



K VĚCI

I obce a města mohou vytvářet pracovní místa

čtěte na straně 4



TÉMA

Zaměstnávat handicapované se vyplatí

čtěte na straně 5



MY A SVĚT

Jaké jsou globální trendy zaměstnanosti?

čtěte na straně 8

Slovo ministryně



Milé čtenářky, milí čtenáři,

je mi ctí, že vás můžu poprvé od svého jmenování do funkce ministryně práce a sociálních věcí oslovit v resortním měsíčníku Práce a sociální politika. Tato vláda nastupuje v období, kdy byly velmi poškozeny veřejné funkce státu a tím důvěra lidí v politiky a politický systém vůbec. Jako noví ministři spolu s vámi všemi musíme důvěru lidí ve stát společnými silami vrátit. Jinak hrozí, že většina voliček a voličů v této zemi bude příště volit politická uskupení slibující jednoduchá řešení, což může být počátek cesty k ohrožení celého demokratického systému.

Chtěla bych napsat několik slov k základním prioritám, se kterými na MPSV přicházím (ty, které zde zmiňuji, nejsou ale jediné). Především musí vláda co nejrychleji vytvořit podmínky pro smluvní a technické zajištění systému pro výplatu nepojistných sociálních dávek a dávek z oblastí státní politiky zaměstnanosti. Zároveň je nezbytné stabilizovat současný systém tak, aby každý z občanů dostával své dávky včas a v zákonně lhůtě – zde již pracovníci a pracovníce úřadů práce odvedli obrovskou práci, za kterou jim velmi děkuji. Zároveň je potřeba personálně posílit úřady práce tak, aby se mohly věnovat své nezastupitelné funkci – aktivní politice zaměstnanosti, a obnovit povinnost zaměstnavatelů hlásit na úřady práce volná místa. A protože úřady práce vyplácejí dávky hmotné nouze, musí mít dostatečnou kapacitu na sociální šetření v rodinách příjemců, neboť tyto rodiny potřebují i jinou než jenom finanční pomoc.

Absolutní prioritou je pro mě prosazení vyšší valorizace důchodů. Stále více seniorů se totiž ocitá pod hranicí chudoby. Především těm osaměle žijícím musí stát podat rychle pomocnou ruku a zajistit důstojné stáří. V neposlední řadě se chci také intenzivně věnovat rodinné politice, a to především vyšší podpoře rodin s dětmi, kterou považuji za nedílnou součást důchodové reformy. V rámci Evropské unie má Česká republika jedny z nejhorších podmínek pro sladování rodinného a pracovního života, což považuji za nezbytné napravit.

Dále je potřeba vytvořit transparentní, efektivní a spravedlivý systém financování sociálních služeb, zejména v souvislosti s přechodem financování sociálních služeb na kraje od 1. 1. 2015. Zcela samostatnou kapitolou je také problematika zdravotně postižených, skupiny, která byla velmi poškozena politikou Nečasovy vlády. V nadcházejícím období nás tedy všechny čeká spousta odpovědné práce. Věřím, že společnými silami dokážeme změnit věci k lepšímu a ukázat lidem v naší zemi, že stát a veřejný sektor je tu pro ně.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ministerstvo spustilo kampaň na podporu pěstounské péče

Ověření nových metod sociálně-právní ochrany dětí a zároveň podpora perspektivní formy individuální sociální služby je cílem nové informační a náborové kampaně pro pěstounskou péči.

Kampaň zahájilo v lednu Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v Královéhradeckém a Zlínském kraji. Podstatou je hledání nových rodin pro děti, které z různých důvodů nemohou vyrůstat u biologických rodičů. Přitom je ale důležité, aby s nimi mohly nadále zůstat v kontaktu.

SNÍŽIT POČET DĚTÍ V ÚSTAVECH

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR uskutečňuje od července 2012 individuální projekt s názvem Systémová podpora procesů transformace systému péče o ohrožené děti a rodiny. Jeho cílem je ověřit nové metody a nástroje při vyhodnocování situace ohrožených dětí a rodin a při hledání návrhů, jak jejich situaci nejlépe řešit. Projekt by měl optimalizovat cesty k dalšímu rozvoji pěstounské péče a umožnit další sní-

žování počtu dětí v ústavních zařízeních. Po letech, kdy pěstounská péče byla často i z pohodlnosti nahrazována ústavní péčí, se tak přístup k této praxi radikálně mění.

SPOLUPRÁCE SE ŠESTI KRAJI

Ministerstvo na projektu spolupracuje se šesti kraji – Karlovarským, Královéhradeckým, Olomouckým, Pardubickým, Zlínským a Moravskoslezským. Výsledky budou podrobně analyzovány a poslouží ke standardizaci metod a postupů sociálně-právní péče u této cílové skupiny. Součástí projektu je také pořádání odborných seminářů a konferencí, kde se odborníci i veřejnost seznamují s dílčími výsledky a kde je možné poskytnout prostor vzájemným diskusím a výměně zkušeností.

Pokračování na straně 2



FOTO: © ARNE9001 | DREAMSTIME.COM

0 stáže ve firmách je velký zájem

Projekty Stáže ve firmách – vzdělávání praxí a Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání pomáhají lidem získat cennou praktickou zkušenost a zlepšit tím jejich možnosti na trhu práce.

STÁŽE VE FIRMÁCH – VZDĚLÁVÁNÍ PRAXÍ

Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí je zaměřen především na osoby znevýhodněné na trhu práce. Těmi jsou dlouhodobě nezaměstnaní, lidé po a na rodičovské dovolené a absolventi škol. Zájem o stáže předčil očekávání. V polovině ledna projekt evidoval již pět tisíc stáží. Dobrou zprávou pro zájemce je, že díky úsporám v rozpočtu se jich uskuteční o zhruba tisíc více, než se plánovalo. Finální číslo se tak bude pohybovat okolo šesti tisíc stáží. Celkově je evidovaných 8 250 zaregistrovaných poskytovatelů



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

a téměř 30 tisíc zájemců o stáž. Téměř 20 procent stážistů po skončení stáže poskytovatelé zaměstnali a dalším přibližně 20 procentům nabídli externí spolupráci.

STÁŽE PRO MLADÉ ZÁJEMCE O ZAMĚSTNÁNÍ

Tyto stáže jsou určeny hlavně žákům a studentům posledního ročníku středních, vyšších odborných a vysokých škol, kteří bez praxe obtížně hledají vhodné zaměstnání. Nebyvalý zájem projevili jak studenti, tak poskytovatelé stáží, a to i přesto, že se jedná o projekt menšího rozsahu. V systému je zaregistrováno přes pět tisíc zájemců o stáž a téměř 1 500 poskytovatelů. Zahájeno bylo 940 stáží. První se rozběhly loni v červenci a nikdo nečekal, že již na podzim bude nutné vzhledem k naplnění kapacity pozastavit přihlašování uchazečů. Před schválením je projekt Stáže pro mladé zájemce o zaměstnání II, jehož realizace by mohla začít na jaře.

ZDROJ: FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

APZ

Loni se rekvalifikovalo více než 41 tisíc lidí



FOTO: © VON SCHONERTAGEN | DREAMSTIME.COM

Během loňského roku se 41 438 uchazečů o zaměstnání zúčastnilo některého z široké nabídky rekvalifikačních kurzů, na nichž se plně nebo zčásti finančně podílel Úřad práce ČR.

Rekvalifikačními kurzy se Úřad práce ČR snaží umožnit lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci, nebo už jsou nezaměstnaní, získat novou kvalifikaci a tím pádem zvýšit jejich šance na trhu práce. „Jde o to, aby uchazeč nebo zájemce o zaměstnání, který takovým kurzem úspěšně projde, našel v co nejkratší době novou práci. Úřad mu v tomto ohledu pomůže, ale je nutné zvážit všechna pro a proti v každém konkrétním případě. Tak aby se vynaložená snaha na obou stranách nakonec neminula účinkem,“ říká generální ředitelka Úřadu

práce ČR Marie Bílková a dodává: „Celkem 60 procentům uchazečů, kteří úspěšně zakončí některý z rekvalifikačních kurzů, se podaří získat během jednoho roku nové zaměstnání.“

REAĀOVAT NA POTŘEBY TRHU PRÁCE

Abyste rekvalifikační kurz skutečně splnil svůj účel, je třeba ho tzv. ušít na míru konkrétnímu uchazeči. Jeho skladba a zaměření musí odpovídat nejen požadavkům doby, ale také konkrétní situaci na trhu

práce. Zaměstnanci Úřadu práce ČR průběžně komunikují se zaměstnavateli i místními samosprávami, monitorují vývoj a potřeby trhu práce tak, aby rekvalifikační kurzy odrážely potřebu praxe. V tomto ohledu trochu komplikuje situaci současný zákon o veřejných zakázkách, podle kterého musí Úřad práce ČR vždy vysoutěžít dodavatele rekvalifikací. „Tím pádem bohužel často dochází ke zpoždění a místo, aby kurzy už běžely a operativně odpovídaly potřebám trhu práce, musíme čekat na jejich otevření, dokud neskončí výběrové řízení. Jsem přesvědčena, že eventuelní změna zákona by prospěla všem složkám trhu práce,“ upozorňuje Marie Bílková.

Pokračování na straně 2

Přibývá pěstounů na přechodnou dobu

Na začátku loňského roku vstoupila v účinnost novela zákona o sociálně-právní ochraně dětí, která zlepšila podmínky pro poskytování pěstounské péče na přechodnou dobu. V roce 2013 se přechodní pěstouni postarali o skoro 250 dětí.

Pěstounská péče na přechodnou dobu je určena hlavně dětem, které se ocitnou v krizové situaci a je třeba zajistit jim dočasnou péči, než se nalezne trvalé řešení. Trvalým řešením může být návrat k rodičům, kteří mezitím překonali svoje problémy a jsou schopni zajistit potřeby dítěte. Pokud návrat k rodičům není možný, dalším řešením je umístění u příbuzných, kteří se o dítě chtějí a mohou starat. Pokud ani to není možné, hledá se náhradní rodina dlouhodobá – buď osvojitelská (adoptivní), nebo pěstounská. Nejčastěji jsou do přechodné pěstounské péče umísťovány novorozené děti, kterých se rodiče vzdávají a mají v úmyslu dát souhlas s osvojením dítěte. Souhlas však matka může dát až šest týdnů po porodu, po tuto dobu se o dítě starají pěstouni na přechodnou dobu.

Výhody rodinné péče

Na počátku roku 2013 bylo v evidenci 33 rodin, které mohou přechodnou pěstounskou péči poskytovat. V průběhu roku bylo postupně zařazeno dalších 80 rodin. Umístěno do nich bylo celkem 247 dětí. Většina z nich během krátké doby přecházela k osvojitelské rodině, další se vracely k rodičům nebo jiným příbuzným.

Rodinná péče je zejména pro nejmenší děti klíčová. Mnohé výzkumy, jak české, tak zahraniční, nesporně ukazují negativní dopad ústavní péče na všechny oblasti vývoje dítěte. Proto je v mnoha zemích (např. na Slovensku, v Polsku, Itálii, Maďarsku ad.) zákonem zakázáno umístění

nejmenších dětí do ústavního prostředí. V České republice bylo v průběhu roku 2012 do kojeneckých ústavů a dětských domovů pro děti do tří let umístěno 1 932 dětí. Česká republika je za vysoký počet malých dětí v ústavní péči kritizována.

PROCES ODBORNÉHO POSUZOVÁNÍ

„Zájemci o pěstounskou péči na přechodnou dobu procházejí před zařazením do evidence procesem odborného posuzování,“ popisuje Petr Hanuš, ředitel odboru ochrany práv dětí a transformace systému péče o ohrožené děti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. U žadatelů se posuzuje charakteristika osobnosti, psychický stav, zdravotní stav z hlediska tělesného, duševního a smyslového, předpoklad vychovávat dítě, motivace, která vedla k podání žádosti, stabilita manželského vztahu a prostředí v rodině, popřípadě i další skutečnosti. Součástí odborného posouzení je i zhodnocení přípravy k přijetí dítěte pěstounem na přechodnou dobu, která má minimální rozsah 72 hodin. Celý proces posouzení trvá zpravidla 8–12 měsíců.

