



ZAMĚSTNANOST

Úzká spolupráce se zaměstnavateli v regionech přináší výsledky

čtěte na straně 2



PENZE

Kdy se vyplátí využít dobrovolné důchodové pojištění?

čtěte na straně 3



MY A SVĚT

Placenou práci v domácnosti vykonávají v ČR hlavně Ukrajinky

čtěte na straně 8

Slovo ministryně



Vážené čtenářky a vážení čtenáři, v jednom z předchozích úvodníků jsem psala o potřebě přískrcení obchodu s chudobou v ubytovnách, který již dosáhl alarmujících rozměrů. Došlo ke skokovému nárůstu poskytovaného doplatku na bydlení, a to nejenom z důvodu dopadů ekonomické krize, ale hlavně proto, že se řada občanů naučila využívat určitě výhody zákona o pomoci v hmotné nouzi. Stávající situace je nepřijatelná, nemorální a poškozují celou naši společnost.

Práce na novém zákonu o sociálním bydlení, který bude situací nejen kolem ubytoven řešit komplexně a v dlouhodobém horizontu, intenzivně pokračuje. Situace je však vážná a musí se řešit neodkladně.

Vláda proto přijala novelu zákona o hmotné nouzi, který ukončí rozšířené zneužívání doplatku na bydlení některými majiteli ubytoven. Novela zákona přináší tři zásadní změny. Doplatek na bydlení bude nově ubytováním poskytován pouze na prostor, nikoliv na počet lidí žijících v jednom bytě, jako tomu bylo doposud. Provozovatel ubytoven bude vyňat z živnostenského zákona. A za velmi důležité považují stanovení maximální výše nájemného, a to podle částky v daném místě obvyklé.

Bydlení v hygienicky a technicky absolutně nevyhovujících prostorách nesmí být nepřiměřeně financováno ve prospěch jejich provozovatelů.

Přeji vám hezké a slunečné léto

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ

MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Porodné bude i na druhé dítě

Od začátku příštího roku by se měl rozšířit počet rodin, jež získají nárok na porodné na první dítě, a nově budou mít rodiny nárok i na porodné na druhé narozené dítě.

Porodné je jednorázová dávka státní sociální podpory, kterou se přispívá na náklady související s narozením dítěte. V současné době se porodné vyplácí pouze na první živě narozené dítě (či s ním současně narozené děti) a podléhá testu příjmu. Nárok na porodné totiž vzniká pouze v případech, že rozhodný příjem nepřevyšuje 2,4násobek životního minima rodiny.

Co upravuje novela zákona?

Návrh novely zákona upravuje porodné tak, aby nárok na tuto dávku vznikl širšímu okruhu rodin s dětmi a aby těmto rodinám mohlo být vyplaceno porodné také při narození druhého dítěte. Druhým dítětem je přitom chápáno druhé živě narozené dítě, a to bez ohledu na to, při kolikátém porodu se toto druhé živě narozené dítě narodí. Zároveň se upravuje vztahuje i na děti převzaté do trvalé



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES / I DREAMTIME.COM

péče nahrazující péči rodičů. Zvyšuje se také zákonem stanovený koeficient, a to na 2,7násobek životního minima rodiny, kterým se násobí příjem pro nárok na porodné. Nárok

na porodné z důvodu převzetí dítěte do trvalé péče nahrazující péči rodičů se rozšiřuje o případy uvedené v § 7 odst. 10 písm. b) a d) zákona č. 117/1995 Sb., kdy bylo u dítěte

do jednoho roku věku soudem rozhodnuto o osvojení dítěte nebo o svěřeni dítěte do péče před osvojením podle § 826 a § 827 občanského zákoníku. (12)

Rada vlády pro seniory jednala poprvé v novém složení

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová předvedla zasedání Rady vlády pro seniory a stárnutí populace, která se sešla poprvé v novém složení 27. června.

Kromě osmi ministerstev jsou členy rady také zástupci Parlamentu ČR, nestátních neziskových organizací, zdravotních pojišťoven, krajů, měst a obcí, odborových svazů, seniorských organizací, odborné veřejnosti a jednání se účastnila i veřejná ochránkyně práv. „Nově složená rada by měla přijít s konkrétními návrhy opatření, které napomohou ke zlepšení situace seniorů u nás, a to v rámci plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí,“ uvedla na úvod zasedání ministryně Michaela Marksová.

Jaké jsou klíčové priority?

Rada odsouhlasila zprávu o své činnosti a letošní plnění Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí. Národní akční plán pro období let 2013 až 2017 je zásadním materiálem v otázce podpory seniorů v České republice a má několik klíčových priorit. Jednou z hlavních oblastí je zajištění a ochrana práv seniorů, kteří jsou velmi zranitelnou skupinou. Musí se zlepšit vnímání role seniorů ve společnosti, a to nejlépe skrze pří-



FOTO: JIŘÍ WINKLER

klady dobré praxe. Je třeba rozšířit podporu různých druhů vzdělávání, tak aby mohli seniory nadále rozvíjet své schopnosti. Velký potenciál je skryt v dobrovolnické práci se-

niů a podpoře mezigeneračních center. Samostatným okruhem je i zaměstnávání seniorů a takzvaný age management a jeho aplikace v praxi. (12)

Nezaměstnaným rodičům se věnuje zvýšená péče

Rodiče malých dětí patří mezi nejohroženější skupiny na trhu práce. Těto skupině uchazečů o zaměstnání věnuje Úřad práce ČR zvýšenou péči, ať už prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nebo řadou regionálních individuálních projektů.

„Zaměstnavatelé se často brání přijetí rodičů do pracovního poměru, protože se bojí jejich časté absence z důvodu péče o malé děti. Rodiče zase ne vždy mohou přijmout jakoukoliv práci,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková. Například směnný provoz, nedostatek míst v jeslích a ve školkách či dojíždění pro ně představují velké komplikace hlavně v případech, kdy nemají zajištěné hlídání. „Problémem je i určitá ztráta kvalifikace za dobu, kdy je rodič na rodičovské dovolené. Přece jen změny, které v pracovních procesech probíhají, bývají mnohdy zásadní a skokové. Takový člověk pak může mít dost snížené sebevědomí a sklony se podečňovat,“ upozorňuje ředitel Krájské pobočky Úřadu práce ČR v Plzni Zdeněk Novotný. Přitom praxe ukazuje, že rodiče do-

kážou velmi ocenit vstřícný přístup ze strany firem, které jim umožní skloubit rodičovskou a profesní roli. Zaměstnavatelé tak mohou získat skutečně loajální zaměstnance.

Pomohou i dětské skupiny

„Pro rodiče, kteří mají zájem se vrátit se do práce, je klíčové hlídání dětí. Právě to, že se o děti nemá kdo postarat ani na několik hodin a soukromé hlídání je drahé, bývá zásadní překážkou pro návrat rodičů do práce. A protože školek je málo, a i když jsou, nemusí být nutné tam, kde je to pro rodiče časově dosažitelné, jsou součástí našich projektů velmi často příspěvky na hlídání dětí. Jsem přesvědčena, že podpora flexibilnějších a méně formálních způsobů hlídání dětí, např. zřizování dětských sku-



FOTO: © DARJA PETRENIKO / I DREAMTIME.COM

pin, je tou správnou cestou pro zvýšení zaměstnatelnosti rodičů s dětmi. Bude je možno daleko lépe provázet právě se zkrácenými úvazky, časteč-

nou prací z domova nebo využití tam, kde klasická zařízení pro děti prostě chybí,“ upozorňuje Marie Bilková.

Pokračování na straně 5

VALORIZACE

O kolik se příští rok zvýší důchody?

Vládní návrh valorizace důchodů schválili poslankyně a poslanci napříč celým politickým spektrem. Starobní důchody budou podle vládní novely od ledna 2015 opět valorizovány o třetinu růstu reálných mezd a sto procent nárůstu spotřebitelských cen. V příštím roce by se navíc měly penze mimořádně zvýšit o 1,8 procenta. V praxi to znamená, že by důchody vzrostly v průměru o 205 korun. „Nízká valorizace v uplynulých dvou letech nestačila seniorům pokrýt životní náklady. Chudoba hrozí v České republice až půl milionu důchodců. Především těm osaměle žijícím musí stát podat pomocnou ruku a zajistit důstojné stáří,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. (12)

Úzká spolupráce se zaměstnavateli v regionech přináší výsledky

Zaměstnanci jsou bohatstvím firmy, do kterého se vyplatí investovat. Příklad o ně by proto měla být co nejlepší. Shodli se na tom generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková a prezident kolínské automobilky TPCA Kenta Koide na společném jednání, které proběhlo 16. června v Kolíně.

