

**AKTUÁLNĚ****Roste počet
exekučních
srážek
z důchodu**

čtete na straně 2

**HANDICAP****Nové průkazy
OZP se začnou
vydávat
od dubna**

čtete na straně 3

**MY A SVĚT****Příběhy lidí,
kterým pomohl
Evropský
sociální fond**

čtete na straně 8

Slovo MINISTRYNĚ

Vážené čtenářky a čtenáři, na začátku ledna jsme si na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR stanovili hlavní cíle a priority pro letošní rok. Jednou ze zásadních snah bude zlepšit život a situaci rodin s dětmi, hlavně samoživitelů a samoživitelů. V České republice žije více než půl milionu neúplných rodin, jejichž většinu z nich tvoří maminky, jejichž situace je často tristní, a to nejčastěji velkou měrou kvůli neplacení výživného ze strany druhého rodiče. Když k tomu přičteme často ztížené možnosti uplatnění na trhu práce a další komplikace, je tato skupina občanů jednou z nejohroženějších pádem do chudoby a sociálním vyloučením. A s nimi i jejich děti, které musí i za těchto neutěšených podmínek samoživitelé vychovávat.

Na ministerstvu proto připravujeme návrh zákona, který by měl pomoci nejohroženějším samoživitelkám s dětmi ulehčit jejich nelehkou situaci – takzvané zálohové výživné. Záměr tohoto zákona je zakotven i v koaličním prohlášení vlády. Stejně nebo podobné opatření má ve svém právním řádu již 19 evropských zemí a právě zde jsme při tvorbě tohoto zákona i hledali inspiraci. Já vyznám princip, že stát by se měl umět postarat o děti, které jsou ve složité životní situaci. A řada rodin, kde jeden z rodičů neplatí dlouhodobě výživné, ve skutečně složité situaci je. Opatření to není samozřejmě vše řešící, neboť problematika neplacení výživného a s ním související například exekuční řízení je hlavně otázkou vymahatelnosti práva v České republice. Abychom mohli začít říkat, že jsme opravdu vyspělou demokratickou společností, musíme umět pomoci rodinám s dětmi, které si nemohou pomoci vlastními silami. Zálohované výživné je jedním z mnoha kroků, které jsou potřeba udělat. Myslím si totiž, že bychom neměli trestat děti za to, že se jeden z rodičů chová nezodpovědně.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Ministerstvo představilo koncepci dostupného bydlení

Řada seniorů, rodičů samoživitelů, zdravotně postižených nebo lidí žijících na ubytovnách nemůže sehnat kvalitní a dostupné bydlení. Ministerstvo připravilo koncepci, která má těmto lidem pomoci.

„Systém dostupného a důstojného bydlení je klíčem k řešení řady dalších sociálních problémů, které dnešní domácnosti řeší, jde například o dluhovou past, slučování rodin, ale i odstraňování sociálně vyloučených lokalit a mnoho dalších. Na tomto návrhu jsme spolupracovali s odborníky, zástupci obcí, ale i veřejných platform. Koncepce se tak snaží reflektovat příklady dobré praxe nejen z České republiky, ale i zahraničí,“ uvedla k problematice dostupného bydlení ministryně Michaela Marksová.

ZÁKON O DOSTUPNÉM SOCIÁLNÍM BYDLENÍ

Koncepce bude základním podkladem pro tvorbu zákona o dostupném sociálním bydlení. Měl by být před-

ložen k projednání vládě už v únoru. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR počítá s účinností tohoto zákona od začátku roku 2017. Nový systém by měl umět lépe odstranit překážky, které dnes brání řadě lidí získat nebo si udržet odpovídající kvalitní bydlení. „Cílovou skupinou koncepce jsou hlavně seniori, osoby se zdravotním postižením, samoživitelky, mladiství, kteří vyšli z dětských domovů, lidé, jež jsou v současné době nuceni žít na ubytovnách, ale také osoby v sociálně vyloučených lokalitách nebo úplně bez domova,“ vysvětlila náměstkyně pro sociální a rodinnou politiku Zuzana Jentschke Stöcklová. „Do cílové kategorie spadá půl milionu občanů ČR, kteří jsou ohroženi ztrátou bydlení,“ upozornila náměstkyně.

Pokračování na straně 2



FOTO: © NAGY-BAGOLY ILONA | DREAMSTIME.COM

Publikace

Příručka pomůže rodičům s orientací v systému dávek

Jaké jsou podmínky pro získání peněžitých pomoci v mateřství, jak dlouho a v jaké výši ji může rodič pobírat, kdo vyplácí rodičovský příspěvek a po jakou dobu a zda může jeho příjemce pracovat. Odpovědi na tyto a další otázky najdete v nové informační brožuře.

Cílem peněžitých pomoci v mateřství a rodičovského příspěvku je finanční podpora rodičů malých dětí v době, kdy se nemohou plně nebo vůbec věnovat práci a veškerou svou energii soustředí právě na své dítě či děti. Ne vždy však mají lidé jasno, jaký je rozdíl mezi těmito dávkami, a často je shodně označují pojmem mateřská. „Snažili jsme se v příručce zjednodušit vysvětlit, jak o tyto příspěvky žádat a hlavně u kterých úřadů. Mysleli jsme přitom jak na rodiče, kteří zůstanou s dětmi doma, tak i na ty pracující nebo třeba podnikatele a studenty. Informace v ní najdou také cizinci,“ vysvětluje Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR. „Jed-



FOTO: © MARIO MELICHAUS | DREAMSTIME.COM

nou ze základních informací je i ta, komu a za jakých podmínek dávky náleží. Není totiž neobvyklé, že lidé nedělají rozdíl mezi rodičovským příspěvkem a peněžitou pomocí v mateřství. To se pak někdy stává předmětem nedorozumění, kterému chceme pomocí společné příručky předcházet,“ říká ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun.

Příručku vydaly Úřad práce ČR a Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) ve spolupráci s celoevropskou sítí EURES. Příručka je k dispozici na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR a na okresních správách sociálního zabezpečení a zájemci ji také najdou na www.uradprace.cz v sekci Informační letáky – praktické rady a na www.cssz.cz v sekci Informační materiály.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Národní strategie sjednotí rozvoj sociálních služeb v ČR

Vláda na svém jednání 19. ledna přijala návrh předložený Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, který definuje základní cíle a opatření v oblasti sociálních služeb pro letošní rok.

Národní strategie rozvoje sociálních služeb pro rok 2015 postupně sjednotí způsob a formu střednědobého plánování na krajské i obecní úrovni, aby stát mohl na národní úrovni systémově a uceleně reagovat na potřeby uživatelů sociálních služeb. Strategie jasně popisuje vize, cíle a jednotlivá opatření pro letošní rok.

Prioritní sociálních služeb

„V sociálních službách máme jasné priority: dostupnost, kvalita služeb a transparentní financování. Veřejnost musí vědět, kde a jak sociální služby pomáhají a na co jsou naše společné peníze vynaloženy,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „Kvalitní pomoci docílíme tím, že budeme pokračo-

vat v trendu postupného snižování počtu osob v ústavních sociálních službách. Ruku v ruce budeme postupně navyšovat kapacitu v neústavních a komunitních službách, které se svým klientům dokážou věnovat individuálně,“ vysvětlila ministryně.

DŮRAZ NA ODBORNOST

U jednotlivých druhů služeb by měl vzniknout takzvaný odborný standard, který definuje kritérium odbornosti nutné pro poskytování služby. K větší profesionalizaci vedení organizací by měla přispět i připravovaná metodika, která již zahrnuje řadu prvků moderního managementu. Zvýšit by se měla i kvalita vzdělávání v oblasti sociálních služeb. Posílit by se měla i úloha krajů a obcí při jejich podílu na zajištění so-



FOTO: © ROBERT KNESCHKE | DREAMSTIME.COM

ciálních služeb. Návrh strategie vznikl ve spolupráci s poskytovateli a uživateli sociálních služeb, sociálními partnery a ostatními resorty.