PRÁVA A POVINNOSTI PĚSTOUNŮ

Od okamžiku zařazení do evidence mají pěstouni na přechodnou dobu nárok na odměnu pěstouna a očekává se od nich, že budou připraveni kdykoliv přijmout dítě, které bude jejich péči potřebovat. „Zároveň se jim týkají další práva a povinnosti. Jde o každoroční vzdělávání v rozsahu 24 hodin, povinnost udržovat souměřitelnost dítěte s osobami blízkými a povinnost spolupracovat s pracovníky, kteří sledují výkon pěstounské péče a vývoj dítěte,“ říká Petr Hanuš. Pěstouni mají také právo na zajištění odborné pomoci, poradenství, bezplatného vzdělávání a právo na zajištění respitní péče. Platí přitom, že obdobná práva a povinnosti mají všichni pěstouni, nejen ti na přechodnou dobu.



FOTO: © NYUL I DREAMTIME.COM

nosti. Jde o každoroční vzdělávání v rozsahu 24 hodin, povinnost udržovat souměřitelnost dítěte s osobami blízkými a povinnost spolupracovat s pracovníky, kteří sledují výkon pěstounské péče a vývoj dítěte,“ říká Petr Hanuš. Pěstouni mají také právo na zajištění odborné pomoci, poradenství, bezplatného vzdělávání a právo na zajištění respitní péče. Platí přitom, že obdobná práva a povinnosti mají všichni pěstouni, nejen ti na přechodnou dobu.

(TZ)

Ministerstvo spustilo kampaň na podporu pěstounské péče

Pokračování ze strany 1

Sdílení informací je možné také díky novým webovým stránkám (www.pravonadestvi.cz) a národní kampani Právo na dětství. Konkrétním přínosem projektu bude návrh způsobů řízení a financování systému péče o ohrožené děti v ČR na národní úrovni i na úrovni krajů a obcí.

Principy pěstounské péče

Pěstounská péče je jednou z forem náhradní rodinné péče. Mohou do ní být svěřovány děti, jejichž výchova u rodičů není dlouhodobě nebo krátkodobě zajištěna. Pěstounská péče je státem garantovaná forma náhradní rodinné péče, která zajišťuje dostatečné hmotné zabezpečení dítěte a přiměřenou odměnu těm, kteří se ho ujali. Dítě může být svěřeno do pěstounské péče fyzické osobě nebo do společné pěstounské

péče manželů. Jedním ze základních principů pěstounské péče je zachování kontaktů a vazeb s biologickou rodinou dítěte a snaha o jeho navrácení do biologické rodiny, pokud to podmínky umožní.

Počet pěstounů

Na konci května loňského roku Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR evidovalo téměř deset tisíc lidí, kteří dostávali odměnu pěstouna. Přibývá také rodin, které vykonávají pěstounskou péči na přechodnou dobu. Počet dětí v pěstounské a poručnické péči během roku 2013 vzrostl o více než dva tisíce, v současné době jich takto žije už více než 13 tisíc a dalších několik desítek dětí přijali pěstouni na přechodnou dobu. V ústavních zařízeních stále žije kolem devíti tisíc dětí, ale jejich počet postupně klesá.

(TZ)



U příležitosti zahájení informační a náborové kampaně pro pěstounskou péči ve Zlínském kraji se konala 16. ledna v prostorách krajského úřadu tisková konference. Zúčastnili se jí nejen zástupci ministerstva a krajské samosprávy, ale také pěstouni, kteří se podělili o své zkušenosti s pěstounskou péčí.

FOTO: ARCHIV MPSV

Loni se rekvalifikovalo více než 41 tisíc lidí

Pokračování ze strany 1

Člověk, který má zájem o kurz hrazený ze strany Úřadu práce ČR, musí splnit několik podmínek. Je třeba, aby se jednalo o uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce ČR. Délka evidence přitom nehraje žádnou roli. Dotyčný musí mít také odpovídající předpoklady požadované v rámci konkrétního kurzu. Například stupeň vzdělání, určité dovednosti a znalosti, jako je třeba práce s počítačem, řidičský průkaz apod. Rekvalifikace musí být potřebná a také účelná. V neposlední řadě je nutné, aby byl zájemce zdravotně způsobilý, a to nejen pro absolvování kurzu, ale také pro výkon nové profese. Během doby, kdy rekvalifikace probíhá, a pokud má dotyčný nárok na podporu v nezaměstnanosti, bude pobírat 60 procent předchozího čistého měsíčního příjmu.

NEJČASTĚJŠÍ REKVALIFIKACE

Klienti Úřadu práce ČR nejčastěji volí rekvalifikace zaměřené na základní i speciální počítačové dovednosti, zdravotní a sociální oblast, účetnictví, svářečské kurzy nebo chtějí získat řidičské průkazy (od sk. C) včetně těch profesních. Z celkového počtu lidí, kteří během loňského roku absolvovali rekvalifikační kurzy, bylo 60 procent žen. Nejčastěji se rozhodují pro změnu profese nebo další prohloubení znalostí lidé mezi 20–24 a 35–39 lety. Nejpočetněji jsou mezi účastníky kurzů zastoupeni uchazeči s výučním listem, maturitou a základním vzděláním. Úřad práce ČR může financovat plně nebo částečně tři varianty rekvalifikací – ty, které zajišťuje sám, zvolené rekvalifikace a kurzy u zaměstnavatelů.

(TZ)

■ Tři otázky pro...

Mgr. Zuzana Jentsche Stöcklová, nová náměstkyně pro sociální a rodinnou politiku

Proč jste se ve svém profesním životě zaměřila právě na sociální a rodinnou problematiku?

Vyrůstala jsem v rodině, kde bylo přirozené nechovat se sebecky a pomáhat druhým. Proto mne oslovily hodnoty sociální demokracie, které se zaměřují právě na oblast pomoci těm nejpotřebnějším. Postupem času jsem dostala příležitost věnovat se sociální oblasti na Středočeském kraji jako radní pro sociální oblast. Tyto zkušenosti a formování mé rodiny přispěly k tomu, že se dnes věnuji této tak důležité a odpovědné problematice.

Stačila jste se již na ministerstvu – jak se říká – „rozkoukat“?

Mezi pozicemi radní kraje a náměstkyně ministryně není příliš velký rozdíl, takže si myslím, že ano. Určitě

potřebuji doplnit některé informace, poznat všechny spolupracovníky, ale obecně si myslím, že jsem do resortu přišla připravená.

Jaké změny budete chtít prosadit? Na co se zaměříte nejdříve?

Jedním z hlavních úkolů bude zajistit hladký průběh přechodu systému financování sociálních služeb ze státu na kraje k roku 2015. Dalším podstatným bodem je také rodinná politika. V posledních letech nebyla na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV) rodinná politika systémově řešena. MPSV se zaměřovalo pouze na transformaci péče o ohrožené děti, což je samozřejmě velmi důležité a hodlám v tom pokračovat, ale ráda bych se zaměřila na rodinu jako celek včetně seniorů. Postavení rodin v ČR je samozřejmě

průřezové téma, takže bude muset vzniknout mezirezortní pracovní skupina, která začne situaci rodin v ČR okamžitě řešit.

(JV)



Mgr. Zuzana Jentsche Stöcklová vystudovala andragogiku na Univerzitě Jana Amose Komenského v Praze. V letech 2009 až 2012 pracovala jako radní

Středočeského kraje pro sociální oblast. Od loňského srpna byla členkou poradního sboru bývalého ministra práce a sociálních věcí Františka Konička pro problematiku sociálních služeb. Působí též jako předsedkyně občanského sdružení Oranžový klub.

Projekt, který zvyšuje šance na uplatnění na trhu práce

Od června loňského roku realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Úřadem práce ČR projekt Vzdělávání a dovednosti pro trh práce, který pomáhá nezaměstnaným prostřednictvím poradenství a cílených rekvalifikací.



FOTO: DAVE BREDESON | DREAMTIME.COM

Za celou dobu realizace projektu se počítá s podporou 56 500 osob, z toho 44 000 osob v rámci rekvalifikací a 12 500 osob v rámci poradenských činností. Za první půlrok od spuštění již bylo podpořeno prostřednictvím standardních či zvolených rekvalifikací celkem 7 667 osob a 226 osob prostřednictvím poradenských aktivit. Proběhlo také 234 monitorovacích návštěv u za-

městnavatelů, při nichž bylo získáno 580 volných míst.

PORADENSTVÍ A REKVALIFIKACE

Poradenské činnosti pomáhají těm, kteří mají problém v orientaci na trhu práce a hledají možnosti efektivního vyhledávání zaměstnání či odpovědi na otázky týkající se jejich pracovního potenciálu.

V rámci projektu lze využít celou škálu rekvalifikací, a to jak standardních, tak zvolených. Ty si vybírají zapojené osoby samy, a mají tak možnost zvolit si takový rekvalifikační kurz, u něhož předpokládají největší efekt pro své následné pracovní uplatnění. Tuto volbu mohou uchazeči často učinit i na základě konkrétního požadavku od svého potenciálního zaměstnavatele.

INOVATIVNOST PROJEKTU

Inovativnost projektu spočívá především v posílení efektivnosti, kdy jsou uchazečům a zájemcům o práci nabízeny a doporučovány právě takové rekvalifikace, které v jejich regionu potenciální zaměstnavatelé žádají. „Jedním z nejvýznamnějších prvků projektu jsou pozice koordinátorů v jednotlivých krajích, kteří jednájí se zaměstnavateli, zpracovávají jejich požadavky a cíleně vytvářejí vhodné uchazeče a zájemce na nabízené pracovní pozice. Pak jim doporučují poradenské aktivity a vhodné rekvalifikační kurzy potřebné pro dané místo,“ říká Radek Rinn, ředitel odboru řízení projektů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

(TZ)

■ ESF

Lepší projektové řízení zefektivní čerpání dotací z EU

Nastavit kompetence, procesy a systém rozvoje činností a aktivit projektové kanceláře Ministerstva práce a sociálních věcí ČR si klade za cíl projekt Rozvoj projektové kanceláře MPSV.

Ministerstvo patří mezi největší příjemce finanční podpory z evropských fondů v České republice. Zejména IT projekty ministerstva se ale potýkaly se značnými problémy, které byly kromě jiného zapříčiněny také nedostatečnou znalostí projektového řízení a pravidel čerpání strukturálních fondů členy realizačních týmů.

Zlepšení projektového řízení

Za účelem stabilizace a konsolidace projektového řízení v resortu byly již v říjnu loňského roku posíleny kompetence odboru řízení projektů a došlo k centralizaci řízení všech projektů ministerstva na tento odbor. V návaznosti na tyto změny byl ke schválení předložen projektový záměr Rozvoj projektové kanceláře MPSV, spolufinancovaný z Evropského sociálního fondu v rámci

Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jednoznačné nastavení procesů projektového řízení a systému vzdělávání odborníků je stěžejním předpokladem pro bezchybné a efektivní čerpání prostředků z fondů EU nejen pro končící, ale i pro nově se rozvíjející sedmileté programové období.

Co je cílem nového projektu?

Aktivity směřující k zahájení realizace projektu Rozvoj projektové kanceláře MPSV odstartovaly již v lednu tohoto roku, naplno by se podle plánu měly rozběhnout už letos na jaře. „Cílem projektu je detailně a jasně vymezit kompetence a navrhnout logické procesy projektové kanceláře MPSV, zajistit monitoring a kontrolu projektů, poskytnout pro realizační týmy poradenství a metodickou podporu v oblasti příslušných operačních programů, poradenství v oblasti zadávání veřejných zakázek, krizového řízení, analýzy rizik apod.“ nastiňuje Radek Rinn, ředitel odboru řízení projektů MPSV.

(TZ)

Stabilní a silný úřad pro všechny

Zhruba před tři čtvrtě rokem jsem nastoupila na místo generální ředitelky Úřadu práce ČR. A byly to měsíce plné turbulencí. Přišla jsem do úřadu, který nebyl připraven na samostatný provoz a řízení práce jeho krajských poboček a kontaktních pracovišť víceméně nefungovalo.

