

**LEGISLATIVA****Modelové situace k novele zákona o zaměstnanosti a jejich řešení**

čtete na straně 2

**K VĚCI****Podporované zaměstnávání pro znevýhodněné osoby**

čtete na straně 5

**UDÁLOST****Mistrovství ČR pro lidi s postižením a jejich psi pomocníky**

čtete na straně 6

**Slovo ministra**

Vážení občané,

od jmenování nové vlády, a tedy i mého do funkce ministra práce a sociálních věcí, uplynul přesně rok. Za uplynulých dvanáct měsíců se podařilo vykonat nemálo důležité a užitečné práce. Základem prosperity každého podniku je efektivní nakládání s penězi, nejinak je tomu u státního majetku, a proto byla logicky jedním z prvních kroků vlády, která se přihlásila k rozpočtové zodpovědnosti, aplikace výdajových úspor. Ministerstvo práce jimi jen v letošním roce ušetřilo státnímu rozpočtu, a tedy i státnímu dluhu a závazkům příštích generací téměř 15 miliard korun.

Jedním z dalších úkolů, kterými se resort práce a sociálních věcí musel zabývat, byl nález Ústavního soudu. Právě pro jeho rozhodnutí bylo nutné během velmi krátké doby parametricky upravit výpočet českého důchodu, jenž patří k nejvíce rovnostářským v Evropě, tak, aby nediskriminoval lidi s vyššími platy, kteří do systému odvádějí nejvíce peněz.

Ve výčtu legislativních prací, které se podařilo MPSV zajistit v uplynulém roce, nesmíme opomenout vznik centrálního Úřadu práce ČR, který svoji činnost zahájil v dubnu tohoto roku. Restrukturalizací úřadů práce se podařilo nejen šetřit na provozních nákladech a síť pracovišť celkově zracionalizovat, jen v prvním roce bychom měli na servisních výdajích ušetřit 180 milionů korun. Druhým neméně významným aspektem tohoto kroku je příprava sítě pracovišť ÚP pro efektivnější administraci a vyplacení sociálních dávek. Od ledna příštího roku by se podle připravených zákonů projednávaných v rámci sociální reformy měly stát krajské pobočky či kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR jednotnými místy určenými ke správě a výplatě sociálních dávek.

Přípravné práce v prvním roce vlády Petra Nečase pochopitelně neustály ani na tolik diskutované důchodové reformě. Ta musí být nastavena tak, aby zajistila dlouhodobou stabilitu českého penzijního systému. Současní třicátníci potřebují vědět, že jim státní důchodový systém zajistí přiměřené příjmy po skončení jejich produktivního období. Za resort práce a sociálních věcí jsou již příslušné zákony připraveny, uvidíme, jaký bude jejich další legislativní osud.

Pokračování na straně 2

## Co se podařilo za 365 dní?

Přesně před rokem, 13. července 2010, jmenoval prezident Václav Klaus ministrem práce a sociálních věcí Jaromíra Drábka. Den po svém uvedení do funkce oznámil ministr Drábek plánované organizační změny a priority resortu pod jeho vedením pro nejbližší měsíce. Mezi jeho priority patřilo řešení nálezů Ústavního soudu ve věci výše důchodů, pracovní právní vztahy, tedy úprava zákoníku práce, a také kontroly pobírání sociálních dávek.

Drábkovou prioritou byly od počátku úspory, ale zejména na úkor těch, kteří zneužívají dosavadní systém. Státní sociální síť má zachycovat pouze ty potřebné, je přesvědčen ministr, podle něhož neoprávněně čerpané dávky, zaměstnávání načerno a nepříznávané příjmy jsou černými dírami sociálního systému, v nichž mizí ze státního rozpočtu miliardy.

### Výplata dávek na jednom místě díky RESTRUKTURALIZACI ÚŘADŮ PRÁCE

Od 1. dubna díky restrukturalizaci úřadů práce funguje jednotná instituce – Úřad práce České republiky, která přinese značné úspory na servisních výdajích. Stát ušetří podle ministra Drábka na procesech



FOTO: © ALEXANDRE ZVEIGER | DREAMTIME.COM

spojených s vyplácením dávek jen v prvním roce přibližně 180 milionů korun. Nové organizační členění na 14 krajských poboček a 409 kontakt-

ních pracovišť zajišťuje efektivnější klientský servis ve stejném počtu míst jako před reorganizací. Kontaktní pracoviště poskytují i nadále

svým klientům veškeré služby jako dříve. Úspor bude docíleno na provozních činnostech a centralizací náakupů.

Pokračování na straně 2

**Soutěž**

## Zúčastněte se soutěže Obec přátelská rodině!

I letos mohou obce a města získat dotaci na aktivitu podporující rodiny a titul Obec přátelská rodině roku 2011. Již čtvrtý ročník celostátní akce pořádá Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) a Stálá komise pro rodinu a rovné příležitosti Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR (PSP ČR) ve spolupráci s Asociací center pro rodinu a Sítí mateřských center.

Soutěže se mohou zúčastnit všechny obce, města, statutární města a městské části nebo obvody statutárních měst územně členěných na městské části či obvody z celé České republiky. Výjimkou jsou obce, které v minulých letech už dotaci získaly, protože by byly oproti ostatním účastníkům zvýhodněny. MPSV na dotace vyčlenilo celkem 7 milionů Kč, stejně jako v minulém roce.



FOTO: © ANATOLY TIPLASHIN | DREAMTIME.COM

Příhlásky je možné zasílat do konce července. Více informací o soutěži včetně soutěžních podmínek a

příhlašovacím formulářem najdete na webu [www.obecpratelskarodine.cz](http://www.obecpratelskarodine.cz).

RED

## Začala další etapa intenzivních kontrol nelegálního zaměstnávání

**Ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek vyhlásil další etapu intenzivní kontrolní činnosti nelegálního zaměstnávání. Koordinované kontroly, na jejichž provádění spolupracuje Úřad práce ČR s oblastními inspektoráty práce a okresními správami sociálního zabezpečení, byly podle schváleného plánu zahájeny na začátku června.**

Kontroly jsou zacíleny na oblast pohostinství a ubytovacích zařízení. „Jen za první dva červnové týdny bylo v rámci celé České republiky zahájeno bezmála tři tisíce kontrol, které se v první fázi soustředily především na lokality krajských měst. Prováděny byly zejména v době vydávání obědů, ve večerních hodinách a velká část kontrol byla provedena ve víkendových dnech,“ vysvětluje Jaromír Drábek.

### NA CO SE KONTROLY ZAMĚŘUJÍ PŘEDEVŠÍM?

Kontroly se zaměřují zejména na tyto aspekty:

- odměňování a poskytování minimální a zaručené mzdy,

### PRÁCE KONTROLORŮ MÁ SVÁ RIZIKA

„Faktem je, že při provádění kontrol dochází poměrně často k agresivnímu verbálnímu napadání členů kontrolních skupin jak ze strany zaměstnavatelů, tak i zaměstnanců, do-

konce jsme zaznamenali jeden případ fyzického napadení, a to přivolaného policisty. Ničím neobvyklým nejsou útoky zaměstnanců z provozovny v průběhu kontrol a kontroloři se také setkávají s nejrůznějšími výmluvami – jedna z kontrolovaných kuchařek v nejméně dvou restauracích například tvrdila, že si zde pouze sama pro sebe připravuje večeri, protože se jí rozbil doma sporák,“ popisuje práci kontrolních skupin ministr práce.

### ZA DVA TÝDNY NA TŘI TISÍCE KONTROL

V rámci celé České republiky bylo v období od 1. do 13. června zahájeno 2948 koordinovaných kontrol. Kontrolní skupiny odhalily celkem ve 348 případech výkon nelegální práce ob-

čanů ČR, ve 124 případech byla odhalena nelegální práce cizinců. U těchto případů bude zahájeno správní řízení o uložení pokuty ve věci spáchání správního deliktu. „V závažných případech bude o zjištěních a uloženích sankcí informován příslušný živnostenský úřad za účelem zrušení živnosti, případně budou o těchto skutečnostech informovány orgány činné v trestním řízení,“ říká ministr práce.

### PRACUJÍ A ZÁROVEŇ POKRÝVAJÍ PODPORU

„Ve 208 případech bylo zjištěno, že lidé pracující v kontrolovaném zařízení jsou zároveň v evidenci na Úřadu práce ČR, kde pobírají podporu v nezaměstnanosti, případně sociální dávky a státem placené zdravotní pojištění. Jen odhalením těchto lidí, s nimiž bude zahájeno správní řízení o vyřazení z evidence Úřadu práce ČR, stát ušetřil 7,2 milionu korun,“ říká ministr Drábek.

Pokračování na straně 3

# Co se podařilo za 365 dní?

Pokračování ze strany 1

Nová organizační struktura Úřad práce ČR – krajská pobočka – kontaktní pracoviště je předpokladem pro další změny v oblasti správy služeb zaměstnanosti, dávkových systémů a umožní také posílit kontrolní kapacitu. Již příští rok by se kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR měla stát jednotnými místy, která budou spravovat a vyplácet nepojistné sociální dávky. Pro různé příspěvky, pro které občané dosud chodili na pověřený obecní úřad či obecní úřad s rozšířenou působností, pak bude stačit zajít na danou kontaktní pobočku Úřadu práce ČR. Nové uspořádání zvýší pohodlí klientů a umožní také zintenzívnění kontrolní činnosti, zvýší se počet kontrolorů.

## Vyšší důchody pro lidi s vyššími příjmy – tzv. malá důchodová reforma

V důsledku loňského nálezu Ústavního soudu, který poukázal na příliš vysokou míru solidarity v základním důchodovém pojištění, je nutné přijmout novou úpravu stanovení výpočtového základu pro vyměňování důchodů. Ministr Drábek připravil návrh zákona, který řeší dopady tohoto nálezu Ústavního soudu tak, že zvýší tzv. zásluhovost lidí s vyššími příjmy. Tím odstraní diskriminaci lidí s vyššími platy, kteří do systému odvádějí nejvíce peněz. Návrh obsahuje mimo jiné nové stanovení redukčních hranic, základní výměry důchodu s pevnou vazbou na průměrnou mzdu, včetně nového způsobu míry redukce a rozšíření rozhodného období, z něhož se zjišťují příjmy pro výpočet důchodu.



FOTO: © JAKUB KRECHOVICZ | DREAMSTIME.COM

Předpokládá i pokračování procesu zvyšování důchodového věku a jeho sjednocení pro muže i ženy a novou úpravu zvyšování důchodů. Návrh v únoru prošel vládou, Poslanecká sněmovna ho po vrácení Senátem podruhé schválila v červnu.

Kromě nezbytných parametrických úprav prvního průběžného pilíře důchodového systému je zapotřebí vytvořit také druhý, takzvaný kapitalizační či fondový pilíř, který bude založen na dobrovolné účasti klienta. Na finální podobě této takzvané „velké“ důchodové reformy Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Ministerstvem financí ČR intenzivně pracovalo. V rámci diskusí mezi zástupci vládních politických

stran, odborníky i se sociálními partnery bylo předloženo několik paralelních návrhů, které byly průběžně analyzovány a propočítávány.

## Rozložení rizik a lepší zhodnocení spoření na důchod – tzv. velká důchodová reforma

Obsahem velké důchodové reformy bude mj. možnost dobrovolného fondového důchodového spoření (tzv. opt-out) v podobě vyvedení tří procent ze základu pro pojistné na soukromé individuální účty fyzických osob vedené u penzijních společnostech za podmínky další dodatečné vlastní platby ve výši dvou procent ze základu pro

pojistné. Dobrovolný opt-out bude umožněn lidem mladším 35 let, pokud dosáhli věku aspoň 18 let. Jejich rozhodnutí je pak nevratné, ze systému již nebudou moci vystoupit. Zda tento systém využijí se lidé, kterým bude v době vstupu zákona v platnost více než 35 let, budou moci rozhodnout od šesti měsíců ode dne, od kterého budou po roce 2012 poprvé zaedívány jako poplatníci pojistného.

## Úspora přes půl miliardy díky snížení objemu mezd

Nynější vláda dala od začátku jasně najevo, že bude vládou „rozpočtové odpovědnosti“. Omezení vládních výdajů s sebou přineslo nejen rozpočtové škrty, ale i úspory na platech a v personální oblasti. Od letošního roku se snížily výdaje na platy a ostatní platby za provedenou práci zaměstnanců ve státní správě o deset procent. Díky mzdovým škrtům v rámci resortu ministr Drábek jen letos ušetřil státnímu rozpočtu 549 milionů korun. Na provozních a investičních výdajích ušetří MPSV dalších 2,2 miliard korun. Úspory díky úpravám legislativy činí 12 miliard korun. Ministr těmito opatřeními zároveň snížil rychlost zadlužování státu do budoucna.

