



ZAMĚSTNÁNÍ

Kopie dokladů o pracovněprávním vztahu musí být na pracovišti

čtete na straně 2



STATISTIKA

Trh práce v České republice v roce 2011 v číslech a grafech

čtete na straně 3



EU

Náš příspěvek do konzultace k Zelené knize o restrukturalizaci

čtete na straně 5

Slovo ředitele



Milé čtenářky, vážení čtenáři,

je to rok, co začal fungovat Úřad práce ČR. Od 1. 4. 2011 bylo sjednoceno 77 okresních úřadů práce pod Úřad práce ČR (ÚP ČR). Nová organizační struktura byla nastavena tak, aby služby v oblasti politiky zaměstnanosti a nepojistných dávkových systémů byly poskytovány na všech pracovištích ÚP ČR, kterých je více než 240. Od ledna 2012 ÚP ČR nově zajišťuje také výplatu všech nepojistných sociálních dávek a samozřejmě nadále i agendu zaměstnanosti. V kvantitativním srovnání z pohledu objemu dávek tak zpracovával ÚP ČR měsíčně v roce 2011 cca 930 tis. dávek státní sociální podpory a cca 150 tis. podpor v nezaměstnanosti. Od ledna 2012 zpracovává navíc dalších 300 tis. dávek příspěvků na péči, 220 tis. dávek příspěvků na mobilitu a cca 150 tis. dávek pomoci v hmotné nouzi. K tomuto navýšení agendy došlo bez personálního navýšení zaměstnanců, s tím, že na ÚP ČR přešlo přes 1 950 pracovníků obcí, kteří dříve zajišťovali výplatu nepojistných sociálních dávek. Úřad práce by měl v letošním roce uspořít na provozních prostředcích 185 468 tis. Kč.

Při každé takto razantní změně se vždy objeví řada dětských potíží a ani nám se nevyhnují. Díky enormnímu nasazení všech pracovníků ÚP ČR se podařilo počáteční problémy zvládnout a dnes lze stav výplaty sociálních dávek označit za stabilizovaný. Na tomto místě si dovoluji poděkovat – v první řadě těm, kteří se podíleli na výplatě sociálních dávek, ale i těm, kteří jsou na druhé straně přepážek, tedy klientům. Po více než třech měsících od zavedení nového systému výplat se nezdáráh říct, že jsem hrdý na své kolegyně a kolegy, kteří udělali maximum možného, aby byly všechny sociální dávky vyplaceny v zákonných termínech. Jsou ale případy, kde se i přes maximální úsilí objevila drobná zpoždění a tato situace vyžadovala například výplatu v hotovosti, což se nakonec také podařilo. I proto patří poděkování také klientům, kteří v některých obcích či městech stáli počátkem roku větší fronty, než byli zvyklí, či při přechodu z obecních a městských úřadů na úřady práce si museli zvykat na jiné prostředí a mnohdy i na nové protějšky za přepážkou, kterým znovu vysvětlovali svou situaci.

Další změnou, která je velmi významně vnímána především starosty obcí a měst, se kterými spolupracujeme, je organizace veřejné služby. Od 1. ledna se do veřejné služby zapojilo přes 2 200 subjektů (z toho více než 1 130 subjektů jsou obce). Celem je v systému veřejné služby evidováno přes 16 400 klientů (to jsou uchazeči, kteří se na veřejnou službu připravují, právě ji vykonávají nebo ji již ukončili), z toho více než 8 600 klientů nyní aktivně službu vykonává.

Pokračování na straně 3

Dětská skupina – nová služba v péči o děti

Ministerstvo práce a sociálních věcí (MPSV) se snaží v rámci své působnosti řešit mj. nedostatečnou kapacitu zařízení péče o děti. Inspiraci našlo v sousedním Rakousku a Německu, kde již roky spolehlivě fungují tzv. dětské skupiny, které nabízejí alternativu ke klasickým mateřským školám.

Návrh věcného záměru zákona o dětské skupině zpracovaný MPSV prošel na konci dubna letošního roku vnějším připomínkovým řízením, nyní je materiál připravován k předložení vládě. Termín nabytí účinnosti zákona závisí nejen na souhlasném stanovisku kabinetu, ale i na celkovém dalším legislativním procesu. V optimálním případě by zákon mohl začít platit již v průběhu příštího roku.

Co má služba poskytovat?

Návrh věcného záměru zákona upravuje nový typ služby hlídání a péče o dítě v dětské skupině, spočívající v pravidelné péči o dítě od šes-



FOTO: © YANLEY / DREAMTIME.COM

tí měsíců věku do zahájení povinné školní docházky, a to mimo domácnost dítěte, v kolektivu dětí. Služba

nezajišťuje vzdělávání dítěte jako v mateřské škole, ale poskytuje výchovnou péči zaměřenou na rozvoj

schopností dítěte a jeho kulturních a hygienických návyků přiměřených věku.

Pokračování na straně 2

V Táboře se konala konference o sociálních reformách

Ve velkém sále kulturního domu Střelnice v Táboře se 11. dubna konala odborná konference na téma Sociální reforma I a II. Zúčastnila se jí více než stovka starostů, místostarostů, vedoucích odborů sociálních věcí městských úřadů, zástupců poskytovatelů sociálních služeb aj. z celé ČR.

Obsahem konference byly nejen změny v sociální oblasti platné od 1. ledna 2012, ale i retrospektiva vývoje financování sociální sféry za několik posledních let a pohled do budoucna, obtíže působící místa současné legislativy, aktuálně řešené problémy softwarových aplikací a dopad uskutečněných změn na veřejnou správu, poskytovatele sociálních služeb a další dotčené subjekty i různé skupiny obyvatel.

První část konference pořádané Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS ČR) a městem Tábor patřila především pracovníkům Ministerstva práce a sociálních



FOTO: APSS ČR

věcí ČR a Úřadu práce ČR. Svými příspěvky pokryli několik oblastí, kterých se problematika sociálních reform týká. Slovo poté dostali také zástupci obcí, krajů, Kanceláře veřejného ochránce práv či Českého červeného kříže.

Konferenci významným způsobem ovlivnila zpráva o dohodě mezi ministrem Jaromírem Drábkem a zástupci poskytovatelů sociálních služeb a Asociace krajů ČR o navýšení dotací pro sociální služby i o dalším postupu např. ve věci financování z tzv. individuálních projektů.

ZDROJ: APSS ČR

ESF

Ministerstvo práce úspěšně čerpá evropské peníze

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) má dobře nastavený systém administrace Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ), který zaručuje včasné čerpání evropských peněz na smysluplné projekty.



FOTO: © BLACKSLIDE / DREAMTIME.COM

K počátku dubna 2012 bylo schváleno již téměř 3 400 projektů za 43 miliard Kč, na projekty bylo tedy přiděleno 80 procent finančních prostředků z necelých 54 miliard Kč, které má OP LZZ k dispozici. Zbývající prostředky budou rozděleny v průběhu roku 2012, případně 2013.

POTVRZENÍ RÁDNEHO FINANČNÍHO ŘÍZENÍ

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) nemá pozastaven proces certifikace výdajů ministerstvem financí ani proplácení prostředků z Evropské unie. Certifikace uskutečněných výdajů je potvrzená, že nastavené řídicí a kontrolní systémy zajišťují řádné finanční řízení a že jsou při implementaci strukturálních fondů dodržovány příslušné předpisy EU a ČR. V březnu 2012 proto MPSV předložilo k certifikaci a následnému proplácení z prostředků EU další výdaje v objemu 2,3 mld. Kč. Pro zahrnutí právě probíhava-

ající certifikace výdajů tak čerpání OP LZZ přesahuje 27 procent alokace, tj. asi 14,7 miliardy Kč.

VELMI DOBRÉ HODNOCENÍ EVROPSKÉ KOMISE

Prostředky proplácené příjemcům projektů již přitom dosahují celkové výše 19 miliard Kč, tj. 35 procent alokace. Program tak v současné době s velkým časovým předstihem překračuje úroveň pravidla, podle něhož musí do konce roku 2012 vyčerpat 470 milionů eur, aby nepřišel o žádné evropské prostředky. Čerpání prostředků OP LZZ je ze strany Evropské komise nadále hodnoceno jako velmi dobré.

Do konce roku 2012 by čerpání prostředků OP LZZ mělo podle aktuálních odhadů dosáhnout kolem 40 procent alokace a do konce roku 2013 přes 60 procent alokace. Čerpání bude probíhat až do konce roku 2015 tak, aby byly řádně a smysluplně využity všechny prostředky programu.

(17)

Kopie dokladů o pracovněprávním vztahu musí být na pracovišti

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) vydal metodický pokyn k zajištění jednotného postupu při provádění kontrol nelegálního zaměstnávání. V § 136 zákona o zaměstnanosti je uložena povinnost právnické nebo fyzické osoby mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které je povinná uchovávat podle § 102 odst. 3.

Inspektoři a další kontrolující osoby jsou zavázáni vyhodnotit nepředloženi dokladů přímo při kontrole a na pracovišti jako nelegální práci. Dodatečné předložení těchto dokladů již tedy nemá vliv na hodnocení nelegální práce. Pokyn je od 1. dubna 2012 závazný pro všechny inspektory a další osoby, které se na kontrolách podílejí. „Nepřípustná je pro mne praxe, kdy se doklady mohou kontrole předávat zpětně, někdy i s prodlevou dnů či týdnů. Takový postup dává pochopitelně prostor pro případné machinace a například vytváření dosud neexistujících smluv či dohod,“ vysvětluje Jaromír Drábek, ministr práce asociálních věcí.

SANKCE MINIMÁLNĚ 250 TISÍC KORUN

Metodický pokyn je vydán mj. proto, aby v této zásadní věci všichni kontroloři – inspektoři a pověřené úřední osoby v následném správním řízení – postupovali jednotně. „Správní úřady a jejich zaměstnanci nejsou povoláni k tomu, aby příslušná ustanovení zákona o zaměstnanosti aplikovali způsobem, který je ovlivněn jejich postoji, aby hledali nebo realizovali odlišná výkladová stanoviska,“ vysvětluje ministr. Dů-

sledek tohoto postoje, tedy uložení sankce za správní delikt (podle § 140 odst. 1 písm. c) zákona o zaměstnanosti) ve výši 250 tisíc až 10 milionů Kč, je plně v souladu se záměrem zákonodárce. Uložení sankce za správní delikt či přestupek předchází řízení ve věci, v jejímž průběhu musí být výkon nelegální práce prokázán.

Jaké kopie dokladů je potřeba mít?

Zaměstnavatel je povinen mít v místě pracoviště kopie takových dokladů prokazujících legálnost práce, které si kontrolní orgán nemůže zajistit z příslušných registrů. Jedná se o pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jiné smlouvy. Doklady prokazující oprávněnost pobytu cizince je zaměstnavatel povinen (podle § 102 odst. 3) uchovávat po celou dobu trvání zaměstnání, a proto pro rychlejší a efektivnější průběh kontroly má povinnost mít jejich kopie v místě pracoviště cizince.

Zaměstnavatel je při provádění kontrole povinen (v souladu s ustanovením § 9 odst. 1 zákona č. 251/2005 Sb., o inspekcii práce) vytvořit podmínky k výkonu kontroly

a poskytnout součinnost odpovídající oprávněním inspektora (podle § 7 o inspekcii práce).

ŽÁDNÉ DODATEČNÉ PŘEDLOŽENÍ DOKLADŮ

Splněné povinnosti uložené v § 136 zákona o zaměstnanosti některým z uvedených způsobů vyhodnotí

kontrolní pracovník – inspektor při provádění kontrole. Nepředloženi dokumentů zaměstnavatelem přímo v průběhu kontroly na daném pracovišti je inspektor povinen zaznamenat do protokolu o výsledcích kontroly jako výkon nelegální práce podle § 5 písmena e) zákona o zaměstnanosti. Dodatečné předložení dokladů nemá na toto hodnocení vliv. (TZ)



Zaměstnavatel je povinen mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících legálnost práce (pracovní smlouvy, dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr nebo jiné smlouvy).

FOTO: © SPORTGRAPHIC | DREAMSTIME.COM

Akční plán k naplnění Národní strategie ochrany práv dětí schválen

Vláda v dubnu schválila Akční plán k naplnění Národní strategie ochrany práv dětí na období 2012–2015. Akční plán navazuje na již schválený dokument Národní strategie ochrany práv dětí, který byl přijat vládním usnesením č. 4 letos v lednu.