STRATEGIE NA DALŠÍ OBDOBÍ

Pro období 2016–2020 bude zpracován návazný dokument, a to za spolupráce zástupců všech výše zmínovaných a zainteresovaných stran. Důvodem pro vypracování strategie zvláště na rok 2015 a dále na léta 2016–2020 je především fakt, že v souvislosti s novelou zákona o sociálních službách bude docházet k podstatným změnám v systému sociálních služeb, které by strategie měla reflektovat. Zároveň bude možné do strategie na období 2016–2020 zapracovat výstupy z tematicky obsáhlého projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Podpora procesů v sociálních službách a ostatních projektů ministerstva.

(12)

Hledají se vhodné pěstouni pro ohrožené děti

Zvýšení počtu žadatelů o některou z forem pěstounské péče v jednotlivých regionech – to je cílem informační a náborové kampaně, kterou ministerstvo odstartovalo na konci ledna v Moravskoslezském kraji. Podstatou je získání 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. Takových dětí vyrůstajících především v dětských domovech a kojeneckých ústavech bylo v Moravskoslezském kraji v roce 2013 celkem 881. Kraj se tak umístil na druhém místě v republice. Vzhledem k dlouhodobému vývojovému trendu se očekávají srovnatelné výsledky i v roce 2014. V ústavních zařízeních žije v ČR kolem 9 000 dětí, jejich počet však pozvolna klesá.

Pokračování na straně 2

Ministerstvo představilo koncepci dostupného bydlení

Pokračování ze strany 1

Lidé, kteří budou chtít vstoupit do systému dostupného bydlení, projdou majetkovým a příjmovým testem, kde se bude individuálně zjišťovat jejich skutečná situace, a poté získají osvědčení (certifikát).

Tři formy dostupného bydlení

Systém dostupného bydlení bude mít podle koncepce tři formy. První variantou bude tzv. **krizové bydlení**, jež bude určeno hlavně lidem, kteří se ocitli v mimořádné tíživé situaci, nebo lidem bez domova. Lidé by v něm neměli strávit více než šest měsíců. Druhou formou bude **sociální byt**. U obou variant je podmínkou využívat sociální práci a dodržovat jasné upravené podmínky. Od 1. 1. 2015 je v rámci zákona o sociálních službách k dispozici nový dotační titul pro sociální práce v obcích a krajských úřadech. Třetí forma bude **dostupný byt**, který bude určen jíz k trvalému bydlení. Nájemné v těchto bytech bude zvýhodněné oproti tržnímu nájemnému obvyklému v daném místě. Cílem je, aby si lidé mohli postupně najít vlastní bydlení nebo bydlení za tržní nájemné. Seniori a lidé se zdravotním postižením budou moci v těchto dostupných bytech zůstat trvale, pokud se jejich příjem výrazně nezmění.

Pro potřeby dostupného sociálního bydlení budou obce moci využívat současný bytový fond, vybudovat



Koncepci dostupného bydlení Ministerstva práce a sociálních věcí ČR představila 27. ledna v senátu náměstkyně ministryně pro sociální a rodinnou politiku Mgr. Zuzana Jentschkeová.

FOTO: JIŘÍ VANĚK/MPSV

nebo zrekonstruovat nové byty, využít služeb neziskových organizací a církví nebo si najmout byty od soukromých vlastníků. Financování dostupného bydlení bude vícezdrojové, peníze nebudou do systému plynout jen ze státního rozpočtu, ale také z fondů EU. (tz)

Loni uložil Státní úřad práce pokuty téměř za 216 milionů korun

Pracovní smlouvy bez potřebných náležitostí, nevyplacení mzdy ve lhůtě splatnosti či nevydání potvrzení o zaměstnání. To jsou jedny z nejčastějších nedostatků, které při kontrolách v roce 2014 zjistil Státní úřad inspekce práce.

V loňském roce oblastní inspektoři práce uskutečnili celkem 46 685 kontrol. Z tohoto počtu bylo 15 081 zaměřeno na nelegální zaměstnávání, 14 081 na oblast bezpečnosti práce (BOZP) a 17 523 kontrol směřovalo do oblasti pracovněprávních vztahů. „Jsem ráda, že se daří odhalovat případy, kdy dochází k porušování práv zaměstnanců. Důstojné pracovní podmínky jsou na prvním místě a inspekce práce vykazuje dobré výsledky. Na zá-

kladě kontrol Státního úřadu inspekce práce zaměstnavatelé dostali celkem 4 366 pokut ve výši téměř 216 milionů korun,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Za co byly uloženy pokuty?

Státní úřad inspekce práce (SÚIP) provádí kontroly zaměřené na oblast pracovněprávní, bezpečnosti práce (BOZP) a zaměstnanosti. Kontroly

zajišťuje v současné době 515 inspektorů. Z toho se 188 specializuje na oblast nelegálního zaměstnávání, 192 na oblast BOZP a 135 na problematiku pracovněprávních vztahů.

Inspektoři loni odhalili 1 847 nelegálně zaměstnaných osob, z nichž 1 116 bylo občanů ČR, 173 občanů EU a 558 cizinců. Za nelegální zaměstnávání bylo zaměstnavatelům uloženo 579 pokut v souhrnné výši 140 260 800 Kč.

V oblasti pracovních vztahů a podmínek se kontrolou nejvíce zaměřovali na oblast vzniku, změn a skončení pracovního poměru a odměňování. Zaměstnavatelům bylo uloženo 2 612 pokut v celkové výši 48 986 000 Kč.

V oblasti bezpečnosti práce inspektoři za zjištěné nedostatky uložili 1 175 pokut v celkové výši 26 562 000 Kč.

Mimořádné kontrolní akce

Kontroly se zaměřují na vybrané oblasti podnikatelské činnosti a oblastí, v nichž nejčastěji dochází k porušování právních předpisů. SÚIP během roku také vyhláší několik mimořádných kontrolních akcí po celém Česku. „Loni to byla například mimořádná kontrolní akce v oblasti BOZP, zaměřená na provoz bioplynových stanic, v segmentu pracovních vztahů a podmínek kontrolní akce zaměřená na provozovatele zdravotnické záchrané služby

ne ministryně pro ochranu práv dětí a sociální začleňování.

Kampaň je realizována v rámci projektu Systémová podpora procesů transformace systému péče o ohrožené děti a rodiny a bude probíhat do konce října letošního roku. Bude reflektovat situaci a dění v regionu, navazovat na další aktivity jak Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, tak i Krajského úřadu Moravskoslezského kraje. Informace o transformaci systému péče o ohrožené děti jsou k dispozici na internetové stránce www.pravonadetstvi.cz. (tz)



FOTO: © YARRUTA / DREAMSTIME.COM

Zaměstnanost v Česku má zvýšit 37 opatření

V Nesuchyni se 27. a 28. ledna konala celostátní konference, kterou uspořádalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR na téma strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 a aktivizační opatření k řešení nepříznivé situace na trhu práce.

S odborníky z ministerstva diskutovali ředitelé kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR, pozvání přijali sociální partneři a o slovenských zkušenostech hovořil Branislav Ondruš, státní tajemník Ministerstva práce, sociálních věcí a rodiny SR. Na programu druhého dne konference bylo několik workshopů.

Prioritní strategie politiky zaměstnanosti

Konferenci zahájil náměstek pro zaměstnanost Jan Marek. „Smyslem strategie je přispět k naplnění národních cílů, které si Česká republika stanovila v návaznosti na Strategii Evropa 2020. Materiál definuje hlavní problémové okruhy českého trhu práce a navrhuje opatření k řešení,“ uvedl Jan Marek a seznámil přítomné s vývojem trhu práce ve středoevropském regionu.