## Lepší zacílení dávek díky sociální reformě

Sociální reforma, jejíž příprava nyní pokračuje, přinese zjednodušení systému výplaty dávek i jejich lepší zacílení. V žádném případě systém neohrozí ty nejpotřebnější, celková suma vyplácených prostředků bude stejná. Sociální síť se zaměří jen na ty občany, kteří finanční pomoc od státu

skutečně potřebují. Současně je potřeba zamezit zneužívání dávek. Ministr Drábek od počátku apeloval na to, aby se co nejvíce využívalo možnosti současných zákonů. Posílily se kontroly v terénu, úředníci mají za úkol pečlivě zkoumat, zda žadatel o dávky nezatají nějaké příjmy apod. Ministr usiluje také o efektivnější činnost státní správy a zvýšení komfortu pro uživatele služeb – tzv. klientský přístup.

První fázi sociální reformy tvoří novela zákona o zaměstnanosti, návrh zákona o poskytování dávek osobám se zdravotním postižením a novelizace zákonů souvisejících se sjednocením výplat nepojistných sociálních dávek. Zejména jde o novelu zákona o státní sociální podpoře, novelu zákona o pomoci v hmotné nouzi a novelu zákona o sociálních službách. Předpokládána účinnost těchto zákonů je k 1. lednu 2012.

## Vytvoření alternativních forem péče o děti

Ministr Drábek navrhl opatření, která mají umožnit rodičům s malými dětmi souběžnou péči o děti a práce. Podpoří rozvoj alternativní rodinné péče rozšířením spektra poskytovatelů služeb péče o děti. Tato opatření navazují na navrženou novelu zákona o státní sociální podpoře, která umožní rodiči volit délku pobírání této dávky a její výši až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, nejvýše však do čtyř let věku dítěte. Rodič si bude moci volit vyšší pobíraného příspěvku jednou za tři měsíce s ohledem na momentální rodinnou situaci. Nově bude možné dát dítě od dvou let věku do předškolního zařízení, aniž by rodič ztratil nárok na rodičovský příspěvek. (TS)

## Slovo ministra

Dokončení ze strany 1

Zároveň pokračuje i příprava obou fází sociální reformy, která kromě zjednodušení systému výplaty dávek přinese jejich lepší zacílení, tedy zajistí, aby byla státní sociální síť zaměřena pouze na ty občany, kteří finanční pomoc od státu skutečně potřebují. Celkový objem vyplácených prostředků zůstane zachován. Zefektivníme práci orgánů státní správy a zároveň zvýšíme komfort pro uživatele služeb.

Ulehčit rozhodování chceme i rodičům, kteří pobírají rodičovský příspěvek. Navržená novela zákona o státní sociální podpoře umožní rodiči volit délku pobírání této dávky a její výši až do vyčerpání celkové částky 220 000 korun, nejvýše ale do čtyř let věku dítěte. Částka příspěvku se bude moci měnit podle aktuální situace rodiny jednou za tři měsíce. Zásadní je také možnost umístění dítěte od dvou let věku do předškolního zařízení bez ztráty nároku na rodičovský příspěvek. Ke zvýšení šancí rodičů s malými dětmi na skloubení profesní kariéry a rodinného života navrhujeme i další opatření. Především plánujeme rozšířit spektrum poskytovatelů služeb péče o děti. Vytvořením alternativních forem péče o děti mimo jiné reagujeme na nedostatečné kapacity současných zařízení.

Nemálo toho již bylo vykonáno, čeká nás ale ještě spousta tvrdé práce. Přejí nám všem hodně sil do provádění dalších potřebných změn, ale i radost a uspokojení z dosažených výsledků.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK  
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ



## Legislativa

# Modelové situace týkající se novely zákona o zaměstnanosti a jejich řešení

**Akční spolek nezaměstnaných (ASN) a Evropský institut pro veřejné otázky (EIVO) vypracovaly stanovisko k novele zákona o zaměstnanosti, kterou předložilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR do parlamentního projednání. Přinášíme reakci MPSV na toto stanovisko.**

**Tvrzení ASN a EIVO:** Kvůli povinnému vykonávání veřejně prospěšných prací občan ztratí podporu v nezaměstnanosti.

Občan evidovaný jako uchazeč o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti po povinném nástupu na veřejně prospěšné práce (VPP) na několik hodin týdně ztratí kvůli nepatrnému příjmu nárok na podporu v nezaměstnanosti (podle platného ustanovení minulého zákona o zaměstnanosti) a ocitne se bez prostředků, a to výhradně kvůli výkonu VPP požadovaných Úřadem práce ČR podle navrhovaného § 20 odst. 3.

**Reakce MPSV:** Uchazeč o zaměstnání, který přijme veřejně prospěšné práce, se stane zaměstnancem v pracovním poměru. V případě, že jeho měsíční příjem z tohoto pracovního poměru nepřesáhne polovinu minimální mzdy, zůstane i nadále veden v evidenci uchazečů o zaměstnání, po tuto dobu se mu zastaví výplata podpory v nezaměstnanosti. Jedině tehdy, pokud by jeho měsíční příjem měl přesáhnout polovinu minimální mzdy, bylo by jeho vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání ukončeno. Po skončení takového zaměstnání by se opět mohl stát uchazečem o zaměstnání, a pokud by splnil zákonné podmínky pro vznik nároku na podporu v nezaměstnanosti, bude mu podpora přiznána. Nelze tedy souhlasit s tím, že zůstane zcela bez prostředků. Uchazeč o zaměstnání může rovněž požádat o některou z dávek pomoci v hmotné nouzi.

**Tvrzení ASN a EIVO:** Pokud bude občano- vi zprostředkováno zaměstnání, nebude moci nastoupit do jiného zaměstnání.

Podle navrhovaného § 25 odst. 8 by totiž opustil „vhodné zaměstnání“ zprostředkované Úřadem práce ČR a šest měsíců by nemohl být uznán jako nezaměstnaný.

**Reakce MPSV:** Navrhovaná právní úprava má zamezit účelovému jednání těch uchazečů o zaměstnání,

**Tvrzení ASN a EIVO:** Občan nemůže nastoupit do skutečného zaměstnání kvůli výkonu veřejně prospěšných prací.

Občan pracující na VPP podle navrhovaného § 20 odst. 3 po nastoupení do skutečného zaměstnání ztratí na půl roku možnost zaedívání se jako uchazeč o zaměstnání kvůli navrhovanému § 25 odst. 8. Opustil by totiž „vhodné zaměstnání“ zprostředkované Úřadem práce ČR a šest měsíců by nemohl být uznán jako nezaměstnaný.

**Reakce MPSV:** Skončení pracovního poměru na veřejně prospěšných pracích z důvodu nástupu do zaměstnání na stanovenou týdenní pracovní dobu lze považovat za vážný důvod podle § 5 písm. c) bod 7. Toto ukončení nebude mít vliv na opětovné zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání.

**Tvrzení ASN a EIVO:** Pokud bude občano- vi zprostředkováno zaměstnání, nebude moci nastoupit do jiného zaměstnání.

Podle navrhovaného § 25 odst. 8 by totiž opustil „vhodné zaměstnání“ zprostředkované Úřadem práce ČR a šest měsíců by nemohl být uznán jako nezaměstnaný.

**Reakce MPSV:** Navrhovaná právní úprava má zamezit účelovému jednání těch uchazečů o zaměstnání,

kteří sice nastoupí do zprostředkovaného zaměstnání, ale po krátké době toto zaměstnání bez vážného důvodu sami ukončí. Zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR není vnuceným zaměstnáním, ale vhodným zaměstnáním, a je na volbě uchazeče o zaměstnání, zda ho přijme, resp. zda má opravdový zájem řešit svou nezaměstnanost.

**Tvrzení ASN a EIVO:** Kvůli rekvalifikaci se občan může zadlužit. Pokud si občan zvolí rekvalifikaci podle navrhovaného § 109a, ale před jejím úspěšným ukončením onemocní (stane se invalidním) nebo ji z jiných objektivních důvodů nedokončí, Úřad práce ČR rekvalifikaci neuhradí, a občanovi proto vznikne dluh.

**Reakce MPSV:** Rekvalifikace uchazečů o zaměstnání bude, tak jako je tomu dosud, zajišťovat krajská pobočka Úřadu práce ČR za podmínek sjednaných v dohodě s uchazečem o zaměstnání. Navrhované ustanovení § 109a zákona o zaměstnanosti nově umožňuje uchazeči o zaměstnání, aby si v průběhu vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání zajistil rekvalifikaci sám podle vlastního uvážení. Dále se navrhuje, aby Úřad práce ČR mohl uhradit rekvalifikačnímu zařízení cenu zvolené rekvalifikace, pokud přispěje k uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce. To lze jen za předpokladu jejího úspěšného ukončení. Je tedy zcela na zvážení a možnostech uchazeče o zaměstnání, zda při řešení své nezaměstnanosti tuto formu rekvalifikace využije.

**Tvrzení ASN a EIVO:** Občan má při veřejné službě pracovat na poloviční úvazek (20 hodin týdně), ale bude

bez příjmu (podle navrhovaného § 30 odst. 2 písm. d).

**Reakce MPSV:** Cílem navržené úpravy je motivovat uchazeče o zaměstnání k aktivnímu přístupu k řešení své situace. Bude-li mít nárok na podporu v nezaměstnanosti, bude mu poskytována, a nebude tudíž bez příjmu. V případě, že nárok na podporu v nezaměstnanosti mít nebude, bude jeho aktivita v rámci veřejné služby zohledňována při poskytování dávek pomoci v hmotné nouzi.

**Tvrzení ASN a EIVO:** Občan má pracovat na plný úvazek (40 hodin týdně), ale bude nezaměstnaný.

Při souběhu dvou paragrafů (20 a 30) zákona o zaměstnanosti může nastat i situace, kdy občan bude pracovat na plný úvazek, ale přesto bude brán jako nezaměstnaný a bude nadále v hmotné nouzi. Navíc nebude moci nastoupit do plnohodnotného zaměstnání, protože by odmítl „vhodné zaměstnání“. Půl roku by poté nemohl být veden jako uchazeč o zaměstnání.

**Reakce MPSV:** Popisovaná situace nemůže nastat, neboť by odporovala smyslu veřejně prospěšných prací i veřejné služby.

Obojí má motivovat uchazeče k aktivnímu přístupu při řešení jejich situace a pomáhat jim při zachování nebo získání pracovních návyků tak, aby mohli najít uplatnění na trhu práce. K tomu je rovněž potřeba ponechat uchazeči o zaměstnání určitý časový prostor pro hledání a zprostředkování plnohodnotného zaměstnání. Nástup do plnohodnotného zaměstnání bude opět považován za vážný důvod pro ukončení pracovního poměru v rámci veřejné prospěšných prací. (RED)

# ČSSZ

## Důchod se zvyšuje také další výdělečnou činností

Lidé, kteří pobírají starobní důchod a nadále vykonávají výdělečnou činnost, mohou požádat o úpravu (zvýšení) procentní výměry řádného starobního důchodu. Umožňuje to právní úprava platná od 1. ledna loňského roku a vztahuje se až na doby výdělečné činnosti vykonávané po 31. 12. 2009.

Od začátku letošního roku se nově tato možnost vztahuje i na poživatele předčasného starobního důchodu (podle § 31 zákona o důchodovém pojištění), kteří již dosáhli důchodového věku, s tím, že pro účely zvýšení důchodu se jim bude hodnotit též doba výdělečné činnosti získaná v roce 2010.

V praxi to znamená, že pokud důchodce při výkonu výdělečné činnosti zároveň pobírá důchod v plné výši, bude navýšení procentní výměry činit 0,4 procenta výpočtového základu (tj. toho základu, ze kterého byl důchod původně vypočítán) za každých 360 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti.

