelna získá osobní údaje držitelů sKaret a ty pak mohou být zneužity.

Skutečnost: Česká spořitelna (ČS) pracuje pouze s údaji, které jsou nezbytné pro otevření technického účtu a vyrobení sKarty, a to v souladu s obecně závaznými právními předpisy. ČS je při tomto zpracovávání povinna důsledně dodržovat veškeré povinnosti zpracovatele stanovené zákonem o ochraně osobních údajů. Je zcela běžné, že soukromoprávní subjekty plní za stát určité povinnosti a v rámci toho zpracovávají osobní údaje fyzických osob (např. exekutoři, notáři, stanice technické kontroly, soukromé subjekty oprávněné provozovat Czech Pointy atp.). Navíc je ČS bankou a veškerá uvedená data podléhají také institutu bankovního tajemství upravenému zákonem č. 21/1992 Sb., o bankách. ČS nedostává informace o životní situaci klientů, ty zůstávají na úřadech práce.

Mýtus 2: Poštovní poukázky už nebudou možné.

Skutečnost: Do konce roku mají klienti stále možnost využívat existující způsob čerpání dávek přes poštovní poukázku. Od roku 2013 bude Úřad práce ČR v případě objektivních důvodů pomáhat klientům individuálně najít vyhovující způsob výplaty. V případě, že budou někteří příjemci nadále preferovat výplatu dávek přes poštovní poukázku, mají tuto možnost na trhu komerčních služeb. Možnost čerpání dávky prostřednictvím poštovní poukázky tedy bude i po roce 2013 zachována. Dostupnost dávky pro handicapované klienty řeší zákonný zástupce (rodič, opatrovník) nebo zvláštní příjemce dávky, kterého stanoví Úřad práce ČR ve správním řízení. V individuálně posouzených případech, kde klienti z objektivních důvodů nebudou moci čerpat dávky prostřednictvím sKarty například pro těžké zdravotní postižení, bude možné i nadále zasílat dávky poštovní poukázkou zdarma i po začátku roku 2013.

Mýtus 3: Projekt MPSV na vyplácení dávek přes sKarty ve spolupráci s ČS nemyslí na zdravotně postižené.

Skutečnost: Česká spořitelna zahájila spolupráci s několika organizacemi, které zastřešují občany se zdravotním postižením nebo jim pomáhají. Například Pražská organizace vozíčkářů mapuje podle platné metodiky přístupnosti poboček České spořitelny a dostupnost bankomatů. Na základě jejich doporučení se budou místa moci uzpůsobit občanům na vozíku nebo i rodičům s dětskými kočárky. Sjednocená organizace nevidomých a slabozrakých ČR (SONS) zase vytipovala další desítky lokalit, které jsou vhodné pro umístění audiomodulů, jež usnadňují obsluhu bankomatu slabozrakým a nevidomým klientům. Česká spořitelna ozvučí v tomto roce přes 80 dalších bankomatů. Spolupráce se však týká i dalších aktivit, např. dostupnosti internetového portálu a vhodné komunikace s nevidomými. S Českým červeným křížem Česká spořitelna zahájila sérii školení pro své zaměstnance v pobočkách, která budou ušitá na míru bankovním podmínkám. Tato školení zaměstnancům prohloubí nejen znalosti v přístupu ke zdravotně postiženým klientům, ale i k seniorům nebo v oblasti první pomoci.

Mýtus 4: Lidé budou muset platit poplatky ČS, aby se mohli dostat k dávce, a banka na tom zbohatne.

Skutečnost: Požadavkem ministerstva je, aby držitelé sKaret měli standardní služby zdarma. Česká spořitelna se zavázala tyto standardní služby poskytovat zdarma po dobu trvání smlouvy (12 let). ČS již v minulosti několikrát uvedla, že nepočítá v této oblasti se ziskem či ztrátou. Do budoucna předpokládá, že se zvýší počty plateb u obchodníků, u kterých budou držitelé těchto karet platit. Za tyto platby pak získává banka provize od obchodníků.

Do veřejné obchodní soutěže se ČS přihlásila, neboť má nejvíce klientů v ČR, a tudíž je mezi nimi i nejvíc příjemců dávek. Provozuje také nejvíc bankomatů a platebních terminálů. Je proto pochopitelné, že do tohoto projektu šla. Tuto aktivitu chápe banka také jako rozšiřování služeb pro své klienty.

V rámci standardních služeb získá držitel sKarty zdarma např. vydání sKarty jednou za čtyři roky, otevření a vedení technického účtu, zaslání PIN a bezpečnostního hesla. Držitelé mají také zdarma jeden výběr z bankomatu ČS ke každé zaslané dávce nebo provedení bezhotovostního převodu. Bezplatné a neomezené je pak zjištění zůstatku v bankomatu České spořitelny či platby u obchodníků. Nově je také zdarma výběr hotovosti u obchodníka (cash-back). Česká spořitelna se rozhodla vzít náklady na sebe, a umožnit tak další bezplatný přístup k dávce.

Zpoplatněny jsou některé doplňkové služby (např. každý další bezhotovostní převod či další výběry z bankomatu ČS nebo jiné banky, dotaz na zůstatek v bankomatu jiné banky).

(TZ)

Konference

Národní soustava povolání pomáhá řešit situaci na trhu práce

Přes 5 000 položek: 2 799 jednotek práce, 1 091 povolání a 1 706 typových pozic. To jsou aktuální statistiky z katalogu Národní soustavy povolání na konci druhé etapy projektu. Nejdůležitější ale je, že do řešení situace na českém pracovním trhu se zapojilo už na dva tisíce odborníků – zástupci zaměstnavatelů, Úřadu práce ČR a desítky dalších institucí.

FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

O problémech českého pracovního trhu diskutovaly 25. září v pražském hotelu Diplomat bezmála tři stovky účastníků závěrečné konference Národní soustava povolání – moderní nástroj světa práce. „Národní soustavu povolání vnímáme jako důležitý nástroj, který slouží k optimalizaci situace na pracovním trhu, jako společný jazyk pro všechny aktéry na trhu práce," zdůraznil na konferenci Karel Machotka, náměstek ministra práce a sociálních věcí. „Mají ho v rukou hlavně zaměstnavatelé a zásadní je, aby uměli sladit nabídku s poptávkou, abychom mohli efektivně směrovat lidské zdroje do těch správných míst. A je rovněž nástrojem pro stanovování požadavků na vzdělání – zejména v případě celoživotního vzdělávání." Účastníci konference se shodli na tom, že je nanejvýš důležité, jak se s tímto unikátním nástrojem naloží v budoucnu a jak se prosadí v každodenní praxi.

Řešit nedostatek technických pracovníků

Iniciátory projektu Národní soustava povolání byli před časem sami zaměstnavatelé. „Ti se na nás stále častěji obraceli se stížnostmi na kritickou situaci na českém pracovním trhu a volali po její nápravě," řekl Zdeněk Liška, generální ředitel Svazu průmyslu a dopravy ČR. „Alarmující je dlouhodobý nedostatek technicky kvalifikovaných pracovníků, především v oborech strojírenství, elektrotechnika, telekomunikace a informační technologie. Naopak pobočky Úřadu práce ČR jsou přeplněny vysokoškoláky, uplatnění v praxi těžko hledají také absolventi některých učňovských oborů, například v textilním průmyslu nebo v některých stavebních oborech. Proto jsou tu Národní soustavy povolání a kvalifikací (NSP a NSK) jako rychlá injekce řešící současný nedostatek pracovníků v určitých oborech," dodal.

Doplňovat a aktualizovat katalog povolání

Veřejná zakázka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s názvem Rozvoj Národní soustavy povolání a sektorových rad jako nástroje zaměstnavatelů k ovlivňování rozvoje lidských zdrojů v ČR (NSP II), kterou realizovalo konsorcium Svazu průmyslu a dopravy ČR, Hospodářské komory České republiky a společnosti TREXIMA, končí již tento měsíc. „Klíčovou činností byla tvorba katalogu povolání, v něm jsou výsledky jasně vidět. Podařilo se nám vytvořit kvalitní, přehledný a uživatelsky přátelský nástroj pro všechny účastníky na trhu práce. Důležité však je, aby po skončení zakázky nezůstal ležet ladem. Naše práce má smysl pouze tehdy, pokud se v ní bude pokračovat a katalog bude průběžně doplňován a aktualizován," zdůraznil hlavní manažer veřejné zakázky NSP II Miroslav Procházka s tím, že katalog se musí odrazit především v praxi firem, Úřadu práce ČR, agentur práce a samotných uživatelů i po skončení druhé etapy NSP.

Sektorové rady jako páteř celého projektu

Nejvíce spojeny s praxí jsou sektorové rady – tvůrci systému Národní soustavy povolání a Národní soustavy kvalifikací. V současné době jich aktivně funguje již 29, čímž je kompletně a reprezentativně pokryto celé národní hospodářství České republiky. V systému sektorových rad, a tedy i vytváření NSP a NSK, je nyní aktivně zapojeno již 2 000 odborníků. Několik sektorových rad přistoupilo k realizaci tzv. sektorových dohod. V této etapě veřejné zakázky Národní soustavy povolání II byla vybrána témata k řešení v sedmi oborech k pilotnímu ověření – konkrétně strojírenství, doprava, keramika, potravinářství, technické obory, bezpečnostní služby a fitness. Cílem sektorových dohod je zajistit firmám dostatečnou kvantitu a kvalitu nově nastupujících zaměstnanců, absolventů a uchazečů o zaměstnání. A zájemcům o práci tak pomoci zajistit jejich pracovní uplatnění.

Národní soustava povolání bude pokračovat

Všichni účastníci celodenní konference se shodli na tom, že Národní soustava povolání musí pokračovat dál. Ujistila je o tom Šárka Poláková z Fondu dalšího vzdělávání, nově zřízené příspěvkové organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, když představila plánovanou třetí etapu projektu.

ZDROJ: SVAZ PRŮMYSLU A DOPRAVY ČR

Co je Národní soustava povolání a Národní soustava kvalifikací?

Národní soustava povolání je aktuální, efektivní a flexibilní systém mapování potřeb trhu práce. Obsahuje informace o povoláních uplatnitelných na trhu práce a požadovaných kompetencích. Slouží pro podnikovou praxi, při poradenských službách a při ovlivňování odborného vzdělávání. Vytváří ji zaměstnavatelé prostřednictvím sektorových rad, ve kterých co nejpřesněji určují strukturu svých potřeb, a garantem celého procesu je stát. V databázi uživatel nalezne vše, co potřebuje vědět o povoláních, např. jejich pracovní náplň, požadovanou kvalifikaci, kompetence, potřebné odborné dovednosti a znalosti, údaje o mzdovém ohodnocení, volných místech a další.

Národní soustava kvalifikací pak popisuje, co je potřeba umět pro výkon těchto povolání (úplná profesní kvalifikace) anebo jejich části, tj. dílčí pracovní činnosti (profesní kvalifikace). Je to státem garantovaný celorepublikový systém budovaný na reálných požadavcích na výkon činností v rámci jednotlivých povolání a pracovních pozic. NSK definuje požadavky na odborné způsobilosti jednotlivých kvalifikací bez ohledu na způsob jejich získání. Tvoří spojující systémový rámec pro počáteční a další vzdělávání a zároveň umožňuje srovnání našich národních kvalifikací s kvalifikacemi stanovenými a popsanými v jiných evropských státech.

Obě soustavy významně posilují smysl dalšího vzdělávání pro řešení struktury lidských zdrojů ve firmách, zpřesňují komunikaci s Úřadem práce ČR a agenturami práce a pomáhají účinněji koordinovat procesy rozvoje lidských zdrojů. Hlavním cílem obou systémů je optimalizace profesní skladby zaměstnanců ve firmách, tak aby zaměstnavatelé měli vždy příležitost vyhledat potřebnou pracovní sílu.