Na nejednotnost si stěžovali dokonce i krajské ředitelky. Veřejnost nás vnímala jako úřad, který má nefunkční informační systémy a selhává ve výplatě dávek. Původní poslání Úřadu práce ČR – politika zaměstnanosti – se z jeho činnosti téměř vytratilo. Také proto jsem nabídku na tuto pozici důkladně zvažovala, ale zároveň mě velmi lákalo vrátit Úřad práce ČR mezi instituce, které lidem pomáhají. I když jsem si vědoma, že většina problémů na řešení teprve čeká, už teď mohu říci, že se nám podařila řada věcí.

NUTNOST PERSONÁLNÍHO POSÍLENÍ

V první řadě musím zmínit personální posílení. Díky obrovské vstřícnosti a podpoře ze strany Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a hlavně tehdejšího ministra Františka Konička se nám podařilo získat posvěcení kabinetu na navýšení počtu zaměstnanců úřadu, a to celkem o 700 lidí. Jejich úkolem bylo a je pomoci znovu postavit na nohy politiku zaměstnanosti. Jedině tak je totiž možné zajistit, aby Úřad práce ČR mohl pomáhat lidem v návratu na trh práce. A musím říci, že první výsledky se už dostávají. Prakticky všechny krajské pobočky hlásí nárůst počtu nových pracovních míst, která se jim díky aktivnímu přístupu k zaměstnavatelům i obcím daří získávat do naší databáze. A užší kontakt kvitují i samotné firmy a starostové, kterým takto značně ulehčujeme život. Bohužel nemohu potvrdit stejný ohlas, pokud jde o využití naší pomoci (a to i finanční) ze strany státních podniků, kterým jsme ji nabídli v případě, že zaměstnají uchazeče. Z patnácti oslovených jich nabídku spolupráce nakonec pravděpodobně využije jen jeden.

KOMPETENCE V RÁMCÍ METODICKÉHO ŘÍZENÍ

V tuto chvíli vnímám jako velké pozitivum, že se nám podařilo získat přímo na Generálním ředitelství Úřadu práce ČR místa, která

souvisí např. se správou majetku, a vytvořit tak předpoklady pro plnění zákonných povinností. Současně s místy jsme převzali i kompetence v rámci metodického řízení, které i po vzniku samostatného úřadu dále zůstávaly zcela nelogicky na ministerstvu. Nelogicky proto, že založení centrálního Úřadu práce ČR tehdejší vedení MPSV zdůvodňovalo tím, že ústřední orgán doplňuje operativně metodické řízení, zatímco mu přísluší koncepční a strategická role. Bohužel tehdy k A nebylo řečeno B, a nový super úřad byl tak personálně poddimenzovaný, že i po jeho vzniku, prakticky až do poloviny loňského roku, muselo MPSV stejně vykonávat metodiku v praxi samo.

AGENDA NEPOJISTNÝCH SOCIÁLNÍCH DÁVEK

A personální poddimenzovanost musím zmínit ještě jednou – v souvislosti s převodem agendy nepojistných sociálních dávek (NSD). V době, kdy ji vykonávaly obce, pracovalo v této oblasti více než 3 642 lidí, když přešla na Úřad práce ČR, dostalo ji na bedra 1 953 zaměstnanců. Výsledek? Vyplácíme. Ale to je de facto vše. Nemáme dostatečnou kapacitu na samotnou práci s lidmi, sociální šetření probíhá jen v těch nejnepříjemnějších případech a často na ně musíme využívat externisty. Právě proto bych se velmi ráda zaměřila na navýšení počtu zaměstnanců i v této oblasti. V opačném případě nám totiž bude počet příjemců, a tím pádem i objem vyplacených dávek, stoupat raketovou rychlostí. Stejně jako loni, kdy byl meziroční nárůst v objemu vyplacených dávek 174 procent a v počtu 165 procent.

KOMFORT KLIENTŮ, BEZPEČNOST ÚŘEDNÍKŮ

Pro posílení a stabilitu Úřadu práce ČR považuji mimo jiné za klíčový i fakt, že se nám podařilo získat sídlo pro generální ředitelství. Kromě zajištění mnohem lepší komunika-

ce mezi zaměstnanci či významně vyššího komfortu pro klienty kontaktních pracovišť pro Prahu-východ a Prahu-západ přinese společné sestěhování také značné úspory provozních výdajů.

Ostatně stěhování do vhodnějších prostor, které dokážou na úrovni pojmut takový objem klientů, je na místě i v jiných regionech. Potvrzuje to zkušenost z Mostu, kde se zhruba v polovině ledna dostavilo na tamní kontaktní pracoviště v jeden den více než 900 klientů. Jeho vedení muselo požádat o spolupráci jak městskou, tak i republikovou policii, která vpuštěla lidi dovnitř po skupinkách. Vzhledem k nedostatečné velikosti vstupní haly totiž hrozilo vyhrocení konfliktů. A to je jen jeden z mnoha příkladů. V době, kdy do kompetence Úřadu práce ČR spadala „jen“ zaměstnanost“ stačily. Ale s převodem agendy NSD narostl počet klientů natolik, že kromě nedostatku místa musíme řešit i bezpečnost našich pracovníků.

PROBLEMATIKA INFORMAČNÍCH SYSTÉMŮ

Klasickou bolestí jsou informační systémy (IS). Není žádným tajemstvím, že ty, s nimiž pracovníci Úřadu práce ČR do konce roku 2013 pracovali, nebyly ani spolehlivé, ani uživatelsky přívětivé a ani navzájem provázané. To nejen komplikovalo, ale také zbytečně zdržovalo zpracování a následnou výplatu dávek. Navíc je na základě rozhodnutí ÚOHS nesmíme od 18. 12. 2013 používat. I když intenzivní jednání probíhalo mezi MPSV a firmou Fujitsu už několik měsíců předtím, nestačili jsme se divit, když 2. ledna 2014 v 7.45 hod. blikala na naše zaměstnance jen černá obrazovka. V tu chvíli začala opravdová akce na záchranu sociálního systému. Situace se měnila každou minutu, než se podařilo MPSV dohodnout, abychom získali alespoň přístupy k nahlížení do starých systémů. Mezitím se rozjely ty nové od OKsystemu. Bylo to nouzové, ale v tu chvíli jediné možné



Ing. Marie Bílková, generální ředitelka Úřadu práce ČR.

a správné řešení. Musím opět složit obrovskou poklonu všem, kteří se bez zaváhání zapojili do neskutečně náročné práce a dokázali současně zajistit výplatu i přechod na nové informační systémy. Činnosti, které běžně trvají měsíce, jsme zvládli v řádu dnů, maximálně týdnů. Nasazení všech je neskutečné a je projevem mimořádné zodpovědnosti za svěřenou agendu.

ZADÁVACÍ ŘÍZENÍ NA DODAVATELE IS

Ani to ale není všechno, stávající smlouvy končí na konci letošního roku, takže je třeba co nejdříve vyhlásit zadávací řízení na dodavatele IS a zajistit fungování i po tomto datu. Jsem moc ráda, že se nám podařilo navázat spolupráci s MPSV, a mohli jsme se tak podílet na přípravě věcného podkladu pro zadávací řízení. Zároveň jsme začali s nadřízeným orgánem jednat i o přesunu kompetencí v oblasti správy systémů. Informační podpora zásadním způsobem ovlivňuje kvantitu i kvalitu našich práce, služeb, které veřejnosti poskytujeme. Stav, kdy Úřad práce ČR nemá správu

„svých“ IS pod kontrolou, se zjevně neosvědčil. Změna je dle mého názoru v zájmu našich klientů.

SPRÁVNÉ FUNGOVÁNÍ ÚŘADU

Během uplynulých devíti měsíců se nám podařilo nakročit k samostatnému fungování, jak se na centrální úřad sluší a patří. Věřím, že s tak úžasné pracujícím týmem nakonec staneme bok po boku dalších orgánů veřejné správy. K tomu ale potřebujeme nejen pochopení ze strany MPSV, tedy paní ministryně, ale také veškeré politické reprezentace bez ohledu na stranickou příslušnost. Úřad práce ČR musí mít konečně pevné základy, aby mohl plnit a vykonávat kompetence, které mu ukládá zákon. Tento úřad má totiž tak rozsáhlé kompetence, že jeho funkčnost či nefunkčnost ovlivňuje výši fiskálních nároků, situaci na trhu práce, sociální situaci ve společnosti a ve svých důsledcích i míru sociálního napětí s rizikem doprovodných kriminálních jevů. A řešení těchto důsledků je pak pro stát mnohem dražší než jejich včasná prevence.

Ing. MARIE BÍLKOVÁ
GENERÁLNÍ ŘEDITELKA ÚŘADU PRÁCE ČR

Z REGIONU

Stát láká investory do Moravskoslezského a Ústeckého kraje

V regionech s vysokou mírou nezaměstnanosti mohou investoři získat od státu na každé nové pracovní místo 200 000 Kč (místo dosavadních 50 000 Kč).

Od začátku února platí nařízení, jež navrhla agentura CzechInvest a na jehož přípravě se podílelo Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Podle něj investoři, kteří zamíří do Mostu, Bruntálu, Ústí nad Labem, Karviné nebo Chomutova a zažádají o investiční pobídky, dostanou od státu na každé vytvořené pracovní místo 200 tisíc korun. „Vyšší hmotnou podporu na každé nově vytvořené pracovní místo si mohou nárokovat podniky z oblasti zpracovatelského průmyslu, technologických center a center strategických služeb, které podaly nebo podají svoji žádost o investiční pobídky po 1. únoru 2014,“ uvádí Marian Piecha, generální ředitel agentury CzechInvest.

Nařízení vlády, kterým se mění nařízení vlády č. 515/2004 Sb., o hmotné podpoře na vytváření nových pracovních míst a hmotné podpoře rekvalifikace nebo školení zaměstnanců v rámci investičních pobídek, vyšlo ve Sbírce zákonů 21. ledna 2014.

ZDROJ: CZECHINVEST



PORADNA

Z nezaměstnaného podnikatelem

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

Uchazeč o zaměstnání, který se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (SVČ), může od Úřadu práce ČR získat příspěvek na zřízení společensky účelného pracovního místa. Jedná se o příspěvek na pořízení vybavení potřebného pro zahájení podnikání. Výše příspěvku může činit až šestinásobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předchozího kalendářního roku. V roce 2013 činila tato průměrná mzda 24 622 Kč. Na poskytnutí příspěvku není právní nárok. Rozhodnutí o poskytnutí příspěvku a jeho konkrétní výši je v kompetenci místně příslušného pracoviště Úřadu práce ČR, který při tomto rozhodování vychází z konkrétní situace na trhu práce ve svém správním obvodu. Dále posuzuje možnosti uplatnění konkrétního uchazeče o zaměstnání a předložený podnikatelský záměr.

Na podporu zahájení SVČ osobami, které jsou vedeny jako uchazeči o zaměstnání, slouží překlenovací příspěvek. Překlenovací příspěvek je určen na úhradu provozních nákladů při zahájení SVČ. Překlenovací příspěvek se poskytuje nejdéle po dobu pěti měsíců. Měsíční výše příspěvku činí nejvýše 0,25násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku předcházejícího kalendářnímu roku, a v roce 2014 představuje částku 6 155 Kč. Úřad práce ČR tudíž může v letošním roce poskytnout překlenovací příspěvek až do výše 30 775 Kč. I v tomto případě platí, že o poskytnutí příspěvku rozhoduje Úřad práce ČR.

Příspěvek na zapracování

Na Úřadu práce ČR jsem evidovaná už dva roky. Našla jsem si zaměstnání, ale vzhledem k tomu,

že se jedná o jinou práci, než kterou jsem vykonávala, chtěla jsem se zeptat, jestli by nemohl Úřad práce ČR poskytnout mému novému zaměstnavateli nějaký příspěvek na mé zapracování a v jaké výši.