### Jak dlouho je potřeba pracovat?

Navýšení náleží vždy až:

- po ukončení výdělečné činnosti, získal-li poživatel starobního důchodu alespoň 360 dnů výdělečné činnosti (ať již nepřetržitě nebo přerušovaně), nebo
- po dvou letech nepřetržitého výkonu výdělečné činnosti, přičemž za nepřetržitý výkon výdělečné činnosti se považuje i situace, kdy na kalendářní den skončení bezprostředně navazuje kalendářní

den začátku výkonu jiné výdělečné činnosti.

Do celkového počtu dnů (360) se pro účely zvýšení nikdy nezapočítávají doby pracovního volna bez náhrady příjmu a neomluvené nepřítomnosti v práci a doby tzv. omluvných důvodů (např. dočasná pracovní neschopnost).

### Zvýšení pouze na základě žádosti

Zvýšení procentní výměry řádného starobního důchodu se provede pouze na základě žádosti klienta, nikoliv z moci úřední. Žádost o úpravu starobního důchodu je možné podat na okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ, v Praze PSSZ, v Brně MSSZ) příslušné podle místa trvalého pobytu poživatele důchodu. S podáním žádosti o zvýšení je však třeba vyčkat až do doby, než bude jisté, že nárok na zvýšení je získán.

K prokázání skutečností rozhodných pro zvýšení důchodu (získání potřebného počtu dnů výdělečné činnosti, ukončení výdělečné činnosti nebo její nepřetržitě dvouleté trvání) zašle OSSZ/PSSZ/MSSZ Brno zaměstnavateli výzvu k předložení evidenčního listu důchodového pojištění (ELDP).

ZDROJ: ČSSZ (TR)



FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM

### Příklad výpočtu zvýšení důchodu:

Žena pracuje jako učitelka a pobírá přitom řádný starobní důchod, který jí byl přiznán od 15. 8. 2009 ve výši 13 000 Kč (základní výměra 2 170 Kč + procentní výměra 10 830 Kč) – procentní výměra byla stanovena z výpočtového základu 18 050 Kč za 40 let pojištění (à 1,5 procenta), tj. 60 procent (18 050 × 0,60 = 10 830 Kč). Vedení školy s ní opakovaně uzavírá pracovní poměr vždy na dobu školního vyučování, tj. na 10 měsíců (přes prázdniny nepracuje). Pracovala od 1. 9. 2009 do 30. 6. 2010 a od 1. 9. 2010 do 30. 6. 2011. Plánuje, že od 1. 9. 2011 uzavře dohodu o pracovní činnosti na dobu do 30. 6. 2012. Může požádat o zvýšení důchodu o 0,4 procenta výpočtového základu za odpracovaných 360 dní? Odkdy?

Žena získala prvním pracovním poměrem 181 dnů (doba hodnotitelná pro zvýšení se počítá až od 1. 1. 2010), což jí nárok na zvýšení nezaložilo – musí získat ještě alespoň 179 dnů. Ty získá 26. února 2011. Jestliže

by k tomuto datu ukončila výdělečnou činnost, náleželo by jí zvýšení důchodu o 0,4 procenta výpočtového základu již od 27. února 2011. Vzhledem k tomu, že výdělečná činnost dále trvá, je třeba pro nárok na zvýšení vyčkat až do ukončení výdělečné činnosti, tj. do 30. června 2011 – zvýšení se přizná od 1. července 2011.

A jak vysoký bude důchod po zvýšení? Částka 13 000 Kč byla od lednové splátky roku 2011 valorizována o 483 Kč (60 Kč základní výměra + 3,9 procenta procentní výměra) na 13 483 Kč. Od 1. července 2011 se důchod zvýší o 0,4 procenta výpočtového základu, z něhož byl v roce 2009 vyměřen (18 050 Kč), tzn. o 73 Kč – celkem tak bude tato žena od 1. 7. 2011 pobírat 13 556 Kč.

Uvedená data platí samozřejmě za předpokladu, že v období výkonu výdělečné činnosti nenastane dlouhodobější období, které se pro účely zvýšení za výdělečnou činnost nepovažuje, např. dočasná pracovní neschopnost.

## Ministr předal prvním domovům pro seniory certifikáty kvality

V pražském Domově sociální péče Hagibor předal ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek 21. června – u příležitosti úspěšného zakončení projektu Značka kvality v sociálních službách – certifikáty kvality prvním českým domovům pro seniory.



První domovy pro seniory získaly certifikáty kvality a zlaté tabulky s hvězdami, jejichž počet značí úroveň poskytovaných služeb. FOTO: ARCHIV APSS ČR

Systém Značka kvality v sociálních službách, jehož realizace probíhala od září 2009, byl vyvinut Asociací poskytovatelů sociálních služeb ČR (APSS ČR) a společností Hartmann-Rico společně s odborníky na problematiku péče o seniory a oblast kvality z řady odborných institucí a organizací. Pro jeho výslednou podobu, tzn.

hodnocení 284 kritérií v pěti základních oblastech (ubytování, stravování, kultura a volný čas, partnerství, péče), pak byl zásadní rozsáhlý dotazníkový průzkum provedený mezi seniory v pobytových zařízeních sociálních služeb, v domech s pečovatelskou službou i vlastních domácnostech. Nastavení hodnot pro vlastní certifi-

kaci bylo následně pilotně ověřeno ve 12 pobytových zařízeních sociálních služeb s kapacitou 10 až 400 lůžek v šesti krajích ČR.

Proces externí certifikace, jehož výslednou podobou je přidělování hvězd na základě dosaženého bodového hodnocení, byl úspěšně dokončen v prvních pěti zařízeních. Právě jejich zástupcům Jaromír Drábek předal certifikáty a zlaté tabulky s příslušným počtem hvězd. Maximálního počtu pěti hvězd dosáhl Domov seniorů Mistra Křišťana Prachatice, certifikáty s počtem čtyř hvězd převzali zástupci Domova sociální péče Hagibor, Domova Slunečnice Ostrava, G-centra Tábor a Domova pro seniory Kamenec, Slezská Ostrava.

Jak na tiskové konferenci uvedl prezident APSS ČR Jiří Horecký, cílem projektu inspirovaného některými systémy používanými v zahraničí je napomoci orientaci seniorů a jejich blízkých v otázce úrovně poskytovaných sociálních služeb a motivovat management jednotlivých zařízení ke zvyšování jejich kvality. Jeho základními atributy jsou transparentnost, dobrovolnost (certifikace není povinná), finanční přístupnost (systém je neziskový, certifikované subjekty hradí pouze samotné náklady na certifikaci) a především hodnocení jednotlivých zařízení pohledem uživatelských sociálních služeb, což projekt činí v České republice zatím ojedinělým.

ZDROJ: APSS ČR

## Začala další etapa intenzivních kontrol nelegálního zaměstnávání

Pokračování ze strany 1

Ze zákona je uchazeč o zaměstnání povinen oznámit Úřadu práce ČR výkon činnosti na základě pracovního poměru (případně na základě služebního poměru, DPČ nebo DPP) nejpozději v den nástupu k výkonu této činnosti.

### Nejčastější porušení zákoníku práce

Z kontrolní činnosti oblastních inspektorátů práce vyplynulo celkem 690 porušení zákoníku práce v oblasti pracovních vztahů a podmínek. Nejčastějšími porušeními zákoníku práce bylo nevedení evidence pracovní doby (194), neposkytnutí doplatku do příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy (162), neposkytnutí příplatku za noční práci a za práci v sobotu a neděli (70) a neposkytnutí doplatku do minimální mzdy (47).

(17)

### Příklady kontrol nelegálního zaměstnávání:

Restaurace v Příbrami – na pracovišti bylo zjištěno pět kontrolovaných osob, které shodně uvedly, že nemají uzavřenu žádnou písemnou pracovní smlouvu ani dohodu. Práci zde vykonávají na základě ústní dohody, což potvrdil i přítomný zaměstnavatel. Dvě z těchto osob jsou zároveň evidovány jako uchazeči o zaměstnání.

Čajovna a restaurační zařízení v Praze 1 – při kontrole pracoviště si vyžádaly členky kontrolní skupiny předložení dokladů totožnosti od lidí, kteří se zdržovali na kontrolovaném pracovišti a pracovali zde. Těmito lidmi byly členky kontrolní skupiny verbálně napadeny. Situace byla vyřešena za pomoci zásahové jednotky Policie ČR. Předpokládáným výstupem z této kontroly bude postih nelegálního zaměstnávání občanů ČR.

Hotel v Radnici – kontrolní skupinou zde byl při práci zastížen uchazeč o zaměstnání, který tvrdil, že nastoupil na výpomoc v den kontroly a ráno podepsal dohodu, kterou u sebe nemá. Předpokládáným výstupem bude sankční vyřazení uchazeče z evidence a uložení sankce zaměstnavateli za umožnění nelegální práce.

Při kontrolách bylo jen na území hlavního města Prahy zjištěno 50 cizinců, u kterých je podezření na výkon nelegální práce. Tito byli Policií ČR zajištěni k dalšímu řízení.

Na území hlavního města Prahy bylo v souvislosti s kontrolami zadrženo také pět celostátně hledaných osob.

### INTERNET

## Průvodce sociální reformou v roce 2012

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spustilo na svých internetových stránkách zcela novou aplikaci – Průvodce změnami sociálního systému v roce 2012. Web informuje občany o plánovaných změnách v sociálním systému v příštím roce v rámci tzv. sociální reformy, která by měla postupně nabýt účinnosti v roce 2012 a 2013.

Nová aplikace bude průběžně doplňována o aktuální informace, a měla by tak poskytnout základní přehled o navrhovaných úpravách v systému sociální ochrany.

### Přehledné rozdělení do několika kategorií

Navržené změny se týkají několika oblastí, zejména systému administrace a distribuce dávek sociální ochrany, péče o zdravotně postižené osoby, zabezpečení osob v hmotné nouzi, zaměstnanosti a zvýšení kontrolní činnosti při výkonu nelegální práce. Tyto oblasti změn jsou v průvodci rozděleny do několika kategorií podle životních situací. Jedná se o kategorie:

- **Rodina** (např. změny v rodičovském příspěvku, návrhy alternativních forem předškolní péče),
- **Občan** (např. změny v příspěvku na bydlení či dávek pomoci v hmotné nouzi),
- **Důchodce** (změny v rámci důchodové reformy),
- **Nezaměstnaný** (např. změny v pobírání podpory v nezaměstnanosti,

přísnější postihy za výkon nelegální práce),

- **OZP** čili osoba se zdravotním postižením (např. změny v příspěvku na péči, sloučení dávek sociální péče pro OZP a vznik dvou typů základních dávek – příspěvku na mobilitu a příspěvku na zvláštní pomůcky)
- **OSVČ a zaměstnavatel** (zejména snížení administrativní zátěže zaměstnavatele, zrušení povinnosti zaměstnavatele hlásit volná pracovní místa na Úřad práce ČR apod.). Mezi zásadní navrhované změny

v rámci sociální reformy patří také zavedení tzv. jednotného výplatního místa dávek. Cílem tohoto opatření je, aby veškerá podpora od státu byla v příštím roce vyplácena na jednom místě a nikoliv jako dnes na různých úřadech státní správy. Rodičovské příspěvky, příspěvky zdravotně handicapovaným i pomoc sociálně slabým bude zajišťovat Úřad práce ČR. Služby tak zůstanou dostupné jako dnes a již nebude nutné s různými žádostmi a formuláři obíhat více úřadů.

(RED)

### Průvodce sociální reformou v roce 2012

najdete na Internetu na adrese:  
<http://socialniporadce.mpsv.cz/cs/269>.



FOTO: © MIROSLAV BENEŠ | DREAMSTIME.COM

# Národní soustava kvalifikací jako řešení problémů na trhu práce

Uspořádání vzdělávacího systému a oborová struktura žáků a studentů v současnosti již naprosto neodpovídají potřebám trhu práce a zaměstnavatelů. O možném řešení diskutovali účastníci konference Národní soustava kvalifikací aneb řešení disproporcí na trhu práce, která se konala 16. června v prostorách Vysoké školy báňské-Technické univerzity Ostrava.

Konferenci zorganizovaly Hospodářská komora ČR, Svaz průmyslu a dopravy ČR a TŘEXIMA, spol. s r. o., jejichž společné konsorcium v současnosti na základě zadání Národního ústavu odborného vzdělávání zajišťuje zapojení zaměstnavatelů do Národní soustavy kvalifikací (NSK).