Obě strany chtějí navázat na dosavadní osvědčenou spolupráci při náborech nových pracovníků pro TPCA. Nábor probíhá prakticky každý pátek. V rámci této praxe se daří Kontaktnímu pracovišti Úřadu práce ČR v Kolíně získávat do databáze volná pracovní místa v automobilce a následně pak mohou úředníci vytipovat vhodné uchazeče o zaměstnání. Tyto informace předávají agenturám práce, které pro TPCA nábor organizují. O tom, že Úřad práce ČR tyto možnosti nepodceňuje, svědčí i fakt, že v čekárně kolínského pracoviště vylčil speciální prostor, kde zájemci najdou veškeré podrobnosti a aktuální informace o práve probíhajících výběrových řízeních. „Společnost je motorem trhu práce v regionu a dokonce změnila i jeho charakter. Kromě toho, že vytváří širokou škálu zajímavých pracovních příležitostí, se také zodpovědně stará o své zaměstnance. A nezapomíná ani na jejich rodiny. V hojně míře přispívá na akce podporující život v regionu. A tam, kde se lidem dobře

žije, vznikají i další pracovní místa.“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

ŠANCE PRO ABSOLVENTY ŠKOL

„Dlouhodobě investujeme do našich zaměstnanců. Lidské zdroje totiž považujeme skutečně za jednu z nejdůležitějších oblastí,“ říká prezident TPCA Kenta Koide. V souvislosti s rozjezdem třetí směny vytvoří TPCA v tomto roce 700 nových pracovních míst. „Spolupráce s Kontaktním pracovištěm Úřadu práce ČR v Kolíně je vynikající. Jeho zaměstnanci znají velmi dobře naše potřeby, náborové plány a aktivně nám pomáhají v získávání uchazečů,“ hodnotí vzájemnou spolupráci personální ředitel automobilky Jan Pešek. „Právě podpora státu v oblasti aktivní spolupráce firem se státními organizacemi je přesně to, co pomůže české ekonomice k efektivnímu využití jejich zdrojů a přispěje ke zvýšení konkurenceschopnosti. Aktivní přístup Úřadu práce ČR je



FOTO: ARCHIV TPCA

excelentním příkladem z praxe,“ doplňuje manažer externích vztahů TPCA Pavel Beneš. Firma také značně podporuje zaměstnávání mladých lidí. Téměř polovinu nových pracovníků v administrativě a na technických pozicích tvoří čerství absolventi škol. Strategii TPCA je zaměřovat se v náborech právě na tuto skupinu potenciálních nových zaměstnanců a v jejím rámci aktivně spolupracovat se školami.

PROGRAMY NA MÍRU PRO FIRMY

Úřad práce ČR je připraven pomoci na Kolínsko stejně jako v ostatních regionech nezaměstnaným i firmám. Možností je celá řada. „Tak například při výběru vhodných uchazečů o zaměstnání nebo v rámci distribuce informací mezi klienty. Umíme také zajistit realizaci náborových akcí pro konkrétní zaměstnavatele. A právě v tomto ohledu je pro nás velice dů-

ležitá komunikace se zaměstnavateli. Na jejím základě můžeme připravit firmám programy na míru a zároveň se postarat o uchazeče,“ zdůrazňuje Marie Bílková. Pozitivně se na vývoji na trhu práce podepisují nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, kterých je celá řada a jsou financovány jak z národních, tak z evropských peněz. Zájem sklízí zejména veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa a rekvalifikace. (12)

■ PORADA

Úřadu práce ČR se daří vracet jeho původní poslání

Nutnost personálního posílení Úřadu práce ČR a zlepšující se kvalita služeb v rámci aktivní politiky zaměstnanosti patřily k hlavním tématům celostátní poradě ředitelů krajských poboček a kontaktních pracovišť, která se konala 2. a 3. června na Vysočině.

Od vzniku centralizovaného Úřadu práce ČR v roce 2011 se úřad stále potýká s personální poddimenzovaností. V oblasti zaměstnanosti se podařilo tuto situaci částečně vyřešit díky nově přijatým 700 zaměstnancům, kteří působí převážně v terénu. Nadále však existují problémy. Nejpalčivější jsou nyní v oblasti nepojistných sociálních dávek. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto předložilo vládě do zkráceného připomínkového řízení materiál, který by měl tuto situaci napravit. V případě, že ho kabinet schválí, zvýší se počet zaměstnanců Úřadu práce ČR o 1 200 lidí. Jejich

náplň práce by byla opět především činnost v terénu a prověřování podkladů, které klienti předkládají, což povede k zamezení zneužívání dávek a jejich nadměrného vyplácení.

Aktivní politika ZAMĚSTNANOSTI

Zaměstnanci Úřadu práce ČR se více věnují aktivní politice zaměstnanosti. Narůstající aktivitu Úřadu práce ČR v oblasti zaměstnanosti, poradenství a zprostředkování dokládají i čísla: v průběhu prvních čtyř měsíců letošního roku prošlo rekvalifikacemi více než 14 000 lidí

(ve stejném období loňského roku jich bylo 6 699), v rámci společensky účelných pracovních míst se úřadu podařilo od ledna do dubna 2014 umístit 16 206 uchazečů (loni 9 112) a na veřejně prospěšné práce nastoupilo 14 897 lidí (o rok dříve 13 478). „Díky už naplno fungujícímu monitoringu volných pracovních míst se nám také daří rozšiřovat databázi pracovních pozic, které můžeme nabízet uchazečům,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková a dodává: „Abychom mohli v tomto duchu i nadále pokračovat, je nutné zajistit dostatek prostředků, zejména na provoz, v rozpočtu na rok 2015. V opačném případě bychom totiž museli začít omezovat nejen provoz, ale i poskytované služby a uzavírat pracoviště. A tento stav nesmíme dopustit.“ (12)

■ OZP

Nepodceňujeme komunikaci se zdravotně postiženými

Handicapovaní mají své specifické potřeby a je třeba, aby zaměstnanci Úřadu práce ČR byli schopní s nimi komunikovat na odpovídající úrovni. Úřad proto uvítal projekt Národní rady osob se zdravotním postižením na zlepšení komunikačních dovedností.

Projekt připravila Národní rada osob se zdravotním postižením ve spolupráci se švédským partnerem Kompetenční Centrum for Tillgänglighet. Po úvodní analýze postavení a podpory osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce a modelu vzdělávání pracovníků Úřadu práce ve Švédsku společně vypracovali vzdělávací kurz určený zaměstnancům Úřadu práce ČR. Školení bylo zaměřeno na komunikaci s klienty se sluchovým, zrako-

vým a tělesným postižením, včetně audiovizuálních výukových podpor a metodiky pro komunikaci s těmito lidmi. „Úřad práce ČR převzal mnoho kompetencí, které se dotýkají života lidí se zdravotním postižením, a tudíž je velmi důležité, aby také znal jejich problematiku. Osobně považují za podstatné, že se nám podařilo akreditovat vzdělávací kurzy zaměřené na komunikaci Úřadu práce ČR s osobami se zdravotním postižením. Jsme při-

praveni na další spolupráci, kterou jsme tímto projektem nastartovali a v jejím rámci můžeme nabídnout pomocnou ruku při vzdělávání úředníků v komunikaci s lidmi s rozdílnými druhy zdravotního postižení,“ říká předseda Národní rady osob se zdravotním postižením Václav Krása. V průběhu loňského roku proběhlo pilotně osm seminářů, kterých se zúčastnilo 114 zaměstnanců Úřadu práce ČR z celé republiky. Jejich poznatky a připomínky pak realizátoři zapracovali do metodiky, kterou bude Úřad práce ČR využívat i nadále v rámci propracovaného systému vzdělávání podle typových pozic. (12)

Spolupráce s policií

„V porovnání s ostatními úřady jsou naši zaměstnanci vystaveni útokům ze strany agresivních klientů nejčastěji. Přitom mají nejmenší možnosti se bránit. V tuto chvíli je pro nás prioritou nastavení jasných pravidel a opatření, díky kterým budeme schopni případným útokům maximálně předcházet. Jednou z cest by také mohla být zákonná úprava, která by nám umožnila zvýšit ochranu úředníků,“ zdůrazňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková. Přestože většinu útoků na zaměstnance Úřadu práce ČR tvoří slovní napadení, nežádka jim takové chování způsobuje těžkou psychickou újmu, stres a pocit ponížení, nemluvě

o opodstatněných obavách z napadení mimo úřad. Situace bývá často tak vyhrocená, že jen profesionalita pracovníků a včasný zásah policie předejdou tomu nehoršímu. „Jsem velmi ráda, že spolupráce s městskou a republikovou policií v tomto ohledu opravdu funguje. Průměrná doba příjezdu policistů po nahlášení incidentu se pohybuje mezi 5 a 10 minutami. Většinou jej vyřeší slovní domluvou. Pokud je k ní hodně agresivní, odvedou si ho na služebnu. V některých případech jsme už ale museli podat i trestní oznámení,“ říká Marie Bílková.

INFORMAČNÍ KAMPAŇ

K zajištění bezpečnosti zaměstnanců používá Úřad práce ČR v současné době v rámci svých možností několik opatření: vyšší počet pracovníků v kancelářích, přepážková skla, navzájem propojené místnosti, SOS tlačítka, bezpečnostní kamery, ochranné spreje, ostrahu nebo pravidelné návštěvy městské a státní policie. Bohužel ne všude je možné z finančních důvodů uplatnit všechny nezbytné možnosti ochrany. Zaměstnanci Úřadu práce ČR procházejí pravidelně školeními, aby věděli, jak jednat s klienty v konkrétní situaci, a mají k dispozici manuál, který zohledňuje situaci právě v jejich regionu. Úřad práce ČR zároveň pracuje na přípravě informační kampaně, která by měla cílit na klienty i samotné zaměstnance úřadu. (12)

Deset let zkušeností s pracovní rehabilitací v ČR

V roce 2004 vstoupil v platnost nový zákon o zaměstnanosti, který v ČR nastavil legislativní podmínky pro realizaci pracovní rehabilitace, která je stěžejním nástrojem pro integraci osob se zdravotním postižením (OZP) na trh práce.

V průběhu uplynulých deseti let se pracovní rehabilitace postupně dostala do praxe Úřadu práce ČR, který ji zajišťuje. O účast v ní může požádat kterýkoliv občan ČR se zdravotním postižením, který se potýká s bariérami při vstupu na pracovní trh.

Praktická realizace pracovní rehabilitace v minulosti narážela na řadu překážek, což se dosud odráží v nízkém počtu klientů této služby. Hlavním systémovým nedostatkem tohoto procesu byla chybějící síť lokálních poskytovatelů příslušných služeb a nastavení jejich spolupráce s Úřadem práce ČR. Zcela například

chyběla specializovaná zdravotnická zařízení zajišťující jednu z významných forem pracovní rehabilitace – ergodiagnostické vyšetření, jehož cílem je identifikovat aktuální pracovní potenciál klientů z komplexního pohledu jejich psychosenzomotorických předpokladů.