Úřad práce ČR může poskytnout zaměstnavateli příspěvek na zapracování, pokud přijímá do pracovního poměru uchazeče o zaměstnání, kterému Úřad práce ČR věnuje zvýšenou péči (§ 33 zákona o zaměstnanosti), až ve výši 12 750 Kč. Příspěvek se poskytuje na základě dohody mezi Úřadem práce ČR a zaměstnavatelem. Příspěvek lze poskytovat maximálně po dobu tří měsíců. Měsíční příspěvek na jednu fyzickou osobu, která se zapracovává, může činit maximálně polovinu minimální mzdy, tj. částku 4 250 Kč.

Povinné zaměstnávání handicapovaných

Zákon ukládá zaměstnavatelům zaměstnávat osoby se zdravotním postižením v povinné kvótě. Proto by mě zajímalo, pokud zaměstnavatel tuto kvótu nesplní, jestli musí nějakou částkou přispět na financování jiných opatření ve prospěch zdravotně handicapovaných občanů.

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí čtyři procenta. Jedním ze způsobů, kterými může zaměstnavatel tuto povinnost splnit, je stanovení odvodu do státního rozpočtu. Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné měsíční mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Tento odvod v letošním roce představuje částku 61 555 Kč, tj. o 535 Kč vyšší proti roku 2013, kdy tento odvod představoval částku 61 020 Kč.

ZPRACOVALA Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Alena Zieglerová: I města a obce mohou vytvářet pracovní místa

O tom jak mohou obce a města pomoci lidem bez práce, jsme hovořili s vedoucí expertního oddělení Agentury pro sociální začleňování Mgr. Alenou Zieglerovou, která se dlouhodobě věnuje problematice zaměstnanosti lidí s nízkou kvalifikací a podpoře zvyšování zaměstnanosti v nejvíce ohrožených regionech.

Stát vynakládá nemalé finanční prostředky na boj s nezaměstnaností. Jak mohou pomoci lidem bez práce místní samosprávy?

Každá obec spravuje svůj majetek, kromě veřejných prostranství k němu mnohdy patří i vlastní zařízení obcí jako základní škola, školka, kulturní dům, knihovna či sportoviště. V nich pracují stálí zaměstnanci. V několika obcích, se kterými spolupracujeme, se podařilo dospět k tomu, že zastupitelé rozhodli o tom, že obec v těchto zařízeních vytvoří určitý počet pracovních míst pro uchazeče o zaměstnání. Využili k tomu příspěvek na mzdu formou veřejně prospěšných prací či v případě zařízení obchodního typu společensky účelných pracovních míst. K takovým městům patří například Jirkov nebo Krupka na Teplicku.

Není to poněkud krátkozraké řešení? Co bude potom, až příspěvky od Úřadu práce ČR skončí?

Máte pravdu, že podobné rozhodnutí obce by samo o sobě dlouhodobě situaci většiny nezaměstnaných v daném místě nevyřešilo. Spolu s ostatními místními aktéry je třeba předem promyslet, nejen co bude potom, ale i komu a za jakých podmínek bude místo u některé z městských či obecních organizací nabídnuto. Také je nutné zabránit nahrazování dosavadních stálých zaměstnanců dočasnými zaměstnanci s příspěvkem na mzdu. Města tak mohou chtít uspořít prostředky z obecního rozpočtu nebo se snažit přispívat na mzdu od Úřadu práce ČR nepřiměřeně dlouho opakovat. V místech, kde působí Agentura pro sociální začleňování, se těmito otázkami zabývá vždy místní pracoviště Úřadu práce ČR, poskytovatelé sociálních služeb, zástupci obcí a dotčených obecních zařízení. Je nezbytné, aby se všichni shodli na principech, které budou přijatelné pro všechny. Snažíme se v těchto místech nastavit takzvaný „systém dostupného zaměstnávání“. Jde o řetězec na sebe navázaných stupňů – typů zaměstnání. Ten dokáže průběžně pomáhat nezaměstnaným obyvatelům nejprve získat práci v obci či u některé z místních organizací, poté se však mohou dostat od dotovaného místa dále, na volný trh práce. V tu chvíli již mají dovednosti a dobré reference, které zvyšují šanci, že uspějí v konkurenci ostatních uchazečů u malých či větších firem v okolí.

Podle čeho se rozhoduje v obcích, kde se prostupné

zaměstnávání daří, kdo do systému vstoupí?

Máme dobrou zkušenost s tím, když kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR při zařazování uchazečů do nejrůznějších projektů, programů či do systému dostupného zaměstnávání úzce spolupracují s poskytovateli sociálních služeb. Dobrým příkladem je kontaktní pracoviště v Bruntále, ale je jich mnohem více. Sociální služby poskytují většinou neziskové organizace a ty mají se svými klienty vybudovanou potřebnou důvěru. Znájí a řeší jejich dluhovou situaci, rodinné a bytové poměry, a vědí tudíž, kdo je připraven a motivován nastoupit do zaměstnání, aniž by hrozilo, že předčasně skončí. Je výborné, pokud spolupráce neziskovky s Úřadem práce ČR probíhá tak, že nezisková organizace navrhne ke vstupu do programu své klienty a Úřad práce ČR je po nezbytné kontrole v informačním systému do programu zařadí. Výrazně se tím snižují rizika neúspěchu daných uchazečů a zároveň zvyšuje úspěšnost systému jako takového.

Můžete onen systém dostupného zaměstnávání stručně popsat?

Systém tvoří několik stupňů. Prvním stupněm ještě není skutečné zaměstnání, ale určitá forma aktivizace. Dobrým příkladem účinného aktivizačního opatření pro lidi v hmotné nouzi byla podoba veřejné služby před rokem 2012. V její původní podobě získali lidé tisíc korun příjmu navíc v případě, že odpracovali 30 hodin měsíčně. Úřad práce ČR bude v průběhu letošního roku pilotně zkoušet obdobné opatření, aktivizační pracovní příležitost, při níž si bude moci uchazeč o zaměstnání přivydělávat až polovinu minimální mzdy za maximálně 40 hodin práce měsíčně a zároveň zůstat v evidenci uchazečů. To je cesta správným směrem. Každopádně je důležité, aby takové aktivizační opatření nenahrazovalo zaměstnání jako takové. Po třech až šesti měsících by na něj vždy měl navazovat pracovní poměr, typicky může jít o dotované zaměstnání formou veřejně prospěšných prací nebo zmíněných společensky účelných pracovních míst. Pozornost je třeba věnovat zejména fázi, kdy je podpora ukončována a navazuje vstup na volný trh práce. V mnoha regionech s vysokou nezaměstnaností není jednoduché hledat práci bez dotací na mzdu, proto je tak důležité aktivizační opatření a dotované zaměstnávání zasadit do většího celku a ten pak prezentovat před místní veřejností a firmami. V Kadani tak například pořádají setkání se zaměstnavateli, kde pracovníci Úřadu



Mgr. Alena Zieglerová z Agentury pro sociální začleňování.

FOTO: CSR FÓRUM/FILIP SINGER

práce ČR a neziskových organizací pravidelně před vybranými firmami prezentují, kolik osob aktuálně mají v systému dostupného zaměstnávání, v jakých oborech, kdy budou tyto odzkoušení zaměstnanci s jakými dovednostmi k dispozici. To pomáhá zaměstnavatelům získat jistotu, že se při výběru pracovníků „nespálí“, ale přijmou člověka, kterého potřebují.

V Mostě si při zadávání veřejných zakázek stanovují podmínku, že žadatelé musí zaměstnat určitý počet dlouhodobě nezaměstnaných. Mohla byste přiblížit podmínky? Osvědčil se tento nástroj?

Společensky účelné zadávání veřejných zakázek, kam patří i tzv. podmínka 10% uplatňovaná v Mostě, je trendem Evropské unie. Evropská komise to také v případě Mostu patřičně ocenila, když v roce 2012 jmenovala národním vítězem celoevropské soutěže o nejuspěšnější projekt veřejné správy zaměřený na podporu podnikání. Princip je přitom velmi jednoduchý a nic nestojí. Do zadávací dokumentace pro veřejné zakázky v objemu nad jeden milion korun bez DPH přidá zadavatel, nejčastěji město, jeden odstavec. Tím zaváže všechny uchazeče o zakázku, aby v případě, že v soutěži zvítězí, přijali v souvislosti

s plněním zakázky do pracovněprávního vztahu nejméně 10 procent dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů o zaměstnání. Předpokládaný počet pracovníků, který bude na zakázku firma potřebovat, uvede v nabídce spolu s čestným prohlášením, že například tři osoby z 30 přijme a jejich pracovní smlouvy či dohody doloží před podpisem smlouvy se zadavatelem. Pokud tak neučiní, zadavatel si vyhrazuje právo zadat zakázku druhému uchazeči v pořadí, samozřejmě za stejných podmínek. Firma je poté smlouvou vázána si dané zaměstnance ponechat po dobu plnění zakázky. Když s některým z nich pracovní poměr ukončí, nahradí jej jiným zaměstnancem se stejnou charakteristikou znevýhodnění. To je kontrolováno spolu s ostatními smluvními podmínkami. Město firmám nabízí kontakty na Úřad práce ČR i na místní neziskovky, kam se mohou obracet, pokud nezaměstnané neseženou samy nebo pokud by s nimi byly nějaké problémy. Žádné vážnější potíže s nespokojenými podnikateli zatím taková města neřeší a „podmínka 10%“ se pomalu stala tradicí.

V čem je to pro uchazeče pro zaměstnání přínosné? Nejde jen o levnou pracovní sílu?

Především je to skutečná práce, vstup do reálného pracovního kolektivu nějaké zavedené, zpravidla stavební, firmy. U těchto lidí tak dochází daleko rychleji k zapojení do běžného života než u jiných opatření, například veřejně prospěšných prací, kde pracuje více znevýhodněných osob nanejvýš. Je nutné s tím počítat a firmám doporučovat jen takové uchazeče, kteří jsou na takový přechod připraveni a jsou schopni unést tíhu případné exekuce na mzdu, nákladů na svačiny, dojíždění apod. O levnou pracovní sílu rozhodně nejde, protože zaměstnavatel by v souvislosti s vítězstvím ve veřejné zakázce nějaké lidi pravděpodobně přijal tak jako tak. Sociální podmínka vlastně jen usměrňuje toto zavedené počínání firem vůči nezaměstnaným a nastavuje podmínky tak, aby pracovní poměr trval po celou dobu plnění zakázky a nebyl jen nárazovou „brigádou“. Například v Chanově si firmy většinu zaměstnanců přijatých v souvislosti s rekonstrukcí čtyř panelových domů ponechaly i po skončení zakázky, protože se za tu dobu dostatečně zapracovali.

Jaká je v tomto ohledu role Agentury pro sociální začleňování? Mohou se na ni samosprávy obrátit třeba s žádostí o pomoc s přípravou podmínek sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek?

Agentura pro sociální začleňování k zavedení tohoto opatření přispěla tím, že vymyslela onen odstavec do zadávací dokumentace. Zformulovali jsme zvláštní podmínku zadavatele dle § 44 odst. 10 zákona č. 137/2006 Sb., o veřejných zakázkách, tak, aby nebyla diskriminační. Pomohli jsme také nastavit systém podpory ze strany Úřadu práce ČR a neziskovek a opatření dále šíříme do ostatních měst, obcí a krajů – v poslední době jej využily město Kolín či Karlovarský kraj. Obrátili se na nás kdokoli v České republice, abychom mu pomohli s formulací sociální podmínky do jeho zadávací dokumentace, rádi tak učiníme. Kromě „podmínky 10%“ máme k dispozici prověřenou podmínku pomáhající zapojit do veřejných zakázek sociální podniky. Veřejní zadavatelé najdou brzy na našich webových stránkách www.sociálně-zaclenovani.cz podrobnou metodiku a souhrn příkladů dobré praxe společensky odpovědných veřejných zakázek a mohou se inspirovat.

Kolik sociálních podniků v Česku funguje a jak ty pomáhají v sociálním začleňování?