NSP NÁRODNÍ SOUSTAVA POVOLÁNÍ
evropský sociální fond v ČR EVROPSKÁ UNIE MPSV OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

Studie

Nejlepší zaměstnavatelé ČR podle zaměstnanců

V Praze proběhlo 18. září slavnostní vyhlášení devátého ročníku studie Nejlepší zaměstnavatelé České republiky 2012 (Best Employers ČR 2012). Soutěž každoročně pořádá česká pobočka největší poradenské a outsourcingové společnosti v oblasti řízení lidských zdrojů Aon Hewitt.

Do studie se mohou přihlásit společnosti, které mají alespoň 50 stálých zaměstnanců a na českém trhu působí minimálně dva roky. Do letošního ročníku se přihlásilo celkem 59 společností. Zaměstnavatelé byli hodnoceni na základě tří aspektů – názorů jejich vlastních zaměstnanců, personálních politik společnosti a pohledu svého nejvyššího vedení. Klíčovým pojmem pro stanovení pořadí společností v žebříčku je tzv. motivovanost (engagement) zaměstnanců. Motivovanost je v průzkumech společnosti Aon Hewitt definována jako stav citového a intelektuálního zapojení zaměstnance do dění ve firmě.

ZDROJ: AON HEWITT

Výsledky studie Best Employers Česká Republika 2012

	Společnost	Obor činnosti
1.	JT International, spol. s r. o.	Tabákový průmysl
2.	Et netera, a. s.	IT a Software/Telekomunikace
3.	MICROSOFT, s. r. o.	IT a Software/Telekomunikace
4.	MERO ČR, a. s.	Přeprava a skladování ropy
5.	CISCO SYSTEMS (Czech Rep.), s. r. o.	IT a Software/Telekomunikace
6.	Red Hat Czech, s. r. o.	IT a Software/Telekomunikace
7.	SolarWinds Czech, s. r. o.	IT a Software/Telekomunikace
8.	Coty Česká republika, s. r. o.	Dovoz a distribuce dekorativní kosmetiky a vůní
9.	3 M Česko, spol. s r. o.	Diverzifikované technologie a produkty
10.	Hilti ČR, spol. s r. o.	Produkty pro stavební průmysl
11.	DEICHMANN-OBUV, s. r. o.	Prodej obuvi a doplňkových produktů
12.	GMC Software Technology, s. r. o.	IT a Software/Telekomunikace
13.	SAP ČR, spol. s r. o.	IT a Software/Telekomunikace
14.	GRUNDFOS, s. r. o.	Prodej čerpadel

Bez kvalitních učitelů nebudou absolventi uplatnitelní na trhu práce

Zaměstnavatelé dlouhodobě identifikují problémy týkající se absolventů vzdělávacího systému a jejich uplatnitelnosti na trhu práce. Hospodářská komora České republiky zahájila cyklus odborných diskuzí na téma učitel a jeho vliv na kvalitu absolventa.

FOTO: © GUALTIERO BOFFI | DREAMSTIME.COM

„Společně s dalšími odborníky jsme otevřeli řadu témat, která je potřeba vyřešit tak, aby výchovně-vzdělávací působení učitelů přinášelo uspokojivé výsledky v podobě absolventů, kteří nemají problém uplatnit se na trhu práce," vysvětluje Petr Kužel, prezident Hospodářské komory České republiky. „Předpokládáme, že výstupy z pracovních jednání budou do dvou měsíců. Opatření, na kterých se s odborníky v této oblasti dohodneme, začne Hospodářská komora okamžitě prosazovat do praxe," dodává Zdeněk Somr, viceprezident Hospodářské komory České republiky.

Jak zvýšit kvalitu pedagogů?

Úvodního jednání odborné skupiny, které se konalo 6. září, se zúčastnili nejen zástupci Hospodářské komory České republiky, ale i Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR, Národního ústavu pro vzdělávání, Národního institutu pro další vzdělávání, Asociace profese učitelství ČR a Asociace institucí vzdělávání dospělých ČR.

Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy chce zvýšit kvalitu práce pedagogů a za tímto účelem připravuje kariérní systém. Ten klade důraz na motivaci k celoživotnímu učení. Tak bude umožněn další profesní rozvoj pedagogů, možnost volby různých kariérních cest a samozřejmě lepší hodnocení práce pedagogů.

Další témata k diskuzi

Mezi témata k dalšímu řešení po zahájené odborné diskuzi Hospodářská komora České republiky navrhla zařadit:

- nastavení kariérního systému tak, aby byl vhodný i z hlediska učitelů odborných předmětů, učitelů odborného výcviku a pro učitele přicházející z praxe;
- odbornost jako součást profese učitele;
- výchovně-vzdělávací působení učitele odborných předmětů a učitele odborného výcviku na budoucího absolventa;
- důležitost všeobecného vzdělání a klíčových kompetencí pro absolventy a role učitele odborných předmětů a učitele odborného výcviku pro zvýšení konkurenceschopnosti;
- navrácení polytechnické výchovy do škol s pomocí učitelů;
- kvalita odbornosti učitele přicházejícího do školy z výrobní praxe ve srovnání s učitelem odborných předmětů působícím výhradně v pedagogické praxi;
- povinná odborná praxe jako součást dalšího rozvoje učitele;
- možnost využití Národní soustavy kvalifikací pro identifikaci kvalifikačních předpokladů;
- podpůrné mechanismy pro zaměstnavatele, které se budou věnovat odbornému růstu učitele (paralela stimulů pro žáky);
- učitel odborných předmětů v evropském kontextu (TTnet);
- identifikace strategických cílů a opatření, která pomohou zvýšit kvalitu absolventů a jejich uplatnění na trhu práce prostřednictvím učitele.