SÍŤ ERGODIAGNOSTICKÝCH PRACOVÍŠŤ

Tyto nedostatky se pokusil v letech 2004–2008 odstranit projekt Iniciativy Společnosti EQUAL Rehabilitace – aktivace – práce, kdy



byly pilotně ověřeny možnosti spolupráce sítě poskytovatelů pracovní rehabilitace ve vybraných krajích a podpořen vznik prvních šesti ergo-

diagnostických center. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhodnotilo tyto snahy jako účelné, a proto v roce 2012 zahájilo realizaci vlastního systémového individuálního projektu s názvem Regionální síť spolupráce v pracovní rehabilitaci (zkr. PREGNET), jehož realizace končí 31. srpna 2014. V rámci projektu se podařilo rozšířit funkční síť na 13 ergodiagnostických pracovišť, která jsou aktuálně schopna zabezpečit služby ergodiagnostiky pro klienty ze všech krajů ČR. Současně bylo pro Úřad práce ČR v cílových krajích projektu podpořeno vytvoření sítě dalších spolupracujících organizací, které jsou připraveny poskytovat kvalitní služby směřující k podpoře integrace OZP na trh práce. (red)

Kdy se vyplatí využít dobrovolné důchodové pojištění?

V poslední době se množí dotazy týkající se dobrovolného důchodového pojištění. Jeho smyslem je umožnit lidem, aby se jim doba, kdy nejsou důchodově pojištěni, mohla započítat pro vznik nároku nejen na důchod starobní.

Současná právní úprava předpokládá, že v životě lidí vznikají i situace, které se mohou stát důvodem pro podání přihlášky k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění. Zákon o důchodovém pojištění vymezuje důvody a podmínky, za nichž je možná účast na dobrovolném důchodovém pojištění, a rovněž stanovuje možnost zpětného přihlášení k dobrovolnému důchodovému pojištění a zaplacení pojistného. Zkušenosti pracovníků České správy sociálního zabezpečení ukazují, že lidé se časem pozdě přicházejí poradit, v jakých případech lze využít institut dobrovolného důchodového pojištění. Pokud totiž někomu chybí potřebná doba pojištění pro nárok na důchod, zákon mu umožní doplatit pouze jeden rok zpětně přede dnem podání přihlášky k dobrovolnému důchodovému pojištění, a to bez uvedení důvodu.

Kdo, kde a na jak dlouho?

Od začátku letošního roku je možná účast na dobrovolném důchodovém pojištění bez uvedení důvodu v rozsahu nejvýše 15 let v rámci celého života (podle právní úpravy platné do 31. 12. 2013 to bylo nejvýše 10 let). Pojištění se mohou účastnit lidé starší 18 let, jestliže podali přihlášku k účasti na pojištění. Ta se podává na okresní správě sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské) podle místa trvalého pobytu občana, popř. hlášeného pobytu cizince. Osoby s trvalým pobytem mimo území ČR mohou přihlášku k této účasti podat na kterémkoliv OSSZ. Další podmínkou účasti je placení pojistného. Minimální měsíční pojistné hrazené v roce 2014 činí

1 817 Kč (u osoby účastné důchodového spoření je minimální měsíční pojistné 1 946 Kč).

Účast na dobrovolném důchodovém pojištění je možná nejdele do dne, který bezprostředně předchází dni vzniku nároku na starobní důchod. Občan dobrovolně účastný důchodového pojištění může z této účasti podat kdykoliv odhlášku.

Šest obvyklých příkladů

Pro názornost uvádíme několik obvyklých příkladů, kdy lze institut dobrovolného důchodového pojištění využít, nebo naopak kdy jej doporučit nelze, protože by jeho využití nebylo účelné:

- K dobrovolnému důchodovému pojištění bez uvedení důvodu se mohou přihlásit např. ženy, které jsou v domácnosti se zdravými dětmi staršími 4 let a chtějí, aby se jim toto období započítalo do potřebné doby pojištění pro nárok na důchod. Vzhledem k možnosti přihlásit se k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění maximálně rok zpětně před podáním přihlášky, si jim ale nelze doplatit období, kdy byla žena v domácnosti např. před 10 lety.
- Dobrovolné důchodové pojištění mohou využít i mladí lidé, kteří odkládají svůj vstup na pracovní trh, dlouhodobě studují nebo se účastní stáží. Účastí na dobrovolném důchodovém pojištění si zajistí, aby jim doba studia, která v období od 1. 10. 2010 již není považována za náhradní dobu pojištění, byla v budoucnu započítána pro nárok na starobní, ale i případný invalidní důchod. Totéž platí o dalších aktivitách, při



nichž nejsou účastní důchodového pojištění.

- Lidé, kteří byli nebo jsou dlouhodobě nezaměstnaní a jsou nebo byli v evidenci Úřadu práce ČR, mohou pomoci dobrovolného důchodového pojištění „pokrytí“ doby evidence u Úřadu práce ČR, které se jim nezapočítají jako náhradní doba pojištění. Ty lze totiž pro nárok a výši důchodu zohlednit pouze v určitém rozsahu. Z doby vedení v evidenci Úřadu práce ČR, po kterou není vyplacena podpora v nezaměstnanosti nebo při rekválifikaci, lze započítat nejvýše tři roky (jeden rok před 55. rokem věku, dva roky po 55. roku věku).
- Dobrovolné důchodové pojištění lze využít také v situaci, kdy lidé po určitou dobu pracují ve státě, s nímž ČR nemá uzavřenou smlouvu o sociálním zabezpečení.

K odpracované době získané v takové zemi nelze pro nárok na český důchod přihlídnout. Jsou-li po dobu zaměstnání v takovém státě přihlášení k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění v ČR, zajistí si, že se jim pro nárok na důchod z českého pojištění tato doba započte. Pracují-li lidé ve státě EU nebo státě, s nímž má ČR uzavřenou smlouvu, pro nárok na český důchod lze zpravidla k době pojištění v cizině přihlídnout s ohledem na princip sčítání dob pojištění. V tomto případě by tedy účast na dobrovolném důchodovém pojištění nebyla účelná.

- Další situací, kterou je možné řešit účastí na dobrovolném důchodovém pojištění, jsou případy, kdy lidé pobírají invalidní důchod prvního nebo druhého stupně a při jeho pobírání nevykonávají výde-

lečnou činnost ani nejsou vedeni v evidenci uchazečů o zaměstnání v Úřadu práce ČR. Tato doba jim v budoucnu může chybět pro splnění podmínky pro nárok na starobní důchod. Při pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně však dobrovolné důchodové pojištění není účelné, neboť tato doba je náhradní dobou pojištění a pro nárok na starobní důchod se započítává.

- Dobrovolné důchodové pojištění lze využít i v některých situacích, kdy byla zamítnuta (nebo by mohla být zamítnuta) žádost o starobní nebo invalidní důchod pro nesplnění podmínky potřebné doby pojištění. Odbornou pomoc při stanovení doby, kterou je nutné pro získání nároku na důchod doplatit, poskytnou pracovníci OSSZ.

Komise pro důchodovou reformu má tři pracovní týmy

V červnu se uskutečnilo čtvrté jednání odborné komise pro důchodovou reformu. Projednávala se mj. kritéria, podle nichž by se měla posuzovat budoucí podoba důchodového systému, a také ustavení pracovních týmů pro řešení dílčích úkolů.

Předseda komise prof. Potůček vyjádřil potěšení nad tím, že otázka důstojného života důchodců se objevila v politickém zadání důchodové reformy. Právě důstojný život důchodců zmníval vedle kritérií zásluhovosti, narovnanosti transferů mezi rodinami a společeností a udržitelnosti veřejných financí ve své prezentaci, v níž porovnal všechny tři stávající pilíře důchodového systému. Úspěch důchodové reformy bude podmíněn i odstraněním nepřehlednosti systému a mimo jiné i zvyšováním so-

ciální gramotnosti občanů. Absolutní spravedlnost ovšem podle předsedy Potůčka bohužel neexistuje.

Čím se budou zabývat pracovní týmy?

Dalším důležitým bodem čtvrtého jednání byla diskuze nad ustavením pracovních týmů, které budou pracovat na řešení dílčích úkolů odborné komise. Pracovní týmy vzniknou tři. Jeden se bude zabývat ukončením II. pilíře a nastavením paramet-

rů III. pilíře, druhý tým důchodovým věkem a valorizací důchodů. Oblastmi činnosti třetího týmu budou kompletní systémové analýzy, zásluhovost a transfery mezi rodinami a společeností. Pracovní týmy se budou scházet častěji a jejich cílem bude příprava konkrétních materiálů k projednání plénum komise. První tým věnující se ukončení II. pilíře a parametřům III. pilíře zasedl ihned po jednání komise. Členové komise vyjádřili souhlas s ustavením pracovních týmů a zadali představitelům Ministerstva financí ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Úřadu vlády vypracovat co nejdříve analýzy o finančních a právních řízcích zrušení II. pilíře.

■ Tři otázky pro...

Vlastimila Faiferlíková: Cílíme na vzájemné obohacení generací

Před pár lety se svým týmem spolupracovníků a za velké podpory města Plzně dokázala založit centrum dobrovolnické pomoci. Už dva roky zde funguje v rámci spolku TOTEM nový unikátní mezigenerační dům. S ředitelkou spolku Bc. Vlastimilou Faiferlíkovou jsme se ale bavili hlavně o plánech do budoucna.

Jak chápete pojem mezigenerační centrum?