V adresáři sociálních podniků Tematické sítě pro podporu sociální ekonomiky TESSEA, která na národní úrovni formulovala definici sociálního podniku, je aktuálně v ČR dobrovolně registrováno 142 sociálních podniků. Podle průzkumu společnosti P3 – People, Planet, Profit, o.p.s., provedeného u 100 sociálních podniků na přelomu let 2012 a 2013 devět z deseti sociálních podniků zaměstnává osoby znevýhodněné na trhu práce, většinou (v 72 procentech případů) se zdravotním postižením, dále dlouhodobě nezaměstnané (19 procent) a mladé osoby (10 procent). Ta procenta jsou důležitá pro zamyšlení se nad důvodem, proč jsou osoby sociálně znevýhodněné, například věkem, péčí o děti či sociálním vyloučením, ze strany sociálních podniků výrazně méně vyhledávány. Několik prvních sociálních podniků zaměstnává sociálně znevýhodněné Romy v Duchcově či v Kutné Hoře. V Agentuře pro sociální začleňování jsme přesvědčeni o tom, že zaměstnanost v sociálně vyloučených lokalitách by výrazně pomohlo, kdyby byla podpora zaměstnávání sociálně znevýhodněných uchazečů v sociálních podnicích zahrnuta do zákona o zaměstnanosti, kde dosud není. Sociální podniky fungují jako polochráněné pracovní prostředí pro osoby, které ještě nejsou připraveny na volný trh práce, ale mají šanci tam při určité míře podpory dojít.

V čem jsou přínosné pro města a obce?

K důležitým aspektům sociálních podniků patří i jejich místní rozměr. Sociální podniky jsou vždy místně ukotvené, poskytují služby místním obyvatelům, často je i zaměstnávají, využívají místní zdroje, místní subdodavatele a zároveň svůj zisk částečně znovu investují do místního rozvoje či do veřejně prospěšných služeb. Pro obce je tedy výhodné mít na svém území podnikatele, kteří se zajímají o místní dění a jen tak neodejdou, protože jejich cíl je širší než jen zisk. Bývají stabilnější, otevření k plánování místního rozvoje a přemýšlí o prospěchu místních obyvatel. Přála bych každé obci v ČR alespoň jeden takový sociální podnik. (17)

Aktuální mapa sociálně vyloučených lokalit

Ministerstvo práce a sociálních věcí aktualizuje mapu sociálně vyloučených lokalit v České republice. Získá tak přehled o oblastech, v nichž jsou lidé nejvíce ohroženi chudobou, a bude tedy moci lépe zacílit použití finanční pomoci.



FOTO: © GABRIEL BLAJ | DREAMSTIME.COM

Nový systém zpracování získaných dat umožní zobrazení v elektronické mapě, kterou pak bude možné aktualizovat průběžně. Díky analýze bude také možné zjistit a popsat efektivitu vynaložených prostředků z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) a formulovat doporučení pro programové období 2014–2020. V neposlední řadě po-

skytne analýza praktické informace a podklady pro vytváření nových intervencí v dané oblasti.

Kdo zpracovává analýzu?

Analýzu vypracuje společnost GAC ve spolupráci s odborníky z Univerzity Karlovy. Rozsáhlý projekt začal v lednu letošního roku a jeho jednotlivé

fáze budou probíhat do konce února 2015, kdy se také zveřejní závěrečné výstupy. Významným partnerem zadavatele je Agentura pro sociální začleňování Úřadu vlády ČR. Zástupci agentury spolu s dalšími odborníky tvoří tzv. poradní výbor, který bude na řešení celé zakázky dohlížet a připomínkovat postup i jednotlivé výstupy.

Změny od roku 2006

Předchozí analýza z roku 2006 vedla k plošnému zmapování situace v sociálně vyloučených lokalitách a porozumění procesům, které ovlivňují tamní životní podmínky. Umožnila tak cílené směřování finančních prostředků z Evropského sociálního fondu v programovém období 2007–2013. V některých regionech a oblastech od té doby došlo (díky realizovaným projektům) k významným posunům jak na poli zaměstnanosti a sociálních služeb, tak v mezilidských vztazích. Jiné oblasti se však s dalšími problémy potýkají. Vlivem různých faktorů vznikají nové sociálně vyloučené lokality či lokality sociálním vyloučením ohrožené. (17)

Loni stát podpořil zaměstnávání handicapovaných více než třemi miliardami korun

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



FOTO: © ARTUSHFOTO | DREAMSTIME.COM

„I když už naše společnost udělala ve srovnání s dobou minulou jisté pokroky, někteří zaměstnavatelé si bohužel stále myslí, že lidé se zdravotním postižením nepotřebují a nedokážou pracovat, že by byli pro firmu přítěží. Přitom často stačí jen vhodně upravit pracovní prostředí, zařazení nebo pracovní dobu, a mohou tak získat spolehlivého zaměstnance, jehož pracovní výkon bude srovnatelný s tím, jaký odvádí jeho „zdravý“ kolega,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO

Při rozhodování o přiznání příspěvků na vytvoření chráněného pracovního místa bere Úřad práce ČR v potaz celkovou situaci na trhu práce v daném regionu. K 31. 12. 2013 podpořil touto cestou celkem 1 140 chráněných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením (z toho 46 jich vykonávalo samostatnou výdělečnou činnost). Na dalších 119 chráněných pracovních míst poskytl

příspěvek na provoz. Celková částka, kterou Úřad práce ČR vyplatil od ledna do prosince loňského roku v rámci této agendy, dosáhla 52 854 000 Kč.

VÝŠE PŘÍSPĚVKU NA JEHO ZŘÍZENÍ

Příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa je určen na pořízení potřebného vybavení. Podmínkou je, že takto vytvořené místo musí firma obsadit minimálně na tři roky. Pokud přijme člověka se zdravotním postižením, může dostat částku odpovídající maximálně osminásobku (196 976 Kč) a v případě osoby s těžším zdravotním postižením pak dvanáctinásobku (295 464 Kč) průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku (24 622 Kč). Jestliže zaměstnavatel zřizuje deset a více chráněných pracovních míst, pak činí maximální výše poskytnutého příspěvku desetinásobek uvedené průměrné mzdy (246 220 Kč) a čtrnáctinásobek pro osoby s těžším zdravotním postižením (344 708 Kč).

ČÁSTEČNÁ ÚHRADA PROVOZNÍCH NÁKLADŮ

Úřad práce ČR může na chráněné pracovní místo poskytnout zaměstnavateli nebo živnostníkovi se zdravotním postižením i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Žádost mohou firma nebo OSVČ podat nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne, kdy takové místo zřídila a obsadila. Roční výše příspěvku činí nejvýše 48 tis. Kč.

REFUNDACE MZDY

Jestliže ve firmě pracuje na chráněných pracovních místech více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců, může si zaměstnavatel zažádat i o příspěvek na refundaci 75 procent nákladů skutečně vynaložených na mzdy pracovníků se zdravotním postižením. Maximálně může na každého takového zaměstnance dostat 8 000 Kč měsíčně. Pokud bude chráněné pracovní místo obsazeno nejméně po dobu 12 měsíců, může si požádat o další dva tisíce na částečné krytí provozních nákladů. Celkem tak může získat na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením až 10 000 Kč měsíčně. Když zaměstnavatel splní veškeré zákonné stanovené podmínky, je tento příspěvek nárokový. Během ledna až listopadu 2013 takto stát vyplatil zaměstnavatelům 3,022 mld. Kč.

SLEVA NA DANI

Pokud firma zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může také uplatnit slevu na dani. V případě každého pracovníka s I. nebo II. stupněm invalidity činí sleva na dani 18 000 Kč, v případě zaměstnance ve III. stupni invalidity pak 60 000 Kč ročně.

(TZ)

■ PŘEDSTAVUJEME

Zaměstnávat lidi se zdravotním postižením se vyplatí

Zaměstnanci se zdravotním postižením přinášejí zaměstnavateli řadu benefitů. Nejenže splní zákonnou povinnost zaměstnávat lidi se zdravotním postižením, ale může si i významně snížit náklady formou slevy na dani z příjmu či prostřednictvím dotací z projektu Evropského sociálního fondu nebo příspěvků od Úřadu práce ČR.

Praxe v řadě podniků a organizací potvrzuje, že lidé se zdravotním postižením se mohou dle svých individuálních možností velmi dobře uplatnit v administrativě, úklidu, prodeji, ostraze (strážný, vrátný), při lehké nebo rutinní manuální práci (balení, kompletace), v pomocných pracích, v restauračním provozu, při roznosu tiskovin (pošty, novin, letáků) a v případě absolventů středních a vysokých škol i na vedoucích pozicích včetně top managementu.

Kde získáte informace?

Kromě Úřadu práce ČR vám informace o zaměstnávání lidí s handicapem poskytnou i organizace pro zdravotně postižené. K nim patří například Liga vozíčkářů, která již 24 let podporuje lidi se zdravotním postižením v jejich každodenním životě, v práci, ve volném čase i při řešení obtížných situací. Liga vozíčkářů má velmi dobrý přehled o schopnostech, dovednostech a omezeních lidí se zdravotním postižením. Pracuje s lidmi se zdravotním postižením, kteří nejsou jen na vozíku, ale i s lidmi s jiným tělesným, mentálním nebo duševním onemocněním, případně s chronickým onemocněním. Bolesti zad, mozková příhoda, těžká forma diabetu... – i tyto komplikace ztěžují uplatnění na pracovním trhu.

Vhodní pracovníci

Každý z těchto lidí však má své individuální schopnosti a předpoklady pro konkrétní činnosti.

Liga vozíčkářů nabízí pomoc při identifikaci činností, které by ve fir-



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

mách mohli lidé s handicapem vykonávat, a může zprostředkovat kontakt s vhodnými uchazeči. Zmapuje omezení u konkrétních prací a rizika na pracovištích vzhledem k různým typům zdravotního postižení a navrhuje i vhodné řešení problémů. Sestaví také firmě kalkulaci na míru, jaké finanční výhody zaměstnání lidí s postižením bude mít v konkrétním případě.

Mgr. TOMÁŠ ERGENS, LIGA VOZÍČKÁŘŮ
WWW.LIGAVOZIC.CZ

Vzdělávejte své zaměstnance se zdravotním postižením!

Po celé České republice probíhají workshopy, školení a pracovní sniďaně pro zaměstnavatele s cílem přiblížit problematiku zaměstnávání osob se zdravotním postižením odborně i laické veřejnosti a poskytnout informace v této oblasti.

Akce se konají v rámci projektu Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením, který realizuje Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí (MPSV).

Projekt usiluje o zlepšení postavení osob se zdravotním postižením (OZP) na trhu práce a vytváří podmínky pro zvýšení kvalifikace a kompetencí zaměstnanců se zdravotním postižením, a snaží se tak předcházet jejich nezaměstnanosti. Cílovou skupinou jsou zaměstnavatelé a jejich handicapovaní zaměstnanci. Účastnit se mohou i firmy, které zatím nezaměstnávají OZP, ale mají zájem o vyšší kvalifikaci svých personalistů v této problematice. Firmám se poskytuje poradenství, které probíhá zejména formou seminářů, auditů vhodných pracovních pozic a školení pro personalisty a management.

INFORMAČNÍ WORKSHOPY

V současné době probíhají workshopy, které poskytují informační a konzultační servis v otázkách zaměstnávání pracovníků s handicapem, včetně příkladů dobré praxe. Účastníci získají informace týkající se aktuální legislativy spojené s povinností zaměstnávat OZP a rovněž se dozvědí o možnostech podpory a finančních příspěvcích ze strany státu. Workshopy zajišťuje ve spolupráci s FDV Hospodářská komora ČR. Rozpis termínů najdete na www.komora.cz, kde se můžete i registrovat. Účast na workshopech je bezplatná.

ŠKOLENÍ PRO PERSONALISTY

Na konci loňského roku začal realizační tým pořádat také jednodenní školení pro personalisty a management firem, na jejichž realizaci se podílí lektoři z Nadačního fondu pro podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením. „Účastníci se interaktivní formou seznámí s problematikou, s možnostmi spolupráce s organizacemi a institucemi, jsou zde představeny přínosy zaměstnávání této cílové skupiny,“ popisuje Štefan Duhaň, ředitel od-



FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

boru trhu práce MPSV. „Velká část školení se věnuje oblasti personalistiky, jako je pohovor s uchazečem o práci či vytvoření podmínek pro OZP, například při nástupu či ukončení pracovního poměru,“ dodává. I tato školení jsou bezplatná.