ZDROJ: HK ČR

Děti na integrovaném táboře navštívil náměstek MPSV Machotka

Během letních prázdnin se uskutečnil integrovaný tábor pro děti, který pořádalo občanské sdružení Cesta životem bez bariér a hlavní vedoucí tábora Stanislava Hrstková na nově zřízené táborové základně Zbožňov na Kutnohorsku. Tábor navštívil i náměstek MPSV Karel Machotka, který děti překvapil ukázkou práce s lasem.

Tábor je zajímavý především tím, že již několikátý rok je koncipován jako integrovaný. Zúčastnilo se ho celkem 40 dětí navštěvujících základní školu, z nichž dvě děvčata a dva chlapci jsou upoutáni na invalidní vozík. Přesto se tyto děti zapojují do všech táborových her a soutěží, které jsou cíleně koncipovány tak, aby umožňovaly zapojení vozíčkářů. Vozíčkářům pomáhají se zdoláváním úkolů a soutěží asistenti, ale velkou měrou jsou jim pomocníky i ostatní děti. Pro zdravé děti je také velmi lákavé vyzkoušet si, jak se na vozících jezdí, což si snad všichni účastníci vyzkoušeli. Pro nové účastníky z řad vedoucích a instruktorů je vždy velkým překvapením, že děti vůbec neřeší handicap svých kamarádů a bez ostychu jim nabízejí pomocnou ruku.

Jelikož handicapované děti mají velmi omezenou možnost účastnit se letních táborů pro děti, sdružení Cesta životem bez bariér by rádo vybudovalo do budoucna táborovou základnu jako zcela bezbariérovou včetně úprav terénu, tak aby byl možný bezproblémový přesun po základně pro vozíčkáře. To by umožnilo pořádat pro vozíčkáře i jiné volnočasové aktivity. V současné době sdružení organizuje pro handicapované spoluobčany plavání a atletiku a nabízí podporu v oblasti rehabilitačních, kompenzačních a sportovních pomůcek. Více informací najdete na www.cestazivotembb.cz.

STÁŇA HRSTKOVÁ A PETRA HNÁTOVÁ
INTEGROVANÝ TÁBOR ZBOŽŇOV 2012

FOTO: ARCHIV OS CESTA ŽIVOTEM BEZ BARIÉR

Křížovka

Za první pololetí letošního roku prošlo veřejnou službou téměř 38 tisíc uchazečů o zaměstnání, kteří v tomto období odpracovali více než 3,5 milionu hodin veřejných prací. Počet a charakter činností, ve kterých je vykonávána veřejná služba, neustále narůstá. Nejedná se tedy zdaleka... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. října 2012. Jeden z vás získá publikaci *Pozitivní emoce* od J. Suchého a P. Náhlovského z produkce nakladatelství Grada Publishing. Tato knížka vám čtivě a srozumitelně ukáže, jak si emoce začít uvědomovat, jak je správně rozlišit a jak se zlepšovat ve zvládání vlastních emocí. Poskytne vám také řadu tipů a podnětů z každodenní praxe. Získané poznatky využijete jak ve svém osobním životě, tak v pracovním světě. Knížku oceníte, ať jste jakéhokoliv věku či máte jakékoliv zaměstnání.

Tajenka z minulého čísla: „… *vzdělávacích aktivit pro seniory*". Publikaci Jak hledat a najít zaměstnání od Zbyňka Siegla z produkce nakladatelství Grada Publishing získává V. Průcha z Písku. Gratulujeme.

POMŮCKA: AT, TAI	SPOTŘEBNÍ DRUŽSTVO ZKR.	ARMÁDA		PARTNER PANENKY BARBIE	CHEMIČKA V NERATOVICÍCH		RYTMICKÉ CELKY	DRAVÍ PTÁCI	BOJOVÉ CVIČENÍ ???-CHI	OBDAROVAT		LOSOSOVITÁ RYBA	PACH	SOLMIZAČNÍ SLABIKA		PSYCHICKÝ TLAK	KLAVÍR
SEVERO-VÝCHOD ZKR.			KUS ZKR. / PŘADNÁ ROSTLINA			UKAZOVACÍ ZÁJMENO					NOUZOVÉ VOLÁNÍ				STÁTNÍ PODNIK / OZNAČ. ČES. LETADEL		
DOLEPENÍ						AFRO-ASIAT / RTY					HLUPÁCI EXPRES. / OBILNINA						
	1. DÍL TAJENKY / SPZ OLOMOUCE													PLOVOUCÍ LED / DOBÝTI			
ORGANIZACE SPOJENÝCH NÁRODŮ ZKR.				LÉČKY / TEP					PŘEDNÍ STRANA MINCE / POKLADNY						NÁZEV HLÁSKY N / INIC. ZPĚV. MLÁDKA		
CESTOVNÍ KANCELÁŘ ZKR.			ČÁSTI NOHOU / DODATEČNÁ OPRAVA					KOŘENOVÁ ZELENINA / NEJLEPŠÍ VÝKON					BÝV. SLOV. PREZIDENT / INIC. ZPĚV. BASIKOVÉ				
ČESKÁ MĚNA							SPISOVATEL KAREL VÁCLAV ??? / RYCHLOST					BÝV. PRAŽ. PRIMÁTOR / TUHÝ KOMUNÁL. ODPAD				PRASATA	POŽÁRNÍK
	BULHARSKÁ MĚNA	ELIŠKA DOMÁCKY / OČISTIT VODOU				PÍSEMNÁ ZKOUŠKA / SLEZSKÁ UNIVERZITA					TUBERKULÓZA ZKR. / VZEZŘENÍ				INIC. HOUSL. HUDEČKA / KILOGRAMMETR ZKR.		
KRASOBRUSLAŘSKÝ SKOK					SEKNUTÍ MN. Č. / NOČNÍ VIDINY					ZÁVODNÍ KLUB ZKR. / OTÁZKA PŘI SÁZCE			PRODEJCE NÁBYTKU / JAŘMO				
PTÁK BĚŽEC				JAPONSKÝ SPORT / INIC. HERCE VYSKOČILA					POVZDECHNUTÍ / POVZDECH					ZAŘÍZENÍ K URČENÍ POLOHY / JIŽ			
TĚLOCVIČNÝ PRVEK						2. DÍL TAJENKY						MOŘŠTÍ RACI					
CELNÍ KÓD RAKOUSKA			OSOBNÍ ZÁJMENO			ODCHOVÁNÍ						ODBOR ŽIVNOSTENSKÝ			IDENTIFIKAČNÍ ČÍSLO ZKR.		