Vnímáme téma mezigeneračního dialogu jako jedno z nejdůležitějších a i pro nás je velmi obtížné hledat jeho aktivní naplnění. Máme za sebou první krůčky a upřímně věříme, že správným směrem. Přes první nabízené aktivity, kdy se různé generace potkávaly na schodech a učily se vzájemnému respektu, jsme nabízejí mezigenerační jednorázové akce jako např. pečeni perníčků pro maminky a dcery, babičky a vnučky a vytvářeli jsme prostor pro setkání v jedné místnosti. V současné době připravujeme a nabízíme aktivity, kdy už dopředu cílíme na vzájemné obohacení generací, které se při nich setkají. Například naše seniorky učily vařit kluky, kteří odcházejí z dětských domovů do svého samostatného života, pravidelně dojíždějí do intervenčního centra Robinson, kam přivážejí upečenou buchtu, vlastnoručně vyrobenou hru a hlavně otevřenou náruč a odvázejí si dětskou radost, lásku a pocit potřebnosti a užitečnosti. Překrásné jsou i mezigenerační výstavy v naší galerii.

Jaké projekty připravujete?

O prázdninách je nabízených aktivit méně, a centrum i my zaměstnanci máme tak čas k nadechnutí, zhodnocení uplynulého roku a k přípravě toho dalšího. Nápadů je spousta, je potřeba vybrat ty, kterým se chceme věnovat, a připravit plán konkrétních kroků, jak je realizovat. Ale to určité znají všichni, kteří se podobně prací věnují. My bychom rádi v příštím roce oslavili různými způsoby 15 let založení Totemu - Regionálního dobrovolnického centra a vybudovali



Vlastimila Faiferlíková, ředitelka spolku TOTEM - Regionálního dobrovolnického centra

v Plzni první městskou mezigenerační komunitní zahradu na naší krásné prostorné, ale prázdné terase. Čekáme také velmi netrpělivě na výsledky grantových řízení, které nasměrují naše hlavní cesty v příštím období.

Jak vidíte budoucnost dobrovolnictví v ČR?

Věřím, že myšlenka aktivního dobrovolnictví a občanské angažovanosti je pro společnost velmi důležitá a že výsledky práce podobných center, jako je to naše, jsou přesvědčivými argumenty, že pro chod společnosti je i velmi potřebná a nenahraditelná. Nicméně podpora dobrovolnictví jako procesu, který potřebuje profesionální management v podobě koordinace a naplňování legislativních zákonných podmínek, je malá. Přesto si myslím, že multifunkční mezigenerační komunitní centra, která budou nabízet dobrovolnickou práci pro komunitu, mají budoucnost.

■ Z REGIONU

V Plzni se díky dobrovolnictví daří spojovat lidi všech generací

Náměstkyně pro ochranu práv dětí a sociální začleňování Jana Hanzlíková navštívila v červnu při své cestě do Plzně také Regionální dobrovolnické centrum – spolek TOTEM.



V Plzni se náměstkyně pro ochranu práv dětí a sociální začleňování Jana Hanzlíková seznámila s činností Regionálního dobrovolnického centra – spolku TOTEM, který vybuvoval v klidné části města multifunkční mezigenerační centrum.

Spolek TOTEM se podle jeho ředitelky Vlastimily Faiferlíkové snaží přispět k co největšímu zapojení

seniorů do společenského života, podporovat jejich sebevědomí, zájem o další vzdělávání a učení se, pomá-

hat jim rozvíjet duševní a fyzické síly. Na klidném okraji Plzně spolek vybuvoval unikátní multifunkční mezigenerační centrum, kde se při různých vzdělávacích, sportovních nebo uměleckých akcích setkávají i spolupracující lidé všech generací. Aktivity spolku jsou zaměřené také na pomoc seniorům a jejich rodinám s řešením obtížných životních situací.

Rozvíjet mezigenerační vztahy

„Rychle se měnící demografická situace bude vyžadovat stále větší spolupráci lidí všech věkových kategorií, posilování vztahů v rodině, komunitě, ve společnosti. V centru TOTEM jsem měla možnost vidět mnoho zajímavých aktivit, které přispívají k rozvíjení mezigeneračních vztahů, pomáhají k aktivnímu stárnutí a ukazují, jak jsou naši starší občani pro společnost užiteční.“ říká náměstkyně Jana Hanzlíková. „Rozvoj mezigenerační spolupráce i formou multigeneračních center – míst pro setkávání se například generacemi – je i jedním z cílů a opatření Národního akčního plánu podporujícího pozitivní stárnutí pro období let 2013 až 2017, a je proto velmi důležité takové aktivity podporovat.“ dodává náměstkyně.

Projekt

V Česku je potenciál pro vytváření nových pracovních příležitostí

Jak zlepšit situaci na pracovním trhu a podpořit vytváření nových pracovních příležitostí? Zaměříme se více na lokální rozměr nezaměstnanosti a rozvoj vnitřních zdrojů.

Aktivace vnitřních zdrojů v současnosti není dominantní model vytváření nových pracovních příležitostí. Státem je podporovaný především vznik nových průmyslových závodů s kapacitou tisíců pracovních míst. Těchto míst je ovšem nedostatek a při rozmarech globálních trhů se může lehce stát, že se i dobře zaškolený jedinec po několika měsících opět objeví v evidenci uchazečů o zaměstnání s nejasnou vyhlídkou do budoucnosti. Prostředí podniků s lehkou průmyslovou výrobou ani adresa oblast středního podnikání v mnohém nedostává nárokům a možnostem mnoha nezaměstnaných, kteří jsou úzce spojeni s potenciály i negativními vlivy lokálního prostředí. Nelze se tedy spoléhat pouze na vnější zdroje vytváření pracovních příležitostí.

Vliv na lokální komunitní rozvoj

V souladu s nynější strategií reintegrace dlouhodobě nezaměstnaných se ukazuje, že není žádoucí zaměřit se pouze na potenciál spojený se specializací konkrétních nezaměstnaných podle hesla „svě k svěmu“ (administrativní práci bývalému úředníkovi, malování pro malíře pokojů). Ani requalifikace nepříliš spolehlivě. Efektivní možností naopak skýtá posílení sebevědomí u nezaměstnaných občanů stejně jako u otevřených podnikatelů, a zkušenosti a potenciál v lidech samých mají silu vytvořit nové příležitosti, které po letech regionální stagnace mohou vytvořit nové výzvy. Výzvy často spojené s lokálním komunitním rozvojem. V mnoha modelových případech v této situaci nejsou podnikáři a kreativní jednotlivci sami, nýbrž mohou získat podporu místních institucí, především pak radnic či krajských poboček různých úřadů. Tam, kde se podařilo nastartovat udržitelné projekty, je často nejen jasné, ale i měřitelné, že rozvoj, který sociální družstva či ekologická farma rozpočítaly, daleko přesáhl původní projektové plány. Vedle ekologické farmy se tak objevuje řemeslárná dílna, sociální družstvo přibírá turistické a ubytovací služby, vedle ekologické drůbeží farmy roste králíčí farma, ve zde zase rodninné brašnářství...



FOTO: © MIRIAM DOBRI, DREAMTIME.COM

Příklad rozvoje vesnického prostředí

Skupina sousedů z jedné obce se rozhodne k malému projektu zaměřenému na udržitelnou energetickou soběstačnost pro několik domů v jedné lokalitě. Projekt se slušnými kolektory není příliš komplikovaný a povede se. Tato skupina lidí chce dále spolupracovat a zrodí se podnikatelský plán – ekologická farma. Hlavní myšlenkou je, že i kdyby se v budoucnu dařilo hůře, tak ekologická farma bude schopna vyprodukovat pomocí samozásobitelského zemědělství dostatek potravin pro členy skupiny. Sociální vazby vytvořené tímto projektem jsou natolik silné, že se nabízí prostor pro další rozvoj. V rámci ekologického hospodářství začnou provozovat turistické služby.

Porozumět možnostem regionů

Pro nové pracovní příležitosti s předpokladem udržitelnosti je nutno obrátit pozornost také dovnitř společenství českých a moravských obcí a pokusit se podpořit předpoklady, které toto prostředí nikoliv zcela zřetelně má a jsou „v terénu dohledatelné“. Mnoho regionů v ČR je dlouhodobě zasazeno strukturálně nezaměstnaností, která často vedoucí náladě i politickým rozhodnutím v těchto lokalitách. Přiležitostně se prohlubuje lokální skepse, jinde se zase objevuje přivezený (translokální) kapitál z práce vykonávané stovky kilometrů od domova, na jiných místech nekoordinované vznikají nové podniky bez kontaktu s lokálním prostředím. Jednotlivcím prvkem je neudržitelnost těchto aktivit a nekontrolovatelnost globálního prostředí. Abychom porozuměli možnostem regionu, je potřeba „nového typu čtení“ vnitřních společenských zdrojů a ekonomického potenciálu.

Projekt, který pomůže s rozjizdem

Je nutné hledat místa, kde se může podařit propojit myšlenku s konkrétními kolektivy, najít vůli ke spolupráci mezi občanským a politickým sektorem a získat potřebné

finanční zdroje. Co když ale nápady doutnají, diskuze se pomalu rozjíždí, ale žádné konkrétní aktivity či spolupráce zatím nastaly? Tady je prostor pro projekt Pracovní návyky a jeho monitorovací techniky sociálního prostředí i kulturní krajiny. Pokud existuje nápad o kolektiv, který ho dal dohromady, pak ho mohou v mnohém upřesnit odborníci na potenciál kulturu krajiny napří-

klad tím, že nabídnou své znalosti ohledně vhodného umístění ploch nebo třeba pomohou s revitalizací historických vodo hospodářských děl. Odborníci specializující se na sociální výzkum – tzv. komunitní koordinátoři – zase pomohou identifikovat důležité místní aktéry, kteří také mají chuť investovat sami sebe či finanční prostředky do smysluplného projektu, a také definovat

hlavní bariéry komunitního rozvoje, které většinou nejsou zevnitř společenského prostředí zjevné. Pomohou také s analýzou vztahů v místní komunitě tím, že etickým způsobem pojmenují rizika, která se v místním lokálním komunitním prostředí mohou objevit. Především ale poukážou na jedince, kteří mají chuť a možnost spolupracovat a delší dobu hledají, jak by se nově osobně investovali. Všechny tyto jedince či kolektivní následně pomohou přivést k jednomu stolu s jednotným myšlenkou či nápadem.