FOTO: © YARRUTA | DREAMSTIME.COM

k ochraně práv dětí, dbají na prevenci a práci s dětmi a rodinami, podporují náhradní rodinnou péči a využívají ústavní péče jen v nezbytných případech.

Do roku 2018 vytvořit funkční systém

Vláda se zavázala vytvořit do roku 2018 funkční systém zajišťující důslednou ochranu všech práv dětí a naplňování jejich potřeb. Národní strategie ochrany práv dětí stanovila, že klíčové aktivity budou realizovány, monitorovány a vyhodnocovány na základě akčních plánů, které definují:

- aktivity, indikátory plnění, časové harmonogramy,
- odpovědnost za plnění,
- lidské a technické zdroje pro jejich realizaci,
- finanční náklady realizace jednotlivých aktivit, zdroje financování a dopad na veřejné rozpočty,

Dětská skupina – nová služba v péči o děti

Pokračování ze strany 1

„Naším záměrem je umožnit vytvoření takových zařízení, která budou vycházet vstříc jak rodičům, tak i subjektům, které je zřídí a budou provozovat. Ať už se jedná o firmy nebo třeba obce, nestátní neziskové organizace či jiné poskytovatele.“

MINIMÁLNÍ STANDARD PODMÍNEK

Návrh věcného záměru zákona nastavuje minimální standard podmínek tak, aby byla zajištěna kvalitní, řádná a bezpečná výchovná péče,“ vysvětluje ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Předpokládá se tedy stanovení nejvyššího počtu pečujících osob a nejvyššího možného počtu dětí v jedné dětské skupině, hygienické, provozní a prostorové požadavky poskytování služby a další související podmínky. „Služba hlídání a péče o dítě v dětské skupině bude poskytována na nekomerčním základě, jejím účelem tedy nebude generování zisku pro poskytovatele služby,“ vysvětluje Jaromír Drábek. Za poskytování služby proto bude moci být požadována úhrada maxi-

málně ve výši zřizovacích a provozních nákladů na poskytnutí služby.

DAŇOVÁ UZNATELNOST NÁKLADŮ

Návrh věcného záměru zákona dále obsahuje návrh novely zákona o daních z příjmů, v rámci které bude zavedena daňová uznatelnost nákladů zaměstnavatele vynaložených na zajištění péče o děti svých zaměstnanců. Daňově uznatelnými náklady budou výdaje na zřízení a provozování vlastního firemního zařízení zaměstnavatele, nebo na nepeněžní příspěvky zaměstnavatele poskytované rodičům-zaměstnancům na službu zajišťovanou jiným subjektem. Zároveň bude zavedena sleva na dani z příjmů pro rodiče, kteří jsou zapojeni do pracovního procesu a z tohoto důvodu financují službu péče o své dítě.

DĚTSKÁ SKUPINA MPSV

Dnes lze zařízení typu dětské skupiny zřídit v režimu obecných právních předpisů. Také MPSV zřídilo takovéto vlastní zařízení, a to již 1. 7. 2011. V současné době do něj dochází celkem 14 dětí podle úvazku

- změny legislativy potřebné pro realizaci cílů,
- monitorovací mechanismus pro hodnocení postupu realizace a identifikace případných nedostatků plnění,
- způsob zapojení občanské společnosti a dětí do realizace aktivit.

FINANCE NA AKTIVITY AKČNÍHO PLÁNU

Schválený akční plán stanovuje úkoly pro období let 2012–2015. Akční plán bude realizován ve složitém ekonomickém období. Zvýšené výdaje v období 2012–2015 lze odhadovat na cca 200 mil. Kč ročně. Tyto dodatečné zdroje budou čerpány z projektů podporovaných z evropských strukturálních fondů (zejména individuální projekty ministerstev) a Finančními mechanismy Evropského hospodářského prostoru/Norska. Pro realizaci aktivit akčního plánu budou zároveň získávány i další prostředky mimo veřejné rozpočty, především ve spolupráci s nadacemi a nadačními fondy a dalšími aktivitami občanské společnosti. Při realizaci jednotlivých úkolů se před-

pokládá intenzivní spolupráce klíčových resortů a rovněž úzká součinnost se samosprávami krajů a obcí a s občanskou společností.

KOORDINAČNÍ SKUPINA A VÝROČNÍ ZPRÁVY

MPSV předloženými materiály učinilo klíčovou výzvu ke konkrétní změně systému v zájmu všech dětí s cílem přesměrovat aktivity i zdroje do prevence, terénu a ambulance. Efektivita této změny co do kvality života dětí a rodin je nevyčísitelná. Pravidelný monitoring a koordinaci aktivit akčního plánu bude zajišťovat meziresortní koordinační skupina, která naváže na činnost dosavadní meziresortní koordinační skupiny k transformaci a sjednocení systému péče o ohrožené děti. MPSV jako orgán odpovědný za implementaci Úmluvy o právech dítěte bude předkládat vládě jednou ročně zprávu o plnění Národní strategie ochrany práv dětí a navazujících akčních plánů. Poprvé bude zpráva předložena nejpozději 31. března 2013, a to ve spolupráci s dalšími zodpovědnými resorty. (TZ)

ZŘIZOVATELÉ A PEČUJÍCÍ OSOBY

Návrh věcného záměru zákona definuje tento typ služby jako pravidelnou péči o dítě ve věku od šesti měsíců do zahájení povinné školní docházky mimo režim školských předpisů. Mezi možné poskytovatele této služby se řadí (stejně jako další podmínky se může i tato změnit v průběhu legislativního procesu) zaměstnavatelé (fyzické i právnické osoby i stát, tzn. organizační složky státu), obce, kraje, občanská sdružení, církevní právnické osoby a obecně prospěšné společnosti.

Osoba, která bude moci pečovat o svěřené dítě, bude muset splňovat základní kritéria stanovená zákonem. V první řadě jde o úplnou způsobilost k právním úkonům, zdravotní způsobilost k výkonu práce péče o dítě a bezúhonnost. Co se týká odborné způsobilosti, bude možné volit z následujících kvalifikací: vzdělání všeobecné sestry, zdravotnického asistenta, ošetřovatele, porodní asistentky, zdravotně-sociálního pracovníka, sociálního pracovníka, učitele mateřské školy, učitele prvního stupně základní školy apod. (RED)

POŘADNA

Jakým způsobem má zaměstnavatel v případě kontroly prokázat pracovní smlouvy aj. doklady? Musí tuto povinnost splnit i zaměstnanec a jak, pokud je například na služební cestě?

Právnická nebo fyzická osoba je povinná podle § 136 zákona o zaměstnanosti mít v místě pracoviště kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu a dokladů, které je povinná uchovávat podle § 102 odst. 3 zákona o zaměstnanosti. Splnění povinnosti uložené v § 136 prokazuje zaměstnavatel předložením kopií pracovních smluv, dohod o provedení práce a dohod o pracovních činnostech (včetně kopie dokladů prokazujících oprávněnost pobytu cizince na území České republiky) na pracovišti, kde se koná kontrola, a to v listinné podobě.

V případech, kdy má zaměstnavatel více pracovišť s malým počtem zaměstnanců nebo to vyžaduje zvláštní povaha jeho činnosti, je za splnění této povinnosti považováno předložení kopie pracovních smluv či dohod uložených v elektronické podobě (naskenované originální smlouvy např. ve formátu pdf) na paměťových médiích, např. CD, DVD, flash discích aj. prostřednictvím výpočetní techniky s možností vytisknutí pro doložení výsledků kontroly.

Doklady prokazující existenci pracovněprávního vztahu jsou zásadním důkazním prostředkem při prokazování výkonu nelegální práce. Pokud by požadované doklady nebyly na místě samém pracovníkům kontroly k dispozici, bylo by důvodné podezření, že ke spáchání nelegální práce skutečně došlo. Nepředloženi dokumentů zaměstnavatelem přímo v průběhu kontroly na daném pracovišti je podle metodického pokynu Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) inspektor povinen zaznamenat do protokolu o výsledcích kontroly jako výkon nelegální práce podle § 5 písmena e) zákona o zaměstnanosti.

Zákon o zaměstnanosti v § 132 říká, že tyto doklady je povinen v průběhu kontroly prokázat i zaměstnanec, v opačném případě mu hrozí pořádková kontrola. Zaměstnanec tedy není povinen mít přímo u sebe doklady, ale musí je následně doložit. Pokud je někdo na služební cestě, pak tam nemá pracoviště, to je u jeho zaměstnavatele, který by měl mít kopie pracovních smluv.

Pracovištěm kontrolované osoby se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí místa určená a obvyklá pro výkon činnosti kontrolované osoby. Za činnost kontrolované osoby se považuje zajištění výroby nebo poskytování služeb a obdobná činnost podle zvláštních právních předpisů, přičemž kontrolní orgán vždy přihlíží ke zvláštní povaze vykonávané činnosti, charakteru pracoviště i zvýšené administrativní náročnosti, která je spojena s touto uloženou povinností. (RED)



FOTO: © FLYNT | DREAMSTIME.COM

Publikace

Trh práce v České republice v roce 2011 v číslech a grafech

Pro pracovníky z oblastí služeb zaměstnanosti či Úřadu práce ČR (ÚP), pro analytiku trhu práce, studenty a pracovníky, kteří se zabývají problematikou trhu práce, vydala ministerstvo práce a sociálních věcí Statistickou ročenku trhu práce v ČR za rok 2011.

Pomocí tabulek, grafů či map je v ročenke přehledným způsobem zpracován a popsán celkový vývoj trhu práce v České republice za minulý rok. Zahrnuje základní statistické ukazatele a informace z oblastí vývoje evidované nezaměstnanosti, volných pracovních míst, aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) a základní struktury nabídky a poptávky na trhu práce. Publikace je rozdělena do tří částí:

- Časové řady trhu práce v letech 1991–2011
- Situace na trhu práce – závěr roku 2011
- Regionální statistika trhu práce v ČR v roce 2011

SITUACE NA TRHU PRÁCE V ROCE 2011

Vývoj nezaměstnanosti v průběhu roku 2011 byl příznivější než v předchozím roce, kdy docházelo k postupné stabilizaci situace na trhu práce a odeznívání dopadů ekonomické a finanční krize, která ovlivňovala ekonomickou situaci v ČR od podzimu roku 2008.

Průměrná míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011 dosáhla 8,6 procenta a byla ve srovnání s předchozím rokem nižší o 0,4 p. b. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání (507,8 tis.) byl o 21,0 tis. nižší než v předchozím roce, naopak průměrný počet volných pracovních míst (36,5 tis.) meziročně vzrostl o 3,3 tisíce. Proto se i ukazatel počtu uchazečů o zaměstnání na jedno volné pracovní místo snížil z průměrné hodnoty 16,0 v roce 2010 na 13,9 v roce 2011.

POČET UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ

Počet uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti se snížil z 163,5 tis. v roce 2010

na 132,4 tis. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání poklesl z 30,9 procenta na 26,1 procenta.

V souladu s vývojem celkového počtu uchazečů o zaměstnání se vyvíjel i počet dosažitelných uchazečů. Jejich průměrný měsíční počet poklesl z 515,1 tis. v roce 2010 na 489,2 tis. Podíl dosažitelných uchazečů o zaměstnání poklesl z 97,4 procenta na 96,3 procenta celkového počtu uchazečů o zaměstnání.

Během roku byl ve všech měsících zaznamenán meziroční pokles nově hlášených uchazečů. Maximální hodnota nově hlášených byla zaznamenána v září, a to 70,5 tis. osob, vysoký počet nově hlášených byl jako obvykle také v prosinci – 70,3 tis. Celkově se v roce 2011 nově přihlásilo na ÚP 657,7 tis. osob, což je o 93,5 tis. méně než v roce 2010. Počet osob, které odešly z evidence ÚP v roce 2011, byl oproti roku 2010 nižší pouze o 2,2 tis. a činil 710,8 tis. osob. Z nich se zaměstnalo 459,6 tisíce osob, což je však oproti roku 2010 méně o 22,7 tis.

STRUKTURA UCHAZEČŮ O ZAMĚŠTNÁNÍ

Na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se značnou měrou podíleli mladí lidé do 25 let, jejichž zastoupení v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání se meziročně zvýšilo ke konci roku 2011 z 16,9 procenta na 18,1 procenta, naopak podíl osob starších 50 let poklesl z 27,7 procenta na 26,0 procenta.