Zástupci velkých, středních i malých firem, ale také reprezentanti škol, personalisté, zprostředkovatelé práce, zástupci veřejné správy a prostřednictvím živého on-line přenosu zájemci v celé republice měli jedinečnou možnost blíže se seznámit s cíli a možnostmi NSK, do níž se mohou všichni zapojit. V Ostravě přitom diskutovali o řešeních, která NSK pro trh práce nejen v Moravskoslezském kraji nabízí, a to s inspirátory, tvůrci, realizátory a samotnými uživateli tohoto systému.

## Vznikají NOVÉ PROFESE A JINÉ ZASE ZANIKAJÍ

„Národní soustava kvalifikací přináší zřejmě největší změnu v systému získávání kvalifikací od dob Marie Terezie. Přestává platit, že v mladém věku člověk získal nějaké vzdělání – ať již středoškolské, vysokoškolské nebo vyučnické – a měl kvalifikaci na celý život. To již neodpovídá dnešní době, kdy rozvoj lidského poznání a vědeckotechnický pokrok přináší nové technologie, vznikají nové profese, zatímco jiné stále rychleji zanikají. Díky NSK již zaměstnavatelé a zaměstnanci nemusí spoléhat jen na počáteční – již jednou získané – vzdělání, ale potřebnou nedostatkovou či novou kvalifikaci, ať již je to kominik, zámečnick, elektromechanik či manažer prodeje, mohou získat i jinak,“ vysvětloval na konferenci viceprezident Hospodářské komory ČR Zdeněk Somr, který se na vytváření Národní soustavy kvalifikací od začátku podílí, a zároveň dodal: „Lidem budou moci být v pracovním procesu uznávány jejich skutečné odborné znalosti a profesní dovednosti nezávisle na tom,



jak a kde je získali – zda ve škole, v kurzu, samostudiem či jiným způsobem. NSK jako svým způsobem celorepublikový státem garantovaný systém pomůže v mnoha ohledech: zvýší kvalifikovanost a adaptabilitu obyvatelstva, zpružní trh práce, zlepší kondici firem, zvýší zaměstnanost a zlepší konkurenceschopnost naší ekonomiky na evropském trhu práce.“

## NEDOSTATEK ZAMĚSTNANCŮ V KLÍČOVÝCH PROFESÍCH

Generální ředitel Svazu průmyslu a dopravy ČR Zdeněk Liška upozornil na vážnost situace, kdy vzdělávací soustava v současnosti již naprosto neodpovídá potřebám zaměstnavatelů. Kritický nedostatek zaměstnanců

v určitých klíčových profesích, nedostatečná kvalifikace pracovníků, kteří vycházejí ze škol, vzrůstající počet rekvalifikací se špatnou kvalitou – tyto faktory podle něj silně ohrožují konkurenceschopnost českých firem. Jak Liška uvedl: „Průmysl, jako dominantní tvůrce hodnot v české ekonomice, očekává zejména odpovídající státní podporu všech směrů technického a inženýrského školství, protože ani v současné době po hospodářské stagnaci nejsou požadavky průmyslu uspokojeny. Situace je kritická nejen ve vyšších stupních technického vzdělávání, ale i v oblasti středního maturitního a učňovského školství. Učňovské a střední technické školy nejsou dnes schopny vzhledem k nízkému počtu vystupujících

absolventů zabezpečit ani průběžnou generační obměnu ve firmách.“

## SEKTOROVÉ RADY ODHALUJÍ AKTUÁLNÍ POTŘEBY TRHU PRÁCE

Na vzniku a rozvoji NSK se aktivně podílejí zaměstnavatelé, zejména prostřednictvím sektorových rad, které v současnosti fungují již ve 24 sektorech (např. energetika, strojírenství, stavebnictví) a připravují se v dalších pěti (např. kultura). Jedním z cílů činnosti sektorových rad je uzavření tzv. sektorových dohod, což jsou „gentlemanské“ dohody mezi zaměstnavateli, veřejnou správou a dalšími důležitými hráči na trhu práce. Jak na konferenci vysvětlila Dagmar Divišová z Hospodářské komory ČR, sektorové dohody

mají jasně odhalit aktuální i budoucí potřeby na trhu práce v jednotlivých regionech a daném hospodářském sektoru (např. kolik osob a jak kvalifikovaných aktuálně potřebují zaměstnavatelé). Součástí dohod by měl být také plán, jak tyto disproporce na trhu práce odstranit a definované potřeby zaměstnavatelů, a tím i zaměstnanců, naplnit.

## POZITIVA PRO ZAMĚSTNAVATELE I ZAMĚSTNANCE

Národní soustava kvalifikací nenabízí výhody jen pro zaměstnavatele. Šanci dává doslova každému. Dokladem je příběh pana Libora Putty. „Již několik let pracuji ve firmě jako instalatér, ale neměl jsem žádný doklad, že své práci rozumím a profesi ovládám. Naštěstí moje firma má zároveň oprávnění jako autorizovaný zástupce Hospodářské komory ČR, a může tedy udělovat certifikáty v rámci NSK. Proto jsem se rozhodl sáhnout po této příležitosti a letos v červnu jsem po zkoušce získal osvědčení o první dílčí kvalifikaci. Pokud do srpna získám také další dvě dílčí kvalifikace, v září pak mohu na střední odborné škole získat výuční list instalatéra. Budu mít pak nejen lepší pocit, že mám konečně nějaký oficiální doklad svého umu, ale otevře mi to i větší možnosti na trhu práce,“ popisuje Libor Putta.

Své naděje do NSK vkládá i Daniel Baar, agenturní zaměstnanec. Vyučil se elektromechanikem, ale v tomto oboru nikdy nepracoval a již 16 let pracuje v koksárenství. Jeho dalšímu kariéru postupem ale brání to, že nemá z tohoto oboru výuční list. „NSK určitě vítám a mám zájem získat osvědčení o kvalifikaci. Měl bych pak šanci získat práci zde ve firmě natrvalo a stát se kmenovým zaměstnancem, případně najít dobré uplatnění i jinde,“ věří Daniel Baar.

Podrobné informace ke konferenci v Ostravě včetně všech prezentací vystupujících, videospotů a diskusních fór naleznete na [www.nskonline.cz](http://www.nskonline.cz).

ZDROJ: HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR (TR)

## Otázky & odpovědi

# Proč je Národní soustava kvalifikací potřeba?

Čeští zaměstnavatelé se stále intenzivněji potýkají s tím, že český vzdělávací systém neodpovídá potřebám tuzemských firem a trh práce není dostatečně pružný. Zaměstnavatele mnohdy trápí nedostatek zaměstnanců v určitých oborech (zejména technických profesích), problémem je také v praxi často nedostatečná kvalifikace zaměstnanců.

Zároveň je zřejmé, že bez úzké spolupráce všech klíčových hráčů v této oblasti – především zaměstnavatelů, personalistů a veřejné správy – se řešení tohoto problému neobejde. Proto vznikl projekt Národní soustavy kvalifikací (NSK), který navazuje na rovněž vznikající Národní soustavu povolání a který by měl přispět k řešení těchto problémů na trhu práce. Systém NSK významně posílí flexibilitu a adaptabilitu pracovní síly, zpružní trh práce, umožní mnoha lidem najít práci a v konečném důsledku přispěje k nárůstu konkurenceschopnosti celé české ekonomiky.



má), nikoli na způsob či cestu získání vyžadovaných kompetencí (škola, samostudium, praxe).

Národní soustava kvalifikací navazuje na Národní soustavu povolání (NSP). Jestliže NSP poskytuje informace o povoláních a typových pracovních pozicích vyskytujících se na trhu práce, NSK popisuje, co je potřeba umět pro komplexní výkon povolání (úplná anebo jeho částí (dílčí kvalifikace) a (dílčí kvalifikace).

## PROCES VYDÁVÁNÍ KVALIFIKACÍ – JAK TO V PRAXI VYPADÁ?

Zájemce, který se chce věnovat určité práci a nemá pro ni patřičný doklad ze školy (nevystudoval příslušný obor nebo se daný obor vůbec nevyučuje), může absolvovat zkoušku a získat danou dílčí, popř. úplnou kvalifikaci. Na zkoušku se může zájemce připravit jakkoliv, třeba v kurzech, které pořádá např. Úřad práce ČR.

Osvědčení o získání dílčích a úplných kvalifikací (tzv. certifikáty) udělují v souladu se zákonem 179/2006 Sb. a na základě hodnotících standardů pro příslušné dílčí kvalifikace tzv.

autorizované osoby, tj. instituce s právem realizovat zkoušku, splňující pro to i patřičná kritéria daná zákonem a schválená (autorizovaná) ze strany tzv. autorizujícího orgánu (zpravidla příslušné resortní ministerstvo nebo jiný ústřední správní úřad).

Kompetence daného zájemce přezkouší na základě jednotných hodnotících standardů kvalifikací zkušební odborníci. V případě úspěšného složení zkoušky, která probíhá ústně, písemně i prakticky, získá dotyčný certifikát s tím, že splňuje podmínky pro výkon daných pracovních činností. Certifikát, který dotyčný takto transparentně získá, potenciálněmu zaměstnavateli plnohodnotně prokazuje jeho kvalifikovanost

v dané oblasti. Dotyčný tak získává kvalifikaci, která je z pohledu uplatnění se na trhu práce rovnocenná té z počátečního vzdělávání.

Kromě možnosti získání dílčí kvalifikace, která může sama o sobě znamenat lepší pracovní uplatnění, nabízí zákon č. 179/2006 Sb. ještě další službu. Pokud zájemce úspěšně vykoná zkoušku ze všech dílčích kvalifikací, které tvoří kvalifikaci úplnou, může snadno získat například výuční list v oboru. Stačí navštívit školu, která tento obor vyučuje, a složit závěrečnou zkoušku.

Rada kvalifikací zároveň může být vstupenkou do podnikání – získaný certifikát opravňuje již dnes provozovat vybrané vázané živnosti.

Konkrétní požadavky na znalosti

a dovednosti potřebné pro získání jednotlivých kvalifikací a způsob jejich ověření lze nalézt na [www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz), kde je k dispozici také kompletní seznam všech existujících kvalifikací. Zájemci tam naleznou rovněž informace o tom, které instituce – tzv. autorizované osoby (často jde o zaměstnavatele) – mohou certifikát udělovat a jaká je jeho orientační cena.

Informace o Národní soustavě kvalifikací najdete na:  
[www.nskonline.cz](http://www.nskonline.cz)  
[www.narodni-kvalifikace.cz](http://www.narodni-kvalifikace.cz)  
[www.nuov.cz/nsk2](http://www.nuov.cz/nsk2)

ZDROJ: HOSPODÁŘSKÁ KOMORA ČR (TR)

## Jaké výhody nabízí Národní soustava kvalifikací (NSK)?

### Zaměstnavatelům:

- určování aktuálně požadovaných kvalifikací a kompetencí ve svém oboru podnikání,
- řešení nedostatkových kvalifikací nezávisle na počátečním vzdělávání,
- ovlivnění obsahu počátečního odborného vzdělávání,
- rychlá změna kvalifikace stávajících zaměstnanců podle standardů s celonárodní platností,
- kvalitnější státem financované rekvalifikace přizpůsobené skutečným potřebám zaměstnavatelů,
- efektivnější komunikace s Úřadem práce ČR v oblasti požadovaných kvalifikací,
- transparentní ověřování kvalifikací při zaměstnávání cizinců,
- aktivní zapojení do procesů ověřování kvalifikací prostřednictvím získání autorizace od příslušného resortu.

### Personalistům:

Zařazením osvědčení o získané kvalifikaci do požadavků na výkon příslušné pracovní pozice získáte:

- alternativní možnost vyjádření kvalifikace pro nabízenou pracovní pozici,
- jasnější zařazení do mzdových stupnic a systémů,
- přesnější zadání pro výběrová řízení a komunikaci s Úřadem práce ČR,
- zjednodušení personální práce díky jazyku kompetencí (popis pracovních míst, nábor a výběr zaměstnanců, rozvojové plány...).

### Zaměstnancům:

- lepší kvalifikace uznávané zaměstnavateli, větší možnosti pracovního uplatnění,
- nové pracovní příležitosti – efektivnější a pružnější trh práce.

# Podporované zaměstnávání – cesta osob se znevýhodněním na otevřený trh práce

**Termín podporované zaměstnávání označuje specifickou službu poskytovanou lidem, kteří pro získání a udržení pracovního místa na otevřeném trhu práce potřebují individuální a dlouhodobou podporu. Do této skupiny patří dlouhodobě a opakovaně nezaměstnaní, mezi nimiž převažují lidé s těžším zdravotním postižením.**

Podstatou služby je propojení pracovního poradenství, kariéřního poradenství, doprovázení, individuálního i skupinového tréninku dovedností a asistence na pracovišti. Podporované zaměstnávání vychází z individuálních potřeb uživatelů a jejich představ o vlastním pracovním uplatnění. Uživatelem služby je dále zaměstnavatel, který využívá zejména poradenství v oblasti přizpůsobení pracovních podmínek a praktickou pomoc agentury při zaškolování pracovníka se znevýhodněním.

V ČR podporované zaměstnávání poskytují výhradně nevládní organizace, tzv. agentury podporované zaměstnávání (dále jen agentury PZ), které jsou ve většině případů registrovány jako poskytovatelé sociální rehabilitace. Specifikem podporovaného zaměstnávání je skutečnost, že je jakýmsi spojujícím článkem mezi oblastí sociálních služeb (sociální rehabilitace) a služeb zaměstnanosti (pracovní rehabilitace).

Česká unie pro podporované zaměstnávání (ČUPZ, [www.unie-pz.cz](http://www.unie-pz.cz)) je nezisková organizace, jejímž posláním je formulovat a šířit principy podporovaného zaměstnávání. K jejím cílům patří sdružovat agentury PZ, podporovat vznik a rozvoj nových poskytovatelů a zajišťovat podporu v oblasti vzdělávání a meto-

díky podporovaného zaměstnávání. V ČR působí v současné době zhruba 50 poskytovatelů podporovaného zaměstnávání, z toho 19 je členem ČUPZ. Cílem ČUPZ je také jednat s ústředními státními institucemi ČR a dalšími subjekty a rovněž rozvíjet spolupráci v oblasti podporovaného zaměstnávání na mezinárodní úrovni.

## MEZINÁRODNÍ SPOLUPRÁCE V OBLASTI PODPOROVANÉHO ZAMĚŠTNÁVÁNÍ

Loni v září zahájila ČUPZ realizaci projektu Zavádění evropských trendů v oblasti zaměstnávání znevýhodněných osob do české praxe. Projekt, jehož zkrácený název zní Podporované zaměstnávání na cestě Evropou, je realizován v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Jeho hlavním cílem je sdílení nových trendů a osvědčených nástrojů uplatňovaných v oblasti podporovaného zaměstnávání v Evropě, zejména v zemích zahraničních partnerů (tj. v Německu a Rakousku), a zprostředkování získaných informací zástupcům českých poskytovatelů podporovaného zaměstnávání, mimo jiné prostřednictvím vzdělávacích aktivit realizovaných v rámci projektu. Mezinárodní spolupráci rozvíjejí také pravidelná setkání



Mezi uživatele služby podporované zaměstnávání, kteří potřebují individuální a dlouhodobou podporu pro uplatnění na otevřeném trhu práce, patří zejména lidé s těžším zdravotním postižením.

FOTO: © DEAN MITCHELL | DREAMSTIME.COM

Evropské unie pro podporované zaměstnávání (EUSE, [www.euse.org](http://www.euse.org)), jejímž je ČUPZ členem.

V rámci projektu vznikla a je rozvíjena tematická síť sestávající z českých i zahraničních odborníků, která umožňuje intenzivní sdílení informací z oblasti podporovaného zaměstnávání. Zatím poslední setkání se uskutečnilo 11. dubna v Praze. Kromě zahraničních hostů se ho zúčastnili zástupci členských agentur ČUPZ, MPSV a také poslankyně Lenka Kohoutová. Za rakouskou stranu přijal pozvání Michael Tauber, právník, projektový manažer a dlouholetý

spolupracovník rakouské asociace pro podporované zaměstnávání Dabeiaustria. Přijely také zástupkyně úřadů práce v německém Deggenedorfu a Zwieselu Barbara Breese a Marianne Loibl. Zahraniční mluvčí představili přítomným systém zaměstnávání znevýhodněných osob ve svých zemích a vytvořili tak půdu pro navazující diskuse. Při ní měli účastníci setkání možnost ujasnit si rozdíly mezi prezentovanými systé-

my a konfrontovat tyto informace se situací v ČR (prezentace jsou k dispozici v Knihovně na [www.unie-pz.cz](http://www.unie-pz.cz)).

## 10. KONFERENCE EVROPSKÉ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ (EUSE)

ČUPZ je jedním ze sedmnácti členů Evropské unie pro podporované zaměstnávání. Kromě pravidelných setkání EUSE se vždy jednou za dva roky koná mezinárodní konference, jejímž cílem je sdílení zkušeností z oblasti podporovaného zaměstnávání mezi evropskými, ale i mimo-evropskými zeměmi. V červnu letošního roku se v Kodani uskutečnila již desátá z těchto konferencí. Akce se zúčastnily také dvě zástupkyně ČUPZ. Program konference se zabýval tématy jako kvalita v podporovaném zaměstnávání, metody a cílové skupiny a otázkou perspektiv podporovaného zaměstnávání, již předznamenávalo i motto konference „Let's move on“ (Pojďme dál). Více informací je na [www.euse2011.org](http://www.euse2011.org).

Výměna zkušeností na mezinárodní úrovni je pro zástupce ČUPZ významným obohacením a impulzem pro další práci, nejen v rámci samotného projektu, ale také obecně, v oblasti prosazování principů podporovaného zaměstnávání v českém prostředí.

ELIŠKA HAVLÍKOVÁ

ČESKÁ UNIE PRO PODPOROVANÉ ZAMĚŠTNÁVÁNÍ



## O ČEM SE MLUVÍ...

# Zaměstnávání poživatelů výsluhových příspěvků ve státní správě

**Legislativa o služebních poměrech garantuje příslušníkům ozbrojených sil a bezpečnostních sborů po patnácti letech služebního poměru doživotně výsluhový příspěvek. Někteří jeho poživatelé přejdou u složek resortu obrany a bezpečnostních sborů do pracovního poměru jako „civilové“. Tím jim vedle příspěvku náleží i běžný plat.**

Zaměstnávání vysloužilců ze služebních poměrů se stalo předmětem kritiky personální politiky resortů obrany, vnitra a ostatních orgánů státní správy. Objevují se názory, že vysloužilcům po dobu jejich zaměstnávání ve státní správě by měla být pozastavena výplata výsluhového příspěvku.

## Podstata problému

Předmětem kritiky je dvojitý finanční příjem od státu. To však není v rozporu s legislativou zaměstnaneckých vztahů (o služebních poměrech a pracovním právem). Zcela mylné je tvrzení, že zaměstnávání vysloužilců ve státní správě (tedy dvojitý příjem od státu – výsluhový příspěvek a plat) zatěžuje veřejné finance. Není podstatné, zda příspěvek a plat je vyplacen jedné (zaměstnanému vysloužilci), či dvěma osobám (vysloužilci a zaměstnanému).

Podstata problému spočívá ve zcela jiných faktorech, a to v neadekvátnosti výsluhového příspěvku. Ten by měl představovat profesní „invalidní“ důchod, nahrazovat pokles výdělků v důsledku dočasně nebo trvale snížení pracovní kvalifikace po ukončení služebního poměru. V podmínkách České republiky tomu tak pro ozbrojené síly a bezpečnostní sbory není, a je nezbytná reforma. Ta by měla spočívat v přiznání výsluhových náležitostí až po dvaceti letech služby. Zároveň by při výpočtu mělo dojít k vypuštění pohyblivých složek platu vyplacených v období, ze kterého se náležitosti přiznávají. Jedná se o osobní příplatek, odměny a tzv. spekulativní složku, kterou má možnost potenciální příjemce ovlivnit (např. bude častěji držet pohotovost, vykonávat dozorní služby, přesčas apod.). Tak by se odstranily i potenciální negativní jevy v zaměstnanec-



FOTO: © VOITECH VLK | DREAMSTIME.COM

kých vztazích (např. účelové a bezdůvodné finanční zvýhodňování osob před ukončením služebního poměru apod.). Daňové zatížení výsluhových příspěvků by nemělo být plošné ve výši 15 procent, jak je stanoveno od 1. ledna 2011 s účinností zákona č. 346/2010 Sb., kterým se mění zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů. Ke zdanění by mělo dojít

za předpokladu, že s ostatními příjmy (podléhajícími dani) poživatelé přesáhnou určitý násobek stanovené částky. Ta by mohla vycházet např. z minimální mzdy, jejíž zákonem stanovená výše se odvíjí od makroekonomické výkonnosti.

## Efektivnost ZAMĚŠTNÁVÁNÍ vysloužilců

V některých případech může být zaměstnávání vysloužilců ve státní správě příznivé pro stát, neboť jejich pracovní uplatnění v podnikatelském sektoru může znamenat střet zájmů, popřípadě i možné úniky citlivých informací získaných během služebního poměru. V rámci prevence těchto událostí se dokonce zvažuje, aby určitá systemizovaná místa ve služebních poměrech byla ošetřena tak, že po ukončení služby bude vysloužilec stanovenou dobu působit ve veřejné správě. V tomto případě by se jednalo o konkurenční doložku, kdy stát by musel těmto osobám vyplácet určitou finanční kompenzaci. To by znamenalo značné administrativní zatížení složek zainteresovaných orgánů státní správy (zejména resortu obrany a vnitra) a následně i státních financí. Z tohoto důvodu se zaměstnávání vysloužilců ve státní správě jeví jako zcela efektivní.

## Výhled do budoucnosti

Pro zajištění efektivní obrany schopnosti a bezpečnosti státu je vedle reformy služebních poměrů nezbytná zásadní změna v politice zaměstnanosti ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. Hlavní součástí této politiky je úspora personálních mandatorních výdajů. Tu lze realizovat redukcí některých systemizovaných míst v rámci služebního poměru a v jejich následném převedení do pracovního poměru. Nelze očekávat, že na tato místa lze zařadit personál bez patřičných odborných zkušeností. Proto by vysloužilci měli být ve výhodě.

Ing. JAROSLAV ŠETEK, Ph.D.  
JIHOČESKÁ UNIVERZITA

## Projekt

# Rozvoj programu Podporované zaměstnávání



Tým programu Podporované zaměstnávání ve Společnosti DUHA při jedné z prezentací projektu Operačního programu Praha – Adaptabilita (OPPA).

FOTO: ARCHIV SPOLEČNOSTI DUHA

Na podzim roku 2008 získal program Podporované zaměstnávání (PZ) ve Společnosti DUHA dotaci z Evropského sociálního fondu a rozpočtu hl. m. Prahy v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita na projekt Rozvoj programu Podporované zaměstnávání. Programu PZ to umožnilo úspěšně navázat na předchozí projekt z JPD 3, a poskytnout tak služby programu PZ většímu počtu klientů a posílit pracovní tým programu PZ. Projekt Rozvoj programu Podporované zaměstnávání v rámci Operačního programu Praha – Adaptabilita byl ukončen v červnu 2011 s těmito výsledky:

### V projektu bylo podpořeno 64 lidí, z toho:

- 58 lidí, kteří využili služeb programu PZ,
- šest pracovníků programu PZ (vedoucí programu PZ, tři pracovní konzultantky a dvě pracovní asistentky).

### V projektu se povedlo úspěšně podpořit 48 lidí, z toho:

- 20 lidí si našlo zaměstnání, např. v oblasti stravování, úklidové či zahradnické práce a jiné pomocné činnosti,
- 22 lidí si zvýšilo úroveň dovedností

– nejen v oblasti hledání pracovního uplatnění (naučili se samostatně cestovat, naučili se chodit včas, naučili se pozitivně prezentovat sami sebe, procvičili a naučili se, jak se hledat práce, jak telefonovat, kde si najít inzeráty atd.),

- šest pracovníků programu PZ díky supervizím, setkáním a školením získalo další odborné znalosti potřebné ke zkvalitnění poskytovaných služeb programu PZ.

S ukončením projektu Rozvoj programu Podporované zaměstnávání je ukončena i činnost programu Podporované zaměstnávání ve Společnosti DUHA. Program fungoval od roku 2001 a za tu dobu poskytl službu PZ více než dvěma stovkám klientů, z nichž si více než třetina našla zaměstnání. Služby programu PZ Společnosti DUHA byly určeny dospělým lidem s mentálním postižením, lidem s lehkým tělesným postižením, lidem se sníženou úrovní sociálních dovedností a lidem s nízkou kvalifikací.

ZDROJ: SPOLEČNOST DUHA



## ■ Událost

## I lidé s postižením mají svá psí mistrovství

Mistrovské soutěže pro lidi s těžkým postižením – majitele asistenčních a vodících psů – se letos konaly 18. června v areálu výcvikového centra občanského sdružení Helpes v pražském Motole.



Mistrem ČR ve výkonu asistenčních psů se stala nejmladší účastnice, teprve desetiletá Barborka Reiterová z Mnichova Hradiště se svou asistenční fenkou zlatého retrívra Eliškou. Barborkina radost z vítězství byla tak upřímná, až dojala rozhodčí, organizátory, ostatní „soupeře“ i diváky.

FOTO: ARCHIV HELPPES

Po mnohaletých zkušenostech s pořádáním soutěží pro zrakově postižené a jejich vodící psy a po loňském úspěšném 1. ročníku Mistrovství ČR ve výkonu asistenčních psů se pořadatelé (nezisková organizace Helpes – Centrum výcviku psů pro postižené a Klub speciálního výcviku Českého kynologického svazu) rozhodli dát opět také majitelům psů asistenčních možnost účastnit se této soutěže.

## SOUTĚŽ ASISTENČNÍCH PSŮ JE JEN U NÁS

Soutěž asistenčních psů je velice náročná na přípravu, a to je asi jeden z hlavních důvodů, proč je ČR stále jedinou zemí na světě, kde takováto soutěž probíhá. Diváci měli jedinečnou možnost v jednom dni a na jednom místě sledovat a porovnávat nejen výkony jednotlivých týmů, ale uvědomit si také význam, poslání psích pomocníků a rozdílnost pomoci psů asistenčních a vodících.

## ZÁKLADEM JE POSLUŠNOST A OVLADATELNOST

Vodící i asistenční psi museli během soutěže předvést, že své pa-

ničky a páníčky (bez ohledu na typ jejich handicapu a na jejich věk) za všech okolností dobře poslouchají a že jsou plně ovladatelní, a to i v případech, když např. potkají kočku. Na vodící psy čekala praktická soutěžní trať s mnoha nástrahami, se kterými se spolu se svými páníčky setkávají v běžném životě. Majitelé asistenčních psů museli na soutěžní ploše předvést, jak jim jejich čtyřnozí kamarádi každým dnem dokážou asistovat: jak to vypadá, když jim pes pomáhá při oblékání nebo svlékání; jak dokáže pes otevřít dveře nebo např. pračku a podat vyprané prádlo; když se setní, jak pes dokáže rozsvítit světlo; podat téměř vše, co člověku spadne z vozíčku na zem, a další úkony, kterými asistenční pes usnadňuje svému handicapovanému páníčkoví život.

## JAKÁ BYLA ÚČAST A KDO VYHRÁL?

Druhého ročníku ojedinelé akce pro lidi s postižením – majitele asistenčních psů se zúčastnilo devět majitelů psích pomocníků. Mistrem ČR pro rok 2011 se stala nejmladší účastnice, teprve desetiletá Barborka

Reiterová se svou asistenční fenkou zlatého retrívra Eliškou z Mnichova Hradiště. Na druhém místě skončil loňský vítěz Milan Langr s Baronem z České Lípy a třetí místo obhájila Martina Justianová z Prahy se svou asistenční fenkou Emou.

Již sedmého ročníku Mistrovství ČR ve výkonu vodících psů se zúčastnilo 15 majitelů vodících psů. Byli rozděleni do tří kategorií dle stupně postižení, obdobně, jako tomu u nevidomých bývá u sportovních aktivit. Vítězem kategorie nevidomých se stal Petr Spousta z Kladna s křížencem zlatého a labradorského retrívra Malipem, vítězkou kategorie lidí s malými zbytky zraku (B2) se stala Milka Bažantová rovněž s křížencem zlatého a labradorského retrívra Hokym z Brna, která se zároveň stala neúspěšnější ženou soutěže, a v kategorii kombinovaný handicap zvítězila Marie Biedermannová z Heřmanova Městce s fenkou labradora Kánou. Celkovým vítězem, a tedy mistrem ČR ve výkonu vodících psů pro rok 2011 se stal již poněkoličká Petr Spousta z Kladna se svým zkušeným vodícím psem Chipem.

ZDROJ: HELPPES (WWW.HELPPES.CZ)

## ■ Soutěž

## Kdo se stal Cyklozaměstnavatelem roku?

V rámci kampaně Do práce na kole se hodnotil i přístup firem k podpoře cyklistické dopravy do zaměstnání. Soutěž o Cyklozaměstnavatele roku letos vyhrála společnost Et netera, přední český dodavatel e-business řešení.

Do soutěže se mohl zapojit každý zaměstnanec obchodní, neziskové či státní společnosti. Stačilo dát dohromady tým alespoň dvou lidí, kteří ve dnech 29. dubna až 29. května soutěžili o co největší počet „zeleňých“ kilometrů ujetých do práce a z práce na jízdním kole. Odměnění byli nejlepší tým, nejlepší jednotlivec a také nejlepší firma.

## VÍCE NEŽ 318 TISÍC KILOMETRŮ NA KOLE

V rámci letošního prvního ročníku, který realizovalo sdružení Auto\*Mat – iniciativa za bezpečnou, zdravou a živou Prahu, ujelo 1 025 účastníků rozdělených do 274 týmů ze 181 firem a institucí více než 318 tisíc kilometrů. Dokázali by tak osmkrát objet zeměkouli. Díky tomu, že nechali pro své cesty do zaměstnání auto v garáži, ušetřili 35 tun oxidu uhličitého, jenž způsobuje změny klimatu. Jízdu na kole uspořili více než jeden a půl milionu korun za benzin, opotřebení aut a poplatky.

## PROČ VYHRÁLA SPOLEČNOST ET NETERA?

Et netera získala zvláštní ocenění za celkový přístup k podpoře dojížděky zaměstnanců do práce na kole, a to především za to, že:

- Poskytl a provozuje garáž na parkování kol, kde mohou svá kola zaparkovat zaměstnanci i klienti společnosti.
- Zaměstnanci mají k dispozici sprchy a šatny, kde si mohou sušit oblečení.
- Firma zakoupila speciální městské firemní kolo pro pojížděky po klientech.
- Firma pravidelně podporuje zaměstnance (platí ubytování, dopravu, startovní atd.) na různých sportovních akcích.
- Poskytuje zaměstnancům cyklistické oblečení a sportovní vybavení (např. sportovní sluneční brýle,



FOTO: © CARLOS FERREIRA | DREAMSTIME.COM

šátky z mikrovlákn, stopwind vesty).

- Firma pořádá každý rok firemní víkend, který není přímo připravován jako cyklistický, nicméně se vždy najde skupina 10–20 lidí, kteří se na místo dopraví na kolech.

## PODPORA SPORTOVÁNÍ ZAMĚSTNANCŮ

„Na motivační programy typu ‚když budeš hezky jezdit do práce na kole, dostaneš lízátko‘ v Et netera nevěříme. Lidé buď jezdit chtějí, nebo ne. My jim můžeme poskytnout podmínky a ukázat na příkladech, že jezdit na kole je fajn. Rozhodnutí je pak na každém jednotlivci,“ říká generální ředitel společnosti Et netera Martin Černohorský a dodává: „Podporujeme sportování zaměstnanců obecně. Sportovci jsou odmala těsní trochu líp pro život než spousta jiných lidí.“

ZDROJ: ACCEDO CZECH REPUBLIC AND SLOVAKIA COMMUNICATIONS, S.R.O.

## ■ Křížovka

Dosavadní výše pokut v oblasti postihu nelegální práce je nedostatečná. Proto navrhuje zvýšení maximální částky pokuty za výkon nelegální práce, která je kvalifikována jako přešůpek podle zákona o zaměstnanosti. Tím se zvýší preventivní účinek právní úpravy a posílí se... (viz tajenka).

Vyluštnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. srpna. Jeden z vás získá publikaci *Umění vyjednávat a přesvědčit v obtížných situacích* od Matthiase Schranera z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Tato ojedinelá knížka je plná speciálních strategií a taktik, které vás připraví na vyjednávání v různých složitých případech. Rádcem vám bude uznávaný autor, který trénuje manažery pro náročná vyjednávání a úspěšně pracoval jako vyjednávač pro policii. Ukazuje, jak převzít vedení při vyjednávání, jak přesvědčit pomocí správných argumentů, jak si zachovat chladnou hlavu i ve stresových situacích.



Tajenka z minulého čísla: „... komfort pro uživatele služeb.“ Publikaci Jak na „špinavé“ triky a útoky v komunikaci od Alberta Thieleho z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává Mgr. Renáta Provažníková z Prahy 5. Gratulujeme.

POMŮCKA: AKE, ALT, GENT	PŘEDLOŽKA	MEZINÁRODNÍ TELEVIZNÍ FESTIVAL ZKR.	SMYSLOVÉ ODRAZY SKUTEČNOSTI	VÝMĚSEK TĚLA	STOČENÝ	ROZPOUŠTĚTÍ ŽÁREM	PRVNÍ MANŽELKA VÁCLAVA II.	ELIŠKA DOMÁCKY	NÍZKÉ NAPĚTÍ ZKR.	KRUTOVLÁDCI	MOŘSKÁ RYBA	ZNAČKA MILILITRU	KLÁVESNA NA POČÍTAČI	VÝZVA K ZAHÁJENÍ SOUBOJE
SÍŤ ČERPACÍCH STANIC			CITOSLOVCE TÍŠENÍ			BELGICKÉ MĚSTO				JEDEN ZE SMYSLŮ				
DĚLNICKÁ TĚLOVYCHOVNÁ JEDNOTA ZKR.			BARVY NA VAJÍČKA ZNAČKA KILOGRAMU			LOKETNÍ KOSTI ODLIŠNÁ NÁŘEČNÉ				CIZÍ ŽEN. JMÉNO OSOBNÍ ZÁJMENO				
1. DÍL TAJENKY									SPOLEČENSTVÍ HMYZU CESTY VZDUCHEM			INIC. ZPĚV. SAVKY DŮLNÍ PŘEDEK		
	LETNÍ DĚTSKÝ TÁBOR ZKR.	CHEM. ZN. HOŘČIKU POLÉVKOVÝ KNEDLÍČEK		ŽENSKÉ JMÉNO ZAVÁŘKA				TENKÉ LANO ČÁST KRUIHU					NÁZEV HLÁSKY Z	ASIA
TEXTILNÍ PLODINY			NEOBUTÁ BUFET				??? VIDI VICI KUCHYŇSKÉ NÁDOBÍ				KOROZE JAPONSKÝ ZAPASNICKÝ SPORT			
PŘEDLOŽKA			STRACHOVATI SE LÍNÝ ČLOVĚK			KOŘISTITI ŠKOLNÍ POTŘEBA				ZAÚPENÍ DŮCHOD				
DOJEMNÝ						CESTOVNÍ DOKLADY TYP AUTA ZN. RENAULT				CHEM. ZN. PLUTONIA UZENINA ZASTAR.		INIC. HER. DUCHKOVÉ PRAŽ. SPRÁVA SOC. ZABEZ.		
	KOCOUR ZASTAR.	VYSOKÉ KARTY SÍŤ OBCH. PRO KUTILY		ÚPLNĚ ODDĚLENÍ ZKR.				TÁBORIŠTĚ JMÉNO HERECKÝ JÁNŽUROVÉ					LITINOVÝ PLÁT	CITOSLOVCE KOŇSKÉHO RŽÁNÍ
2. DÍL TAJENKY														
ODVĚTVÍ				KALENDAŘ				ČÁST ŠÍJE				STARÁ PLOŠNÁ MÍRA		
KLID				V NIŽŠÍCH VRSTVÁCH				SPZ PRAHY				NEDOBRA		

## EU-OSHA

# Srážka vozidel není jediné riziko, které hrozí řidičům z povolání

Lidé, kteří pracují v odvětví silniční dopravy, čelí vedle nebezpečí srážky vozidel i mnoha dalším závažným rizikům – to je sdělení Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), která nedávno spustila novou internetovou stránku, jež má pomoci zachovat bezpečnost řidičů.



Souběžně se zahájením desetiletí opatření OSN pro bezpečnost silničního provozu 2011–2020 poskytuje agentura EU-OSHA přístup k sérii zpráv a dalších zdrojů na pomoc plnění náročných úkolů v oblasti řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) v odvětví silniční dopravy.