Pokud firmy projeví zájem o setkání ve svém regionu, realizační tým projektu rovněž pořádá sniďaně pro zaměstnavatele. Zástupci firem se na tomto dopoledním setkání dozvědí informace o možnosti a podmínkách účasti v projektu.

VZDĚLÁVACÍ PROGRAMY

V rámci projektu mohou zaměstnavatelé pro zaměstnance se zdravotním postižením připravit komplexní vzdělávací program. Ten musí být složen minimálně ze dvou vzdělávacích aktivit. Náklady budou zaměstnavateli uhrazeny při splnění předem stanovených podmínek až do výše 52 500 Kč včetně DPH na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením. Program bude zaměřen podle konkrétních potřeb pracovníka s tím, že větší část musí zaujmát odborné vzdělávání, které zvýší či prohloubí jeho stávající kvalifikaci. Projekt, který potrvá do srpna 2015, je spolufinancován z Evropského sociálního fondu a státního rozpočtu ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Bližší informace získáte na <http://fdv.mpsv.cz/>.

(TZ)

INZERCE



Možná vůbec netušíte...

V České republice hledají rodinu tisíce dětí, které z různých důvodů nemohou vyrůstat se svými vlastními rodiči. Třeba patříte k těm, kteří již někdy zvažovali možnost stát se pěstounem. Možná máte pochybnosti, zda takový úkol zvládnete. Věřte, že je měli všichni. Protože dobrým pěstounem či pěstounkou se zkrátka nikdo nenarodí. K pěstounství je třeba spousta energie a hlavně trpělivosti. Důležité je mít k tak velkému rozhodnutí co nejvíce informací. A ty Vám rádi poskytneme.

Možná vůbec netušíte, jak skvělým pěstounem můžete být. Nebude to vždy snadné, ale **věříme, že to dokážete**. Chcete-li se o pěstounství dozvědět více, navštivte naše [www stránky](http://www.pravonadetstvi.cz), napište nám nebo zavolejte.

777 467 557, pestouni@pravonadetstvi.cz, www.pravonadetstvi.cz



evropský sociální fond v ČR



OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST www.esfcr.cz

Lidé své příjmy často podceňují

Češi s nadprůměrnými výděly se vidí v nižší příjmové třídě, než ve skutečnosti jsou. Vyplývá to z výzkumu agentury STEM/MARK, který se uskutečnil na konci loňského roku.

Průměrná hrubá mzda v ČR se v roce 2013 blížila částce 25 000 Kč, což odpovídá čistému příjmu kolem 20 000 Kč. Agentura STEM/MARK zahrnuje do výzkumu pouze respondenty s nadprůměrným příjmem (tj. nad 20 000 Kč čistého) a ptala se jich na úroveň jejich výdělků vzhledem k poměrům v Česku. Mnozí z nich označili svůj příjem za průměrný, lehce podprůměrný či dokonce podprůměrný.

PROČ JSME TAK SKEPTIČTÍ?

Necelá polovina lidí s čistým příjmem mezi 25 000 Kč a 30 000 Kč považuje svůj příjem za průměrný nebo podprůměrný. Nabízí se otázka, kde pramení toto zkrácené vnímání.

V pouhé neznalosti statistik průměrné mzdy, nebo snad v lidské tendenci neustále se srovnávat s těmi, kteří jsou na tom lépe než my, a zaměřovat se na to, co nám chybí, místo toho, abychom se těšili z toho, co máme?

OČEKÁVÁNÍ DO BUDOUČNA

Lidé s nadprůměrnými příjmy byli také dotazováni na očekávání a vzhled do budoucna. Polovina z nich si myslí, že se jejich příjem v tomto roce zásadně nezmění. Třetina lidí je poměrně optimistická a dává si šance na alespoň nepatrný růst příjmu a pět procent dokonce na významný nárůst. Pesimistické vyhlídky má pouze každý desátý.

ZDROJ: STEM/MARK (17)

Nový ročník soutěže Společnost přátelská rodině

Síť mateřských center vyhlásila další ročník soutěže Společnost přátelská rodině. Cílem soutěže je ocenit a šířit příklady dobré praxe v oblasti sladování rodinného a pracovního života a podpořit zavádění prorodinných opatření a rovných příležitostí pro ženy a muže.

Do soutěže se mohou přihlásit státní, nevládní i soukromé společnosti a organizace nejrůznějšího typu, kulturní a sportovní instituce, školy, nemocnice, výrobní podniky a firmy, média, obce, úřady a další. Přihlášení do soutěže na celorepublikové úrovni je možné do 31. 3. 2014, pro soutěže v krajích platí termín 31. 5. 2014. Přihlášku, způsob a podmínky přihlašování včetně kritérií a další informace o soutěži najdete na www.familyfriendly.cz. Hodnocení přihlášených orga-



zací bude probíhat do srpna a v září zasedne porota. V říjnu budou vyhlášeny výsledky soutěže v jednotlivých krajích a v listopadu na závěrečné konferenci k projektu budou předány certifikáty organizacím s celorepublikovým působením. U příležitosti vyhlášení nového ročníku soutěže vychází nové číslo tradičního bulletinu Síť mateřských center s názvem Půl na půl, v němž jsou mj. představeny firmy oceněné v minulém roce.

ZDROJ: SÍŤ MC

Knihovna

Nové publikace nejen pro odborníky

Z webových stránek Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí (www.vupsv.cz) si můžete zdarma stáhnout dvě publikace srovnávající podporu osob nad 50 let věku a osob zdravotně postižených na trhu práce ve vybraných státech EU.

• PODPORA OSOB 50+ NA TRHU PRÁCE V PRAKTICE VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU
Většina zemí Evropské unie hledá cesty, jak zvrátit trend narůstajícího počtu předčasného odchodu a jak účinněji podpořit prodloužení pracovního života, přijímá různá opatření znevýhodňující předčasné odchody a zavádí opatření stimuluji starší pracovníky k delšímu setrvání v pracovní síle. Monografie zahrnuje informace o národních přístupech a existujících podpůrných systémech využívaných ve vybraných zemích EU k podpoře zaměstnanosti osob 50+. Rozbor podpůrných systémů zaměřených na podporu zaměstnanosti osob 50+ ve vybraných zemích EU přináší zajímavá fakta, která by mohla být inspirativní při koncipování systému podpory zaměstnávání osob 50+ v ČR.

• PŘEHLED OPATŘENÍ NA ÚSEKU POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM VE VYBRANÝCH ZEMÍCH EU
Monografie podává komplexní obraz o systémech národních politik v oblasti zaměstnanosti osob se zdravotním postižením v deseti vybraných evropských zemích – popisuje různé formy využívaných nástrojů a opatření k usnadnění vstupu na trh práce. Výběr států zahrnuje Belgii (Valonský region), Dánsko, Finsko, Francii, Německo, Polsko, Rakousko, Slovensko, Španělsko a Velkou Británii. Popis systémů národních politik jednotlivých zemí obsahuje informace o legislativním rámci systému, přehled nejdůležitějších subjektů zapojených v této oblasti, informace o posuzování zdravotního postižení, resp. pracovní schopnosti, informace o pracovní rehabilitaci,

FOTO: © MATT EGGINTON | DREAMSTIME.COM



odborné přípravě a vzdělávání osob se zdravotním postižením. Stěžejní částí je charakteristika opatření na otevřeném trhu práce zahrnující informace o povinnostech zaměstnavatelů, opatřeních a programech na podporu zaměstnavatelů a osob se zdravotním postižením, úpravách zaměstnávání zdravotně postižených osob, podpoře samostatné výdělečné činnosti těchto osob, podporovaném zaměstnávání, pracovní asistenci a o programech sociálního, popř. integračního zaměstnávání postižených osob.

ZDROJ: VÚPSV

Leteckému průmyslu chybí kvalifikovaní pracovníci

O situaci českých leteckých výrobců diskutovali 23. ledna představitelé Svazu českého leteckého průmyslu (SČLP), zástupci Ministerstva průmyslu a obchodu ČR, Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a agentury CzechInvest.



FOTO: © MANFREDY | DREAMSTIME.COM

Na semináři v agentuře CzechInvest v Praze se zúčastnění shodli, že pro udržení mezinárodní konkurenceschopnosti potřebuje letecký průmysl výraznější podporu státu a zejména dostatek odborníků. „Le-

tecká výroba je jedním z prioritních sektorů českého průmyslu. Stát proto počítá s výraznější podporou firem, které v tomto odvětví podnikají a chtějí se dále rozvíjet,“ ujišťuje generální ředitel agentury CzechInvest Marian Piecha. „V současné době usilujeme o zavedení projektu na podporu certifikací, které jsou klíčové pro úspěch společnosti v mezinárodním prostředí, avšak představují značnou časovou a finanční zátěž,“ dodává.

Neméně diskutovaným tématem semináře byla oblast lidských zdrojů. Přestože se leteckému sektoru v posledních letech daří (v roce 2012 například zaznamenal vzrůst o 25 procent a počet zaměstnanců v tomto oboru stoupl o desetinu), jako značný problém se ukazuje nedostatek kvalifikovaných lidí. „Jen devět procent zaměstnanců nastupujících do leteckého průmyslu jsou absolventi. Až 66 procent lidí k nám přichází z jiných průmyslových odvětví a jsou bez praxe v oboru,“ upřesňuje situaci, v jaké se český letecký průmysl nachází, prezident Svazu českého leteckého průmyslu Ladislav Šimek.

Firmy by rády zaměstnávaly více odborně vzdělaných absolventů, kteří svému oboru rozumí. Vysoké školy jich však neprodukují dostatek. Proto chtějí prohloubit spolupráci se školami a dalšími institucemi a uvítaly by také větší podíl vysokých škol na přípravě studentů pro práci v leteckém sektoru.

ZDROJ: CZECHINVEST

Křížovka

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo Příručku pro osoby se zdravotním postižením v roce 2014, kterou si lze také zdarma stáhnout z webových stránek www.mpsv.cz. Publikace je vítaným pomocníkem, obsahuje aktuální informace a vysvětlení právních předpisů. Pro zdravotně postiženého může být mnohdy obtížné vyznat se v sociálním systému a hledat ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. února 2014. Jeden z vás získá publikaci *Síla introvertů* (Jak uspět ve světě, který přeje extrovertům) od Sylvie Löhken z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Tato jedinečná publikace je vhodná pro všechny introvertní osobnosti, které díky ní pochopí samy sebe. Dozvědí se, jak skvělé jsou jejich silné stránky a přednosti, a získají prověřené strategie a praktické tipy, jak řešit překážky vyplývající z jejich introvertní povahy, jak navazovat kontakty nebo jak jednat a vystupovat na veřejnosti.



Tajenka z minulého čísla: „... spekulativní rekvalifikačních kurzů.“ Publikaci Jak získat a ovlivnit téměř každého z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získávají P. a V. Lhotské ze Skotnice. Gratulujeme.