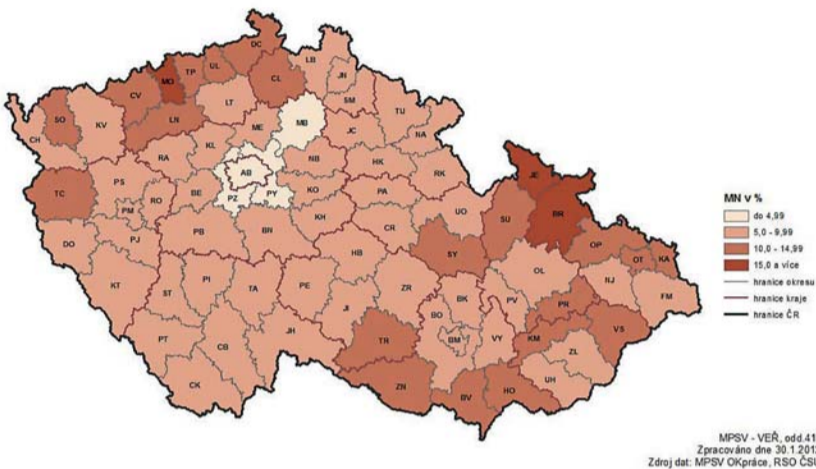
Trvalým problémem zůstává umísťování uchazečů s nižším vzděláním. Podíl uchazečů bez vzdělání a se základním vzděláním k 31. 12. 2011 meziročně vzrostl z 26,3 procenta na 27,5 procenta z celkového počtu uchazečů. Podíl vyučených naopak poklesl z 41,4 procenta na 39,6 procenta.

Ze Statistické ročenky trhu práce ČR za rok 2011 se mj. dozvíte, že:

- průměrná míra registrované nezaměstnanosti v roce 2011 dosáhla 8,6 procenta a byla ve srovnání s předchozím rokem nižší o 0,4 p. b.,
- průměrný počet uchazečů o zaměstnání činil v loňském roce 507,8 tis. a byl o 21,0 tis. nižší než v roce 2010,
- průměrný počet volných míst v roce 2011 byl zaznamenán ve výši 36,5 tis., a meziročně tak vzrostl o 3,3 tis.,
- průměrný počet uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti se snížil z 163,5 tis. v roce 2010 na 132,4 tis. v roce 2011, jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání poklesl z 30,9 procenta na 26,1 procenta,
- průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti poklesla z 5 698 Kč v roce 2010 na 5 586 Kč v roce 2011, na konci roku 2011 činila 5 595 Kč, zatímco v prosinci 2010 dosáhla 5 720 Kč,
- v roce 2011 bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nově vytvořeno celkem 34 835 pracovních míst.

Statistickou ročenku trhu práce za rok 2011 si lze zdarma stáhnout z webu MPSV z adresy <http://www.mpsv.cz/cs/12835>.

PRŮMĚRNÁ MÍRA NEZAMĚŠTNANOSTI v okresech České republiky v roce 2011



MPSV - VĚŘ, odd. 411
Zpracováno dne 30. 12. 2012
Zdroj dat: MPSV Okresce, RSO ČSÚ

V rámci chráněných pracovních dílen (CHPD) a chráněných pracovních míst (CHPM), včetně samostatné výdělečné činnosti osob se zdravotním postižením (CHPM-SVČ OZP), bylo vytvořeno 769 nových míst. V roce 2011 bylo vytvořeno 629 míst v rámci Cílených programů (CP) spolufinancovaných z ESF.

JAKÉ NÁSTROJE APZ BYLY NEJVÍCE VYUŽÍVÁNY?

V roce 2011 bylo zařazeno na nástroje APZ (popř. poskytnut příspěvek na zaměstnance) celkem 97 310 uchazečů o zaměstnání a zaměstnanců.

Nejvíce byly využívány rekvalifikace (vč. uchazečů zařazených v rámci projektů ESF), uchazeči o zaměstnání zařazení do rekvalifikací (45 521 osob) tvořili 46,8 procenta všech uchazečů, resp. zaměstnanců, umístěných na některý z nástrojů APZ.

Dále byly ve velké míře využívány nástroje VPP a SÚPM. Na VPP bylo umístěno celkem 21 322 uchazečů, z toho na místa vytvořená v rámci projektů ESF 11 492 uchazečů. Na SÚPM bylo umístěno celkem 13 410 uchazečů, z toho bylo 4 380 umístěno v rámci projektů ESF.

Na CHPM, CHPD a CHPM-SVČ bylo v roce 2011 umístěno 1 405 uchazečů. Příspěvek na provoz CHPM, CHPD a CHPM-SVČ byl poskytnut na 14 620 zaměstnanců těchto zařízení.

ZDROJ: STATISTICKÁ ROČENKA TRHU PRÁCE V ČESKÉ REPUBLICE 2011, PRAHA, ÚNOR 2012, ZPRACOVALY: ING. EVA PROCHÁZKOVÁ, ING. LUCIE ŠEBESTOVÁ, ODBOR KONCEPCÍ TRHU PRÁCE MPSV ČR

notlivými pracovišti Úřadu práce ČR na základě konkrétní situace na trhu práce v daném regionu.

V roce 2011 bylo v rámci APZ nově vytvořeno celkem 34 835 pracovních míst, což znamenalo pokles oproti roku 2010 o 28,9 procenta. Nejvíce bylo vytvořeno veřejně prospěšných míst (VPP) – 19 903, z toho bylo vytvořeno 10 764 míst spolufinancováno z prostředků ESF. Na druhém místě v počtu vytvořených pracovních míst se umístila společensky účelná pracovní místa SÚPM (nově vytvořená místa a vyhrazená místa u zaměstnavatelů, včetně míst vytvořených za účelem samostatné výdělečné činnosti uchazeče o zaměstnání) – 13 534, z toho bylo vytvořeno 4 357 míst spolufinancováno z prostředků ESF.

Počet dlouhodobě nezaměstnaných osob (nezaměstnaných déle než 12 měsíců) vzrostl ze 178,5 tis. na konci roku 2010 na 184,1 tis. k 31. 12. 2011. Jejich podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných se meziročně zvýšil z 31,8 procenta na 36,2 procenta.

Průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti poklesla z 5 698 Kč v roce 2010 na 5 586 Kč v roce 2011, na konci roku 2011 činila 5 595 Kč, zatímco v prosinci 2010 dosáhla 5 720 Kč.

Aktivní politika ZAMĚŠTNANOSTI

Aktivní politika zaměstnanosti (APZ) byla v roce 2011 realizována v souladu s kritérii stanovenými jed-

Veřejná služba za první čtvrtletí 2012: více než 2 200 subjektů a 16 400 klientů

Do veřejné služby ve v prvním čtvrtletí roku 2012, kdy platí nová pravidla pro její výkon, zapojilo přes 2 200 subjektů (z toho více než 1 130 subjektů jsou obce). Celkem je v systému veřejné služby evidováno přes 16 400 klientů (to jsou uchazeči, kteří se na veřejnou službu připravují, právě ji vykonávají, nebo ji již ukončili), z toho více než 8 600 klientů nyní aktivně službu vykonává.

Nejčastěji jsou to uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji (3 758 osob a 280 uzavřených smluv) a v kraji Ústeckém (2 918 uchazečů o zaměstnání a 328 uzavřených smluv). „V průběhu celého loňského roku bylo na veřejnou službu zařazeno 16 tisíc osob, plán pro letošek počítá s cílovým stavem 50 000 lidí,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek.

„Veřejná služba je jedním z podstatných nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti, jde o aktivizační a motivační opatření, které směřuje k obnovování či získání pracovních návyků u osob, které tyto návyky ztratily nebo u nichž hrozí jejich ztráta, která by mohla vést až k sociálnímu vyloučení,“ říká ministr práce.

KOMU JE VEŘEJNÁ SLUŽBA NABÍZENA?

Veřejná služba je nabízena primárně uchazečům o zaměstnání, kteří jsou v evidenci ÚP ČR vedeni nepřetržitě déle než jeden rok, byli v posledním třiletém období vedeni v evidenci ÚP ČR v součtu déle než rok, a tčm, u nichž existuje důvodné podezření na výkon nelegální práce či účelovou evidenci. Úřady práce při výběru vhodných uchazečů přihlížejí také ke zdravotnímu stavu, vzdělání a kvalifikaci, rodinným poměrům, věku, místní dostupnosti atd.



(TZ)

FOTO: © RICHARD NELSON | DREAMSTIME.COM

Uchazeči o zaměstnání zařazení do veřejné služby k 31. 3. 2012	Počet uchazečů zařazených na veřejnou službu
v evidenci více než 2 roky	8 744
v evidenci 1–2 roky	4 487
v evidenci min. 365 dní za 3 roky	1 657
ostatní v evidenci uchazečů o zaměstnání	1 519
Celkový součet	16 407

Slovo ředitele

Pokračování ze strany 1

Nejčastěji jsou to uchazeči o zaměstnání v Moravskoslezském kraji (3 758 osob a 280 uzavřených smluv) a v kraji Ústeckém (2 918 uchazečů o zaměstnání a 328 uzavřených smluv). Předpokládáme, že v letošním roce by mělo veřejnou službu vykonat cca 50 000 klientů ÚP ČR.

Největší úkol, který nás čeká v následujícím období, je zavedení systému výplaty sociálních dávek a podpory v nezaměstnanosti přes sociální kartu – tzv. sKartu, kterou budou používat všichni klienti sociálního systému.

Jak je z výše uvedeného krátkého výčtu vidět, Úřad práce ČR pracuje na plné obrátky. Jsem hrdý na své kolegy, kteří i přes některé problémy pracují na tom, aby pomoc byla poskytnuta všem potřebným a aby vše bylo v zákonných termínech vyplaceno.

Tímto ještě jednou všem zaměstnancům Úřadu práce ČR děkuji za vykonanou práci a vám, čtenářům, přeji užitečné a poučné čtení.

JIŘÍ KUBĚŠA, GENERALNÍ ŘEDITEL ÚŘADU PRÁCE ČR

ČSSZ

V loňském roce ČSSZ výrazně zkrátila doby řízení o přiznání důchodu

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) v průběhu loňského roku zkrátila doby řízení o přiznání důchodu. U starobních důchodů zkrátila dobu řízení o 19 dnů, u invalidních důchodů o 13 dnů v porovnání s rokem 2010. Zkrácení správních lhůt byl jeden ze čtyř prioritních úkolů, na které se ČSSZ zaměřila v roce 2011.

Žádosti o dávky důchodového pojištění jsou přijímány a zpracovávány v rámci zákonné lhůty i přes meziroční nárůst počtu žádostí o důchod. ČSSZ také nastavila postupy, které vedly k výraznému zkrácení lhůt v námitkovém řízení a k postupné nápravě krizové situace v exekuční agendě.



již po klientech nepožaduje informace, které lze získat z jiných zdrojů a centrálních evidencí. Zvýšená pozornost byla věnována včasné a komplexní informovanosti klientů mj. v souvislosti s tzv. malou důchodovou reformou. Tam, kde to personální kapacita okresních správních úřadů sociálního zabezpečení umožnila, byly klientům nad rámec zákonných povinností poskytovány orientační porovnávací výpočty důchodů.

Fungování ČSSZ se také vyrovnalo s realitou nových ekonomických podmínek, které vedly k citelným úsporným opatřením. Navzdory snížení rozpočtu provozních výdajů a redukci mzdových prostředků se ČSSZ podařilo vypořádat s hlavními problémovými oblastmi.

(TZ)

Vstřícný přístup ke klientům

V průběhu roku ČSSZ vyřizovala kromě žádostí o dávku důchodového pojištění také další podání občanů. Za období od 1. 1. do 31. 12. 2011 bylo rozhodnuto nebo jinak zpracováno více než půl milionu (567 121) případů. V roce 2011 se také posílil vstřícný přístup ke klientům. ČSSZ

Kdo může požádat úřad práce o zprostředkování zaměstnání?

Zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, zaručuje každé fyzické osobě, která chce a může pracovat a o práci se uchází, právo na zaměstnání v pracovněprávním vztahu, na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem.