## ZÁVAŽNÁ PRACOVNÍ RIZIKA PRO ŘIDIČE Z POVOLÁNÍ

V roce 2009 zemřelo v Evropě při automobilových nehodách více než tisíc řidičů nákladních vozidel, z nichž 60 procent tvořili řidiči menších nákladních vozů. Kurýři na jízdních kolech a motocyklech, řidiči dodávek a nákladních automobilů, profesionální osobní řidiči a řidiči autobusů a autokarů jsou mimořádně ohroženi rizikem úmrtí nebo úrazu při srážkách automobilů. Vedle úmrtí a úrazu při srážkách automobilů hrozí těmto pracovníkům i závažná rizika vyplývající mimo jiné z manipulace s nákladem, z uklouznutí a pádů z vozidla a z expozice vibracím, jakož i riziko spojené s loupežemi a násilím.

## NOVÉ INTERNETOVÉ STRÁNKY O SILNIČNÍ DOPRAVĚ

Informování řidičů v odvětví silniční dopravy o rizicích, kterým čelí, a o možných opatřeních proti těmto

rizikům však může představovat náročný úkol. Řidiči obvykle pracují sami a často jsou zvyklí pracovat velice nezávisle. Většina společností v tomto odvětví jsou malé podniky, které zaměstnávají méně než deset pracovníků, a mnoho řidičů jsou osoby samostatně výdělečně činné.

Nový oddíl internetových stránek agentury EU-OSHA ([http://osha.europa.eu/cs/sector/road\\_transport](http://osha.europa.eu/cs/sector/road_transport)) poskytuje přístup k široké škále zdrojů uvádějících rizika, jimž čelí pracovníci v odvětví silniční dopravy, a praktické příklady kampaní a iniciativ z celé Evropy i jiných oblastí, které zlepšily bezpečnost a ochranu zdraví řidičů při práci. Některé z materiálů se zabývají problémy, s nimiž se potýkají konkrétní skupiny v rámci odvětví, jako jsou řidiči pracující v dodávkových a dispečerských službách, taxikáři a řidiči působící v silniční nákladní dopravě a v osobní dopravě.

## FINANČNÍ PROSPĚCH BOZP I PRO ZAMĚSTNAVATELE

K úspěšným iniciativám v oblasti BOZP v silniční dopravě obvykle patří ty, které zohledňují fungování tohoto odvětví v praxi. Mají-li účinně řešit skutečné problémy a oslovovat řidiče, musí rady a řešení vycházet z praktických zkušeností řidičů, včetně řešení vyvinutých samotnými

řidiči pro řidiče. Jako účinná se ukázala i spolupráce se zaměstnavateli, manažery, řidiči, provozovateli vozidel a příjemci i odesílateli zboží, jakož i se sociálními partnery a organizacemi činnými v oblasti bezpečnosti silničního provozu.

Jak upozorňuje ředitel agentury EU-OSHA Jukka Takala: „Se správným přístupem je možné v odvětví

silniční dopravy zvyšovat povědomí o riziku a prosazovat správnou praxi. A vedle snižování ceny, kterou za nehody a úrazy platí svými životy a zdravím lidé, to může přinést finanční prospěch i podnikům bez ohledu na jejich velikost – díky menšímu počtu dnů ztracených kvůli úrazům, menšímu počtu vozidel mimo provoz z důvodu oprav,

menšímu počtu ušlých objednávek a menšímu množství času a papírování v souvislosti s vyšetřováním nehod a přijetím následných opatření. Jsem si jist, že materiály na naší nové internetové stránce poskytnou podporu a inspiraci každému, kdo se snaží zlepšit BOZP v odvětví silniční dopravy.“

ZDROJ: [HTTP://OSHA.EUROPA.EU](http://OSHA.EUROPA.EU)

# Počet dnů pracovní neschopnosti kvůli úrazu se loni snížil

Průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz loni klesla o tři dny z 55 na 52 kalendářních dnů, tedy o 5,5 procenta. Po mnoha letech se tak zastavil podle dat Státního úřadu inspekce práce (SÚIP) růst tohoto ukazatele. V důsledku pracovní neschopnosti pro pracovní úraz bylo denně v práci nepřítomno v průměru 7 377 lidí, tedy o 206 lidí méně než v roce 2009.

Po příznivém roce 2009 loni mírně stoupl počet i četnost pracovních úrazů, a to všech stupňů závažnosti. Statisticky bylo vykazáno 121 smrtelných pracovních úrazů, což je o 16 případů více než předloni. Četnost smrtelných pracovních úrazů na 10 000 pojištěnců se meziročně zvýšila o 12 procent. Přibýlo jich v zemědělství, lesnictví a rybnářství, ve stavebnictví a v dopravě a skladování.

## PRACOVNÍ ÚRAZY A PRACOVNÍ NESCHOPNOST

V loňském roce bylo v České republice nově hlášeno celkem 51 678 případů pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu, o tři procenta více než předloni (50 173 případů v roce 2009). Z toho 14 977 pracovních úrazů loni utrpěly ženy. Pracovní úrazy měly v roce 2010 souhrnně za následek 2,692 milionu kalendářních dnů pracovní neschopnosti, o 2,7 procenta a méně než předloni (2,767 milionu kalendářních dnů v roce 2009).

Mírný nárůst počtu pojištěnců (o 1,4 procenta) a pracovních úrazů s pracovní neschopností za současného poklesu počtu dnů pracovní neschopnosti kvůli pracovnímu úrazu způsobil pokles průměrné doby trvání jednoho případu. Loni klesla průměrná délka trvání případu pracovní neschopnosti pro pracovní úraz z hod-

noty 55,16 na hodnotu 52,10 kalendářního dne, tj. o 3,06 dne (o 5,5 procenta). Tím se po mnoha letech zastavil růst tohoto ukazatele.

## NEJČASTĚJŠÍ PŘÍČINY PRACOVNÍCH ÚRAZŮ

Nejčastější příčinou pracovních úrazů s pracovní neschopností bylo loni „špatně nebo nedostatečně odhadnuté

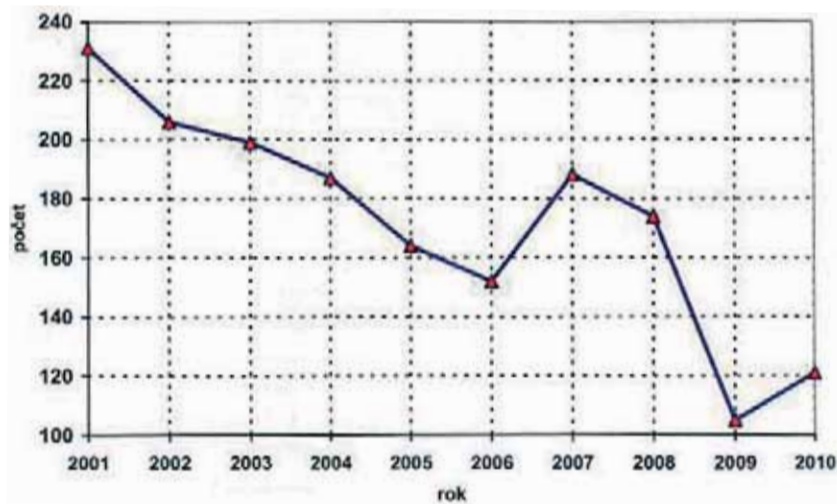


FOTO: © IMABRAO | DREAMSTIME.COM

riziko“ (78 procent). U smrtelných pracovních úrazů to bylo „používání nebezpečných postupů nebo způsobů práce včetně jednání bez oprávnění, proti zákazu, prodlévání v ohroženém prostoru“ (27 procent).

Do vývoje vykazované pracovní úrazovosti se v roce 2010 promítl pokračující technický vývoj, kontrolní činnost inspekce práce a také trend hospodářského oživení. V odvětvích s vyšší četností pracovních úrazů a u vyhrazených technických zařízení, kde je vyšší míra ohrožení života a zdraví zaměstnanců, bude SÚIP nadále provádět cílené zaměřené kontrolní akce. Realizovaly se již kampaně v odvětvích, jako jsou doprava (2010) a lesnictví (2011). (172)

## Počet smrtelných pracovních úrazů



# Některé důležité údaje (platnost k 1. červenci 2011)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částky životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod. 8 000 Kč/měs.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod. 8 900 Kč/měs.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod. 9 800 Kč/měs.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod. 10 800 Kč/měs.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod. 12 000 Kč/měs.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod. 13 200 Kč/měs.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod. 14 600 Kč/měs.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod. 16 100 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 63 Kč - 74 <sup>1)</sup> Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 95 Kč - 114 <sup>1)</sup> Kč, déle než 18 hod. 149 Kč - 178 <sup>1)</sup> Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH - sazba za 1 km jízdy: jednoposta vozidla a trikolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 91 oktanů 31,40 Kč; benzín 95 oktanů 31,60 Kč; benzín 98 oktanů 33,40 Kč; motorová nafta 30,80 Kč
NÁHRADA MZDY*	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejde však o 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 144,38 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 144,38 Kč, nejvýše však do 216,48 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 216,48 Kč, nejvýše však do 432,95 Kč se započte 30 %; k částce nad 432,95 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ*	- 60 % z DVZ do 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOČ 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*	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoci v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 825 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %; u PPM 100 %; z částky přesahující 825 Kč, nejvýše však do 1 237 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 237 Kč, nejvýše však do 2 474 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 474 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu: zaměstnavatel: 25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ zaměstnanec: 6,5 % OSVČ: 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna) osoby dobrovolně účastné DP: 28 % na DP	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodičovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžité pomoci v mateřství (PPM) ve zvláštním výměře do 24 měsíců dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalější čerpání: po PPM nebo od narození dítěte (nevznikl-li nárok na PPM) v základní výměře do 9 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte	

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	požitekbné:	5 000 Kč Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2003: 9,9 %; 2004: 9,2 %; 2005: 9,0 %; 2006: 8,1 %; 2007: 6,6 %; 2008: 5,4 %; 2009: 8,0 %; 2010: 9,0 % květen 2011: 8,2 %	červen 2011: 8,1 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 30. 6. 2011	celkem:	478 775 242 808 žen	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 30. 6. 2011	celkem za ČR:	38 416	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 6. 2011:	12,5	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem**	červen 2011:	10 542 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2010)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	580	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	25 192	
	smrtelné úrazy:	121	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v roce 2010:	50 047	
DŮCHODY výdaje v r. 2010 (v tis. Kč)	celkem:	340 161 856	
	starobní	265 985 460	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 515 853	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	4 295 297	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	30 870 363	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2009: celkem v národním hospodářství 23 344 Kč, PS 23 104 Kč, NS 24 411 Kč 2010: celkem v národním hospodářství 23 797 Kč, PS 23 689 Kč, NS 24 265 Kč 1. čtvrtletí 2011: celkem v národním hospodářství 23 144 Kč, PS 23 266 Kč, NS 22 608 Kč		
	ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. čtvrtletí 2011	absolutní údaje	relativní údaje
		sňatky	3 239
	rozvody	6 729	2,6
	živé narození	26 956	10,3
zemřelí	27 384	10,5	
celkový přírůstek stětní stav obyvat.	3 041	1,2	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2010: 4 374 630 4. čtvrtletí 2010: 4 529 577 1. čtvrtletí 2011: 4 457 685	
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2010: 943 231 4. čtvrtletí 2010: 987 618 1. čtvrtletí 2011: 971 522	
		OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	1. čtvrtletí 2010: 724 510 4. čtvrtletí 2010: 741 943 1. čtvrtletí 2011: 724 190

\* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

\*\* pramen MPSV; \*\*\* pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; \*\*\*\* pramen ČSSZ

1) pro veřejnou sféru

2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

Ombudsman

# Každý šestý inzerát nabízející práci je diskriminační

**Analýza 12 044 inzerátů zveřejněných v týdnu od 1. do 7. dubna 2011 na největším portálu s pracovní inzerací v ČR www.prace.cz ukázala, že diskriminace není v nabídkách práce ojedinělá.**

**Každý šestý inzerát obsahoval jeden nebo dokonce i více diskriminačních požadavků na uchazeče o zaměstnání.**

Nejčastěji se v pracovní inzeraci vyskytuje diskriminace z důvodu věku a pohlaví, objevují se však i inzeráty diskriminující zdravotně postižené nebo inzeráty diskriminační z důvodu státní příslušnosti či národnosti. Problematickým požadavkem je i doložení bezúhonnosti „čistým“ výpisem z rejstříku trestů.

## Úřady práce MOHOU TRESTAT POKUTOU

Inzerát je nabídkou a sám o sobě nezakládá právní nárok na uzavření pracovní smlouvy. Zaměstnavatel sice inzerátem vyjadřuje úmysl obsadit volné pracovní místo, ale nic mu nebrání v tom, aby nakonec nepřijal žádného z uchazečů. I přes tuto relativní volnost však musí zaměstnavatel respektovat zásady pracovního práva, včetně rovného zacházení a zákazu diskriminace. Zákon o zaměstnanosti přímo zakazuje činit nabídky, které mají diskriminační charakter, a úřady práce mohou porušení zákazu trestat pokutou. Příkaz k rovnému zacházení při výběru zaměstnanců však není absolutní. Pokud existuje podstatný důvod, zejména povaha vykonávaného zaměstnání, nerovné zacházení není považováno za diskriminaci.

## NÁZEV PROFESÍ V MUŽSKÉM RODĚ NEMUSÍ VADIT

Diskriminační je taková nabídka práce, která je určena pouze mužům nebo pouze ženám (např. „hledáme muže na pozici technika“). Uvedení názvu pracovní pozice v mužském

rodě však samo o sobě diskriminaci nemusí představovat, protože mužský rod se v češtině používá pro souhrnné označení mužů i žen. Jestliže je však použit ženský rod, je nabídka práce určena pouze ženám a jedná se o diskriminaci (např. „hledáme prodavačku, uklízečku, asistentku, kadeřnici...“).

Pokud z inzerátu vyplývá, že je práce určena pouze mužům nebo pouze ženám, jedná se o přímou diskriminaci. Nezáleží přitom na tom, jak je nabídka formulována (např. „pozice je vhodná pro ženy“, „hledáme muže na pozici...“). Ani argument větší fyzické náročnosti práce nelze použít k obecnému vyloučení žen (s výjimkou ochrany těhotenství a mateřství) – není možné vyloučit ženy ze zaměstnání jen proto, že by měly být více chráněny proti rizikům, která se týkají stejně jak mužů, tak žen (např. práce v podzemí). Rozdílné zacházení je však přípustné tehdy, pokud to vyžaduje povaha nabízené práce a určité pohlaví je „nezbytným předpokladem“ (např. inzerát hledá ženu na pozici modelky dámského prádla).

## Nabídka „mladého kolektivu“ je skrytou diskriminací

Obecný zákaz diskriminace předpokládá, že je nabídka práce určena uchazečům bez ohledu na věk. Jestliže z inzerátu vyplývá, že je hledán uchazeč určitého věku nebo do určitého věku, jedná se o přímou diskriminaci. Přípustné je rozdílné zacházení sloužící k ochraně osob mladších 18 let, vyžadující minimální věk či praxi pro zaměstnání, v němž



At' už jsou inzeráty nabízející volné pracovní pozice publikovány v tištěných médiích nebo na internetu, vždy by měly respektovat zásady pracovního práva, včetně rovného zacházení a zákazu diskriminace.

FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

je to nezbytné, nebo zaměstnání předpokládající dlouhé odborné vzdělávání, které uchazeč blízký se důchodovému věku už nemůže absolvovat.

Typickým inzertním obratem posledních let je nabídka práce „v mladém kolektivu“. Zaměstnavatel výslovně nevykládá starší uchazeče a nepožaduje ani uchazeče mladšího věku, takže se nejedná o přímou diskriminaci. Z nabídky však vyplývá, že preferovaní budou uchazeči mladší. Jedná se o nepřímou diskriminaci, protože takto formulovaná nabídka dopředu odradí část uchazečů vyššího věku. Navíc takový inzerát potvrzuje předsudek ve společnosti, že práce v kolektivu s vyšším věkovým průměrem nenabízí kvalitní a atraktivní pracovní uplatnění.

## NA RODINNÉM STAVU NEZÁLEŽÍ

Při rozhodování o přijetí uchazeče do zaměstnání nesmí hrát roli, jestli je ženatý/vdaná, má děti apod. Jednalo by se o porušení zákona o zaměstna-

kde tuto znalost vyžaduje povaha nabízené pracovní pozice (např. znalost češtiny na úrovni rodilého mluvčího u obchodního zástupce, tiskového mluvčího apod.). Komunikativní znalost češtiny bude oprávněně vyžadována u práce, kdy je nutná častá komunikace s ostatními zaměstnanci. Jsou však pracovní místa, na nichž lze vystačit s minimální znalostí jazyka (dělnické pozice apod.).

## Požadavek čistého výpisu z rejstříku trestů

Ve více než 600 inzertních nabídkách se ochránce setkal s požadavkem na doložení bezúhonnosti výpisem z rejstříku trestů. V naprosté většině případů byl požadován čistý rejstřík. Ochránce v této souvislosti upozorňuje, že pokud není podmínka bezúhonnosti stanovena právním předpisem, musí být vždy zvažováno, zda je předložení výpisu z rejstříku trestů nezbytné a přiměřené. Jestliže je výpis vyžadován jako informace, která s uzavřením pracovního poměru bezprostředně nesouvisí, může jít o porušení zákoníku práce, popř. i zákona o zaměstnanosti. Požadování výpisu v nepodstatných případech může být i porušením zákona o ochraně osobních údajů a může být sankcionováno Úřadem pro ochranu osobních údajů. Vyžadování čistého výpisu z rejstříku trestů i pro nekvalifikované manuální práce je neadekvátní a negativně dopadá na odsouzené osoby, které se po výkonu trestu snaží získat zaměstnání. Významně tak ztěžuje proces resocializace a prevenci recidivy.

Celý text výzkumu pracovní inzerce a doporučení k požadavku výpisu z rejstříku trestů najdete na <http://ochrancev.omegadesign.cz/diskriminace/doporuzeni-ochrance/>.

ZDROJ: VEŘEJNÝ OCHRÁNCE PRÁV (OMBUDSMAN)

EURES

## Zájem o práci v Německu a v Rakousku od května výrazně vzrostl

Po úplném otevření německého a rakouského pracovního trhu 1. května letošního roku výrazně vzrostl zájem Čechů o práci u těchto zahraničních sousedů. Během května kontaktovalo EURES poradce o 30 až 40 procent více uchazečů o práci než v předchozích měsících. Stejně tak se zvýšil zájem německých a rakouských zaměstnavatelů o české pracovníky. Od května letošního roku totiž mohou občané ČR pracovat v Německu, Rakousku a Švýcarsku bez pracovního povolení.

V některých příhraničních oblastech je zájem o práci v porovnání s minulými obdobími dokonce dvojnásobný. Návštěvnost portálu EURES, který se zabývá prací v zahraničí, se meziročně zvýšila o čtvrtinu – letos v květnu jeho návštěvníci zhlédli 246 tisíc stránek, loni ve stejném měsíci 196 tisíc. Statistika otevření stránek s volnými pracovními místy v Německu dokládá nárůst o 393 procent, v Rakousku o 216 procent.

Největší poptávka po práci v zahraničí je zejména v příhraničních oblastech. EURES poradci poskytují zájemcům o zaměstnání v Německu a Rakousku individuální poradenství, v pohraničí i na českých úřadech práce pro ně také pořádají pravidelné

poradenské dny. Němečtí a rakouští zaměstnavatelé shánějí nejvíce řemeslníky, nabízejí pozice v hotelnictví a gastronomii, v oblasti úklidových služeb, roste zájem o pomocné práce bez nutnosti kvalifikace. Předpokladem však je alespoň základní znalost němčiny. Volná místa, která chtějí němečtí a rakouští zaměstnavatelé obsadit přímo českými pracovníky, lze najít na stránce [https://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/inzeraty](https://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/inzeraty).

## SEZONNÍ PRÁCE RYCHLEJI A SNADNĚJI

„Samozřejmě jsme zaznamenali v tomto období i zvýšený zájem o prázdninové brigády do německé

mluvících zemí,“ říká českobudějovický EURES poradce Libor Šimánek, podle něhož se značně zjednodušil také přístup Čechů k sezonním pracím. Prázdninové brigády jsou časté v oblasti gastronomie, Češi hodně volí také pomocné práce v zemědělství nebo pozice animátorů v hotelích a kempch. Sezonní práce doporučuje hledat v celoevropské databázi volných pracovních míst EURES na [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu). Sezonním pracím se věnuje rovněž webová stránka [https://portal.mpsv.cz/eures/prace\\_v\\_eu/sezona](https://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona).

## Volná místa stále existují

Statistiky úspěšnosti při hledání pracovního místa v zahraničí bohužel neexistují, neboť uchazeči nemají povinnost EURES poradcům tuto skutečnost zpětně hlásit. Podle posledních statistik pracovalo v Rakousku více než pět tisíc a v Německu více než 14 tisíc občanů ČR. Zajímavé bude tyto statistiky sledovat s časovým odstupem po uvolnění trhu práce v těchto zemích.

V půli června bylo v nabídce českého portálu [www.eures.cz](http://www.eures.cz) přes 300 volných pracovních míst do Německa a téměř 300 do Rakouska. Evropský portál pracovní mobility [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu) evidoval téměř 392 tisíc volných pracovních míst nabízených německými úřady práce, přes 46 tisíc pozic nabízí rakouské úřady práce.

ZDROJ: EURES

OCENĚNÍ

## Kdo získal certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel?

Dalších jedenáct zaměstnavatelů z celé České republiky bylo certifikováno značkou Ethnic Friendly zaměstnavatel. Slavnostní předání certifikátů se konalo 23. června v konferenčním sále Evropského domu v Praze.

Značka Ethnic Friendly zaměstnavatel oceňuje zaměstnavatele, kteří se hlásí k zásadě rovného zacházení s etnický odlišným obyvatelstvem a ve své personální praxi tuto zásadu dlouhodobě naplňují. Smyslem koncepce je podpora fungování zásad rovného zacházení a zintenzivnění tvorby nediskriminačního prostředí a vztahů na trhu práce. Tato koncepce významnou měrou napomáhá k šíření povědomí o významu rovných příležitostí a zároveň upozorňuje na nebezpečí předsudků vůči jiným etnikům, např. osobám romského původu.

## JAK ZNAČKU ETHNIC FRIENDLY ZÍSKÁT?

Značka je určena pro co nejširší spektrum zaměstnavatelů a vzrůstající počet jejich držitelů je jednoznačně

pozitivní zprávou o významu rovných příležitostí na trhu práce. Její získání je však striktně podmíněno úspěšným absolvováním objektivního šetření přímo v konkrétní firmě, jehož cílem je nejen zjistit stav organizační kultury v této oblasti, ale často také po dohodě s vedením navrhnout možné změny či opatření pro její posílení.

Pravidla a podmínky pro získání a udělení značky Ethnic Friendly zaměstnavatel, žádost o ni, stejně jako další důležité informace a novinky jsou k dispozici na webových stránkách [www.ethnic-friendly.eu](http://www.ethnic-friendly.eu).

ZDROJ: IQ ROMA SERVIS, O. S.



## Nově certifikovaní zaměstnavatelé

- Frutana Gold, s. r. o.**  
Firma s již více než patnáctiletou tradicí. Hlavní činností firmy je výroba a distribuce loupáných a vařených brambor.
- Gerlich Odry, s. r. o.**  
Hlavním záměrem společnosti je opatrovat zaměstnání lidem se zdravotními problémy.
- Lesy Žlutice, s. r. o.**  
Správa lesů města Žlutice.
- Město Hodonín**  
Samospráva okresního města Hodonín.
- Muzeum romské kultury**  
Uchovává doklady romské historie jako součásti evropského dědictví.
- Sociální firma Jůnův statek**  
První sociální firma v Čechách.
- Sociální firma Slunečnice, o. s.**  
Sociální podnik působící ve městě Děčíně. Úklidové práce a údržba zeleně.
- Stavzem, s. r. o.**  
Stavební sociální firma z Oderska.
- T-SOFT, a. s.**  
IT společnost s prioritním zaměřením na systémy pro kritické nasazení, bezpečnost a krizové řízení.
- Technické služby Český Brod**  
Samostatná příspěvková organizace pro komunální služby Českého Brodu.
- Wistron InfoComm (Czech), s. r. o.**  
Dceřiná společnost tchajwanského koncernu Wistron působící v Brně-Slatině.