■ Bezpečná práce

U mladých pracovníků je větší riziko úrazů a nemocí z povolání

Podle statistik je míra pracovních úrazů bez smrtelných následků mezi osobami ve věku od 18 do 24 let o více než 40 procent vyšší než v případě ostatních pracovníků. U mladých pracovníků rovněž existuje vyšší pravděpodobnost, že budou trpět nemocemi z povolání.

FOTO: © JOZEF SEDMAK | DREAMSTIME.COM

Pracoviště však nemusí představovat místo, na kterém dochází k poškození zdraví. Mohou být naopak prostředím, ve kterém hraje podpora zdraví důležitou roli a které nabízí možnost zlepšit všeobecné zdraví pracovníků, a jsou tak přínosem i pro podniky, neboť vedou ke snížení nákladů souvisejících s nepřítomností zaměstnanců na pracovišti z důvodu nemoci a ke zvýšení produktivity.

Inspirace ze zahraničí

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) eviduje databázi 12 praktických řešení podpory zdraví na pracovišti mezi mladými pracovníky z Belgie, Dánska, Itálie, Německa, Nizozemska, Rakouska, Rumunska a Švédska (najdete je na http://osha.europa.eu/whpyw). Případové studie popisují celou škálu iniciativ a opatření v oblasti podpory zdraví mladých pracovníků. Programy byly realizovány v různých podnicích, soukromých i státních, a většina se týkala pracovníků s fyzicky náročnou prací v soukromém sektoru.

Význam dlouhodobých projektů

Většina případů se soustředila na jednotlivé faktory. Tyto iniciativy a programy se zabývaly zejména aspekty životního stylu, jako je zneužívání alkoholu, kouření, stravování/výživa a sportovní aktivity. Tyto faktory jsou důležité, protože zdravější pracovníci přinesou prospěch i samotnému podniku.

Ostatní faktory, jimž byla věnována pozornost, zahrnovaly rozvoj kvalifikace/osobnosti, posilování soudružnosti kolektivu, optimalizaci pracovního prostředí a psychosociální problematiku.

Ze všech případů se u čtyř jednalo o dočasná opatření, zatímco zbytek se týkal dlouhodobých projektů. Tato skutečnost je důležitá, protože trvalé projekty jsou větším příslibem udržitelnosti do budoucna.

ZDROJ. OSHA.EUROPA.EU

Dvě zprávy o psychosociálních rizicích při práci

Většina evropských podniků stále nemá postupy pro zvládání stresu na pracovišti a dalších psychosociálních rizik, a to navzdory rostoucí hrozbě, kterou tato rizika představují pro evropské pracovníky. Tuto situaci zkoumají dvě nové zprávy Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA).

Zprávy se zabývají důvody, proč i přesto, že 79 procent manažerů v EU je znepokojeno stresem při práci a 40 procent je znepokojeno obtěžováním a násilím na pracovišti, nezavedlo 74 procent evropských podniků doposud postupy, které by tyto problémy řešily.

Zprávy přicházejí v době, kdy rostoucí počty evropských pracovníků hlásí problémy se stresem a kdy nedávný průzkum veřejného mínění ukázal, že 80 procent pracovníků v EU očekává, že míra stresu v příštích pěti letech poroste. Zdravotní problémy spojené se stresem a jinými psychosociálními riziky jsou dobře známy, a přesto se zdá, že mnoho evropských podniků se stále domnívá, že je obtížné jim předcházet.

Zjištění Evropského průzkumu podniků na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) ukazují, že pouhá tři procenta podniků řeší psychosociální rizika celkově a systematicky a že 12 procent nezavedlo do praxe žádná z klíčových opatření pro řešení psychosociálních rizik, jichž se průzkum dotýkal.

Na průzkum ESENER agentury EU-OSHA navazují dvě další zprávy agentury: Řízení psychosociálních rizik při práci (Management of Psychosocial Risks at Work) a Motivační faktory a překážky pro řízení psychosociálních rizik (Drivers and Barriers for Psychosocial Risk Management). Tato rozsáhlá studie nabízí stručný přehled způsobu, jakým manažeři a zástupci pracovníků v současnosti řídí rizika v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovištích v Evropě, přičemž se zaměřují zejména na rozrůstající se oblast psychosociálních rizik.

Ve své nadcházející kampani Zdravé pracoviště v letech 2014–2015 agentura EU-OSHA zpřístupní praktické nástroje pro řešení psychosociálních rizik.

ZDROJ: OSHA.EUROPA.EU

■ Projekt

Animovaný hrdina Napo seznamuje školáky s BOZP

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) společně s konsorciem Napo připravila projekt, jehož cílem je obeznámit žáky základních škol se základy problematiky bezpečnosti a ochrany zdraví. Iniciativa Napo pro učitele nabízí učitelům širokou škálu vzdělávacích pomůcek dostupných on-line.

V materiálech, zaměřených na děti ve věku od 7 do 11 let, se objevuje animovaný hrdina Napo, který pomáhá agentuře EU-OSHA šířit informace o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci lehce srozumitelnou a zábavnou formou. Tyto plány vyučovacích hodin, které je možné si bezplatně stáhnout, se věnují tématům, se kterými se žáci základních škol s velkou pravděpodobností setkávají doma nebo ve škole (např. bezpečnostním značkám, rizikům zdravotních problémů s pokožkou a zády nebo rozpoznávání rizik a nebezpečí).