„Cílem je zvýšit celkovou míru zaměstnanosti věkové skupiny občanů 20 až 64 let, zvýšení zaměstnanosti žen, starších lidí a snížení nezaměstnanosti mládeže a osob s nízkou kvalifikací,“ uvedl ředitel odboru trhu práce Štefan Duháň, který na konferenci představil strategii představitel.

Problémovým okruhům odpovídá členění strategie na čtyři priority:

- podpora přístupu k zaměstnání, zejména pro skupiny ohrožené na trhu práce,
- podpora rovnosti žen a mužů na trhu práce,
- podpora přírůstků podniků a zaměstnanců změnám a potřebám trhu práce,
- rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.

Opatření na podporu zaměstnanosti

S jednotlivými aktivizačními opatřeními, která mají zvýšit zaměstnanost, seznámil přítomné ředitel odboru služeb trhu práce Jiří Vaňásek. „Navrhli jsme 37 konkrétních opatření legislativní i nelegislativní povahy, jejichž realizace bude probíhat podle závazného harmonogramu s jasnou odpovědností za splnění těchto opatření,“ uvedl Vaňásek. Jde například o slevu na sociálním pojištění v případě přijetí vybraných skupin uchazečů o zaměstnání nejobtížnější umístitelných na trh práce. Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020 a kompletní seznam aktivizačních opatření najdete na integrovaném portále MPSV na adrese <http://portal.mpsv.cz> (Zaměstnanost – Politika zaměstnanosti – Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020).

Finanční zabezpečení opatření

Na konferenci hovořil i náměstek pro ekonomiku a fondy EU Martin Kučera. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR počítá v následujících letech s finančním zabezpečením opatření uvedených ve strategii ze dvou zdrojů, ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu, v rámci Operačního programu Zaměstnanost. „Cílem všech našich kroků je dočerpání Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, v tomto případě jde až o 12 miliard korun a zároveň i o výrazně a efektivně čerpání nového Operačního programu Zaměstnanost. Tam hovoříme až o čtyřech miliardách korun v letošním roce,“ uvedl Martin Kučera. (tz)

Roste počet exekucí z důchodu

Česká správa sociálního zabezpečení prováděla na konci loňského roku exekuční srážky u 75 315 důchodů. To je přibližně o 4 300 více než v prosinci 2013. Za leden až prosinec 2014 poukázala na účty oprávněných a exekutorů 1 527 884 000 Kč.

Exekuční srážky provádí České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) ze všech druhů důchodů, tedy ze starobních, invalidních a pozůstalostních, a rovněž příplatků k důchodu. Není výjimkou, že u jednoho důchodce eviduje ČSSZ ne pouze jeden, ale dva nebo dokonce několik exekučních příkazů. U více než 40 tisíc důchodů eviduje ČSSZ exekuční titul, ale protože důchod nedosahuje tzv. zabavitelné výše, nemůže exekuční srážku zařídit. To však neznamená, že dluh zaniká. Pokud ho důchodce neuhradí

jiným způsobem, ČSSZ výkon rozhodnutí eviduje až do doby, kdy se částka důchodu zvýší nebo se změní počet vyživovaných osob u důchodce tak, že je možné zařídit srážku.

Povinnost provádět exekuční srážky

ČSSZ je jako plátce důchodu povinna provádět srážky na základě doručeného exekučního příkazu (přesněji řečeno na základě nařízení výkonu rozhodnutí soudem, správním

ho řízení, exekučního příkazu soudního exekutora, konkurzního nebo insolvenčního řízení). ČSSZ exekuční srážky z důchodu provádí do doby, než je dluh (pohledávka) plně uhrazen, a to včetně úroků a nákladů řízení (tzv. příslušenství). Poté srážky z důchodu ukončí. O zahájení exekučních srážek z důchodu a jejich výši zasílá ČSSZ vždy příjemcům důchodu písemné oznámení, v němž je uvedeno i číslo jednací exekučního titulu a vydávající orgán. Písemnou informaci zasílá ČSSZ také v případě, že z důvodu nezabavitelné výše důchodu exekuční srážku provádět nemůže. Domnívá-li se někdo, že jeho exekuce je neoprávněná, musí se obrátit na instituci, která exekuční titul vydala. ZDROJ: ČSSZ

Počet důchodů se zařízenou exekuční srážkou

(k 31. prosinci uvedeného roku)

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Celkem	40 718	46 121	51 184	60 874	67 614	70 997	75 315

ZDROJ: ČSSZ

Na příspěvek na podporu vzdělávání zaměstnanců dosáhne nyní více firem

Finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností svých pracovníků mohou získat zaměstnavatelé díky projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců (POVEZ), u něhož se od 2. února významně změnily podmínky. Nově tak na příspěvek dosáhne více firem.

Cílem projektu, jenž probíhá od prosince 2013, je podpora zaměstnavatelů nebo OSVČ, kterým se podařilo překonat hospodářskou krizi a v současné době mají potenciál k rozvoji a prosperitě podniku, tedy k získávání nových zakázek či rozšiřování výrobních nebo obchodních aktivit. O finanční příspěvek mohou zaměstnavatelé žádat

za předpokladu růstu obrátu podniku nebo dočasného mírného poklesu. Podporu mohou získat zájemci, jejichž meziroční pokles tržeb nepřesáhne 15 procent (původně to bylo pět procent). Další významnou změnou projektu POVEZ je prodloužení délky jeho realizace o tři měsíce. Zaměstnavatelé si budou moci lépe rozvrhnout a naplánovat

harmonogram vzdělávacích aktivit. Samotné vzdělávání zaměstnanců skončí nejpozději v září letošního roku. Do projektu se budou moci zapojit i ti, kteří nesplňovali původně nastavená pravidla. Více informací najdete na Integrovaném portále MPSV (<http://portal.mpsv.cz>): Úřad práce ČR – Krajské pobočky – Olomoucký kraj – Projekty ESF – Projekty v realizaci – Národní individuální projekty – Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců) nebo vám je poskytnou na kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR. (tz)

■ APZ

Loni absolvovalo hrazené rekvalifikační kurzy přes 40 tisíc lidí

Během loňského roku se 46 454 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo některého ze široké nabídky rekvalifikačních kurzů, které hradil Úřad práce ČR. Celkem 40 477 lidí kurz v tomto období ukončilo.

Cílem rekvalifikačních kurzů je především odstranit bariéry, které omezují určitou skupinu lidí uspět na trhu práce. Úřad práce ČR chce umožnit lidem, jimž hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, získat novou kvalifikaci, a tím pádem mít lepší vyhlídky na nové pracovní uplatnění.

Zvýšit šance na trhu práce

Za dvanáct měsíců loňského roku poskytl Úřad práce ČR na rekvalifikaci 343 896 395 Kč. Částka zahrnuje i prostředky z Evropského sociálního fondu. „Celoživotní vzdělávání je jednou z cest, jak může člověk zvýšit své šance na trhu práce. Úřad práce ČR v tom může lidem pomoci mimo jiné prostřednictvím rekvalifikačních kurzů, které patří mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti,“ zdůrazňuje Kateřina Sadílková pověřená řízením Úřadu práce ČR. Aby rekvalifikační kurz skutečně splnil svůj účel, je třeba ho tzv. ušít na míru konkrétnímu uchazeči. Jeho skladba a zaměření musí odpovídat 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 odrazily potřebu praxe.

Zákon o veřejných zakázkách

V tomto ohledu stále komplikuje situaci současný zákon o veřejných zakázkách, podle něhož musí Úřad práce ČR vysoutěžit dodavatele rekvalifikací. „Často dochází ke zpoždění zahájení rekvalifikace, a místo aby kurzy už běžely a operativně odpovídaly potřebám trhu práce, musíme čekat na jejich otevření, dokud neskončí výběrové řízení. Pro nás je podstatná kvalita kurzu, nemůžeme tedy brát ohled pouze na finanční výhodnost konkrétní nabídky,“ říká ředitelka odboru zprostředkování a po-

radenství Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Věra Kolmerová.