FINANCOVÁNÍ Z VEŘEJNÝCH ZDROJŮ

Až začne nápad dostávat konkrétní rysy a objeví se otázka financování z veřejných zdrojů, pomůže třetí osoba v projektu Místní realizátor. Aktivní komunitní skupině může pomoci s vyhledáváním grantových výzev, veřejných dotací a především s nimi může spojit motivované a cílené proškolené dlouhodobě nezaměstnané lidi, kteří mohou pomoci s nastartováním nového projektu.

Všechny tyto kroky cílí k jedné poměrně jednoduché myšlence, že pokud je potřeba někomu intervenovat s pomocí, nápadem či řízenou změnou, musíme toto prostředí nejdříve dobře znát z pohledu lidí, kteří ho utváří. Jedině tak se může podařit identifikovat lokální obyvatele a dlouhodobě nezaměstnané s nově vznikajícími projekty, které se mohou stát příležitostí nejen pro dlouhodobě nezaměstnané, ale pro sebevědomí celého regionu.

LUKÁŠ HANUS FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ



Absolventi

Autorizovaná profesní kvalifikace zlepšuje vyhlídky na pracovní uplatnění

Reakci na současný stav uplatnitelnosti absolventů na trhu práce, na jejich nedostatečnou jazykovou vybavenost a také na požadavky ze strany zaměstnavatelů se stala koncepce jedinečného pomaturitního studia.

Jazyková vybavenost je základním předpokladem a neodiskutovatelným požadavkem při výkonu téměř jakékoliv pracovní činnosti, a to jak ve velkých společnostech s nadnárodním kapitálem, společnostech již exportujících na globální trhy, tak v českých společnostech s ambicemi prosadit se v celosvětovém měřítku. Právě tyto společnosti jsou často významnými zaměstnavateli nabízejícími v regionech pracovní uplatnění profesionálům v oboru s prokazatelnou profesní zkušeností i čerstvým absolventům bez praxe. Jazykové znalosti a pracovní zkušenosti mohou absolventi získat při unikátním pomaturitním studiu.

POMATURITNÍ STUDIUM

Jde o jednoleté intenzivní studium anglického jazyka se zaměřením na jeho využití v praxi a při výkonu samotné pracovní pozice. Výstupem intenzivní denní výuky je certifikát o absolvování a pro zájemce také příprava k absolvování mezinárodně uznávaných jazykových zkoušek. Podstatnou součástí studia je autorizační zkouška vybrané profesní kvalifikace. Pro školní rok 2014/2015 byly vybrány profesní kvalifikace manažer obchodu a profesionální asistentka.

Obchodní manažer

Zaměstnavatelé vyhledávají osobnosti s organizačními a analytickými schopnostmi, odolné vůči stresu, s vynikajícími komunikačními, interpersonálními a prezentačními dovednostmi. Pozice obchodních manažerů se vyskytují ve všech odvětvích. V organizační struktuře spadá obchodní manažer zpravidla pod obchodního ředitele. V men-

ších obchodních společnostech může být obchodnímu manažerovi přímo nadřízen generální ředitel či country manager. Po absolvování je absolvent připraven pro obchodní činnost a vedení kolektivů pracovníků na střední a vyšší manažerské pozici. Zvládá administrativní úkony v oblasti prodeje a manažerské dokumentace.

PROFESIONÁLNÍ ASISTENTKA

V dnešní době je kladen zásadní důraz na profesionalitu a všestrannost práce asistentky a vyspělá společnost si uvědomuje důležitost její role. Asistentky a sekretářky jsou v organizaci klíčovými pracovníci, na něž se všichni se vším obraćejí. V asistentkách má vedení společnosti skutečně efektivní pracovní sílu, organizátora, zástupce, ředitelku kanceláře, možná i podnikového psychologa. Ta pravá a profesionální asistentka je všestrannou osobností s manažerskými schopnostmi a dovednostmi a má významný podíl na tvorbě firemní kultury a image společnosti.

Výhody pomaturitního studia

Toto pomaturitní studium je v celé České republice nabízeno pouze jednou institucí akreditovanou Ministerstvem školství mládeže a tělovýchovy ČR, a to Vzdělávacím Institutem Advbey services. Hlavní výhodou studia je, že absolventi získají prokazatelnou kvalifikaci dle standardů Národní soustavy kvalifikací. Autorizovaná profesní kvalifikace je pro zaměstnavatele dokladem, že je o odborníka v oboru bez ohledu na délku pracovní praxe. Unikátnost tohoto studia nabízí i další výhody pro všechny zúčastněné strany.



FOTO: © RIDO | DREAMTIME.COM

Z pohledu rodiče

Složení maturitní zkoušky bývá často parafrazováno jako složení zkoušky dospělosti, avšak z pohledu rodiče má tento krok do dospělosti jen dva směry, a to buď do zaměstnání, nebo do evidence Úřadu práce ČR.

První možností je v současných podmínkách daleko složitější než kdysi a ta druhá je nanejvýš frustrující a zatěžující rodinný rozpočet. Pomaturitní studium, při němž absolvent získá autorizovanou profesní kvalifikaci a zlepší si jazykovou vybavenost, je dobrá příležitost, jak čerstvě dospělá ratolest může smysluplně využít rok života.

Z pohledu absolventa

Pro absolventy je opuštění křídél jistoty rodiny často velmi náročnou změnou, která vyžaduje postupné zvyknutí. Pomaturitní studium jim tímto nabízí dopolední soustavnou přípravu a odpolední prostor pro výkon samostatné výdělečné činnosti, získávání praxe s případnou možností zaměstnání a navíc s certifikátem vybrané profesní kvalifikace, jež zisk dává významnou konkurenční výhodu v uplatnitelnosti absolventa na trhu práce. Zůstávají mu také studentské slevy jako ISIC karta, karta na MHD a další.

Z pohledu zaměstnavatele

Již výše popsáná odborná připravenost a jazyková vybavenost jsou dnes základními kritérii pro přijetí na perspektivní pracovní pozici. Zaměstnavatelé očekávají samostatného jedince, který přispěje k dynamickému růstu, místo toho, aby společnost doplňovala nedostatky institutionálního vzdělání. Prostor pro kariéru je pak v těchto společnostech pro absolventa více než jistý.

ZDROJ: VZDĚLÁVACÍ INSTITUT ADVBEY SERVICES WWW.ADVBEY.CZ



Technologická 372/2 710 00 Ostrava

Národní soustava kvalifikací aneb jak vyzrát na praxi

Národní soustava kvalifikací významně standardizuje obsahy různých pracovních činností, a vytváří tak ucelený jednoduchý systém kvalifikačních požadavků na prokázání odborné způsobilosti výkonu různých pracovních činností. Prostřednictvím splnění autorizační zkoušky, složené z písemné a ústní části z obsahů předpokladů pro výkon dané pracovní pozice, budoucí či současný pracovník jasně deklaruje, že je odborníkem a profesionálem v daném oboru. Zaměstnavatelé, již obsazují určitou pozici,

se jednoznačně shodují, že přednost je dávana pracovníkům s bohatšími pracovními zkušenostmi z předchozí praxe a odbornou kvalifikací. Má-li potenciální zaměstnanec certifikát vydaný příslušným ministerstvem o složení autorizační zkoušky, je prokazatelně kvalifikovaným pro danou pracovní činnost, a to bez ohledu na délku výkonu pracovní praxe v dané činnosti. Zisk tohoto certifikátu je celonárodně srovnávacím kritériem připravenosti pracovníka pro kompetentní výkon pracovní pozice.

Nezaměstnaným rodičům se věnuje zvýšená péče

Pokračování ze strany 1

Zaměstnavatelé mají největší zájem o společensky účelná pracovní místa, v jejich rámci mohou dostat příspěvek na mzdu zaměstnance. Měsíčně činí tato částka až 15 tisíc korun, v případě rodičů do 30 let až 24 tis. Kč, a firma ji může dostávat po dobu šesti měsíců až jednoho roku. Výše poskytovaného příspěvku se může v jednotlivých krajích lišit, stejně jako doba jeho poskytování. Firmy začínají také více využívat veřejně prospěšné práce.

U rodičů budují hlavně rekvalifikační kurzy, jejichž prostřednictvím si mohou zvýšit svou profesní kvalifikaci a tím pádem i šanci na získání nové práce. Nejčastěji se hlásí na administrativní obory, kurzy pro pečovatelské práce, pracovníky v sociálních službách, kosmetické kurzy, pedikúru, manikúru.

POMOC PRO ZAČÍNAJÍCÍ PODNIKATELE

Nezaměstnaní rodiče s dětmi také často volí možnost rozjet vlastní podnikání. Spatřují v tom hlavně možnost být flexibilní a organizovat si svůj čas podle svých potřeb. I v tomto ohledu jim může Úřad práce ČR pomoci, a to poskytnutím příspěvku na zahájení samostatné výdělečné činnosti. Jeho příznání a také výše (40–80 tis. Kč) se odvíjí od konkrétní situace v regionu. Uchazeč musí mít předložit smysluplný podnikatelský plán. Podstatná je také jeho udržitelnost. Jednou z těch, kteří příspěvek dostali, je Šárka Dvořáková. V listopadu loňského roku si tak mohla otevřít vlastní výrobu marmelád. „Pomoc ze strany Úřadu práce ČR pro mě byla neocenitelná. Chtěla bych pochválit především úřednice v Nových Hradech a v Českých Budějovicích, které mi při vyřizování příspěvku, ale i při přípravě mého podnikání pomohly. Nejen podpora finanční, ale i podpora informací a morální byla pro mě velmi důležitá,“ shrnuje svou zkušenost podnikatelka Šárka Dvořáková.