Zábavná a poučná forma

Každý z těchto šesti plánů vyučovacích hodin zahrnuje zvláštní pomocný list pro učitele, který je uvede do problematiky a je doplněn speciálně upraveným videem a názornými materiály. Videa s kreslenou postavičkou Napo a aktivity podněcující kreativitu žáků si kladou za cíl se daným tématům věnovat zábavnou a poučnou formou. Interaktivní povaha plánů vyučovacích hodin je zárukou toho, že děti bude výuka bavit a probíraná témata je budou zajímat.

V jedenácti státech EU

Po úspěšném úvodním testování ve čtyřech zemích jsou sady nástrojů nyní k dispozici v sedmi jazycích (angličtině, dánštině, francouzštině, italštině, němčině, slovinštině a španělštině) a jsou propagovány v 11 členských státech EU, kde se těmito jazyky hovoří. Jestliže příští vyhodnocení dospěje k pozitivním výsledkům, budou v krátké době doplněny další jazykové verze s obecným cílem později vypracovat další plány vyučovacích hodin.

ZDROJ: OSHA.EUROPA.EU

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2012)

ŽIVOTNÍ 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	
	částka existenčního minima	2 200 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA *	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:*	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	*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.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.	14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.	16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5 - 12 hod. 64 Kč - 76[1] Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 96 Kč - 116[1] Kč, déle než 18 hod. 151 Kč - 181[1] Kč	
	náhrada za použití vlastního vozidla:	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 34,90 Kč; benzin 98 oktanů 36,80 Kč; motorová nafta 34,70 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 21 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. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 146,65 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 146,65Kč, nejvýše však do 219,98 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 219,98 Kč, nejvýše však do 439,95 Kč se započte 30 %; k částce nad 439,95 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM -70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ		
	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 838 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 838 Kč, nejvýše však do 1 257 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 257 Kč, nejvýše však do 2 514 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 514 Kč se nepřihlíží		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2012 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
		26 % z úhrnu vyměřovacích 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)*	
		21,5 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP	
	zaměstnanec:	6,5%	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	
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 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.		

Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku v 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		
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI **	*průměr za rok* 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 % 2009: 8,0 % 2010: 9,0 % 2011: 8,6 % srpen 2012: 8,3 % září 2012: 8,45 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 9. 2012	*celkem:*	493 185	
	z toho:	257 362 žen	
		60 771 osob se zdravotním postižením	
		34 599 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 9. 2012	*hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:*	40 809	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2012:* 12,1		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*září 2012: 10 780 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 roce 2011:* 45 482		
DŮCHODY výdaje v 1. pololetí 2012 (v tis. Kč)	*celkem:*	184 829 385	
	v tom:	*starobní*	148 051 623
		invalidní pro invaliditu I. stupně	6 137 653
		invalidní pro invaliditu II. stupně	2 614 700
		invalidní pro invaliditu III. stupně	14 323 446
		vdovský	10 797 496
		vdovecký	1 218 625
		sirotčí	1 685 841
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. pololetí 2012: celkem v národním hospodářství 24 341 Kč, PS 24 415 Kč, NS 23 999 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2012		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	17 834	3,4
	rozvody	12 949	2,5
	živě narození	53 313	10,2
	zemřelí	54 589	10,4
	celkový přírůstek	6 763	1,3
	střední stav obyvat.	10 508 486	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	2. čtvrtletí 2011	4 503 334
		1. čtvrtletí 2012	4 476 028
		2. čtvrtletí 2012	4 501 910
	OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2011	1 000 020
		1. čtvrtletí 2012	991 364
		2. čtvrtletí 2012	1 008 742
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	2. čtvrtletí 2011	743 448
		1. čtvrtletí 2012	724 555
		2. čtvrtletí 2012	733 332

* 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)

Mezi členskými státy EU přetrvávají rozdíly v sociální oblasti a trhu práce

Podle nedávno vydané zprávy Evropské komise o situaci v zaměstnanosti a sociální oblasti v EU ve druhém čtvrtletí roku 2012 zůstává situace v této oblasti velice vážná, neboť nejenže celkově narůstá nezaměstnanost, ale mezi členskými státy se dále prohlubují rozdíly a dochází ke zhoršování finanční situace domácností a k nárůstu dětské chudoby.

EU prochází od roku 2011 recesí či balancuje na jejím okraji a celkové nálady v hospodářství jsou na nejnižší úrovni za poslední tři roky. Za tohoto stavu zůstávají vyhlídky na získání zaměstnání oproti předkrizovým rokům velmi chabé.

Doporučení pro jednotlivé země

„Nůžky se u zaměstnanosti a v sociální oblasti rozevírají mezi jednotlivými členskými státy více než kdykoli předtím. Proto by členské státy měly naléhavě provést konkrétní doporučení pro jednotlivé země pro rok 2012, jež byla přijata v červenci tohoto roku, a měly by zavést opatření stanovená v balíčku aktů týkajících se zaměstnanosti, který Evropská komise připravila," uvedl László Andor, evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začlenění. „Trvalý pokles disponibilního příjmu domácností a rostoucí chudoba dětí jsou důsledkem skutečně akutní sociální krize, jak na konferenci Jobs for Europe uvedl předseda Komise J. M. Barosso, a proto je naléhavě nutné, aby v celé Evropě došlo k dalšímu zvyšování sociálních investic. Komise bude tuto otázku řešit ve svém plánovaném balíčku pro sociální investice."

25,3 milionu nezaměstnaných

Zvláště znepokojivá je skutečnost, že se nezaměstnanost stále zvyšuje a vyšplhala se až na 25,3 milionu nezaměstnaných, což představuje historicky nejvyšší úroveň a nárůst o 2,6 milionu osob (+ 11,6 procenta) oproti březnu roku 2011. V EU dosahuje 10,4 procenta, přičemž míra nezaměstnanosti vzrostla v 17 členských státech a došlo k dalšímu prohloubení rozdílů mezi zeměmi EU s dobrou výkonností a „okrajovými" zeměmi. V současnosti byl zaznamenán historicky nejvyšší rozdíl o 20,6 procentního bodu mezi nejnižší (Rakousko se 4,5 procenta) a nejvyšší mírou nezaměstnanosti (Španělsko s 25,1 procenta). Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob vzrostl oproti minulému roku v 15 členských státech a dosáhl 10,7 milionu. Dlouhodobě nezaměstnaní nyní představují 4,5 procenta aktivního obyvatelstva (roční nárůst o 0,4 procentního bodu).