Podmínky pro zájemce o rekvalifikaci

Člověk, který má zájem o kurz hrazený ze strany Úřadu práce ČR, musí splnit několik podmínek. Je třeba, aby šlo o uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce ČR. Délka evidence přitom nehraje roli. Dotyčný musí mít také odpovídající předpoklady požadované v rámci konkrétního kurzu. Například stupeň vzdělání, určité dovednosti a znalosti, jako jsou třeba práce s počítačem, řídičský 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.

O jaké kurzy je největší zájem?

Mezi klienty je značný zájem o kurzy zaměřené na základní a speciální počítačové dovednosti, účetnictví, svářečské kurzy nebo o získání řídičských průkazů včetně profesních. Pro změnu profese nebo další prohloubení znalostí se nejčastěji rozhodují lidé mezi 20–24 a 35–39 lety, z hlediska kvalifikace jsou mezi účastníky kurzů nejvíce zastoupeni uchazeči s výučním listem, maturitou a základním vzděláním.

Tři varianty rekvalifikací

Úřad práce ČR může financovat plně nebo částečně tři varianty rekvalifikací: ty, které zajišťuje sám, zvolené rekvalifikace a kurzy u zaměstnavatelů.

Pokud se člověk rozhodne absolvovat rekvalifikaci plně zabezpečenou Úřadem práce ČR, je třeba, aby tuto skutečnost sdělil příslušnému kontaktnímu pracovišti. O tom,



FOTO: © KATARZYNA BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

zda žadatele Úřad práce ČR do kurzu zařadí, rozhoduje na základě profesně poradenského pohovoru. Během něj zjišťuje pověřený pracovník Úřadu práce ČR, zda absolvování vybraného kurzu skutečně zvýší šance dotyčného na získání nové práce. Podstatné je, jestli po konkrétní profesi poptávka. Úřad práce ČR také zkoumá, zda uchazeč nebo zájemce o zaměstnání splňuje i ostatní podmínky.

V případě kladného stanoviska pak uzavře se vzdělávacím zařízením i se samotným účastníkem písemnou dohodu. K podpisu musí dojít nejpozději v den zahájení kurzu. Úřad práce ČR pak uhradí za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání náklady na rekvalifikaci (kurzovné) a uchazeči o zaměstnání může poskytnout i příspěvek na výdaje s ní spojené, jako jsou například jízdné či pojištění pro případ škody. Na tyto příspěvky ale nevzniká automaticky nárok. Vše

je otázkou individuální domluvy. Během doby, kdy probíhá rekvalifikace, kterou plně zabezpečuje Úřad práce ČR, bude uchazeč o zaměstnání pobírat 60 procent předchozího čistého měsíčního příjmu (max. 16 367 Kč měsíčně).

Podmínky zvolené rekvalifikace

Uchazeči/zájemci o zaměstnání si mohou najít vhodný kurz na zvýšení kvalifikace i sami. Zájem o rekvalifikaci oznámí svému zprostředkovateli na Úřadu práce ČR, vyplní patřičné formuláře a nejpozději 14 dní před zahájením kurzu je doloží příslušnému kontaktnímu pracovišti. Požadavek posoudí odborná komise Úřadu práce ČR podle podobných kritérií jako v předchozím případě včetně kvality požadovaného kurzu. Pokud jej schválí, vystaví klientovi potvrzení o úhradě ceny rekvalifika-

ce (kurzovné včetně zkoušky). Cena takto zvolené rekvalifikace nesmí na osobu přesáhnout v období tří let částku 50 000 Kč. Proplacení rekvalifikace není nárokové a je možné jen za dobu, kdy je člověk v evidenci Úřadu práce ČR. U zvolené rekvalifikace nevyplácí Úřad práce ČR podporu při rekvalifikaci ani vedlejší náklady spojené s její realizací. Za celý loňský rok uhradil Úřad práce ČR za zvolenou rekvalifikaci (za 20 605 účastníků) 202 990 205 Kč.

Příspěvek mohou získat i zaměstnavatelé

O příspěvek na získání nebo obnovení kvalifikace svých pracovníků mohou Úřad práce ČR požádat i zaměstnavatelé. Po důkladném posouzení a na základě písemné dohody jim Úřad práce ČR může poskytnout příspěvek na realizaci kurzu.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

■ Z REGIONU

Nezaměstnaní na Karlovarsku studují němčinu

V rámci projektu S jazyky za prací v Karlovarském kraji mají uchazeči o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR na Karlovarsku možnost osvěžit si své znalosti němčiny a zdokonalit se v tomto cizím jazyce po odborné stránce.

Účastníci projektu, který odstartoval v září loňského roku, mají vyšší šanci získat nové zaměstnání nejen v Karlovarském kraji, ale i v německém příhraničí. Mimo jiné si „oprášit“ předchozí znalosti němčiny a naučí se komunikovat německy v profesi, kterou chtějí vykonávat. Vybrat si mohou z oborů, o něž mají zaměstnavatelé v regionu největší zájem. Všechny aktivity, ať už jde o kurzy (motivační, počítačové, rekvalifikační, jazykové), poradenství či zprostředkování práce, jsou pro účastníky zdarma.

Komu je projekt určen?

Projekt realizuje společnost Grafia ve spolupráci s Krajskou pobočkou Úřadu práce ČR v Karlových

Varech. Je určen těm, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR nepřetržitě déle než pět měsíců, ale také absolventům do 25 let věku (bez omezení délky evidence). Jde o vůbec první program, který zlepšuje jazykové dovednosti účastníků v intenzivním tříměsíčním kurzu odborné němčiny, a zvyšuje tak pravděpodobnost, že najdou práci, v níž uplatní své jazykové znalosti. „Málokomu se podaří v dospělém věku najít čas na každodenní studium jazyka, a navíc takové kurzy stojí desetitisíce. Když už má někdo tu smůlu, že přišel o práci, má najednou dostatek času, který lze využít třeba právě studiem jazyka, což mu přinese další pracovní příležitosti,“ říká jednatelka společnosti Grafia Jana Brabcová.

Šance i pro zaměstnavatele

Znalost němčiny je v Karlovarském regionu velkou výhodou. Zaměstnanci přicházejí do styku s německou klientelou dnes a denně, nemluvě o těch, kteří se rozhodli pracovat na německé straně hranice.

Projekt S jazyky za prací v Karlovarském kraji je šancí i pro zaměstnavatele, kteří hledají nové zaměstnance. Zdarma mohou získat databázi volných pracovních sil v jednotlivých regionech a najít kvalitní pracovníky. Ti, kteří vytvoří pro účastníka projektu nové pracovní místo, mohou získat od Úřadu práce ČR příspěvek na mzdu po dobu až 12 měsíců. „Největší radost nám dělá první nově vzniklé pracovní místo pro jednoho z našich uchazečů, který nastoupil do práce na začátku letošního roku,“ říká karlovarská koordinátorka projektu Eva Hejnová.

Kde se mohou zájemci hlásit?

Přestože je projekt určen lidem evidovaným na Úřadu práce ČR v Karlovarském kraji, zaznamenal úřad zájem o účast v něm už i v dalších regionech. Adepti o zařazení do programu se mohou hlásit buď svému poradci na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR, nebo přímo jeho koordinátorce v Karlových Varech.

Projekt S jazyky za prací v Karlovarském kraji je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu. Celkem je na něj k dispozici 6 077 777 Kč. ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Nové průkazy OZP se začnou vydávat začátkem dubna

Držitelé průkazů mimořádných výhod a dočasných průkazů osob se zdravotním postižením (průkaz OZP), které byly vydány podle legislativy účinné do 31. 12. 2013, by si měli zajistit jejich výměnu za nový průkaz OZP v podobě plastové kartičky, a to v době od 1. 4. do 31. 12. 2015.