ZKRÁCENÉ PRACOVNÍ ÚVAZKY

Sloučení profesních a rodičovských rolí umožňují mimo jiné i zkrácené pracovní úvazky. „Ve srovnání s evropskými státy jich firmy u nás

využívají jen málo. Přitom i na ně mohou získat příspěvek od Úřadu práce ČR, a to bonifikovaný,“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bilková. Pokud zaměstnavatel přijme například maminku s malým dítětem na půl úvazku, může dostat příspěvek odpovídající většinmu počtu hodin. Výše příspěvku je vždy záležitostí konkrétní dohody, kterou uzavírá příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR s konkrétním zaměstnavatelem.

Regionální A Grantové projekty

Ve všech 14 krajích běží celá řada regionálních a grantových projektů zaměřených na rodiče po rodičovské dovolené. Jde například o tyto projekty:

• Příležitost pro rodiče v Karlovarském kraji

V rámci projektu absolvují nezaměstnaní rodiče řadu motivačních aktivit. Například se naučí základy finanční gramotnosti, projdou nácvikem komunikačních dovedností, dozvědí se, jak vystupovat na přijímacích pohovorech, seznámí se s tím, jaké jsou možnosti a pravidla fungování na trhu práce, jak zakládat živnost, mohou absolvovat až dva rekvalifikační kurzy či projdou poradenstvím u vizážisty. Během účasti v projektu nabízí Úřad práce ČR rodičům i příspěvky na lékařské vyšetření nebo hlídání dětí. Na své si přijdou zaměstnavatelé, kteří příjmom účastníka programu. Měsíčně mohou získat od Úřadu práce ČR až 14 800 Kč po dobu max. jednoho roku. Pokud se absolvent projektu rozhodne podnikat, vyplátí mu úřad jednorázově až 128 tis. Kč.

• Šance pro rodiče II ve Zlínském kraji

I na Zlínsku nabízí Úřad práce ČR uchazečům o zaměstnání s dětmi speciální program, jehož cílem je obnovení, doplnění nebo získání nových znalostí, na jejichž základě pak mohou najít novou práci nebo začít podnikat. Během projektu, který je určen pro 310 zájemců, se jim dostane individuálního poradenství. Součástí všech těchto aktivit je jak teorie, tak i praxe, bilanční diagnostika, rekvalifikace nebo třeba odborná jazyková výuka. Zaměstnavatel, který absolventa programu přijme, může



FOTO: © EDYTA PANKOŤSKÁ | DREAMSTIME.COM

dostávat po dobu šesti měsíců příspěvek na jeho mzdu, a to až 12 tis. Kč měsíčně.

• Jde to i s dětmi na Vysočině

Na základě úspěchu předchozího programu určeného rodičům po rodičovské dovolené spustila Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Jihlavě projekt zaměřený na zvýšení zaměstnatelnosti této skupiny klientů. Prostřednictvím efektivního a cíleného využití nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti nabízí zaměstnanci Úřadu práce ČR klientům ucelený balíček služeb a aktivit. Jsou mezi nimi například motivační a rekvalifikační kurzy, příspěvek na jízdné, hlídání dětí, občerstvení, individuální poradenství, dotace na pracovní místa nebo podpora zkrácených pracovních úvazků. Zaměstnavatelům, kteří přijmou jednoho z absolventů motivačního nebo rekvalifikačního kurzu, poskytne Úřad práce ČR příspěvek na mzdu po dobu maximálně osmi měsíců ve výši až 16 tis. Kč měsíčně.

• Rodičovství a práce ve Středočeském kraji

Projekt je určen pro uchazeče o za-

městnání, kterým nepožádají před rokem skončila rodičovská dovolená. Jeho náplní je teorie, v jejímž rámci se účastníci dozvědí řadu informací, které pak mohou na trhu práce využít. V praktické části projdou motivačními aktivitami, rekvalifikačními kurzy či poradenstvím. Součástí jsou také příspěvky na cestovné,

hlídání dětí nebo třeba zdravotní prohlídku. Projekt počítá s podporou 515 lidí. Firmě, která účastníka programu přijme, může Úřad práce ČR poskytnout měsíční příspěvek v maximální výši 24 tis. Kč, a to po dobu, po kterou projekt poběží (do konce července 2015).

Poslanci schválili zákon o dětských skupinách

Zákon o dětských skupinách, který má pomoci rodinám s dětmi, schválila 20. června Poslanecká sněmovna. Pokud novelu podpoří také Senát, mohla by začít platit již letos v září. Návrh zákona stanoví podmínky pro právní oblast služeb péče o děti od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky, která dosud nebyla právně regulována, prostřednictvím zavedení nového typu služby hlídání a péče o dítě v dětské skupině. Definuje charakter služby a konkrétní podmínky poskytování péče. Návrh upravuje novelizaci zákona o daních z příjmu také pro rodinná daňová opatření zavedením daňové uzatletelnosti nákladů zaměstnavatele v souvislosti s poskytováním služeb péče o děti svých zaměstnanců. Počítá i se zavedením slevy na dani z příjmu pro rodiče, kteří využijí služeb péče o dítě v souvislosti se vstupem nebo návratem na trh práce.

■ Helpline

Při jakémkoliv ohrožení dítěte můžete volat Linku Ztracené dítě

Od října loňského roku je v provozu Linka Ztracené dítě, která je dostupná nonstop a zdarma na telefonním čísle 116 000. „Jsme si vědomi, že název linky plně nevystihuje šíři problematiky, kterou se zabýváme,“ říká vedoucí Linky Ztracené dítě Lucie Hermánková.

„Děláme samozřejmě vše pro to, aby se k nás lidé obraceli dřív, než fakticky k únosu nebo k útoku dítěte dojde,“ pokračuje Lucie Hermánková, „ovšem nemám v tomto směru žádné iluze.“ V oblasti linek důvěry se totiž pohybuje od roku 1992, a tak dobře ví, že lidé obvykle volají až v okamžiku, kdy se děje něco vážného. Linka Ztracené dítě je k dispozici všem lidem, kteří mají obavy o děti, a samozřejmě i dětem samotným. Nicméně v ČR již dlouhodobě existuje Linka bezpečí, která je primárně určena právě dětem. „A my máme za to, že i rodič dítěte, jeho širší rodina, další příbuzní, ale i učitelé si v okamžiku ohrožení dítěte zaslouží stejnou pomoc, jakou mají díky Lince bezpečí děti.“

Kdy zavolat na 116 000?

Hovory na Lince Ztracené dítě jsou vymezené tématem – volat lze vždy, když volající vnímá, že dítě jakkoliv ohrožené. A je jedno, zda se jedná o nebezpečí, se kterým se dítě setkává doma, ve škole, mezi kamarády, nebo na internetu, popřípadě když je dítě nebezpečně samo sobě a sebeпоškozuje se. „Téma, se kterým se na nás volající obrací, jsou skutečně různorodá,“ vysvětluje Lucie Hermánková, „nejčastěji se jedná o tzv. rodičovské únosy. A to nejen v případech, kdy se partneři rozejdou a dítě si vzájemně unášejí

v rámci ČR, např. z Plzně do Znojma a zpátky. Dnes 10 procent obyvatele ČR uzavírá manželství s cizincem. V okamžiku rozchodu se obvykle rodič-cizinec chce vrátit do své vlasti a mnohdy si vezít děti s sebou, často proti vůli druhého rodiče.“

Fungují po celé Evropě

Právě mezinárodní rodiny stejně jako dětská migrace a komerční násilí na dětech jsou jedním z důvodů, proč linky 116 000 fungují po celé Evropě. V době, kdy je cestování velmi snadné, je důležité, aby existovala propojená síť organizací, která je schopna zajistit lidem důvěryhodné informace i praktické kontakty na relevantní zahraniční organizace. „Pokud je volající například Čech žijící trvale v Nizozemsku, kde má partnera a děti, můžeme mu poradit v okamžiku, kdy by chtěl s dětmi vycestovat a současně se nedostat do konfliktu s nizozemským právem. A to díky kontaktům s linkou 116 000 v Nizozemsku,“ přibližuje praxi Lucie Hermánková.

Nejlepší řešení pro dítě

„Naším cílem je najít s volajícím nejlepší možné řešení tak, aby se situace dítěte stabilizovala, resp. aby se snížila míra jeho ohrožení. V případě nutnosti jsme schopni volajícího odkázat na další specializované služby,



FOTO: © TATYANA GLADSKYKH | DREAMSTIME.COM

se kterými jsme i my sami v průběhém kontaktu.“ říká vedoucí Linky Ztracené dítě a dodává: „Jsme poměrně novou službou a rádi bychom pronikli více do povědomí odborné i laické veřejnosti. Ohrožení dětí je víc, než je na první pohled zřejmé, a byli bychom rádi, kdyby se i díky této lince situace zlepšila.“ Linka Ztracené dítě je provozována stejnojmenným sdružením a více informací najdete na webových stránkách www.ztracenedite.cz.

ZDROJ: ZTRACENÉ DÍTĚ O. S.

■ PORADNA

Jak se vypočítává podpora v nezaměstnanosti po rodičovské dovolené?

Pokud rodiče malých dětí žádají o podporu v nezaměstnanosti, musí stejně jako ostatní uchazeči o zaměstnání splnit pro její přiznání základní podmínku: v posledních dvou letech odpracovat minimálně 12 měsíců. Tato činnost musí zároveň zakládat účást na důchodovém pojištění. Do zákonem stanovené lhůty se započítává i náhradní doba pojištění, tedy i rodičovská dovolená.