Nezaměstnanost mladých

I když v průběhu druhého čtvrtletí nedošlo k jejímu dalšímu nárůstu, dosáhla v červenci nezaměstnanost mladých lidí v EU hrozivé úrovně 22,5 procenta. Ve dvanácti členských státech byla zaznamenána nezaměstnanost přesahující 25 procent a pouze ve třech zemích zůstává pod 10 procenty: Rakousku, Německu a Nizozemsku.

V důsledku narůstající hrozby dlouhodobé nezaměstnanosti a přetrvávajícího období nečinnosti jsou vyhlídky pro mladé lidi nepříznivé, na což ukazuje nárůst počtu mladých lidí, kteří nejsou zaměstnáni a ani se neúčastní vzdělávání či profesní přípravy. Komise řeší nezaměstnanost mladých lidí aktivně a ještě v tomto roce předloží dvě iniciativy: návrh záruky pro mladé lidi, jenž spočívá v tom, že mladí lidé buď získají pracovní místo, nebo budou pokračovat ve vzdělávání či kurzu odborné přípravy po dobu čtyř měsíců po svém odchodu ze školy, a dále návrh rámce kvality stáží.

FOTO: © GUALTIERO BOFFI | DREAMSTIME.COM

Podrobné údaje pro rok 2011, jež jsou nyní k dispozici, poskytují lepší obraz o širší situaci na trhu práce. Kromě nezaměstnaných byl u dalších přibližně 8,6 milionu pracovníků na částečný úvazek zaznamenán nízký stupeň zaměstnanosti (převážně u žen) a dalších 10,9 milionu osob se nacházelo v šedé zóně mezi nečinností a nezaměstnaností, kam jsou řazeny například osoby, které práci přestaly aktivně vyhledávat.

Příjmy domácností

V letech 2009 až 2011 poklesl hrubý disponibilní příjem domácností ve dvou třetinách zemí EU, přičemž největší pokles byl zaznamenán v Řecku (15,7 procenta), Irsku (9 procent) a v Litvě, Španělsku, na Kypru a v Maďarsku (u všech o více než 4 procenta). Tento vývoj je v ostrém kontrastu s vývojem zaznamenaným ve skandinávských zemích, Německu, Belgii, Slovensku a Francii, v nichž systémy sociálního zabezpečení a odolnější trhy práce umožnily pokračující růst celkových příjmů i během krize. Ta se však i v těchto zemích dotkla značného počtu obyvatel a ani ony nebyly ušetřeny nárůstu chudoby v jejím důsledku. Proto nepřekvapuje, že podíl obyvatel EU vystavených finanční tísni zůstává na historicky nejvyšší úrovni. Z průzkumu Eurobarometru z roku 2012 o sociálním klimatu vyplývá, že obecně vnímají svou sociální situaci spíše negativně občané těch zemí, jež pocítily nejstrmější propady příjmu.

Dětská chudoba

V důsledku nedostatečného pracovního příjmu rodičů a nedostatečné podpory pro domácnosti s dětmi se dětská chudoba stává problémem stále většího počtu domácností. Procentní podíl dětí ohrožených chudobou (po sociálních transferech) se pohybuje v rozmezí od 10 procent v Dánsku a Finsku do 20 procent ve Španělsku, Řecku, Bulharsku, Portugalsku, Itálii, Rumunsku, Lotyšsku, Polsku, Litvě a Lucembursku. Výše a účinnost přídavků na děti se napříč EU značně liší. Cenově dostupná péče o děti je velmi důležitým faktorem, neboť umožňuje rodičům, a zejména pak matkám, vykonávat pracovní činnost.

Růst nerovností

V největších členských státech pokračoval růst hospodářství v Německu, Francii a Polsku, zatímco v Itálii a Spojeném království byl zaznamenán další pokles. Španělsko a Portugalsko zaznamenaly ve druhém čtvrtletí roku 2012 prudký propad hospodářské činnosti a zaměstnanosti.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

EURES

Ústeckou burzu práce navštívilo na 350 lidí

V úterý 18. září se uskutečnila v Ústí nad Labem 2. přeshraniční burza práce. Pořádala ji Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem ve spolupráci s EURES, Úřadem práce v Pirně a partnerstvím EURES TriRegio. Akce byla financována z prostředků Evropské komise.

Dvacítka vystavovatelů (16 zaměstnavatelů ze SRN a Nizozemska, čtyři vzdělávací instituce z ČR a SRN) nabízela volná pracovní místa v oborech strojírenství, stavebnictví, hotelnictví a gastronomie, zdravotnictví. Mezi nabídkami byla i možnost dalšího studia či prohlubování kvalifikace v SRN i ČR. Akci navštívilo téměř 350 zájemců o zaměstnání v blízkém příhraničí i v jiných spolkových zemích Německa. K dispozici jim byli čeští i němečtí poradci EURES, aby jim podali potřebné informace o životních a pracovních podmínkách v SRN.

Vystavovatelé vyjádřili spokojenost s účastí. Uchazeči podle nich vykazovali jak potřebnou kvalifikaci, tak slušnou úroveň znalosti německého jazyka. V tomto směru EURES od loňského prvního ročníku zaznamenal výrazný posun k lepšímu. Většina vystavovatelů vyjádřila přání zúčastnit se případných dalších akcí tohoto typu nejen v Ústí nad Labem, ale i v jiných regionech.

ZDROJ: EURES

Z pracovnice státní správy v Portugalsku uklízečkou ve Švýcarsku

Jak se šíří jižní Evropou – především Řeckem, Španělskem a Portugalskem – protesty proti úsporným opatřením, tak se stále více lidí z těchto oblastí postižených krizí stěhuje za prací do severněji položených zemí Evropy. A ani pracovníci veřejného sektoru nejsou výjimkou.

Padesátiletá Portugalka Ana B. žije ve Švýcarsku už půl roku. V zemi helvétského kříže pracuje jako uklízečka a domovnice. Ale Ana B. není jen obyčejnou uklízečkou. Je také sekretářkou vládní agentury v portugalském městě Porto. Svou původní kariéru ve státní správě přerušila na jeden rok a odjela za prací do Švýcarska, aby si vydělala dostatek peněz na placení účtů ve své domovině.

„Jsem svobodná matka a můj dvacetiletý syn studuje na vysoké škole. Stále ještě splácím hypotéku za byt, který jsem si koupila před několika lety na okraji Porta. Můj plat pracovnice ve veřejném sektoru v Portugalsku činil jen 700 eur měsíčně. Kvůli hospodářské krizi a úsporným opatřením byly platy zmrazeny…" říká Ana B. Když jí její portugalský přítel řekl o úklidových pracích ve Švýcarsku a kolik by si vydělala peněz, rychle si spočítala, že by se tak zdvojnásobil její dosavadní příjem.

„Vzhledem k tomu, že jsem mohla snadno přerušit práci pro vládní agenturu, rozhodla jsem se tedy přestěhovat. I když jen na jeden rok," vysvětlila Ana B. Nebyla to pro ni ale snadná volba. Stýská se jí po domově a velmi lituje toho, že nemůže vidět svého syna. „Díky internetu jsme ale v kontaktu skoro každý večer," dodává. Aby ještě více ušetřila z vydělaných peněz, žije ve Švýcarsku na ubytovně pro mladé lidi. „To víte, že v padesáti letech bych raději zůstala doma, ale já chci, aby můj syn absolvoval univerzitu, i když to bude pro mě znamenat ztrátu společenského postavení," říká Ana B.

Anin příběh rozhodně není ojedinělý. Ana má navíc to štěstí, že na rozdíl od jiných ekonomických migrantů práci neztratila, ale jen ji přerušila. Její rozhodnutí opustit Portugalsko dokazuje, že pracovníky ve veřejném sektoru – a střední třídu vůbec – zasáhla recese. „Příběh Any částečně ilustruje potíže, kterým čelí pracovníci veřejného sektoru od začátku krize," říká ekonom Mezinárodní organizace práce (ILO) Daniel Vaughan-Whitehead, který v současné době pracuje na knize o tom, jak hospodářská krize ovlivnila pracovníky ve veřejném sektoru. Vaughan-Whitehead také poukazuje na to, že zhoršující se pracovní podmínky těchto zaměstnanců (např. vyšší pracovní nároky, více přesčasů, ale naopak nižší mzdy) vedou k dramatickému poklesu kvality veřejných služeb.

Za šest měsíců by se Ana B. měla vrátit zpět do Portugalska. Už teď si ale zjišťuje, zda nebude nutné kariéru ve vlasti přerušit ještě na další rok. „Pokud bude potřeba pro to, abych si vydělala dostatek peněz, pracovat dál jako uklízečka místo pohodlné práce sekretářky, jsem připravena to dělat i další rok," je rozhodnuta Anna B.

ZDROJ: ILO

FOTO: © DMITRY KALINOVSKY | DREAMSTIME.COM

EY2012

Přes 1 300 nominací na cenu Evropského roku 2012

Přesně 1 373 zajímavých a různorodých příspěvků z celé Evropy bylo přijato do soutěže o cenu Evropského roku 2012. Evropská komise vyhlásila tuto cenu v rámci letošního Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity a přihlášky se přijímaly do 16. září.

Organizace i jednotlivci z členských států EU, Islandu, Lichtenštejnska a Norska se mohli od 21. června do 16. září nominovat do šesti kategorií: pracoviště pro všechny věkové skupiny, prostředí přátelské všem bez ohledu na věk, sociální podnikatelé, reportáž o stárnutí a vztazích mezi generacemi, zajímavý životní příběh a generations@school (zapojení žáků a seniorů do mezigeneračního dialogu).

FOTO: © THOMAS LAMMEYER | DREAMSTIME.COM

Nejaktivnější země a nejpočetnější kategorie

Nejvíce přihlášek přišlo z Německa (172), následuje Španělsko (122), Portugalsko (110), Rakousko (93) a Polsko s Rumunskem (92). Většina z nominací byla zařazena do žurnalistických kategorií (423). Do kategorie generations@school přišlo 361 nominací, do kategorie sociální podnikatelé 234 nominací a v kategorii prostředí přátelské všem bez ohledu na věk soutěží 233 projektů. Nejméně přihlášek bylo přijato do kategorií zajímavý životní příběh a pracoviště pro všechny věkové skupiny (63, resp. 59). Užší vnitrostátní výběr provedlo 190 zástupců různých resortních organizací z jednotlivých zemí, a to prostřednictvím on-line hlasování.

Kdy budou vyhlášeny výsledky?

O vítězích rozhodla mezinárodní porota 9. října v Bruselu. Vybrala vždy jednoho vítěze a dva finalisty z každé kategorie. Porota byla složena z vysoce postavených úředníků a odborníků. Mezi nimi nechyběl Ralf Jacob, vedoucí oddělení pro aktivní stárnutí, důchody a zdravotnictví Generálního ředitelství pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování EK, či Rainer Höll, náměstek generálního ředitele společnosti Ashoka (Ašoka), globální organizace podporující sociální podnikatele. Vítězové ceny Evropského roku 2012 budou slavnostně vyhlášeni v Bruselu v listopadu.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962 ● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117 ●
● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● redakční rada Ministerstva práce a sociálních věcí ČR v čele se Zdeňkem Kadlecem ● Pokud není uvedeno jinak, jsou použité fotografie ilustrační.
● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Na Florenci 35, 110 00 Praha 1, e-mail: info@pressgroup.cz ● tiskne VLTAVA-LABE-PRESS, a. s. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●