Úřad práce ČR proto vyzývá klienty, aby nenechávali vše na poslední chvíli, a vyhnuli se tak zbytečnému čekání ve frontách na konci roku. Zároveň upozorňuje, že v případě držitelů, jejichž průkaz má platnost delší než do 1. 4. 2015, není nutné, aby na úřad chodili už nyní. Průkazy OZP v nové podobě bude úřad vydávat až po tomto datu. Výměna se bude týkat přibližně 230 tisíc klientů.

Vydané průkazy jsou, bez ohledu na změny právních norem, platné po dobu, která je uvedena na jejich zadní straně, nejdéle však do 31. prosince 2015. „K tomuto datu skončí platnost všech průkazů. Jejich držitelé už tak nebudou moci, v případě, že si včas nezajistí jejich výměnu, využívat žádné benefity a nároky, které jim z vlastnictví průkazu vyplývají, a to do doby vydání nového dokladu,“ upozorňuje Kateřina Sadílková, pověřená řízením Úřadu práce ČR.

Důsledky nové právní úpravy

Na začátku letošního roku vstoupila v účinnost nová právní úprava, která radikálně mění koncepci procesu vedoucího k ukončení platnosti všech průkazů mimořádných výhod, a zavádí automatický přechod nároku z průkazů mimořádných výhod na průkaz OZP. „V praxi to znamená, že Úřad práce ČR už nebude sám zahajovat správní řízení z moci úřední, jako tomu bylo dříve, a nebude sledovat, kdy skončí platnost průkazu u jednotlivých klientů,“ vysvětluje náměstkyně pro sociální věci Generálního

ředitelství Úřadu práce ČR Zdeňka Cibulková. Lidé by si proto měli už sami zajistit výměnu dosavadních dokladů za nové plastové kartičky podobné řídičskému nebo občanskému průkazu, a to od 1. 4. 2015. „Uvědomujeme si, že to může znamenat drobnou komplikaci pro naše klienty, ale musíme se řídit platnou legislativou. Uděláme vše proto, aby byl proces výměny co nejrychlejší a žadatele zatěžoval co nejméně,“ říká Kateřina Sadílková.

V případě klientů, kterým jejich průkaz mimořádných výhod skončil dříve a Úřad práce ČR zahájil sám správní řízení ještě před koncem loňského roku, proběhne tento proces podle legislativy, která byla účinná do 31. 12. 2014.

Rozsah výhod průkazu OZP

Na základě vydání průkazu OZP vzniká jeho majiteli mimo jiné nárok na vyhrazené místo k sezení ve veřejných dopravních prostředcích pro pravidelnou hromadnou dopravu osob, přednost při osobním projednávání jeho záležitostí na úřadech, bezplatnou dopravu pravidelnými vlaky a rychlíky ve vnitrostátní přepravě a slevu 75 procent v pravidelných vnitrostátních spojích autobusové dopravy, parkovací průkaz nebo bezplatnou dopravu vozíčkáře. Rozsah výhod se liší podle typu průkazu OZP, který vychází z předchozího posouzení zdravotního stavu žadatele. ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR



FOTO: © LILIGRAPHIE | DREAMSTIME.COM

Důchodová komise navrhuje zakládat smlouvy ve III. pilíři už od narození

Odborná komise pro důchodovou reformu schválila koncem loňského roku pět návrhů na změny v rámci doplňkového penzijního spoření (III. pilíře). Tyto i ostatní návrhy jsou součástí závěrečné zprávy o činnosti za rok 2014.

Závěrečná zpráva rekapituluje činnost Odborné komise pro důchodovou reformu a její návrhy určené vládě v roce 2014. V rámci základního důchodového pojištění (tzv. I. pilíře) komise navrhuje revizní systém, který zaručí občanům ČR, že po dosažení určené hranice důchodového věku budou mít podle očekávaného vývoje úmrtnosti naději prožít poslední čtvrtinu svého života ve starobním důchodu. Komise dále navrhuje zavést sdílení vyměřovacích základů manželů pro uplatnění důchodových nároků. Už v červenci loňského roku komise schválila návrh způsobu ukončení systému důchodového spoření (tzv. II. pilíře), který se stal základem pro řešení schválené následně vládou, jež je dále zpracováváno do podoby legislativního řešení.



FOTO: © GOODLIZ / DREAMSTIME.COM

NAVROVANÉ ÚPRAVY TVZ. III. PILÍŘE

V rámci úprav doplňkového penzijního spoření (tzv. III. pilíře) komise navrhuje následující opatření:

- osvojit od daně z příjmů i na výplaty penzí na dobu určitou, prováděné po dobu nejméně deseti let,
- umožnit stát se účastníkem doplňkového penzijního spoření bez omezení věkem,
- zvýšit limit pro investování do standardních fondů kolektivního investování o pět procent,
- zavést povinnost držet doplňkový kapitál na krytí peněžních prostředků, které jsou placeny nebo vypláceny ve prospěch účastníků nebo při vrácení státního příspěvku před jejich přidělením příslušným účastnickým fondům na běžném účtu odděleně od ostatních prostředků určených k jinému účelu,

- změnit povinnost ČNB odejmout povolení z důvodu neplnění existujících zákonných požadavků na možnost jejího uvážení při posouzení individuální situace účastnického fondu.

CÍLE KOMISE PRO LETOŠNÍ ROK

Práce Odborné komise pro důchodovou reformu ve třech pracovních týmech budou pokračovat i v letošním roce. První pracovní tým zabývající se III. pilířem povede Vít Samek. Mezi hlavní témata se řadí větší zapojení zaměstnavatelů do jeho financování včetně podpory dřívějšího odchodu do důchodu u náročných povolání. Tým bude hledat i další možnosti parametrických úprav doplňkového penzijního spoření.

Práce druhého pracovního týmu budou pokračovat pod vedením Tomáše Kučery. Za hlavní cíle letošního roku

si tento tým vytyčil zvažovat případné změny valorizace důchodů a analyzovat podmínky přiznávání důchodů (včetně předčasných důchodů).

Otakar Hampl bude pokračovat v čele třetího pracovního týmu. Tato skupina se soustředí na zohlednění péče o děti v důchodovém systému a podporu návratu matek z rodičovské dovolené do práce. Pokusí se zohlednit péči o zdravotně postižené závislé členy rodiny v důchodovém systému a v neposlední řadě bude řešit alternativy parametrizace sazeb pojistného u vybraných skupin ohrožených chudobou.

Odborná komise ustaví stálý seminář, na jehož půdě budou její členové a další přízvaní odborníci promýšlet problematiku důchodového systému v kontextu nepojistných sociálních dávek, trhu práce, daňového systému a zdrojů financování.

ZDROJ: WWW.DUCHODOVA-KOMISE.CZ

■ PRŮZKUM

Více než polovina lidí si spoří nebo investuje, aby se zajistila na stáří

V nedávném šetření zjišťovali pracovníci Centra pro výzkum veřejného mínění, zda si lidé formou spoření nebo investic odkládají na důchod nějaké peníze stranou, jestli mají obavu o dostatečné zajištění v důchodu a jaká jsou jejich očekávání ohledně státem vypláceného důchodu.