POMŮCKA: AEN, DUDÁŠ, POOL, SAA	INICIÁLY HERCEKY DUCHKOVÉ	MĚKKÝ TĚŽKÝ KOV	TÍHA	ASOCIACE TENISOVÝCH PROFESIONÁLŮ ZKR.	ZMĚNA OHNSKOVÉ VZDALENOSTI	BOHÉM	SLOVENSKÝ FILOZOF CYRIL ???	OTCOVÉ ZASTAR.	TEPELNÉ UPRAVOVAT	SPOJ KOSTÍ	LUMP	JAKÁ SLOVEN.	VLNĚNÁ TKANINA	MÍSTNOST V DIVADLE
FIALOVÝ DRAHOKAM					NĚMECKÉ MUŽSKÉ JMÉNO				BŘÝLE HOVOR.				INICIÁLY PSYCHOLOGA FREUDA	
TRUHLÁŘSKÝ NÁSTROJ					HELMUT DOMÁCKÝ OTVOR VE STRĚŠE				OBOUŽÍVELNÍK OPAK POD				OXID URANATÝ AMER. ZPĚV. FRANK ???	
	1. DÍL TAJENKY VOJENSKÁ POLICIE ZKR.													
VELMI VYSOKÉ NAPĚTÍ ZKR.				PŘÍJEMNÁ MÍSTNÍ ČAS ANGL. ZKR.				DEKORATIVNÍ ČÁST STAVBY POŠKOZENÍ					ZESILENÝ ZÁPORA LUDOLFOVO ČÍSLO	
MONOPOLNÍ SDRUŽENÍ NA BURZE					DRUH OŘECHŮ DOKT. SOC. POLIT. VĚD				INICIÁLY ZPĚVAČKY BARTOŠOVÉ POPĚVEK		PODPORUČÍK ZKR. LID. ŠKOLA UMĚNÍ ZKR.			
	INICIÁLY HERCE POSTRAŇSKÉHO	BRÁTR MATKY PŘÍMA					LOKNUTÍ BISKUPSKÉ HOLE				LÉPE HOVOR. DLOUHÁ SILNÁ TÝČ			HRACÍ LIST VÝPRAVNÉ BASNICHTVÍ
SONDA				SYSTÉM ŘÍZENÍ ZKR. POKLADNY			KOŽEŠINOVÝ ŠÁL ROSOLOVITÁ HMOTA				STŘEDNÍ ŠKOLA ZKR. NÁRADÍ HOVOR.		SEVERSKÉ JMÉNO ZVRATNÉ ZÁJMENO	
CHEM. ZN. POLONIA				KULTURNÍ DŮM ZKR. PŘEDLOŽKA			SPZ PRAHY ARMÁDNÍ SPORTOVNÍ KLUB ZKR.				POROST NA TVÁŘI ZVÝŠENÝ TÓN F			ADOPTIVNÍ PÉČE ZKR. ORGÁN ČICHU
	2. DÍL TAJENKY SVĚTOVÝ POHÁR ZKR.													NÁPIS NA KRÁŽI JEŽÍŠE MPZ NOVÉHO ZÉLANDU
ODCHYLKA STŘELY					SŮL LÉKÁRSKY			ČISTIČ SKLA						ODDĚLENÍ TECHNICKÉ KONTROLY ZKR.
ÚPADKY						KUSY LEDU		VNITŘEKEM						TUNISKÁ JEDNOTKA OBJEMU

EU-OSHA

Tématem kampaně Zdravé pracoviště 2014–2015 je stres

Hlavním cílem nadcházející kampaně Zdravé pracoviště Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci je poskytnout zaměstnancům i zaměstnavatelům dostatek informací, jak rozpoznat stres na pracovišti a jak se s ním efektivně vypořádat.



FOTO: © PUMBAL | DREAMSTIME.COM

Zhruba polovina zaměstnanců v EU považuje stres na pracovišti za obvyklý jev, a jak uvádí Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), stres je také příčinou asi poloviny zameškaných pracovních dnů. Podobně jako mnoho jiných otázek v oblasti duševního zdraví je stres často špatně chápán nebo stigmatizován. Pokud jsou ale psychosociální rizika a stres vnímány jako problém celé firmy, a tedy nikoliv jako chyba jednotlivce, je možné se s nimi vypořádat jako s jakýmkoliv jiným rizikem v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví na pracovišti.

Příčiny stresu na pracovišti

Psychosociální rizika vyplývají ze špatné struktury, organizace a řízení práce a ze špatného společenského klimatu na pracovišti a mohou mít nepříznivé psychické, tělesné a sociální následky, k nimž patří nejen stres, ale i pocity vyhoření či deprese. Podle EU-OSHA se mezi skutečnosti, které přispívají ke vzniku

psychosociálních rizik na pracovišti, řadí zejména:

- nadměrné pracovní zatížení,
- rozporuplné požadavky a nejasné vymezení pracovní náplně,
- nedostatečné zapojení do přijímání rozhodnutí, která mají na pracovníka dopad, a nedostatečný vliv na způsob výkonu dané práce,
- špatně řízené organizační změny, nejistota zaměstnání,
- neefektivní komunikace, nedostatečná podpora ze strany vedení nebo kolegů,
- psychické a sexuální obtěžování, násilí třetích stran.

Negativní účinky stresu

Kromě psychických potíží se u pracovníků, kteří trpí dlouhodobým stresem, mohou rozvinout i vážné tělesné zdravotní problémy, hlavně onemocnění srdce a cév či nemoci pohybového aparátu.

To samozřejmě ovlivňuje i hospodaření firmy, znamená to zvýšenou míru pracovní neschopnosti, přítomnost

na pracovišti i v době nemoci (angl. presenteeism, tj. situace, kdy zaměstnanci docházejí do práce i v době, kdy jsou nemocní a nejsou schopni efektivního výkonu) a také vyšší počet pracovních úrazů.

Řízení psychosociálních rizik

Psychosociálním rizikům a stresu při práci lze předcházet a úspěšně je zvládat bez ohledu na velikost nebo typ podniku. Je možné je řídit stejně logicky a systematicky jako jiná rizika v oblasti BOZP.

Zvládnutí stresu není jen morální povinností a dobrou investicí zaměstnavatelů, jde o zákonnou

povinnost stanovenou v rámcové směrnici 89/391/EHS, podloženou rámcovými dohodami sociálních partnerů o stresu při práci a proti obtěžování a násilí v práci.

Ačkoli mají zaměstnavatelé zákonnou povinnost zajistit, aby byla rizika na pracovišti řádně hodnocena a kontrolována, je nezbytné zapojit i zaměstnance. Zaměstnanci a jejich zástupci nejlépe rozumí problémům, které mohou na jejich pracovišti nastat.

Kampaň Zdravé pracoviště

S řešením psychosociálních rizik a stresu na pracovišti má v následu-

jících dvou letech pomoci kampaň Zdravé pracoviště. K hlavním cílům této kampaně patří:

- zvýšit povědomí o problematice pracovního stresu a psychosociálních rizik,
 - poskytnout praktické nástroje pro řízení psychosociálních rizik a stresu na pracovišti a podporovat jejich používání,
 - upozornit na pozitivní účinky řízení psychosociálních rizik a stresu na pracovišti.
- Bližší informace o kampani, která bude zahájena v dubnu letošního roku, najdete na webových stránkách www.healthy-workplaces.eu.

ZDROJ: EU-OSHA (17)

INSPEKCE PRÁCE

Finišuje projekt na zefektivnění činnosti Státního úřadu inspekce práce

Realizace projektu Zavedení modelu kvality řízení CAF a rozvoj výkonnosti zaměstnanců v rámci Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) je téměř u konce. Jeho hlavním cílem je prostřednictvím moderních metod pro řízení kvality a vzděláváním zaměstnanců zefektivnit a zkvalitnit činnost úřadu.

Třetí kolo sebehodnocení Státního úřadu inspekce práce bylo zahájeno na přelomu roku 2013 předposledním workshopem. V současné chvíli je dokončena třetí sebehodnotící zpráva a akční plán zlepšování, jehož cílem je řídit a popsat procesy, které by se v rámci SÚIP daly vylepšit, případně identifikovat nové skutečnosti, které by pomohly zefektivnit chod úřadu. V rámci tohoto třetího kola bylo také opět provedeno dotazníkové šetření spokojenosti zaměstnanců i klientů SÚIP.

Vzdělávání zaměstnanců

V minulém roce bylo dokončeno vzdělávání zaměstnanců v takzvaných měkkých dovednostech (viz box). Klíčoví zaměstnanci prošli během let 2012 a 2013 osmi vzdělávacími kurzy celkem v 36 bězích. Od března do prosince minulého roku se v měkkých do-

vednostech vzdělávali také inspektoři inspekce práce. Celkem bylo proškoleno 280 inspektorů v 18 bězích tohoto kurzu.

KONCEPCE

A STRATEGIE DO BUDOUCNOSTI

Jednou z dalších aktivit projektu je také práce na vzniku základního dokumentu – koncepce inspekce práce. Ve druhé polovině minulého roku byl z interních zaměstnanců a externích poradců SÚIP sestaven tým pro její vypracování. Výsledný dokument by měl lépe definovat vizi, poslání a strategické cíle Státního úřadu inspekce práce.

Ing. JANA ČERNÍNOVÁ

PROJEKTOVÝ MANAŽER STÁTNÍ ÚŘADU INSPEKCE PRÁCE



V Opavě se 17. ledna konal workshop týmu pro vývoj koncepce inspekce práce.

FOTO: ARCHIV SÚIP

Měkké dovednosti neboli „Soft skills“

Jde o dovednosti, které zkvalitňují a usnadňují spolupráci s druhými lidmi. Patří mezi ně například komunikační dovednosti, prezentace a řídicí schopnosti, týmová spolupráce, zvládnutí konfliktů nebo problematických situací.

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2014)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	Částky životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 530 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6-15 let 2 140 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	částka existenčního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 500 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 50,60 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	50,60 Kč/hod.
	2. skupina prací:	55,90 Kč/hod.
	3. skupina prací:	61,70 Kč/hod.
	4. skupina prací:	68,10 Kč/hod.
	5. skupina prací:	75,20 Kč/hod.
	6. skupina prací:	83,00 Kč/hod.
	7. skupina prací:	91,70 Kč/hod.
	8. skupina prací:	101,20 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 67 Kč - 80 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 102 Kč - 123 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 160 Kč - 191 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 35,70 Kč; benzin 98 oktanů 37,90 Kč; motorová nafta 36,00 Kč
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodnotového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 151,38 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 151,38 Kč, nejvýše však do 227,15 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 227,15 Kč, nejvýše však do 454,13 Kč se započte 30 %; k částce nad 454,13 Kč se nepřihlíží!	
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V 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:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	6,5 % (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účastí na důchodovém spoření)
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpana celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní 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
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	průměr za rok 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 % prosinec 2013: 8,2 % leden 2014: 8,6 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 1. 2014	celkem: 629 274 z toho: 297 235 žen 60 700 osob se zdravotním postižením
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 1. 2014	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR: 36 394
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2014: 17,3 prosinec 2013: 10 985 Kč
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem **	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy: (1. pololetí 2013) *** 21 935 smrtelné úrazy: (rok 2012) **** 113
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2013: 21 542
DŮCHODY výdaje v roce 2013 (v tis. Kč)	celkem: 372 334 993 starobní 300 573 517 invalidní pro invaliditu I. stupně 11 781 307 invalidní pro invaliditu II. stupně 5 457 166 invalidní pro invaliditu III. stupně 26 903 344 vdovský 21 935 011 vdovecký 2 518 814 sirotčí 3 165 834
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2011: celkem v národním hospodářství 24 455 Kč, PS 24 447 Kč, NS 24 494 Kč 2012: celkem v národním hospodářství 25 112 Kč, PS 25 128 Kč, NS 25 037 Kč 1. - 3. čtvrtletí 2013: celkem v národním hospodářství 24 622 Kč, PS 24 659 Kč, NS 24 460 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. - 3. čtvrtletí 2013	absolutní údaje sňatky 36 909 4,7 rozvody 20 658 2,6 živé narození 80 715 10,3 zemřelí 81 609 10,4 celkový přírůstek -2 291 -0,3 střední stav obyvatel 10 513 044 x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB ****	zaměstnanci celkem OSVČ vykonávající činnost OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.
	4. čtvrtletí 2012 4 539 047 3. čtvrtletí 2013 4 487 615 4. čtvrtletí 2013 4 520 002 4. čtvrtletí 2012 1 005 008 3. čtvrtletí 2013 996 733 4. čtvrtletí 2013 988 595 4. čtvrtletí 2012 728 724 3. čtvrtletí 2013 708 362 4. čtvrtletí 2013 702 177

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády; ** pramen MPSV;

*** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP

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

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

Mezinárodní organizace práce: globální trendy zaměstnanosti 2014

V lednu vydala Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) novou zprávu o globálních trendech zaměstnanosti. Jak se v ní uvádí, pokud se nezlepší situace na pracovním trhu, mohl by se do roku 2018 navýšit počet nezaměstnaných o dalších 13 milionů lidí.