V praxi to znamená, že na podporu v nezaměstnanosti vypočítanou z průměrného výdělu v posledním zaměstnání dosáhne ten rodič, který doloží společně se žádostí o přiznání podpory také potvrzení o tom, že v posledních dvou letech před zařazením do evidence Úřadu práce ČR pracoval a zároveň má zaplacenou z této činnosti důchodové pojištění. Pokud se člověk nahlásí úřadu do tří pracovních dnů po rozvážení pracovního poměru, zařadí ho Úřad práce ČR do evidence uchazečů o zaměstnání ode dne, který následuje po skončení zaměstnání. Klient tedy skončí například 15. 7., zaevdiv se na Úřadu práce ČR do tří pracovních dnů, a pokud splní podmínky nároku na podporu v nezaměstnanosti, přizná mu ji úřad už od 16. 7.

Při vypočtu výše podpory v nezaměstnanosti hraje rozhodující roli to, zda rodič v uplynulých dvou letech opravdu pracoval, nebo jestli ho jeho zaměstnavatel pouze vedl ve stavu zaměstnanců a dotyčný byl na rodičovské dovolené. Jestliže zadatel skutečně pracoval, získá nárok na podporu v nezaměstnanosti vypočtenou z předchozího průměrného měsíčního čistého výdělu. Bude



FOTO: © VANIL MACINAK | DREAMSTIME.COM

tedy dostávat první dva měsíce 65 procent, v dalších dvou měsících 50 procent a po zbytek podpůrcí doby 45 procent předchozího příjmu.

Většina rodičů ovšem končí pracovní poměr současně s rodičovskou dovolenou a před příchodem do evidence Úřadu práce ČR v zaměstnání fyzicky nepracovala. Tím pádem mají dobu důchodového pojištění pokrytou náhradní dobou pojištění, nikoli zaměstnáním. Úřad práce ČR jim tedy vypočítá – v případě, že splní podmínky nároku – podporu v nezaměstnanosti z průměrné mzdy v národním hospodářství, což je pro letošní rok 24 622 Kč. V ČR připadá tedy klient Úřadu práce ČR dostane za první dva měsíce dávku ve výši 0,15násobku (3 694 Kč), další dva měsíce ve výši 0,12násobku (2 955 Kč) a po zbývajících podpůrcí dobu ve výši 0,11násobku průměrné mzdy v národním hospodářství (2 709 Kč).

ZDROJ: ÚP ČR

Dobrovolníci z řad seniorů získali ocenění Dobrá duše

V klášteře minoritů sv. Jakuba v Praze byly 3. července vyhlášeny výsledky druhého ročníku projektu Dobrá duše, který oceňuje jednotlivce i instituce, jež pomáhají rozvíjet dobrovolnictví seniorů v České republice.

Smyslem projektu, jehož partnerem je také Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, je aktivizovat dobrovolníky v seniorském věku a zapojit je do činnosti v sociálních zařízeních. Projekt rovněž podporuje instituce, které vytvářejí vhodné podmínky pro aktivní seniory. „Projekt Dobrá duše je výborný příklad toho, jak ocenit dobrovolníky, kteří se

rozhodli pomáhat ostatním lidem, a také jak ocenit organizace, které pomáhají svou činností šířit myšlenky a rozvoj dobrovolnictví v naší společnosti,“ říká náměstkyně ministryně pro ochranu práv dětí a sociální začleňování Jana Hanzlíková. A kdo letos získal certifikát Dobrá duše? V kategorii jednotlivci zvítězili Anna Vyvalová, Petr Braneický

a manželé Eva a František Vajrauchovi, vítězem v kategorii instituce se stal Dům léčby bolesti s hospicem sv. Josefa.

Odborná komise složená ze zástupců partnerů projektu letos hodnotila zejména stálost zapojení dobrovolníků, jejich kreativitu a celkové nasazení pomáhat. Sami účastníci projektu hovoří o tom, že na dobrovolnictví se dali hlavně proto, aby podpořili svoje vrstevníky. Takovouto pomoc bere většina lidí z nich jako samozřejmou a přirozenou činnost. Projekt by měl pokračovat i v příštím roce. (TZ)



O dobrou náladu se při předávání certifikátů Dobrá duše postaral i patron projektu zpěvák, moderátor a bavič Vladimír Hron. FOTO: ARCHIV MPSV



Projekt Dobrá duše má za cíl ocenit aktivní seniory, kteří poskytují pomoc těm, kdo nemají dostatečně rodinné zázemí nebo zůstali sami. FOTO: ARCHIV MPSV

Studovat se vyplatí

Zatímco loni obecná míra nezaměstnanosti v ČR činila v průměru 7,0 procenta, u vysokoškoláků byla dvaapůlkrát nižší.

Míra nezaměstnanosti různých vzdělanostních skupin se výrazně liší. V roce 2013 byla u lidí se základním vzděláním v průměru 25,7 procenta, u lidí se středním vzděláním bez maturity 8,4 procenta, u lidí se středním vzděláním s maturitou 5,3 procenta a u lidí s vysokoškolským vzděláním jen 2,8 procenta. „Absolventi vysokých škol jsou při hledání práce většinou aktivnější, často se ani neevdují na Úřadu práce a práci hned hledají sami,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

Vzdělání uplatnitelné NA TRHU PRÁCE

V kontextu s kvalifikací by v České republice měl vzniknout systém hodnocení a předvídání vývoje kvalifikačních potřeb trhu práce a tím související systém poradenství pro volbu povolání a další vzdělávání. Před časem na něm začalo pracovat Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR. Netýkal by se jen nezaměstnaných, kde ostatně už takové poradenství funguje, ale také přímo škol. Vše má



vést k tomu, aby nedocházelo k nerovnováze mezi tím, co potřebuje trh práce, a mezi tím, jaké školy si mladí nejčastěji vybírají a absolvují. Zjednodušeně jde o průběžné sledování, vyhodnocování a předvídání vývoje trhu, tedy hledání souvislosti mezi trendy v ekonomice a požadavky na profese a pracovní pozice. ZDROJ: IUP ČR

Kdo letos získá ocenění Pečovatel/ka roku 2014?

Do konce září můžete nominovat své favority do ankety Pečovatel/ka roku 2014. Letos se koná už druhý ročník této Národní ceny sociálních služeb.

Anketu pořádají Diakonie Českobratrské církve evangelické a Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. „Oceňování nejlepších pracovníků v sociálních službách, pečovatelek, pečovatelů či sociálních pracovníků se stalo již tradicí a naprostou samozřejmostí jako vyjádření poděkování poskytovatelů sociálních služeb. Je nutné stále dokola upozorňovat širokou veřejnost na tyto profese, jejich náročnost, ale i na odhodlání a nasazení každého jednotlivého pracovníka při dennodenní práci s těmi, kdo potřebují naši pomoc a podporu,“ říká o významu ankety Jiří Horecký, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.



FOTO: ALEXANDER RAVITS | IUP.EANSTIME.COM

UZNÁNÍ ZA OBĚTAVOU PRÁCI

„Pořádáním Národní ceny sociálních služeb usilujeme o veřejné uznání pracovníků v pomáhajících profesích sociálních služeb a obecně o sdělení, jak výjimečné a obětavé je

jejich neviditelné povolání, chápání zpravidla jako samozřejmá mezipříslušná služba a tiché životní poslání,“ dodává Petr Haška, ředitel Diakonie ČČE. Od června do konce září mají možnost nominovat do ankety své favority či favority sami uživatelé

služeb, jejich rodiny a přátelé, jakož i spolupracovníci nominovaných či vedoucí služeb pomáhajících organizací. Komise složená z odborníků následně vyberou na podkladě nominčních dopisů a přihlášek nejlepší pracovníky, kteří převzou titul Pečovatel/ka roku – pracovník v sociálních službách (v kategoriích ambulantní, terénní a pobytové služby). Sociální pracovník či titul Manažer sociálních služeb.

Hlasovat může i veřejnost

Od 15. do 30. října bude probíhat na portálu www.pecovatelkaroku.cz také on-line hlasování o cenu v kategorii Cena veřejnosti, do něhož se může zapojit každý. Výsledky soutěže budou vyhlášeny 11. listopadu na Novoměstské radnici v Praze. Patronkou soutěže se stala herečka Hana Maciuchová. ZDROJ: DIAKONIE ČČE

Tip Navigace světem práce aneb jak najít tu pravou?

Všem, kdo hledají práci, uvažují o změně zaměstnání či hledají rovnováhu mezi pracovním a osobním životem, je určena nová publikace s názvem Navigace světem práce. Děj knihy je zasazen na kurz kariérového poradenství a hrdinové knihy – frekventanti kurzu – spolu s lektorkami čtenáře postupně provázejí pracovním světem, pomáhají mu ve fázi rozhodování o budoucí profesi, poradí, jak se připravit na pohovor, jak nabídnout třeba i užitečné tipy, jak skloubit pracovní a osobní život. Publikaci si můžete zdarma stáhnout z webových stránek www.ekscr.cz/cs/publikace. Kniha je zde také v anglické, ruské, španělské a vietnamské verzí. ZDROJ: EKS

Křížovka

Vyluštěnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 25. srpna 2014. Jeden z vás získá publikaci *Deset kroků k vyšší sebedůvěře* (Začněte si věřit!) od Glenna R. Schiraldiho z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Tato kniha vám pomůže jednou provždy skoncovat s pochybnostmi a začít si věřit. Autor spojuje to nejlepší z bohatých tradic Západu i Východu a nabízí ty neúčinnější techniky. Naučíte se tak například využívat meditaci během pozornosti, pracovat s myšlenkami či oceňovat své silné stránky.



Tajenka z minulého čísla: „... plnohodnotné životní etapy.“ Publikaci Myšlenkové mapy (Jak zlepšit své myšlení, paměť, koncentraci a kreativitu) z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává T. Hájková z Opavy. Gratulujeme.