Fyzická osoba si může zabezpečit zaměstnání prostřednictvím krajské pobočky Úřadu práce ČR, a to jako zájemce o zaměstnání nebo jako uchazeč o zaměstnání. Informace o možnostech zaměstnání a volných pracovních místech může fyzická osoba požadovat u kterékoliv krajské pobočky Úřadu práce ČR. Krajská pobočka Úřadu práce ČR je povinna poučit zájemce o zaměstnání a uchazeče o zaměstnání o právech a povinnostech, zejména o povinnosti poskytovat krajské pobočce Úřadu práce ČR potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a o povinnosti řídit se pokyny této pobočky. Při uplatňování práva na zaměstnání a přístupu k zaměstnání je zákonem zajištěno rovné zacházení a zakázána jakákoliv diskriminace. Zprostředkování zaměstnání krajskou pobočkou Úřadu práce je bezplatné.

ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ...

Zájemcem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která má zájem o zprostředkování zaměstnání a za tímto účelem požádá o zařazení do evidence zájemců o zaměstnání. O zařazení do evidence zájemců o zaměstnání lze požádat kterýkoliv úřad práce na území České republiky. Zájemci o zaměstnání úřad práce zprostředkovává vhodné zaměstnání a může mu zabezpečit rekvalifikaci. Vedení v evidenci zájemců o zaměstnání lze ukončit na základě žádosti zájemce o zaměstnání nebo v případě, že zájemce o zaměstnání neposkytuje úřadu práce při zprostředkování zaměstnání potřebnou součinnost nebo ji maří. S vedením v evidenci zájemců o zaměstnání nejsou spojeny žádné právní důsledky a zájemci o zaměstnání mohou být občané, kteří dosud např. pracují, studují, pečují o děti, jsou v domácnosti a výhledově by chtěli nastoupit do zaměstnání nebo uvážují o jeho změně.

... A UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ

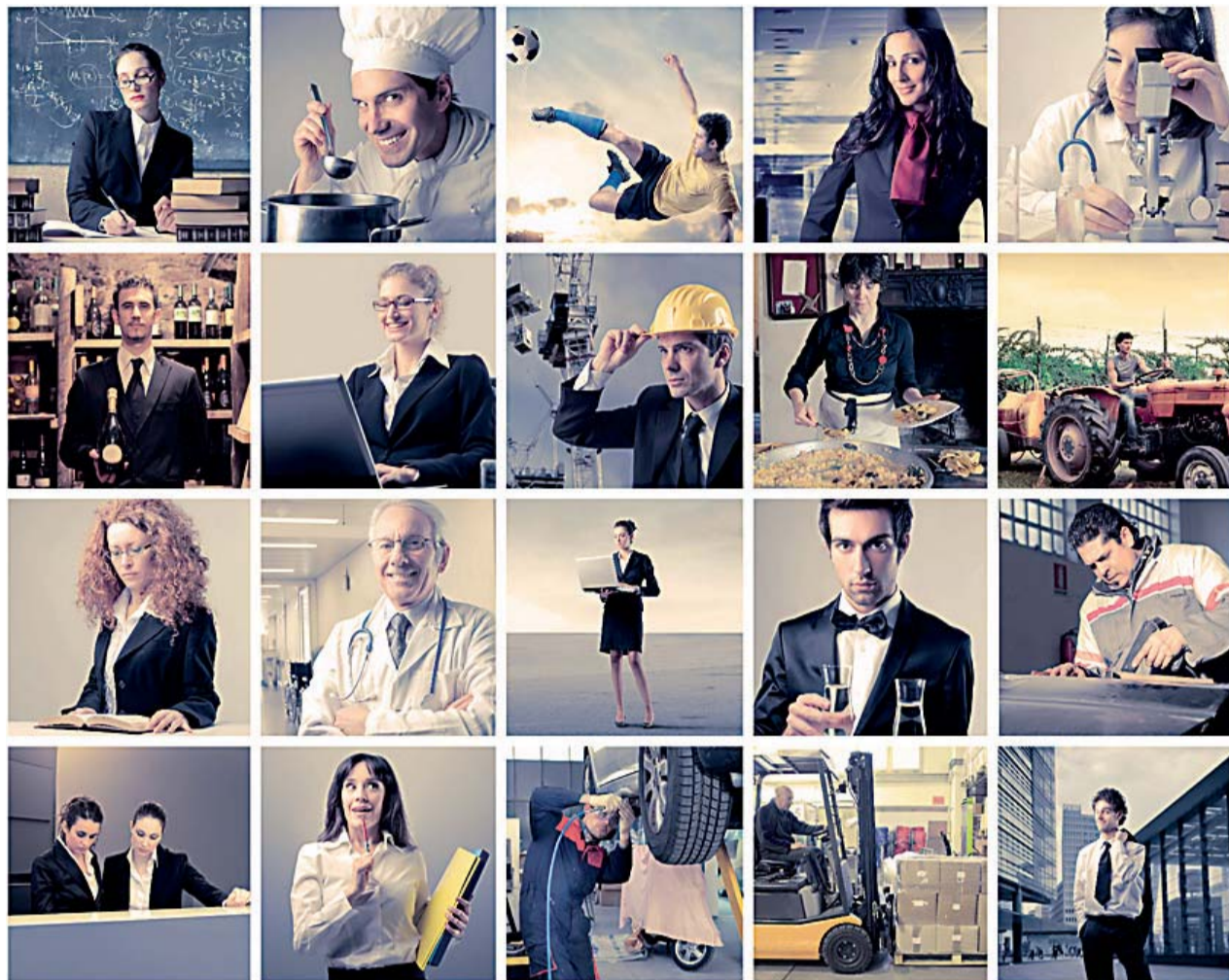
Uchazečem o zaměstnání se může stát fyzická osoba, která osobně požádá o zprostředkování vhodného zaměstnání úřad práce, v jehož správním obvodu má bydliště, a splňuje zákonem stanovené podmínky pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Do evidence uchazečů o zaměstnání nemůže být např. zařazena fyzická osoba, která je v pracovněprávním vztahu (tj. pracovní poměr, vztah na základě dohody pracovní nebo ve služebním poměru, s výjimkou tzv. nekolidujícího zaměstnání, osobou samostatně výdělečně činnou ve smyslu § 9 zákona č. 55/1995 Sb., o důchodovém pojištění, studentem denního studia na střední škole, konzervatoři, vyšší odborné škole, jazykové škole s právním státním jazykové zkoušky a prezenčního studia na vysoké škole (soustavná příprava na budoucí povolání), s výjimkou studenta, který v posledních 2 letech před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání získal zaměstnáním nebo jinou výdělečnou činností dobu důchodového pojištění v délce alespoň 12 měsíců atd.

ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zprostředkováním zaměstnání úřadem práce se rozumí

- vyhledání zaměstnání pro fyzickou osobu, která se o práci uchází, a vyhledání zaměstnavatelů pro zaměstnavatele, který hledá nové pracovní síly,
- poradenská a informační činnost v oblasti pracovních příležitostí.

Poradenská pro fyzické osoby se zaměřuje na posouzení osobnostních předpokladů, schopností a dovedností a na doporučení zaměstnání, přípravy na budoucí povolání, volby



povolání a rekvalifikace. Informační činnost spočívá zejména v informování o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech a volných pracovních silách.

Kde, jak a kdy podat žádost?

O zprostředkování vhodného zaměstnání může fyzická osoba požádat na kontaktních pracovištích krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž územním obvodu má bydliště, a to pouze na jednom z těchto kontaktních pracovišť. Žádost musí být podána osobně.

Bydlištěm státního občana České republiky je adresa místa trvalého pobytu na území České republiky. Bydlištěm cizince, který je občanem Evropské unie nebo jeho rodinným příslušníkem anebo rodinným příslušníkem občana České republiky, je adresa trvalého nebo přechodného pobytu na území České republiky, a pokud takový pobyt nemá, adresa místa, kde se na území České republiky obvykle zdržuje. Bydlištěm cizince, který není občanem Evropské unie ani jeho rodinným příslušníkem, ani rodinným příslušníkem občana České republiky, je adresa místa trvalého pobytu na území České republiky; je-li držitelem modré karty, adresa uvedená jako místo pobytu v agendovém informačním systému cizinců.

Fyzická osoba se zařadí do evidence uchazečů o zaměstnání dnem, kdy osobně podá písemnou žádost o zprostředkování zaměstnání. Požádá-li o zprostředkování zaměstnání nejpozději do 3 pracovních dnů po skončení zaměstnání nebo jiných činností nebo činností, které jsou považovány za náhradní doby zaměstnání, zařadí se do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne následujícího po skončení zaměstnání nebo těchto činností.

PRÁVA UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Uchazeč o zaměstnání má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, tj. na vyhledání vhodného zaměstnání; poradenství a na informace o možnostech zaměstnání a o volných pracovních místech; na zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, pokud ji z vážných důvodů potřebuje; na pracovní rehabilitaci, je-li osobou se zdravotním postižením, a na podporu v nezaměstnanosti při splnění zákonem stanovených podmínek.

Vhodným zaměstnáním je zaměstnání,

- které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- jehož délka pracovní doby činí nejméně 80 procent stanovené týdenní pracovní doby,
- které je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- které odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a pokud možno jeho kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání,
- které je vykonáváno v rámci veřejně prospěšných prací, pokud odpovídá zdravotní způsobilosti uchazeče o zaměstnání a délka jeho pracovní doby činí nejvýše polovinu délky stanovené týdenní pracovní doby.

POVINNOSTI UCHAZEČE O ZAMĚSTNÁNÍ

Uchazeč o zaměstnání je povinen

- poskytovat kontaktnímu pracovišti krajské pobočky potřebnou součinnost při zprostředkování zaměstnání a řídit se jeho pokyny, zejména:
 - projednat doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené kontaktním pracovištěm krajské pobočky,
 - podstoupit se na kontaktní pracoviště krajské pobočky nebo na určené kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
 - sdílet kontaktnímu pracovišti krajské pobočky, zda je osobou se zdravotním postižením, a dále údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace,
 - podrobit se v zákonem stanovených případech na žádost kontaktního pracoviště krajské pobočky lékařskému nebo psychologickému vyšetření,
 - poskytnout součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci a vyhodnocování, a to v termínech stanovených kontaktním pracovištěm krajské pobočky,

a plnit podmínky v něm stanovené,

- oznámít kontaktnímu pracovišti krajské pobočky osobně nebo písemně ve lhůtě nejpozději do 8 kalendářních dnů:
 - změny skutečností rozhodných pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
 - důvody, pro které se nedostavil na kontaktní pracoviště krajské pobočky nebo na určené kontaktní místo veřejné správy ve stanoveném termínu,
 - další skutečnosti, které mají vliv na zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání,
- oznámít kontaktnímu pracovišti krajské pobočky výkon nekolidujícího zaměstnání bez ohledu na výši měsíčního výdělku nebo odměny při podání žádosti o zprostředkování zaměstnání nebo nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti. Ve lhůtě stanovené kontaktním pracovištěm krajské pobočky je povinen dokládat výši měsíčního výdělku nebo odměny.

Individuální akční plán

Ke zvýšení možnosti uplatnění na trhu práce vypracovává krajská pobočka s uchazečem o zaměstnání individuální akční plán. Jeho obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. Při určování obsahu individuálního akčního plánu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možností a schopností uchazeče o zaměstnání. Individuální akční plán se vypracuje vždy, pokud je uchazeč o zaměstnání veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než 5 měsíců nebo pokud o vypracování individuálního akčního plánu požádá.

Překážky PRO ZAŘAZENÍ DO EVIDENCE

Uchazečem o zaměstnání se nemůže stát fyzická osoba v době, po kterou:

- je uznána dočasně neschopnou práce,
- vykonává trest odnětí svobody, vykonává ochranné opatření zabezpečovací detence nebo je ve vazbě,
- pobírá peněžitou pomoc v ma-

- teřství v době před porodem nebo 6 týdnů po porodu,
- je plně invalidní ve třetím stupni, s výjimkou fyzické osoby, která je invalidní ve třetím stupni a je schopna výdělečné činnosti za zcela mimořádných podmínek,
- není způsobilá být účastníkem právních vztahů podle zákona, tj. nemá způsobilost být zaměstnancem.

Překážkou pro zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání je:

- neposkytnutí identifikačních údajů a neposkytnutí nebo zrušení souhlasu se zpracováním osobních údajů,
- pokud fyzická osoba bez vážného důvodu ukončí sama nebo na základě dohody se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR nebo zaměstnavatel s ní ukončí toto zaměstnání z důvodu porušení povinností vyplývajících z právních předpisů vztahujících se k jí vykonávané práci zvlášť hrubým zptisobem. Do evidence uchazečů o zaměstnání může být zařazena po uplynutí 6 měsíců ode dne sjednaného jako den nástupu do zprostředkovaného zaměstnání.

Skutečností rozhodné pro zařazení nebo vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání osvědčuje uchazeč o zaměstnání kontaktnímu pracovišti krajské pobočky, změny těchto skutečností je povinen osobně nebo písemně oznámit nejpozději ve lhůtě do 8 kalendářních dnů.

UCHAZEČ O ZAMĚSTNÁNÍ A POJIŠTĚNÍ

Stát je plátcem pojistného zdravotního pojištění za uchazeče o zaměstnání po celou dobu, po kterou je krajskou pobočkou ÚP veden v evidenci uchazečů o zaměstnání.

Podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, jsou při splnění podmínek stanovených v tomto zákoně účastny důchodového pojištění osoby vedené v evidenci Úřadu práce České republiky – krajské pobočky, popřípadě pobočky pro hlavní město Prahu jako uchazeči o zaměstnání po dobu, po kterou jim náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, a v rozsahu nejvýše tří let též po dobu, po kterou jim tato podpora nenáleží, s tím, že tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod, doba, po kterou podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let, se do ní započítává v rozsahu nejvýše 1 roku a nezapočítává se do ní doba účasti na pojištění podle § 6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 a doba výkonu výdělečné činnosti, která podle zákona o zaměstnanosti nebrání (není překážkou) zařazení a vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, a to i když tato činnost zakládá účast na pojištění, za dobu, po kterou náleží podpora v nezaměstnanosti, se přitom považuje též doba, po kterou se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje z důvodu, že osobě vedené v evidenci uchazečů o zaměstnání přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné.

Důchodového pojištění jsou účastny též osoby starší 18 let, jestliže podaly přihlášku k účasti na pojištění a účast na pojištění se týká doby jejich vedení v evidenci krajské pobočky ÚP jako uchazeče o zaměstnání, pokud jim po dobu této evidence nenáleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci. Účast na pojištění je možná nejdéle do dne, který bezprostředně předchází dni vzniku nároku na starobní důchod (§ 6 odst. 1 písm. a) a odst. 2 zákona).

Eu

Česká vláda se zapojila do konzultace k Zelené knize o restrukturalizaci

Evropská komise vydala 17. ledna letošního roku Zelenou knihu s názvem **Restrukturalizace a předvídání změn: poučení z nedávných zkušeností. Účelem Zelené knihy je identifikovat příklady dobré praxe v oblasti restrukturalizace, a to v návaznosti na zkušenosti získané během hospodářské krize.**



FOTO: © AUDIOHEAD | DREAMSTIME.COM

Zelená kniha popisuje hlavní současné trendy v restrukturalizaci podniků, identifikuje možná opatření na podporu restrukturalizace na různých úrovních. Současná globální ekonomika vyžaduje neustálé přizpůsobování podniků i jejich zaměstnanců měnícím se podmínkám. Konkurenceschopnost států stále více závisí na jejich schopnosti výzkumu, vývoje a technologického pokroku. Zelená kniha proto zdůrazňuje přístup k restrukturalizaci založený na strategickém plánování, předvídání a využívání změn ekonomiky a trhu práce. Pro rozvoj takového strategického přístupu k restrukturalizaci je nezbytné partnerství všech zainteresovaných: zaměstnavatelů, odborových svazů, veřejných služeb zaměstnanosti, místních a regionálních

orgánů, vzdělávacích institucí a podobně.

VEŘEJNÁ KONZULTACE NA TÉMA RESTRUKTURALIZACE

Prostřednictvím Zelené knihy zahájila Evropská komise (EK) veřejnou konzultaci na téma restrukturalizace. Zelená kniha obsahuje řadu otázek týkajících se možných aktivit na podporu osvědčených postupů při restrukturalizaci v EU. Do veřejné konzultace se zapojila i vláda ČR, která ve svých odpovědích souhlasí s hlavními výzvami a prioritami v oblasti restrukturalizace, jak je identifikovala Zelená kniha. Vláda ČR podporuje na úrovni EU především vzájemnou výměnu zkušeností a příkladů dobré praxe, a to zejména na odvětvové úrovni.

(TZ)

Přinášíme některé z odpovědí české vlády na otázky Evropské komise:

Co lze udělat pro podporu strategických dlouhodobých a inovačních přístupů k řízení změn, včetně otázek zaměstnanosti a dovedností?

Do procesu přípravy a provádění strategií by měl být zapojen širší okruh aktérů, zejména v oblasti předvídání vývoje trhu práce a hospodářství (včetně výzkumu a vývoje). Současně je třeba podporovat adaptabilitu pracovníků, mj. prostřednictvím zvyšování povědomí populace o tom, že žádná pracovní místa už nejsou trvalá a že změna je integrální součástí moderního trhu práce.

Jak lze podporovat součinnost mezi činnostmi podniků a iniciativ veřejného sektoru, aby se usnadnilo provádění vhodných strategií v oblasti zaměstnanosti a dovedností?

Součinnost může být účinná na základě dohody o spolupráci mezi firmou a příslušným orgánem veřejné správy, zaměřené na udržení/zvýšení zaměstnatelnosti pracovníků pro udržení se v současné pracovní pozici u zaměstnavatele (rozšíření kvalifikace), pro nástup na nově vytvořené místo u stejného zaměstnavatele (rekvalifikace) nebo pro plynulý přechod k jinému zaměstnavateli (poradenství, rekvalifikace, stáž). Do těchto partnerství by měly být zapojeny i další aktéři, např. vzdělávací instituce. Důležité je také podporovat koncept znalostních aliancí jako společenství spojujících firmy se vzdělávacími institucemi za účelem vývoje nových učebních osnov řešících nedostatek dovedností a zohledňujících potřeby trhu práce. V této souvislosti je nicméně důležité klást důraz nejen na zajištění flexibility a transparentnosti, ale především kvality, bez které není možné vybudovat důvěru mezi zaměstnavateli (firmami) a vzdělávacími systémy.

Jak lze podniky a jejich pracovníky podnítit k tomu, aby se zapojili do včasné a odpovídající přípravy procesů restrukturalizace, která podporuje akceptování změn?

Prostřednictvím systematického zapojování zástupců zaměstnanců do procesu restrukturalizace (objektivní seznámení pracovníků se situací firmy, realizace a zdůvodňování jednotlivých postupových kroků), snížení finančních dopadů restrukturalizace u některých skupin zaměstnanců, organizace vzdělávacích aktivit k získání/aktualizaci dovedností požadovaných trhem práce, ve spolupráci s veřejnými službami zaměstnanosti a představiteli územních celků.

Do jaké míry může vzájemná důvěra a společné posouzení situace hrát roli v dobrém řízení restrukturalizace?

Vzájemná důvěra a její vysoká míra je rozhodující pod-

mínkou řízení přechodu k restrukturalizaci podniku bez sociálních otřesů. Měla by být založena na úzké spolupráci vedení firmy na všech úrovních a zástupců zaměstnanců, včasné individuální projednání a odsouhlasení budoucího postavení jednotlivých zaměstnanců s citlivým přístupem k sociálně slabším zaměstnancům, vytvoření podmínek pro získání další nebo doplňkové rekvalifikace k udržení zaměstnání, přechodu k jinému zaměstnavateli nebo k uplatnění se na trhu práce, transparentním a dohodnutým přístupem k finančnímu vyrovnání se s uvolňovanými zaměstnanci.

Co mohou podniky a zaměstnanci udělat pro minimalizaci dopadů restrukturalizačních operací na zaměstnanost a sociální situaci?

Restrukturalizační realizační plán by měl obsahovat opatření k omezení sociálních dopadů a dopadů na zaměstnanost; měl by z něj jasně vyplývat tzv. plán uvolňovaných pracovníků, stabilních pracovníků a pracovníků s možností změny pracovního místa prostřednictvím rekvalifikace, s jasným časovým harmonogramem a aktivními opatřeními pro pracovníky, měl by obsahovat rovněž výši finančního vyrovnání i možnost dalšího využívání benefitů zaměstnavatele (bytové otázky, ubytování, stravování apod.). Zvláštní pozornost věnuje i tzv. sociálně slabším zaměstnancům.

Jaké jsou názory zúčastněných stran (zejména vnitrostátních orgánů a organizací sociálních partnerů) na to, zda je třeba s ohledem na tento zamýšlený přechod k předvídání a proaktivní ochraně zaměstnanosti přezkoumat některé aspekty systémů ochrany zaměstnanosti.

Názory na systémy ochrany pracovních míst a zaměstnanosti se značně liší mezi jednotlivými aktéry i mezi jednotlivými členskými státy. ČR obecně podporuje reformu ochrany zaměstnání a sociální ochrany v souladu s principy flexicurit. Tyto systémy by neměly bránit mobilitě a realokaci pracovních sil. Pokud jde o pracovněprávní ochranu, různé typy zaměstnaneckých smluv by měly být v zásadě voleny podle jejich vhodnosti v konkrétní situaci, nikoli podle jejich nákladů (práv, která jsou s nimi spojena). Jinými slovy, rozdíly v ochraně mezi jednotlivými typy smluv by měly být omezeny. Reformy systémů sociální ochrany by rovněž mohly podporovat mobilitu pracovních sil, prostřednictvím zajištění přiměřeného příjmu během přechodu na trhu práce a současně zajištěním aktivace a motivace nezaměstnaných a neaktivních hledat a přijmout práci a zvyšovat svou zaměstnatelnost.

Počty důchodců a poplatníků pojistného v ČR

Česká správa sociálního zabezpečení evidovala ke konci března 2012 celkem 2 871 453 důchodců pobírajících starobní, invalidní a pozůstalostní důchod. Těm vyplácela celkem 3 498 650 důchodů. Kromě toho vyplácela ČSSZ 71 497 důchodů do zahraničí (do 75 zemí světa).



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Ke konci března 2012 vyplatila ČSSZ klientům v ČR 2 340 218 starobních důchodů, 442 543 invalidních důchodů (jedná se o invalidní důchody pro invaliditu prvního, druhého nebo třetího stupně) a 715 889 důchodů pozůstalostních (tj. vdovských, vdoveckých a sirotčích).

Průměrná výše starobního důchodu činila k 31. 3. 2012 celkem 10 740 Kč, z toho u mužů 11 908 Kč

a u žen 9 750 Kč (jedná se o sólo vyplácené starobní důchody vč. předčasných bez souběhů s pozůstalostním). Průměrný věk penzistů pobírajících starobní důchod byl v 1. čtvrtletí tohoto roku 68,5 roku – muži 70, ženy 67 let.

Nově přiznaných důchodů, jejichž trvalá výplata byla zahájena v 1. čtvrtletí 2012, bylo celkem 42 933, z toho bylo 23 002 starobních důchodů,

8 143 invalidních a 11 788 pozůstalostních důchodů.

ČSSZ evidovala k 31. 3. 2012 celkem 4 933 997 poplatníků pojistného na důchodové pojištění, zatímco ve stejném období roku 2011 to bylo 4 923 898. Na jednoho důchodce tak přispívalo 1,72 poplatníka. Při počtu 2 340 218 starobních důchodců na jednoho starobního důchodce přispívalo 2,11 poplatníka pojistného.

ZDROJ: ČSSZ

Počet důchodců a poplatníků pojistného (stav k 31. 3.)

Rok	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Počet důchodců celkem	2 688 078	2 727 240	2 759 803	2 797 939	2 823 583	2 871 453
Počet starobních důchodců	1 997 503	2 034 881	2 071 269	2 225 908*	2 266 348	2 340 218
Počet poplatníků pojistného	4 958 581	5 006 895	4 909 120	4 829 554	4 923 898	4 933 997
Počet poplatníků na jednoho důchodce	1,84	1,84	1,78	1,73	1,74	1,72
Počet poplatníků na 1 starobního důchodce	2,48	2,46	2,37	2,17*	2,17	2,11

* Od roku 2010 je z důvodu novely zákona o důchodovém pojištění navýšován počet starobních důchodců v souvislosti s přeměnou invalidních důchodů na starobní po dosažení věku 65 let, proto není možné porovnávat údaje s lety před touto změnou.

KONFERENCE

Švýcarské sociální služby se představily v Průhonicích

Za účasti velvyslance Švýcarské konfederace v České republice Andrého Regliho se konala 24. dubna v Průhonicích odborná konference Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR a společnosti CURAVIVA Schweiz na téma sociální služby pro seniory ve Švýcarsku.

Konference je dalším krokem několikaleté spolupráce pořádajících organizací, která začala na jaře roku 2010 a je podpořena z Programu švýcarsko-české spolupráce. V rámci tohoto projektu zaměřeného na přenos know-how a dobré praxe došlo mj. k reciprocím studijním cestám zástupců poskytovatelů i státní správy či k přeložení obsáhlého dokumentu společnosti CURAVIVA Schweiz o dlouhodobé stacionární péči ve Švýcarsku a Charty občanské společnosti Pro důstojné zacházení se staršími lidmi do českého jazyka. Zatímco první část projektu byla zaměřena na výměnu zkušeností s péčí o seniory, v létě tohoto roku se též společenství posune do oblasti poskytování sociálních služeb osobám se zdravotním postižením.

CURAVIVA MŮŽE VYHLÁSIT I REFERENDUM

Strukturu, zásady a cíle organizace CURAVIVA představil její ředitel Hansueli Mösle. CURAVIVA – Svaz domovů a institucí Švýcarsko je národním zastřešujícím svazem pro Švýcarsko a Lichtenštejnsko se sídlem v Bernu. Zahnuje více než 2 400 domovů a institucí s více než 107 000 stacionárními a částečně stacionárními místy (tzn. 90 procent všech institucí ve Švýcarsku). V jeho domovech pracuje přes 130 000 zaměstnanců na plný úvazek. Svaz má tři odborné úseky: seniory, dospělí lidé s postižením a děti a mládež se zvláštními potřebami. Svaz má velmi pevné zakotvení ve společnosti, politice i médiích a může díky své velikosti mj. vyhlásit referendum.

ZDENĚK KAŠPÁREK, APSS ČR



Účastníci konference se mj. seznámili se švýcarským modelem financování sociální a zdravotní péče v pečovatelských domech a domovech pro seniory. Obyvatelé domovů v zařízeních hradí 46,6 procenta nákladů, ze zdravotního pojištění je hrazeno 20,3 procenta. Zbytek připadá na obce, kantony, dávky sociální pomoci, dávky pro bezmocnost a tzv. doplňkové služby.

FOTO: APSS ČR

Soutěž

Nominujte se na Národní cenu kariérového poradenství!

Nezaměstnanost, diskriminace při hledání zaměstnání, spokojenost s pracovním životem a sladění pracovního a osobního života jsou stále častěji skloňovanými tématy současnosti. Jejich společným jmenovatelem je kariérové poradenství.



V loňském ročníku vyhrála Národní cenu kariérového poradenství organizace Šance na vzdělání, o. p. s. Zástupkyně společnosti přebírají ocenění.

FOTO: ARCHIV EUROGUIDANCE

Efektivní kariérové poradenství by mělo fungovat v celoživotní perspektivě – být přístupné žákům i studentům, absolventům, nezaměstnaným a znevýhodněným skupinám, ale i lidem, kteří již zaměstnání mají. Dalším aspektem kariérového poradenství by měla být provázanost a součinnost napříč jednotlivými sektory – spolupráce firem a zaměstnavatelů se školami a s úřady práce, která by zajistila, aby absolventi měli znalosti a dovednosti požadované na trhu práce, a podpořila efektivní rekvalifikace a nábor zaměstnanců.

Ocenit kvalitní služby

Podpora a rozvoj kariérového poradenství v České republice je cílem všech aktivit českého Centra Euroguidance. Jednou z nich je soutěž Národní cena kariérového poradenství 2012, která je letos pořádána v koordinaci se slovenským centrem Euroguidance, pod záštitou Národního poradenského fóra a ve spolupráci s řadou organizací, mj. i s Hospodářskou komorou ČR. Soutěž propaguje a oceňuje kvalitní služby kariérové

ho poradenství; příklady dobré praxe pak mohou sloužit jako inspirace dalším organizacím a jednotlivcům. V neposlední řadě má soutěž rozvíjet diskuzi o potřebě a přínosech kariérového poradenství. Letošní ročník je zaměřen konkrétně na služby nebo aktivity, které podporují rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy; efektivní práce s informacemi, adaptabilita a flexibilita, samostatné a zodpovědné rozhodování, jež vychází ze sebezpoznání a pozitivního vnímání sebe sama.

KOMU JE SOUTĚŽ URČENA?

Do soutěže se mohou přihlásit poskytovatelé služeb kariérového poradenství pro děti a mládež i pro dospělé a také zaměstnavatelé, kteří podporují kariérové poradenství pro své zaměstnance. Přihlásit lze i jednorázové aktivity, které rozvoj dovedností řízení vlastní profesní a vzdělávací dráhy podporují.

Přihlásit se do soutěže můžete do 31. května 2012. Více informací naleznete na stránkách www.euroguidance.cz.

ZDROJ: EUROGUIDANCE

Projekt

Jak snížit spotřebu energií v obytných sociálních službách?

Po celé Evropě žije ve více než 24 000 domovech pro seniory přibližně 1,5 milionu osob a vzhledem k stárnutí populace bude toto číslo dále narůstat. Úspory energií v těchto institucích tedy budou hrát stále významnější roli.

Projekt SAVE AGE je první mezinárodní evropskou iniciativou, která se v rámci snahy o snížení spotřeby energií obrací na oblast poskytování obytných sociálních služeb seniorům. Do projektu SAVE AGE je zapojeno 13 partnerských organizací v 10 členských státech EU. Projekt využívá síť organizace EDE (European Association for Directors and Providers of Long-Term Care Services for the Elderly – Evropská asociace ředitelů a poskytovatelů služeb dlouhodobé péče o seniory),

kteřá spojuje 23 národních asociací v 18 zemích Evropy. Více o projektu SAVE AGE naleznete na www.save-age.eu.

SAVE AGE v ČR

V České republice je partnerem projektu rozvrženého do 36 měsíců (od srpna 2010) Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS ČR), která jej realizuje v 10 tuzemských domovech pro seniory. V rámci projektu jsou školeni pracovníci (celkem v EU

540), kteří získají kvalitní know-how použitelné v jednotlivých zařízeních sociálních služeb. Mimo to připravuje APSS ČR také iniciativy otevřené širšímu okruhu zájemců. V Ostravě se 26. dubna konal workshop s názvem Energetické úspory v obytných sociálních službách a 29. května se v Praze uskutečnila konference se stejným názvem. Účastníci zdarma obdrží padesátistránkový dokument Příklady dobré a špatné praxe energetických úspor v domovech pro seniory.

ZDROJ: APSS ČR

I v době krize investují firmy do vzdělávání zaměstnanců

Devět z deseti významných firem působících v Česku nešetřilo v loňském roce na investicích určených na rozvoj svých zaměstnanců. Objem financí, které do této oblasti byly alokovány, se buď nezměnil, nebo dokonce vzrostl.

Bezmála dvě třetiny firemních respondentů neočekávají pokles prostředků ve firemním vzdělávání ani v letošním, tzv. krizovém roce. Vyplývá to z výsledků nezávislého projektu Benchmarking, který porovnává přístupy k firemnímu vzdělávání v nejvýznamnějších společnostech.

Projektu se zúčastnilo 36 nejvlivnějších společností z oblasti bankovníctví, pojišťovnictví, energetiky, stavebnictví, výroby, ICT, farmacie a FMCG. Šlo o firmy s obdobnou velikostí a vyspělým systémem vzdělávání. Kromě zjištění a porovnání přístupů k řešení firemního vzdělávání bylo cílem projektu také zhodnocení kvalit jednotlivých řešení, srovnání rozsahu investic do vzdělávání

a zejména vytvoření platformy pro vzájemnou výměnu zkušeností a nápadů na zlepšení vzdělávání.

Výsledky projektu BENCHMARKING 2011

Čtyři z deseti sledovaných firem v loňském roce zvýšily oproti předchozímu roku své rozpočty na vzdělávání. Necelá polovina pak tyto výdaje zachovala na stejné úrovni.

Velmi aktivní jsou firmy při tvorbě rozvojových programů pro své zaměstnance. Více než třetina ze sledovaných firem nabízí dokonce šest a více typů rozvojových programů. Určeny jsou především manažerům a specifickým skupinám zaměstnanců označovaných jako „talenti“, „s vysokým potenciálem“ nebo „vysoce výkonní“.

Změnila se struktura investic do vzdělávání. Firmy vydávají více prostředků na odborné vzdělávání (hard skills), vstupní školení, ale také do takzvaných soft skills. Škrty ve firemních rozpočtech postihly výuku jazyků a e-learning.

83 procent firem dává v případě interního školení přednost lekto-



FOTO: © ROBERT KNEŠCHKE | DREAMSTIME.COM

rům z řad vlastních zaměstnanců. Interní lektori se věnují především produktovému a specifickému internímu vzdělávání, vstupnímu školení a hard skills.

ZDROJ: TOP VISION/GE MONEY BANK

Křížovka

Kvůli nelegálnímu zaměstnávání přijde stát podle odhadů MPSV každý rok o několik desítek miliard korun. Od ledna letošního roku se proto zprísnil postih za výkon nelegální práce a Státní úřad inspekce plánuje provést letos na 200 tisíc kontrol. Každý by si měl uvědomit, že když zaměstná někoho načerno, může tím firmě způsobit... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. května 2012. Jeden z vás získá publikaci *Jak dělat, co vás baví, a dostat za to zapláceno* od J. Williamse z produkce nakladatelství Grada Publishing. S touto knížkou dokážete vydělávat na tom, co děláte rádi. Poznáte, jak si vybudovat práci plnou zábavy a svobody. Na mnoha příbězích lidí, kteří si ze svých vášní udělali výnosná živobytí, objevíte 10 tajemství, jak změnit svůj pracovní svět. Autor postupně vyvrací 21 mýtů o práci, mylná a tradovaná přesvědčení, která zabraňují nastoupit cestu k úspěchu a brání v rozletu.

John Williams

Jak dělat, co vás baví, a dostat za to zapláceno

GRADA

Tajenka z minulého čísla: „... nezávislém životě seniorů.“ Publikaci *Životní koučování a sebekoučování autorů Pavla Náhlovského a Jiřího Suchého* z produkce nakladatelství Grada Publishing získává M. Klasová z Prahy. Gratulujeme.

POMŮCKA: AKAI, ANTI	VIRUS NEMOCI AIDS	HOJNÁ	ORGANIZACE ZAHRAJNÍHO OBCHODU ZKR.	HOSPODÁŘSKÉ NOVINY ZKR.	ROSTLINA PLODÍČI MALINY	PROTI LATINSKY	DRUH SOVY	CITOSLOVCE NAMAHY	KOSIT	SEVERSKÉ MUŽSKÉ JMÉNO	TOHO ČASU ZKR.	ODLITEK KOVU	MALÝ CEDNÍK
INICIÁLY SPISOVATELKÝ ŠMAHELOVÉ		JEDNOTKA ELEKTRICKÉHO ODPORU			ZKRATKA UMĚLECKÉ ŠKOLY SKUTKY			ŽIVNOSTEN. LIST ZKR. POPLATEK ZA BYDLENÍ		JEDOVATÝ JEHLIČNAN CITOSLOVCE NABÍDKY			
INICIÁLY LYŽAŘKY TRUMPOVÉ		1. DÍL TAJENKY ZN. NANOMETRU											
VÝBAVA			JEDNOTKA DUTÉ MÍRY HRANICE					DOUPĚ STŘEDOEVROPSKÁ UNIVERZITA			CELNÍ KÓD GUATEMALY ODMĚNA VOJÁKŮ		
	DECIMETR V ZASTOUPENÍ ZKR.		DĚLKA SUKNĚ JEHLIČNATÉ STROMY				ZATNUTÍ ZUBU DRUH ZELENINY				VELKÝ PYTEL INIC. HOKEJ. TIKALA		
INICIÁLY HUMORISTY RENCINA		PENĚŽNÍ HODNOTY ČASTO				MASO ANGLICKY 2. DÍL TAJENKY				FOTOGRAFIE AUTOMOBILOVÝ ZÁVOD			
AUT V KOPANÉ					OBYVATEL PRUSKA PŘEDLOŽKA				LUCEMBUR. TV STANICE IN. SP. KLOSTERMANN			JMÉNO PRESLEYHO	OMÝTI
	SMĚR SLOVENSKY	NÁRODNÍ DIVADLO ZKR. KALABA		SLEPIČÍ CITOSLOVCE ASIJSKÝ SOKOLIK				VADY PUNČOCH DŘEVĚNÁ CHATA			SNÍŽENÝ TÓN D INIC. HEREC. KAČÍRKOVÉ		
VÝTRUS HUB					2X SNÍŽENÝ TÓN E PLOŠNÁ MIRA			SPZ Kladna KRUTÁ				ZNAČKA CIGARET ZNAČKA ABVOLTU	
NÁSEP NAD HROBEM					PEVNOST CITOSLOVCE BOLESTI					NAŘÍKAVÝ NĚMECKÝ JAZYK ZKR.			
KONEC ANGLICKY			FIRMA VYRÁBĚJÍCÍ ZVUKOVOU TECHNICKU				LOKETNÍ KOSTI					JEDNOTKA INFORMACE	
CIZÍ MUŽSKÉ JMÉNO			PÁS				POVĚSTI					VESNICE MN. Č.	

EU

Stres při práci trápí většinu evropských zaměstnanců

Stres při práci představuje problém pro velkou většinu evropských pracovníků, konstatuje druhý evropský průzkum veřejného mínění o bezpečnosti a ochraně zdraví při práci, který v zastoupení Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) provedla organizace Ipsos MORI.

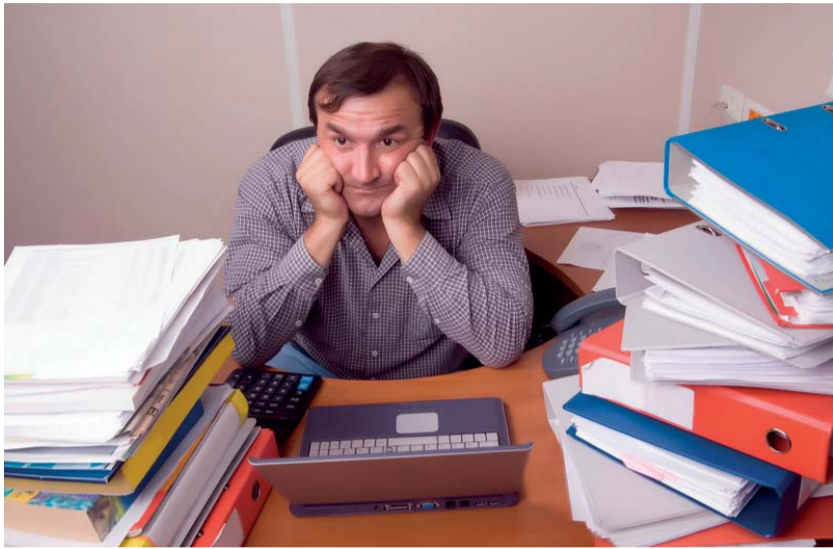


FOTO: © SERGEY BAYKOV / DREAMSTIME.COM

Průzkum hodnotil názory více než 35 000 osob v 36 evropských zemích na současné problémy na pracovišti včetně stresu při práci a významu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pro hospodářskou konkurenceschopnost a v souvislosti s delším pracovním životem.

STEJNĚ ZÁVAŽNÝ JAKO ÚRAZY NA PRACOVÍŠTI

Osmdesát procent lidí pracujících v celé Evropě se domnívá, že počet lidí, kteří trpí stresem při práci, se v příštích pěti letech zvýší (80 procent), přičemž až 52 procent respondentů očekává, že „výrazně vzroste“. Odpovídá to zjištěním průzkumu agentury EU-OSHA, který byl pod názvem ESENER proveden na téma nových a vznikajících rizik na pracovišti a který zjistil, že podle 79 procent manažerů stres představuje v jejich společnostech problém, v důsledku čehož je stres při práci pro společnosti stejně důležitý jako úrazy na pracovišti.

EVROPANÉ PODPORUJÍ ZÁSADY BOZP

Stres při práci je jedním z největších problémů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví v Evropě, protože

znamená obrovské náklady z hlediska zátěže lidí a hospodářské výkonnosti. Průzkum veřejného mínění dále zjistil, že velká většina Evropanů (86 procent) souhlasí s tím, že dodržování správných postupů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci je nezbytné pro hospodářskou konkurenceschopnost země, přičemž zásadně souhlasilo 56 procent respondentů. Názory jsou podobné u ekonomicky aktivních i neaktivních osob (souhlasí 86 procent, resp. 85 procent).

MEZI ZEMĚMI EXISTUJÍ VELKÉ ROZDÍLY

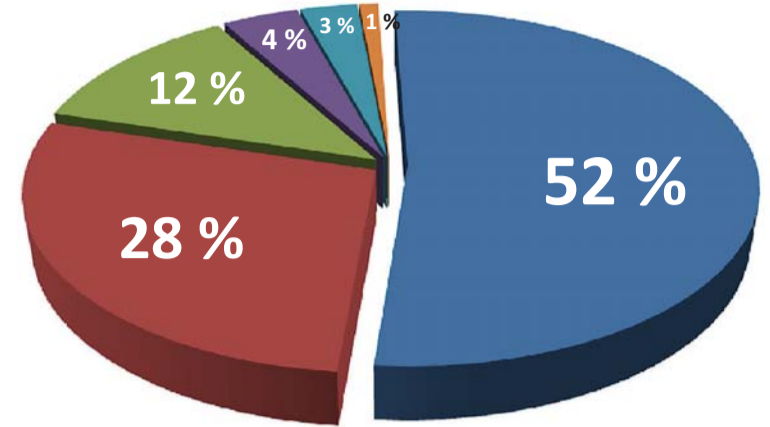
„Finanční krize a měnící se svět práce kladou na pracovníky vyšší nároky, a proto není překvapivé, že stresu při práci lidé věnují prvořadou pozornost,“ říká Dr. Christa Sedlatscheková, ředitelka agentury EU-OSHA. „Bez ohledu na věk, pohlaví a velikost organizace je naprostá většina lidí přesvědčena, že stres při práci bude narůstat. Existují však zajímavé rozdíly mezi jednotlivými zeměmi z hlediska osob, které očekávají, že stres při práci „výrazně vzroste“, přičemž nejmenší obavy mají například Norové (16 procent) a Řeky znepokojuje narůstající stres nejvíce (83 procent uvádí odpověď

„výrazně vzroste“). Zvládnání psychosociálních rizik je důležitým prvkem, na který se činnost agentury EU-OSHA zaměřuje v rámci zlepšování života pracovníků v celé Evropě.“

DELŠÍ PRACOVNÍ ŽIVOT A BOZP

A konečně, v Evropském roce aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity průzkum veřejného mínění ukázal, že 87 procent veřejnosti v celé Evropě je přesvědčeno, že správné postupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci jsou důležité, aby lidem pomohly pracovat déle před odchodem do důchodu (včetně 56 % respondentů, kteří je považují za „velmi důležité“). Nedávný průzkum Eurobarometr ukazuje, že mnoho Evropanů je připraveno na aktivní stárnutí, ale jejich současné podmínky v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci by jim nemusely umožnit pokračování v práci do vyššího věku. Ačkoli typický věk odchodu do důchodu v celé Evropě činí 65 let, průměrný věk odchodu ze skupiny pracovníků sil v roce 2009 činil podle Eurostatu přibližně 61,5 roku. V průzkumu Eurobarometr se čtyři z deseti

Myslíte si, že počet lidí trpících stresem při práci ve vaší zemi v příštích pěti letech...?



52 % výrazně vzroste, 28 % o málo vzroste, 12 % zůstane přibližně stejný, 4 % o málo klesne, 3 % výrazně klesne, 1 % neví

Základ: všechny ekonomicky aktivní osoby (19 502)

(42 procent) Evropanů domnívají, že budou schopni vykonávat svou současnou práci minimálně do věku 65 let, zatímco 17 procent očekává, že svou současnou práci nebudou schopni vykonávat po dosažení věku 59 let.

Agentura EU-OSHA je aktivně zapojena do propagace Evropského roku aktivního stárnutí 2012 s cílem posílit potřebu řádné bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ve všech fázích pracovního života.

ZDROJ: EU-OSHA

INSPEKCE PRÁCE

Za první čtvrtletí bylo provedeno u zaměstnavatelů přes 7 tisíc kontrol

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) zaevidoval v průběhu 1. čtvrtletí letošního roku celkem 7 180 kontrol u zaměstnavatelů. Inspektoři v tomto období uložili 677 pokut v celkové výši téměř 30 milionů Kč. Kontrolní činnost orgánů inspekce práce má nejen sankční, ale také osvětový a preventivní charakter.

Nejvíce uložených pokut spadá do oblasti pracovních vztahů a podmínek, evidence za 1. čtvrtletí 2012 udává 369 takových pokut v celkové výši přes 13 milionů Kč. Narůstá ovšem i počet pokut uložených v rámci kontroly vyplývajících ze zákona o zaměstnanosti. V průběhu 1. čtvrtletí 2012 SÚIP evidoval 65 takových pokut celkem za více než 6 milionů Kč. Na jižní Moravě tak např. byla v březnu udělena pokuta ve výši 750 tisíc Kč zaměstnavateli, který nelegálně dával práci

třem osobám po dobu jednoho měsíce. Zaměstnavatel po kontrole dodatečně uznal existenci pracovního vztahu, zaměstnancům vydal pracovní smlouvy a zpětně je přihlásil k sociálnímu pojištění. S jednotlivými osobami je dále kvůli výkonu nelegální práce vedeno přestupkové řízení.

V oblasti kontroly nelegálního zaměstnávání SÚIP velmi dobře spolupracuje s cizineckou policií. V rámci březnových kontrol prodejních stánků v Praze reagovali pří-

služníci této policejní složky na výzvy oblastního inspektorátu práce okamžitým operativním vysláním hlídek, které tak aktivně napomáhaly při realizaci kontrol. Jako příklad lze uvést prostory vestibulu stanice metra Zličín, kde se vyskytl problém u dvou kontrolovaných subjektů.

S důrazem na preventivní působení poskytují orgány inspekce práce zejména bezplatné základní poradenství v intencích zákona o inspekci práce. V průběhu 1. čtvrtletí 2012 se na jednotlivá pracoviště inspekce práce obrátilo celkem 19 242 zájemců s dotazem či potřebou zkonkretizovat určitý problém z oblasti pracovních vztahů či z oblasti bezpečnosti práce.

ZDROJ: SÚIP

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2012)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	částky životního minima	
	částka existenciálního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	pro jednoho 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	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
	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: jednodopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 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 náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neopracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 146,65 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 146,65 Kč, 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	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Sazby pojistného z výměřovacího základu:	
	záměstnavatel:	25 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
Rodičovský příspěvek *	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 výměřovací 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 %, březen 2012: 8,9 % duben 2012: 8,4 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 4. 2012	celkem: 497 322	
	z toho: 247 572 žen 60 915 osob se zdravotním postižením 26 572 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 4. 2012	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR: 41 707	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2012: 11,9	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem **	březen 2012: 10 755 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 roce 2011 (v tis. Kč)	celkem: 359 233 999	
	starobní: 284 614 254	
	invalidní pro invaliditu I. stupně: 12 830 883	
	invalidní pro invaliditu II. stupně: 5 115 528	
	invalidní pro invaliditu III. stupně: 29 504 406	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2009: celkem v národním hospodářství 23 344 Kč, PS 23 104 Kč, NS 24 411 Kč	
	2010: celkem v národním hospodářství 23 797 Kč, PS 23 689 Kč, NS 24 265 Kč	
	2011: celkem v národním hospodářství 24 319 Kč, PS 24 326 Kč, NS 24 287 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v roce 2011	absolutní údaje	
	relativní údaje	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB ****	záměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2011: 4 457 685 4. čtvrtletí 2011: 4 558 572 1. čtvrtletí 2012: 4 476 028
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2011: 971 522 4. čtvrtletí 2011: 1 010 656 1. čtvrtletí 2012: 991 364
		OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.

* 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)

■ ESF

Práce a rodina – projekt, který podporuje flexibilní formy práce

Flexibilní formy práce, které zaměstnancům umožňují lépe sladit jejich rodinné a pracovní povinnosti, se v České republice využívají ve výrazně menší míře, než je tomu ve většině zemí EU. Například na zkrácený pracovní úvazek u nás pracuje asi třikrát méně zaměstnaných osob (asi 6 procent), než činí průměr zemí EU, a až sedmkrát méně než třeba v Dánsku nebo Nizozemsku.

Tato závažná fakta, jakož i poznatek, že flexibilní formy práce pomáhají zvyšovat zaměstnanost se všemi jejími přínosy jak pro jednotlivce, tak i pro stát, vedla Národní vzdělávací fond k záměru navrhnout a realizovat projekt Práce a rodina. Hlavním cílem tohoto projektu je přispět k prosazování opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života. Projekt CZ.1.04/3.4.04/54.00203 je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. Partnery projektu jsou krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami a Plzni.

BARIÉRY FLEXIBILNÍCH FOREM PRÁCE

V prvních fázích realizace projektu byly identifikovány existující bariéry, které u nás brání širšímu využívání flexibilních forem práce. Rozsáhlým šetřením se zjistilo, že takové bariéry existují na obou stranách trhu práce. Rodiče pečující o děti předškolního, popř. mladšího školního věku, a to zaměstnaní i nezaměstnaní, považují za hlavní bariéru nevyhovující pracovní dobu. Tradiční každodenní osmihodinová pracovní doba není pro statisíce rodičů vhodná zejména kvůli její délce a také kvůli své nepružnosti, resp. i kvůli malé možnos-

ti pracovat aspoň zčásti doma. Potvrdilo se rovněž, že důsledky bariér dopadají zejména na ženy, tj. matky pečující o děti.

Průzkum ukázal, že možnost pracovat denně po dobu jen o jednu až dvě hodiny kratší by usnadnila vstup do zaměstnání asi každé šesté uchažečce o zaměstnání, tedy několika desítkám tisíc mladých maminek. Kromě příliš omezeného počtu pracovních míst s flexibilními formami práce patří k hlavním bariérám také omezené kapacity mateřských škol či jiných zařízení pečujících o děti předškolního věku.

Šetření konaná v rámci projektu Práce a rodina dále ukázala, že většina zaměstnavatelů sice uznává potřebnost opatření na podporu sladování rodinného a pracovního života zaměstnanců, avšak jen některá taková opatření uplatňují. Zaměstnavatelé označili za hlavní bariéru nedostatek motivace nabízet zkrácené úvazky či jiné flexibilní formy zaměstnání.

INFORMACE

A ZKUŠENOSTI ZE ZAHRAŇIČÍ

Součástí projektu bylo dále shromáždění a zpracování informací a zkušeností o sladování rodinného a pracovního života v zahraničí. To ukázalo, že v zahraničí se používá



FOTO: © VIKTOR PRAVIDICA | DREAMSTIME.COM

celá řada takových opatření, a také potvrdilo, že k nejvíce využívaným opatřením patří zkrácené úvazky. Kromě nich se používá například pružná pracovní doba, konto pracovní doby (stanoví se při něm jen celkový počet hodin práce za určité období, takže zaměstnanec může pracovat různý počet hodin denně), stlačený pracovní týden (umožňuje zaměstnanci pracovat po některé dny vyšší než obvyklý počet hodin a za to mít v dalších dnech více volna), sdílená pracovní místa (na jednom pracovním místě se střídají dva či více zaměstnanců), práce doma apod.

NÁVRH NA ZAVEDENÍ NOVÝCH OPATŘENÍ

Na základě zjištěných bariér, zahraničních zkušeností, ale také výsledků práce dalších českých praco-

višť bylo v rámci projektu navrženo několik nových opatření zaměřených na podporu sladování rodinného a pracovního života. Je mezi nimi například návrh na to, aby zaměstnavatelé, kteří svému zaměstnanci pečujícímu o dítě předškolního nebo mladšího školního věku umožní pracovat na zkrácený úvazek, odváděli za takového zaměstnance sníženou částku odvodu na sociální pojištění zaměstnanců. Propočty finančních důsledků zavedení takového opatření ukázaly, že zavedení zmíněného opatření by se sice projevilo na snížení celkové částky odvodů do státního rozpočtu na sociální pojištění, avšak na druhé straně by zaměstnání vyššího počtu osob snížilo výdaje státního rozpočtu na pasivní politiku

zaměstnanosti. Celkové saldo těchto finančních důsledků by tak bylo pro státní rozpočet aktivní.

Navržená opatření byla opět konzultována jak s rodiči pečujícími o děti, tak i se zaměstnavateli ze Středočeského a Plzeňského kraje. Při těchto konzultacích byly získány cenné připomínky, které pak řešitelé využili při úpravách parametrů navržených opatření.

BROŽURA PRO ZAMĚSTNAVATELE

V rámci projektu byla kromě několika studií, zpráv a analýz vypracována také stručná brožura, v níž jsou mj. popsány existující bariéry sladování rodinného a pracovního života u nás, způsoby, které používají zaměstnavatelé v zahraničí, a také opatření navržená v projektu. Brožura bude distribuována zaměstnavatelům ve Středočeském a Plzeňském kraji na seminářích pro zaměstnavatele, zaměřených na zvýšení povědomí zaměstnavatelů o sladování rodinného a pracovního života, a dále bude poskytnuta Svazu průmyslu a dopravy ČR a Hospodářské komoře ČR. V závěrečném období realizace projektu řešitelé vypracují konečnou verzi návrhu na zavedení čtyř inovativních opatření, kterou předloží Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Další informace o projektu Práce a rodina najdete na webových stránkách www.proemployment.eu.

JAROMÍR COUFALÍK
NÁRODNÍ VZDĚLÁVACÍ FOND, O. P. S.



OPERAČNÍ PROGRAM
LIDSKÉ ZDROJE
A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME
VAŠI BUDOUČNOST
www.esfcr.cz

■ EY 2012

Připravuje se nový Národní program přípravy na stárnutí

Hlavním výstupem Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012 v České republice bude nový Národní program přípravy na stárnutí na období let 2013 až 2017, jehož cílem je podpořit aktivní zapojení starších osob a seniorů do společnosti a zvýšit kvalitu jejich života.

Pro přípravu tohoto zásadního strategického dokumentu vlády Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zvolilo komunitní přístup, který umožňuje všem důležitým aktérům aktivní zapojení do procesu jeho tvorby. V současné době proto na MPSV probíhají tematické schůzky k jednotlivým prioritám programu. Na přípravě uvedeného dokumentu se aktivně podílí přibližně 50 lidí.

Oblasti, které je nutné podpořit

Zástupci dalších resortů, neziskových organizací, místních a krajských samospráv, akademické sféry a samotných seniorů se shodli především na těchto oblastech, které je nutné podpořit:

- rozvoj virtuálních univerzit třetího věku do menších měst a obcí,
- zařazení konceptu age-managementu do personálních procesů firem,
- rozvoj projektů a aktivit zaměřených na mezigenerační dialog a využití životních zkušeností a moud-

rosti seniorů ve společnosti,

- vytváření zdravého a k seniorům přátelského prostředí v komunitě s ohledem na zajištění vhodného bydlení, dopravu a dostupnost zdravotních a sociálních služeb,
- aktivní zapojení seniorů do dobrovolnictví,
- zvyšování mediální kultury ve vztahu k seniorům a stárnutí populace obecně, neboť probíhající demografické změny vnímají nejen uvedené zástupci, ale i MPSV jako nepochybný přínos pro rozvoj společnosti.

Všichni mohou sdílet své názory

V návaznosti na tyto výstupy bude zpracována první verze programu, která bude následně zpřístupněna všem občanům na webových stránkách MPSV. Občané k němu budou moci následně sdílet své názory, připomínky a doporučení.

Výsledná podoba Národního programu přípravy na stárnutí na období let 2013 až 2017 bude předložena na konci roku 2012 vládě ČR. (TZ)



FOTO: © HONGQI ZHANG | DREAMSTIME.COM

■ EURES

Semináře pro zaměstnavatele o změnách v legislativě

Tři desítky firem využily možnost dozvědět se novinky související se změnami v legislativě na semináři, který se konal počátkem dubna v Ústí nad Labem. Podobný seminář pro zaměstnavatele se letos konal také ve Frýdku-Místku, Českých Budějovicích a Příbrami. Postupně by se mohl uskutečnit ve všech krajích.

Semináře pořádá EURES vždy ve spolupráci s krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, financovány jsou z rozpočtu Evropské komise prostřednictvím EURES.

„Ohlasy od zaměstnavatelů na dosavadní semináře jsou pozitivní, zaměstnavatelé kladně hodnotí možnost setkat se se zástupci úřadu práce a řešit s nimi své aktuální problémy,“ říká EURES poradkyně v Ústí nad Labem Leona Bláhová.

Cílem organizátorů je seznámit zájemce s novinkami, které se týkají nejen práce EURES a úřadu práce, ale celého resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Se změnami v legislativě seznamují účastníky zástupci Úřadu práce ČR, okresní správy sociálního zabezpečení i oblastního inspektorátu práce.

Zástupci Úřadu práce ČR vysvětlují přítomným zaměstnavatelům opatření, proč od letošního ledna neplatí povinnost zaměstnavatelů hlásit Úřadu práce ČR volná pracovní místa.



Souvisejí to se snižováním administrativní zátěže podniků. Úřad práce ČR však má zájem, aby zaměstnavatelé i nadále spolupracovali a tato místa mu hlásili. Okresní zastoupení ČSSZ líčí změny v nemocenském a v oblasti důchodového pojištění. Zástupci

oblastního inspektorátu práce (OIP) účastníkům semináře vysvětlují smysl a průběh kontrol zaměřených na odhalování nelegální práce.

Účastníci ústeckého semináře byli na závěr požádáni o vyplnění evaluacího dotazníku, ve kterém měli seminář zhodnotit a uvést případné připomínky. Z odpovědí vyplynulo, že nejvíce účastníků motivoval k účasti blok věnovaný problematice spojené s činností OIP, dále pak blok Úřadu práce ČR. Většina zaměstnavatelů napsala, že informace prezentované na semináři splnily jejich očekávání. Část přítomných uvedla, že by přivítali více informací z praxe.

Většina zaměstnavatelů také vyjádřila přání, aby se podobné semináře konaly pravidelně. Zajímali se hlavně o možnosti finančních dotací ze strany Úřadu práce ČR a informace o projektech jako např. Vzdělávejte se pro růst. Služby EURES by v budoucnu ráda využila k náboru nových pracovních sil třetina zaměstnavatelů, třetina neví a zbytek o využití služeb EURES neuvažuje. Na základě semináře se na EURES poradce obrátili již dva zaměstnavatelé se žádostí o pomoc při hledání pracovních sil v zahraničí.

ZDROJ: EURES

Zájemcům o práci v Německu pomáhá nová pobočka bavorského úřadu práce v Plzni

V Plzni se 2. května otevřela kancelář bavorského úřadu práce. Sloužit bude Čechům, kteří mají zájem o práci v Německu. Podobná kancelář zatím nefunguje v žádném českém příhraničním regionu.

Tři německy hovořící EURES poradci budou zájemce informovat o podmínkách a možnostech práce v německém příhraničí. Kancelář bude zatím fungovat do konce roku. Navazuje na poradenské dny v příhraničí Plzeňského kraje, pořádané jednou měsíčně od loňského května, kdy se pracovní trh v Německu pro Čechy plně otevřel.

Provoz kanceláře zajistí úřady práce z Weidenu, Schwandorfu a Degendorfu. Zájem je o pracovníky

pro oblast hotelnictví, gastronomie, o svářeče, obráběče kovů, ale také zdravotníky a pracovníky sociálních služeb pro firmy a instituce z Dolního Bavorska a Horní Falce.

Pobočka bude otevřena vždy první tři středy v měsíci od 9 do 16 hodin. Zájemcům budou radit tři poradci přímo z Bavorska, kteří ovládají i základy češtiny. Pokud bude zájem Čechů dostatečný, jezdili by do Plzně i poradci z dalších bavorských okresů.

„Jsme schopni zájemci vytisknout nabídky z úřadu práce z Německa, dnes má také možnost se zaregistrovat jako zájemce o práci v Německu. Vyplní různé formuláře a poté se mu z německého úřadu práce za čtyři týdny ozvou s žádostí o schůzku. Při ní mu kolegové mohou pomoci zdokonalit životopis a probrat s ním nabídky práce podle jeho vzdělání a praxe,“ popisuje EURES poradkyně plzeňské pobočky ÚP ČR Lenka Kastnerová, jak funguje nabízení práce v Německu pro české zájemce.

V Bavorsku je momentálně pouze čtyřprocentní nezaměstnanost. Tato spolková země nabízí celkem 30 tisíc volných pracovních míst. ZDROJ: EURES