V loňském roce si ve světě hledalo práci téměř 202 milionů lidí, což je o pět milionů více než v roce 2012. Vytváření volných pracovních míst nedostačuje a nedrží krok s nárůstem pracovní síly. V roce 2013 vzrostla nezaměstnanost hlavně ve státech východní a jižní Asie (více než 45 procent z celkového počtu nových nezaměstnaných) a dále pak v subsaharské Africe a Evropě. Naopak nejméně nezaměstnaných přibývalo v Latinské Americe (méně než 50 000 lidí). Pokud bude pokračovat současný trend, v roce 2018 by mohlo být bez práce více než 215 milionů lidí.

NEZAMĚŠTNANOST MLADÝCH

Podle odhadů Mezinárodní organizace práce bylo loni bez práce přibližně 74,5 milionu mladých lidí ve věku 15 až 24 let, tedy o jeden milion více než v roce 2012. Globální míra nezaměstnanosti mladých lidí dosáhla 13,1 procenta, což je takřka třikrát vyšší míra nezaměstnanosti, než je tomu u „dospělé“ populace. Extrémně vysoká nezaměstnanost mladých je zejména v zemích na Blízkém východě a v severní Africe a také v ně-

kterých částech Latinské Ameriky, Karibiku a jižní Evropy.

Mezinárodní organizace práce (ILO) si ve zprávě všimá, že od začátku hospodářské krize se výrazně zvýšil počet mladých lidí, kteří nemají ani zaměstnání, ani se nevzdělávají nebo se neúčastní odborné přípravy. Pro takovou mládež se používá zkratka NEET (z angl. Not in Education, Employment or Training). V některých zemích je NEET mladých lidí ve věku 15 až 29 let až čtvrtina.

DLOUHODOBÁ NEZAMĚŠTNANOST

V mnoha vyspělých ekonomikách se během recese zdvojnásobila délka trvání nezaměstnanosti. Například v Řecku se průměrná délka nezaměstnanosti pohybuje kolem devíti měsíců, ve Španělsku je osm měsíců a ve Spojených státech amerických postihuje dlouhodobá nezaměstnanost více než 40 procent lidí bez práce. Dlouhodobá nezaměstnanost představuje nejen vyšší zátěž pro veřejné rozpočty, ale také vede u nezaměstnaných ke ztrátě jejich dovedností a to pak ještě více ztěžuje uplatnění uchazečů o zaměstnání na pracovním trhu.

JEN DVA DOLARY NA DEN?

Potěšitelné je, že stále klesá počet pracovníků žijících v extrémní chudobě, i když pomalejším tempem, než tomu bylo v předchozích desetiletích. V roce 2013 mělo 375 milionů pracovníků (tj. 11,9 procenta z celkové zaměstnanosti) méně než 1,25 US dolaru na den a 839 milionů pracovníků (tj. 26,7 procenta) si muselo vystačit se dvěma a méně US dolary denně. Ve srovnání s prvními roky tohoto tisíciletí jde o značný pokles (v té době mělo na den méně než 1,25 US dolaru přes 600 milionů pracovníků

a více než 1,1 miliardy pracovníků žilo s méně než dvěma US dolary na den), nicméně tento pozitivní trend začíná stagnovat. V loňském roce klesl počet pracovníků žijících v extrémní chudobě jen o 2,7 procenta, jde o druhý nejnižší údaj za posledních deset let.

Aktivní politika ZAMĚŠTNANOSTI

Podle Mezinárodní organizace práce (ILO) je třeba daleko více využívat nástroje aktivní politiky zaměstnanosti (APZ), aby se zvýšila šance nezaměstnaných vrátit se v co nejkratší době zpět na trh prá-

ce a aby získali znalosti a dovednosti, které jsou na trhu práce žádané. Podle ILO státy na aktivní politiku zaměstnanosti vydávají málo peněz. I země OECD (Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj sdružující 34 ekonomicky nejrozvinutějších států na světě), v nichž jsou nástroje aktivní politiky zaměstnanosti hojně využívány, na ně dávají v průměru méně než 0,6 procenta HDP. Pokud by výdaje na APZ zdvojnásobily, mohlo by ve vyspělých zemích a celé Evropské unii vzniknout dalších 3,9 milionu pracovních míst.

ZDROJ: ILO (tr)

FOTO: © GABRIEL BLAU | DREAMSTIME.COM



Zneužívají cizinci systémy sociálního zabezpečení?

Ze studie, kterou v říjnu loňského roku zveřejnila Evropská komise, vyplývá, že ve většině zemí EU nevyužívají občané EU z jiných členských států sociální dávky intenzivněji než státní příslušníci hostitelské země.

Studie rovněž prokázala, že pokud jde konkrétně o peněžité dávky, jako jsou sociální důchody, dávky v invaliditě a nepříspěvkové dávky pro osoby hledající zaměstnání, jež jsou financovány prostřednictvím všeobecného zdanění, a nikoli na základě příspěvků dotčených osob (tzv. zvláštní nepříspěvkové peněžité dávky), ekonomicky neaktivní mobilní občané EU tvoří mezi osobami čerpajícími tyto dávky jen velmi malý podíl. Dopad jejich nároků na rozpočet daného státu určený na sociální zabezpečení je tak zanedbatelný.

Mobilní občané EU

Z výsledků studie vyplývá, že:

- převážná většina občanů EU se stěhuje do jiného členského státu za práci,
- za posledních sedm let se míra ekonomické aktivity u mobilních občanů EU neustále zvyšuje,
- obecně existuje větší pravděpodobnost, že mobilní občan EU bude mít zaměstnání, než je tomu u občanů hostitelské země (částecně protože do věkové skupiny 15 až 64 let spadá větší poměr mobilních občanů EU než domácních),
- ekonomicky neaktivní mobilní občané EU představují jen velmi malý podíl na celkovém počtu obyvatel v jednotlivých členských státech a 0,7–1,0 procenta celkové populace EU,
- náklady spojené se zdravotní péčí o neaktivní mobilní občany EU



FOTO: © ALAIN LACROIX | DREAMSTIME.COM

jsou v průměru velmi nízké v poměru k celkovému objemu výdajů na zdravotnictví (průměrně 0,2 procenta) či k objemu hospodářství hostitelské země (průměrně 0,01 procenta HDP),

- mobilní občané EU tvoří jen velmi malý podíl mezi příjemci zvláštních nepříspěvkových dávek, což jsou dávky, které kombinují prvky sociálního zabezpečení a zároveň sociálních dávek: méně než 1 procento všech příjemců (kteří jsou občany EU) v šesti zemích (Rakousko, Bulharsko, Estonsko,

Řecko, Malta a Portugalsko); mezi 1 a 5 procenty v pěti dalších zemích (Německo, Finsko, Francie, Nizozemsko a Švédsko) a více než 5 procent v Belgii a Irsku,

- neexistuje žádný statistický vztah mezi štěrností systémů sociální péče a přílivem mobilních občanů EU.

Hlavní charakteristiky mobilních občanů EU bez zaměstnání:

- 64 procent z nich dříve pracovalo ve své současné zemi pobytu,
- 71 procent z nich jsou důchodci, studenti a uchazeči o zaměstnání,
- 79 procent z nich žije v domácnosti, jejíž alespoň jeden člen pracuje.

Potvrzení jiných studií

Výsledky této studie doplňují výsledky jiných výzkumů, z nichž soustavně vyplývá, že pracovníci z jiných členských států jsou čistými příspěvkovými do veřejných financí hostitelské země. Pracovníci EU z jiných členských států obvykle přispívají do rozpočtu hostitelské země na daních a příspěvcích na sociální zabezpečení více, než kolik dostanou na dávkách, protože bývají mladší a ekonomicky aktivnější než pracovníci hostitelské země. Mezi tyto studie patří OECD's International Migration Outlook 2013 (Přehled OECD o mezinárodní migraci za rok 2013), studie Střediska pro výzkum a analýzu migrace (Centre for Research and Analysis of Migration) s názvem Assessing the Fiscal Costs and Benefits of A8 Migration to the UK (Posouzení nákladů a přínosů migrace ze zemí A8 do Spojeného království z fiskálního hlediska) a studie Střediska pro evropskou reformu.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

■ KONFERENCE

O budoucnosti sociálního podnikání v EU

Ve Štrasburku se 16. a 17. ledna konala konference na téma sociálního podnikání. Sociální ekonomika je se svým desetiprocentním podílem na HDP důležitým pilířem evropského hospodářství.



FOTO: ec.europa.eu

Sociální podniky zaměstnávají více než 11 milionů lidí, tedy 4,5 procenta ekonomicky aktivní populace EU. Do kategorie sociálních podniků spadá každý rok jedna čtvrtina nově založených firem. Ve Francii, Finsku a Belgii je to dokonce jedna třetina. Tzv. sociální podnikatel se spíše snaží udělat něco pro společnost než vytvářet zisk pro vlastníky a akcionáře. Nabízí například pracovní příležitosti pro znevýhodněné skupiny populace, tím podporuje jejich sociální začlenění a zvyšuje solidaritu v ekonomice. Musí se však zároveň potýkat s nerovnými konkurenčními podmínkami.

Podpořit další rozvoj

Z těchto důvodů se Evropská komise, Evropský hospodářský a sociální výbor (EHSV) a město Štrasburk rozhodly uspořádat 16. a 17. ledna velkou evropskou interaktivní akci na téma sociálního podnikání a sociální ekonomiky. Na dvoudenní konferenci se diskutovalo, jakým směrem by se mělo sociální podnikání dále ubírat. Evropský komisař pro vnitřní trh a služby Michel Barnier uvedl: „Jsem přesvědčen, že trvalé hospodářské výsledky nejsou možné bez sociální soudržnosti. Sociální ekonomika je nedílnou součástí nového modelu růstu, na němž pracujeme a který je inkluzivnější a ekologičtější. Sociální podniky si již ze své povahy

více všimají vývoje kolem a snaží se respektovat sociální a environmentální podmínky. Jsou inovační, dynamické a vytvářejí pracovní místa. Musíme učinit vše, co je v našich silách, abychom vytvořili příznivé prostředí, které je bude podněcovat k dalšímu rozvoji.“

VÝZNAM PRO UDRŽITELNÝ RŮST

„Sociální podniky pomáhají vytvářet v EU vysoce konkurenční sociální tržní hospodářství a jsou hnací silou udržitelného růstu. Jejich velká odolnost během krize ukázala, jaký význam pro ekonomiku mají. Pro jejich schopnost vytvářet nová pracovní místa je nyní potřebujeme ještě více než kdy jindy,“ říká Antonio Tajani, místopředseda Evropské komise a komisař odpovědný za průmysl a podnikání. Evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andor k tomu dodal: „Sociální podniky nám nabízejí stovky dobrých příkladů, jak může Evropa zlepšit svůj model podnikání tím, že bude klást větší důraz na zlepšení životních podmínek lidí a menší důraz na maximalizaci peněžního zisku. Sociální ekonomika má schopnost vytvářet kvalitní pracovní místa i za obtížných ekonomických podmínek a jednoznačně si zaslouží podporu ze strany EU, aby mohla růst a rozvíjet se.“

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

■ EURES

Chcete pracovat v Německu? Pomůže The Job of My Life

V Mostě (17. 2.), v Teplicích (19. 2.) a v Ústí nad Labem (20. 2.) se budou konat informační dny k novému programu s názvem The Job of My Life, který nabízí německé Federální ministerstvo práce a sociálních věcí a Spolkový úřad práce ve spolupráci s Úřadem práce ČR a evropskou sítí EURES. Program The Job of My Life je určen mladým zájemcům o vzdělání a kvalifikovaným nezaměstnaným a nabízí nejen zprostředkování vzdělání nebo zaměstnání v Německu, ale také jazyko-

vé kurzy, poradenství nebo finanční podporu. A jaké jsou jeho podmínky? V rámci programu The Job of My Life mohou získat podporu zájemci, kteří mají právo na volný pohyb pracovníků v EU a v okamžiku podání žádosti jsou ve věku mezi 18 a 35 lety (ve výjimečných případech, např. ve zdravotnických profesích, do 40 let). Výhodou je také základní znalost němčiny. Bližší informace najdete na www.eures.cz.

ZDROJ: EURES