Právo na důstojné bydlení je základním právem člověka. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s dalšími resorty a organizacemi připravuje zákon o sociálním bydlení. Ten má pomoci nejen lidem ohroženým sociálním vyloučením, kteří často končí v předsířích a nedůstojných ubytovnách, ale i všem, kterým hrozí z jakéhokoliv... (viz tajenka)

POMUCKA-BŘDO, PONA	ITALSKÉ MESTO	STOČENÝ BALÍK		SVAZ POŽÁRNÍ OCHRANY ZKR.	VRCH ZASTAR.	UMĚLECKÝ KOLEKTIV	SKLADBA PRO OSM HLASU	AMERICKÁ METALOVÁ KEPELA	JAKÁ SLOVEN.	ŘÍČNÍ RYBY	PŘENOSOVÁ TECHNIKA ZKR.	LESKLÉ NATĚRY	QIOTOSLOVCE OHRAZENÍ	CHLAPEČ SLOVENSKY	VYSLANEC				
PODDUŠTOJNICKÁ ŠKOLA ZKR.			STÁTNÍ BANKÁ SPRÁVA ZKR.			ČÁST STŘECHY				ROZLOHA									
ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA		PŘEDLOŽKA				DRUH TOPIVA				VLÁČET									
		INFEKČNÍ ZÁRODEK				BEZ CHOROBU				ZAMEŽÍ MN. Č.				BICYKLY					
1. DÍL TAJENKY														POPÉVEK					
ZRAKOVÉ ORGÁNY				KAŽDÝ DRUHÝ DEN				STAROGERMA ZNaky		STAROGERMA VYBEHY PSU			ZÁPADOČESKÉ MĚSTO		PLOŠ. MÍRA				
NÁŘADÍ HOVOR.					DŮLNÍ PŘEDK	DRŽADLA		KOVANÁ SPORTOVEC NA LODI				ZESLENY ZAPOR			NAPS NA KRÁŽI, JEŽISE				
AGRÁRNÍ KOMORA ZKR.			RODOSTNÝ POKRÁK				DOPRAVNÍ PROSTŘEDKY	ČÍSLOVKA				OBVATEL EVROPY			EVROPSKÁ UNIE ZKR.	ŠIKULA	URČENÉ K ZABAVĚ		
	VOJENSKÁ HODNOST ZKR.	AROMA	POČÁTEK DNE				VOZEM SE DOSTATI ANI TROCHU HOVOR.				NAZEV HLÁSKY N ČÁST MOTORU				INICIÁLY HERCE HÖGERA	KALABA			
DOKLAD							KLÁVESA NA POČÍTACÍ ANO ANGLICKY			NACH				ORGAN CICHU			ŘECKÉ PÍSMENO		
OKRASNÍ PTÁCI						2. DÍL TAJENKY											MOJE		
OSOBNÍ ZAJMENO				ROUŠKA										POČET VRCHOLU KRYCHLE				PRAŽDNO	
POKOLENÍ					DRUH ZLODĚJE									ČÍSLOVKA RADOVÁ ŽEN. ROD				ASUSKÉ MUZSKÉ JMENO	

Inspekce práce

Kontroly v Plzeňském kraji odhalily nebezpečný systém nelegálního zaměstnávání

V Plzeňském kraji bylo v letech 2012 a 2013 provedeno celkem 3 700 kontrol nelegálního zaměstnávání. Při nich bylo zjištěno cca 980 nelegálně pracujících osob a odhalen nebezpečný systém praktikovaný zejména velkými firmami.



FOTO: © ANDREAS MARELLAS / DREAMTIME.COM

V součtu nelegálně pracujících osob v Plzeňském kraji jsou zahrnuti jak případy osob z ČR a jiných států EU, které vykonávaly závislou práci mimo pracovní právní vztah bez jakékoli pracovní smlouvy či dohody nebo na základě jiné smlouvy (tzv. švarcsystém), tak i případy, kdy občané ze země mimo EU vykonávali práce bez pracovního povolení nebo v rozporu s ním, případně v tzv. švarcsystému.

Více prohrěšků u větších firem

Nejvíce nelegálně pracujících osob bylo zjištěno ve větších podnicích, kde se jednalo hlavně o cizince ze země mimo EU. Například v jednom velkém podniku inspektoři Oblastního inspektorátu práce pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj (OIP) zjistili 102 nelegálně pracujících osob,

což bylo prokázáno i ve správním řízení. V tomto pravomocně skončeném případě byla uložena pokuta 2 500 000 Kč. V jiném podniku bylo zjištěno 150 nelegálně pracujících osob ze země mimo EU a tento případ řeší Policie ČR v rámci trestního řízení. V současné době jsou ve správním řízení další dva případy větších podniků, kde inspektoři OIP zjistili několik stovek nelegálních zaměstnanců, opět občanů ze země mimo EU.

Systém nelegálního zaměstnávání

V uvedených případech byl odhalen systém nelegálního zaměstnávání, jenž spočívá v uzavírání smluv o dílo s právníky osobami, které existují pouze formálně jen jako zápis v obchodním rejstříku, ale reálně nejsou téměř dohledatelné a vlast-

ní podnikatelskou činnost nevyvíjí. Tyto právníky osoby dále formálně uzavírají smlouvy o dílo s občany ze země mimo EU, kteří jako OSVČ pracují přímo pro samotné větší podniky, v jejich provozovnách a na jejich výrobním zařízení.

Vzhledem k vysoké míře nezaměstnanosti (a tedy nevydávání povolení k zaměstnání) je jedním ze způsobů, jak získat dlouhodobý pobyt na území ČR, obdržet povolení k pobytu za účelem podnikání. Cizinci ze země mimo EU na území ČR však následně podnikatelskou činnost nevyvíjí, ale fakticky vykonávají závislou práci jako OSVČ pro větší podniky právě přes jen formálně existující právníky osoby.

Nebezpečí pro společnost i pracovníky

Vysoká společenská nebezpečnost výše popsané praxe nelegálního zaměstnávání spočívá ve výrazné deformaci trhu práce a narušení politiky zaměstnanosti, neodvážení povinných odvodů a dávek do rozpočtu. Z činnosti OIP je znám případ, který je v současnosti předmětem správního řízení, kdy nelegálně pracující cizinec utrpěl smrtelný pracovní úraz a větší podnik, pro nějž cizinec vykonával závislou práci, se nechce znát k odpovědnosti s tím, že cizinec je pracovník jiné právníky osoby, s níž má uzavřenu smlouvu o dílo. Jednatel této

právníky osoby se ale také nezná k odpovědnosti za úraz s tím, že to nebyl on, kdo cizinci ve skutečnosti přiděloval práci.

K výše uvedeným zjištěním OIP dospěl na základě důsledné a hloubkové kontroly skutečného stavu u kontrolovaných osob. Na základě těchto podrobných zjištění pak mohl konstatovat, že kontrolovanou osobou deklarovanou formálně právní vztahy jsou pouze právní úkony simulované, které mají toliko navodit zdání legálního stavu a zakrýt stav skutečný.

Mgr. ALEŠ ILIČKÝ, Mgr. Bc. Ing. MIROSLAV PECHÁT, OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO PLZEŇSKÝ KRAJ A KARLOVARSKÝ KRAJ

EU-OSHA

Firmy se ještě mohou připojit ke kampani Zdravé pracoviště zvládne i stres

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) oznámila první vlnu oficiálních partnerů z EU ke své kampani na období 2014–2015 nazvané Zdravé pracoviště zvládne i stres.

Partneři kampaně pocházejí z různých odvětví z celé Evropy a zahrnují svaz zaměstnavatelů a pracovníků, technologické platformy, nevládní organizace i nadnárodní společnosti. Připojili se k nim mediální partneři kampaně ochotní sdělovat význam řízení stresu a psychosociálních rizik při práci. Ředitelka agentury EU-OSHA Christa Sedlatscheková vysvětlila, že pro úspěch kampaně je zásadní rozmanitost oficiálních partnerů kampaně: „Všechny tyto organizace mají společnou jednu věc: velmi intenzivně se zajímají o řízení stresu a psychosociálních rizik. Našími oficiálními partnery je odhodlaná skupina evropských subjektů s předním postavením na poli řízení stresu při práci. Pomohou šířit posílání kampaně, že psychoso-

ciální rizika lze řídit stejně prakticky a systematicky jako jakékoliv jiné riziko v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Jejich příspěvek má zásadní význam pro koordinaci kampaně přímo na pracovištích ve všech odvětvích a zemích.“

Výhody pro partnery kampaně

Být partnerem má kromě zviditelnění a lepšího profilu sociální odpovědnosti i další výhody. Partneři kampaně se mohou plně zapojit do vytváření sítí a výměny vědomostí a poprvé se mohou ucházet o ceny za správnou praxi věnovanou oficiálním partnerům kampaně. Oficiální partneři se také mohou postavit do čela iniciativ srovnávání BOZP. Během

kompaně se budou po celé Evropě konat srovnávací semináře, které partnerům poskytnou příležitost sdílet správnou praxi. Na oplátku by měli partneři šířit a propagovat informace o kampani a podporovat ji všemi možnými komunikačními kanály. Někteří mohou požádat také o aktivitu nebo vytvořit videa o osvědčených postupech či multimediaální DVD.

Agentura EU-OSHA vyzývá všechny evropské a nadnárodní organizace, aby se staly oficiálními partnery kampaně. Mohou se ucházet o partnerství kampaně ve druhém kole, které je otevřeno do 31. října. Více informací, jak se stát oficiálním partnerem kampaně, najdete na www.health-workplaces.eu/cs (Zapojte se - Staňte se oficiálním partnerem kampaně).

ZDROJ: EU-OSHA



Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2014)

Table with 2 columns: Category (e.g., ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM, MINIMÁLNÍ MZDA, NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇE ZARUČENÉ MZDY) and Value/Details.

Table with 2 columns: Category (e.g., Rodičovský příspěvek, PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU, NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ) and Value/Details.

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády; ** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP