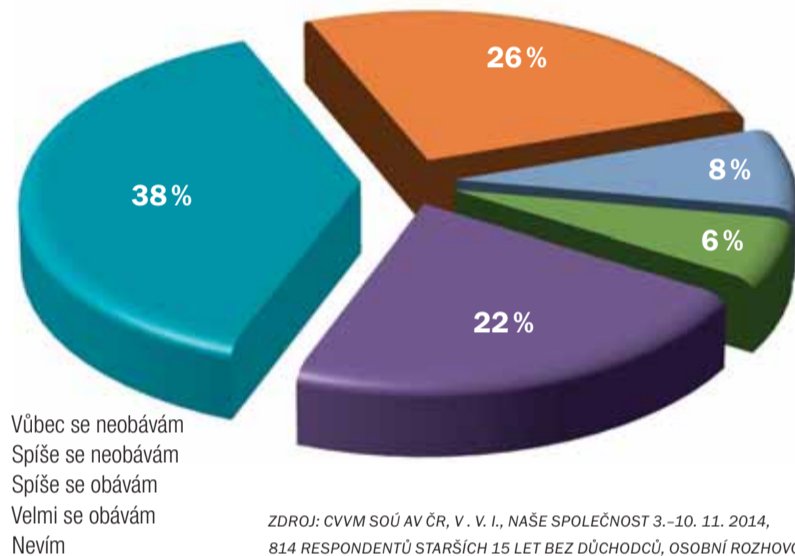
Nad rámec povinných odvodů důchodového pojištění spoří nebo investuje o něco více než polovina lidí (53 procent) v předdůchodovém věku, zbývající část lidí (47 procent) se naproti tomu na důchod tímto způsobem nepřipravuje. Tyto hodnoty se nijak zásadně neliší od hodnot získaných v předcházejících měřeních od roku 2010. Podíl těch, kteří se formou spoření nebo investic zajišťují na důchod, postupně roste s věkem. Ve věku do 30 let si spoří přibližně čtvrtina lidí, od 30 do 60 let spoří téměř dvě třetiny a nad 60 let jsou to téměř tři čtvrtiny lidí. Podíl spořících také roste se stupněm dosaženého vzdělání a s životní úrovní.

A obávají se lidé, zda v důchodu budou dostatečně finančně zabez-

pečeni? Tři z deseti českých občanů (28 procent) obavy tohoto typu nepociťují. Naopak téměř dvě pětiny (38 procent) spíše mají určité obavy a další čtvrtina (26 procent) se velmi obává. Lidé, kteří už mají z hlediska věku k důchodu blíže (tedy lidé starší 45 let), se o své finanční zajištění obávají více než příslušníci ostatních věkových kategorií. Obava z finančního zajištění v důchodu je častější také mezi lidmi, kteří svou životní úroveň hodnotí jako ani dobrou, ani špatnou či přímo špatnou, a mezi lidmi radícími se do levé části politického spektra. Přibližně čtyři pětiny lidí (81 procent) se domnívají, že jim důchod vyplácený státem ve stáří neposkytne dostatečné finanční zajištění.

ZDROJ: CVVM

Obáváte se toho, zda budete v důchodu dostatečně finančně zajištěn/a?



ZDROJ: CVVM SOÚ AV ČR, V. V. I., NAŠE SPOLEČNOST 3.-10. 11. 2014, 814 RESPONDENTŮ STARŠÍCH 15 LET BEZ DŮCHODCŮ, OSOBNÍ ROZHOVOR.

Česká a moravská města chtějí podporovat sociální podnikání

Deset českých a moravských měst zapojených do mezinárodního projektu Sociálně odpovědné municipality má v plánu snížit místní nezaměstnanost prostřednictvím sociálního podnikání nebo odpovědného zadávání veřejných zakázek.



S příklady dobré praxe sociálního podnikání se seznámili zástupci českých a moravských měst i během studijní cesty v Rakousku. FOTO: WWW.SOCIALNIMESTA2020.CZ

Během uplynulých dvou let sbírali zástupci Rumburku, Děčína, Trmice, Obrnice, Kadaně, Vejprt, Bruntálu, Havířova, Frýdku-Místku a Kutné Hory v rámci zmíněného projektu zkušenosti u svých partnerů v Rakousku, Polsku a Nizozemsku. Postupně se seznámili s prostředím a aktéry v oblasti místní zaměstnanosti a měli možnost inspirovat se konkrétními příklady dobré praxe v sociálním podnikání a odpovědném zadávání veřejných zakázek. Šlo o recyklační či truhlářskou a zámečnickou dílnu, provozování ubytovacího zařízení dlouhodobě nezaměstnanými nebo kavárny nevidomými.

Propojit důležité místní aktéry

Účastníci projektu se setkali také na dvou mezinárodních workshopech v Kutné Hoře a Děčíně. V rámci těchto workshopů vypracovali s využitím zahraničních zkušeností projektové záměry, které přizpůsobili svým lokálním podmínkám. Podstatnou součástí projektu bylo také vytvoření neformální sítě, jež propojila důležité místní aktéry. Tuto síť tak tvoří volení zástupci a odpovědní úředníci zapoje-

ných měst, lidé z neziskových organizací a samotní sociální podnikatelé. Podařilo se tak propojit podobně smýšlející aktivní aktéry z různých úrovní a měst, kteří zůstanou v kontaktu i po skončení projektu a mohou konzultovat své záměry a vzájemně se inspirovat.

ZDROJ: AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ

Příručka pro města a obce

Jedním ze závěrečných výstupů projektu je příručka **Podpora zaměstnanosti na místní úrovni**.

Přínosná publikace je dobrým průvodcem pro samosprávy, které chtějí snížit místní nezaměstnanost pomocí dvou relativně nových nástrojů – sociálního podnikání a sociálně odpovědného zadávání veřejných zakázek. Těmito nástroji lze vytvořit až desítky udržitelných pracovních míst v závislosti na velikosti obce, místní poptávky a samozřejmě také kvality nápadu. Příručka obsahuje nejzajímavější příklady z ČR i ze zahraničí. Příručku si můžete zdarma stáhnout z webových stránek www.socialnimesta2020.cz (Ke stažení – Výstupy projektu).

■ Když se řekne...

Sociální podnikání aneb Veřejný prospěch je důležitější než zisk

Sociální podnikání se začíná čím dál více dostávat do povědomí veřejnosti a roste počet těch, kteří by se chtěli tímto druhem podnikání zabývat. Často je však odradí neznalost a malá informovanost.

Téma sociální ekonomiky je poměrně mladé a tak, jak ho vnímáme dnes, se začalo rozvíjet až kolem roku 2000. Sociální podnikání prospívá společnosti i životnímu prostředí a hraje důležitou roli pro místní rozvoj. Primárním cílem sociálního podniku není totiž zisk, ale veřejná prospěšnost. Zisk je z větší části použit jen jako zdroj pro další rozvoj podniku. Sociální prospěch společnosti může být cílem na zaměstnávání a sociální začleňování osob znevýhodněných na trhu práce, přičemž by zaměstnanci a členové podniku měli mít aktivní účast na jeho směřování a možnost rozvoje svých kompetencí. Upřednostňuje se uspokojování potřeb lokální komunity a místní poptávky, využívá se přednostně místních zdrojů a spolupracuje se s podniky v dané oblasti, zohledňují životnímu prostředí příznivé formy výroby i spotřeby.

Podpora sociálního podnikání v ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se rozhodlo přispět ke změně a podpořit rozvoj sociálního podnikání individuálním projektem uskutečňovaným od října 2012 do října 2015. V rámci projektu Podpora sociálního podnikání v ČR je zaměstnavatelům nabízena odborná podpora, a to především vytvořením sítě lokálních konzultantů a expertů (někdy je nazýváme také kouči), kteří poskytují individuální poradenství. Dalším způsobem podpory je možnost absolvování stáže při-



mo v sociálním podniku, který si zvolí sám současný či budoucí zaměstnavatel. Smyslem je, aby se zájemce seznámil s fungováním sociálních podniků a byl lépe připraven pro založení nebo řízení vlastního sociálního podniku. Záměrem projektu je také otevírat podpůrnou strukturu pro zaměstnavatele v segmentu sociálního podnikání v ČR a najít současně optimální pojetí podpory sociálního podnikání. Ambicí projektu je také přispět k celkovému uchopení tématu, a to např. vytvořením sady indikátorů, které přispějí k rozpoznání sociálního podniku a integračního sociálního podniku.

Kde najdete adresář sociálních podniků?

Pro vznik, rozvoj a udržení sociálních podniků je potřebná také podpora finanční. Sociální podniky

často využívají granty ze strukturálních fondů. V programovém období 2007–2013 získalo neinvestiční podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a investiční podporu z Integrovaného operačního programu přes 120 nových sociálních podniků. Na založení a rozšíření sociálního podniku bylo rozděleno přes 600 milionů korun. V současné době se k sociálnímu podnikání oficiálně hlásí přes 200 organizací, které se samy zaregistrovaly do Adresáře sociálních podniků. Ten najdete na adrese www.ceske-socialni-podnikani.cz. V programovém období 2014–2020 budou začínající sociální podniky opět podpořeny z obou výše zmínovaných operačních programů. Díky této podpoře se oblast sociálního podnikání v ČR začíná přibližovat vyspělé Evropě.

(red)

■ ESF

Efektivní služby zaměstnanosti v podmínkách hospodářské krize

Pod tímto názvem už rok a půl realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Brně projekt mezinárodní spolupráce. Jeho cílem je vytvořit tematickou síť, v jejímž rámci bude docházet k pravidelné výměně informací, dat a know-how mezi odborníky ze čtyř zemí EU.

Při praktickém provádění státní politiky zaměstnanosti je potřebné posuzovat situaci na trhu práce v širších souvislostech. Kromě aktuálního stavu je nutné vyhodnocovat i předchozí vývoj, odhadovat budoucí stav a jednotlivé dílčí kroky činit se znalostí širších regionálních vazeb. V současnosti nejsme schopni spolehlivě porovnávat rozdíly v úrovni nezaměstnanosti v příhraničních regionech. V podmínkách otevřeného pracovního trhu a relativně intenzivní hospodářské spolupráce je přitom podrobná znalost o situaci na nejbližších zahraničních pracovních trzích nesporně potřebná.

TEMATICKÁ SÍŤ A JEJÍ VÝZNAM

Nedostatek informací by měla pomoci vyřešit tematická síť složená ze zástupců institucí vyvíjejících činnost v oblasti veřejných služeb zaměstnanosti ve čtyřech zemích střední Evropy (ČR, Slovensko, Chorvatsko a Rakousko). První tři země jsou v tematické síti zastoupeny regionálními pobočkami tamního úřadu práce, Rakousko pak zastupuje renomovaná vzdělávací instituce dlouhodobě vyvíjející činnost v oblasti zprostředkování zaměstnání. Cílem tematické sítě je naučit se správně pracovat se zahraničními databázemi o pracovních trzích a poznat existující a v praxi úspěšně využívané nástroje účelného formování trhu práce v současných podmínkách, tedy podmínkách přetrvávající hospodářské recese. Financování projektu je zajištěno téměř výlučně (z 95 procent) z prostředků Evropského sociálního fondu (Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost).

PĚT ODBORNÝCH WORKSHOPŮ

V rámci projektu je v ČR postupně realizováno pět odborných workshopů řešících nejzávažnější témata současného trhu práce:

Seminář 1: Výměna informací o národních a regionálních trzích práce v zemích zapojených do projektu

V rámci tohoto workshopu byl proveden výběr nejdůležitějších indikátorů pracovního trhu (celkem 81 zjišťovaných údajů), na jejichž základě je vytvořena a pravidelně aktualizována společná databáze základních ukazatelů trhu práce.

Seminář 2: Aplikace Evropské strategie zaměstnanosti (Evropa 2020) v podmínkách jednotlivých regionálních pracovních trhů v partnerských zemích

Na tomto workshopu byla diskutována velmi závažná problematika budování jednotné koncepce rozvoje lidských zdrojů v zemích EU. Nová unijní iniciativa, známá pod označením Agenda Evropa 2020, klade speciální důraz na zvyšování míry zaměstnanosti obyvatelstva ve věkové skupině 20–64 let, na zvyšování podílu osob ve věku 30–34 let, majících terciární vzdělání, a na snížení počtu osob, které předčasně ukončují školní docházku.

Seminář 3: Možnosti aktivní politiky trhu práce v podmínkách ekonomické recese. Cizinci na trhu práce

Na semináři se konstatovalo, že účelem efektivně prováděné aktivní politiky zaměstnanosti (APZ) by nemělo být vytváření umělé zaměstnanosti, tedy tvorba nových dotovaných pracovních míst, které na trhu práce nemohou existovat bez trvalého finančního příspěvku ze strany státu. Význam APZ je především ve zlepšování kvalifikace, a tedy i celkové kvality lidských zdrojů a v růstu její celkové flexibility, a samozřejmě v boji s dlouhodobou nezaměstnaností, a to cestou cílené podpory skupin osob na pracovním trhu znevýhodněných. Druhým tématem tohoto workshopu byla problematika vstupu cizinců na pracovní trhy



FOTO: © RAWPIXELIMAGES | iDREAMSTIME.COM

v partnerských zemích. Přestože hospodářská recese v zásadě stále přetrvává, počet zaměstnaných cizinců ve vyspělých evropských ekonomikách již opět intenzivně roste a v řadě případů i překročil vysoké stavy z doby předchozího hospodářského boomu.

Seminář 4: Age management. Problémy s uplatněním osob 50+ na stagnujících trzích práce. Problematika zaměstnávání mladých (do 25 let) v partnerských zemích a v EU jako celku

Přestože populace ČR stárne velmi rychle, otázce „managementu“ věkové struktury pracovní síly u nás stále není zdostatečně prioritou. Je to problém už proto, že ve Strategii rozvoje lidských zdrojů ČR, schválené vládou ČR v březnu 2003, je proces stárnutí pracovní síly velmi správně označen za jednu z klíčových hrozeb spojených s rozvojem lidských zdrojů v ČR. Také druhé téma tohoto semináře – tedy

problematika zaměstnanosti či nezaměstnanosti osob ve věku do 25 let – se v průběhu hospodářské recese stala v Evropské unii velkou otázkou hospodářskou a především sociální. V rámci semináře byly diskutovány metody, postupy a nástroje, které umožní v podmínkách relativně nasyceného pracovního trhu a v podmínkách relativně chudého státu co nejlépe na pracovní trh umísťovat okrajové věkové kohorty populace, tedy osoby do 25 let a nad 50 let.

Seminář 5: Možnosti rozvoje terciární sféry jako nejdynamičtější části národního hospodářství ve všech moderních ekonomikách

Tento seminář se uskutečnil v dubnu letošního roku a pracovníci členů tematické sítě na něm budou seznámeni s celkovými trendy ve vývoji zaměstnanosti v jednotlivých sektorech národního hospodářství v ekonomicky vyspělých zemích,

s příčinami a průběhem procesu terciarizace ekonomiky v podmínkách globalizace a hospodářské recese a vysvětlí se význam a růstový potenciál jednotlivých odvětví terciární sféry (především odvětví obchodu) v moderních ekonomikách.

PŘÍRUČKA DOBRÉ PRAXE

Dosavadní výsledky projektu jsou členy tematické sítě hodnoceny velmi pozitivně. V souladu s plánem propagace projektu a šíření jeho výsledků je z každého semináře vydán sborník, z něhož se následně sestaví Příručka dobré praxe. Ta bude prezentována na závěrečné konferenci, která se uskuteční letos v červnu v Brně a bude obsahovat rozbor současných strategií a nástrojů používaných při provádění státní politiky zaměstnanosti v jednotlivých partnerských zemích.

RND. JOSEF PITNER, Ph.D.

ODBOURNÍ GARANT PROJEKTU

KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE ČR V BRNĚ

■ FDV

Firmy mohou vzdělávat handicapované zaměstnance zdarma

Prostřednictvím webového portálu www.vzdelavani-ozp.cz mají zaměstnavatelé z podnikatelské sféry možnost požádat o úhradu vzdělávacích a dovednostních kurzů pro pracovníky se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním. Tuto příležitost mohou využít do konce letošního května.

Uvedený webový portál provozuje v rámci projektu Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením Fond dalšího vzdělávání (FDV), příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV). Cílem projektu, který je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR, je posílit postavení handicapovaných osob na trhu práce, zvýšit motivaci zaměstnavatelů ke společenské odpovědnosti a přispět k odstraňování negativních stereotypů, které v otázce zaměstnávání osob se zdravotním postižením a zdravotním znevýhodněním (OZP/OZZ) panují.

ŠANCE PRO OBĚ STRANY

Projekt nevznikl od zeleného stolu, ale je odpovědí na závěry předchozího projektu Zvýšení efektivity systému podpory zaměstnávání osob se zdravotním postižením v ČR, který v letech 2008–2011 realizovalo MPSV. Jedním z tehdejších výstupů bylo zjištění silné poptávky po vzdělávání této skupiny zaměstnanců. Při nastavování klíčových aktivit současného projektu se tedy pozornost zaměřila na zaměstnané OZP/OZZ s cílem jejich úspěšného udržení

na trhu práce. „Jde o to, umožnit zaměstnavateli získat příspěvek na vzdělávání těchto zaměstnanců podle svých potřeb, tak aby dosáhli potřebné kvalifikace a mohli v měnícím se prostředí a náročných vykonávat dále svoji práci, popřípadě být přeřazeni na takovou pracovní pozici, která proškolení či nějaký vzdělávací kurz vyžaduje,“ upřesňuje Jana Majerová, odborná garantka projektu, jinak vedoucí oddělení specifických podpor zaměstnanosti MPSV. Vzájemná výhodnost projektu – jak pro handicapované zaměstnance, tak pro zaměstnavatele – inspirovala FDV ke sloganu projektu: Šance pro obě strany.

Výhody a podmínky projektu

Zaměstnavatelé mohou získat příspěvek na úhradu vzdělávacích aktivit svých OZP/OZZ až 52 500 Kč vč. DPH na každého z nich, přičemž jejich počet z jedné firmy není omezen. Navíc je možné žádat o úhradu dalších nákladů spojených se vzděláváním – od mzdových po dobu nepřítomnosti OZP/OZZ v práci po cestovné, stravné a ubytování.

Podmínkou získání finančních příspěvků je absolvování minimálně dvou kurzů (maximální počet není omezen) definovaných v projektu jako kom-

plexní vzdělávací program zaměstnance. Ten nesmí mít povahu rekvalifikace, nýbrž prohlubování, udržování, rozšiřování či zvyšování původní kvalifikace. Kurzy musí být nejméně ze 60 procent odborné, dále jsou povoleny obecně vzdělávací a doplňkové.

Zapojení zaměstnavatelé musí mít právní formu obchodní společnosti (akciová spol., spol. s r. o., komanditní spol., veřejná obchodní spol.) nebo výrobní či spotřebního družstva. Může jít také o OSVČ (nesmí však žádat o úhradu nákladů sama pro sebe, pouze pro zaměstnance). Hlavní aktivity projektu Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením jsou poskytovány v režimu veřejné podpory de minimis a zaměstnavatelé, kteří je chtějí využít, je tedy také v tomto režimu musí čerpat.

Pokud jde o zaměstnance, je projekt určen OZP v I., II. či III. stupni invalidity a OZZ, které mají nejméně tři měsíce trvající pracovní poměr na minimálně 0,5 úvazku (HPP nebo DPČ) a jsou státními příslušníky ČR nebo zemí EU s trvalým pobytem v ČR. Důležitou podmínkou je také místo výkonu práce mimo Prahu.

Školení personalistů

Kromě vzdělávání samotných OZP/OZZ projekt zahrnuje i aktivity cílené přímo na jejich zaměstnavatele. V současnosti probíhají speciální školení personalistů a managementu firem s motem: Mít handicap neznamená nemít práci – jak na zaměstnávání lidí s postižením. Na tuto aktivitu, kde lze získat dokonalý přehled o všech práv-

ních, ale i dalších aspektech zaměstnávání OZP/OZZ, se tedy zaměstnavatelé mohou stále hlásit prostřednictvím stránek www.vzdelavani-ozp.cz.

KONFERENCE S MEZINÁRODNÍ ÚČASTÍ

Loni v říjnu uspořádal FDV v rámci projektu Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením v Praze mezinárodní konferenci o zaměstnávání a vzdělávání OZP/OZZ. Po úvodním slově ředitele odboru trhu práce MPSV Štefana Duháně se auditorium seznámilo s možnostmi a dosavadními výsledky projektu. Jana Majerová zdůraznila, že si firmy samy podle svých potřeb mohou zvolit zaměření vzdělávacích kurzů pro zaměstnance z řad OZP/OZZ. Představitelé podnikatelské sféry konferenci posunuli do oblasti sdílení zkušeností dobré praxe. Jiří Černý ze společnosti ERGOTEP, zaměstnávající 95 procent OZP, upozornil na důležitost vzdělávání těchto zaměstnanců. Jen díky němu se mohl firemní program posunout od původní komplectace a balení zboží k sofistikovaným činnostem, přitom většinou se stejnými zaměstnanci. Zástupce firmy ŠKODA AUTO Štefan Gunda seznámil přítomné s firemním „personálním poolem“ pro ty, kteří z různých důvodů včetně dlouhodobých zdravotních problémů nemohou vykonávat původní práci. Smyslem „poolu“ je umožnit zaměstnancům přečkat kritickou dobu a najít jim ve firmě nové uplatnění. Vystoupení Ricka Williamse (společnost FREENEY



FOTO: © AUREMAR | iDREAMSTIME.COM

WILLIAMS) a Huw Daviese (BASE) z Velké Británie se převážně nesla v duchu prezentace britského modelu zaměstnávání OZP/OZZ. Žádné kvóty, žádná finanční podpora státu pro zaměstnavatele OZP, zaznělo mimo jiné. Největší motivací k zaměstnávání OZP je ve Velké Británii společenská odpovědnost, která přináší zlepšenou image, a tím i konkurenční výhodu. Navíc z průzkumů vyplývá, že zaměstnávání OZP posiluje vnitřní firemní kulturu, snižuje nemocnost celého týmu a přispívá k větší výkonnosti podniku.

Více o projektu Vzdělávání zaměstnanců se zdravotním postižením lze zjistit na www.vzdelavani-ozp.cz, k dotazům slouží e-mailová adresa ozp@fdv.mpsv.cz a infolinka 778 530 720.

ZDROJ: FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

O jaké profesi je začátkem roku největší zájem?

Podle statistik inzertních novin ANNONCE a portálu ANNONCE.cz hledají nejčastěji nové uplatnění kuchaři, servírky, řidiči a prodavačky. Pracovní nabídky sice tento typ poptávky zrcadlí, poptávek je však zhruba dvakrát více.



FOTO: © TYLER OLSON | DREAMTIME.COM

Podle dat společnosti ANNONCE se na začátku letošního roku (od 1. do 21. 1. 2015) lidé poohlížejí po nové práci především v gastronomii, dopravě a logistice, administrativě a obchodu (57 procent lidí). „Lidé nejvíce lákají pozice v gastronomii, každá čtvrtá lednová poptávka je právě z této oblasti. V zimních měsících se totiž mnoho sezonních pracovníků snaží najít práci třeba v rámci novoročního předsevzetí. Poohlížejí se především po dočasném uplatnění jako číšníci či pomocná síla, aby si přivydělali, než začne nová sezona,“ vysvětluje Petr Langer, odborník ANNONCE na segment práce. Pracovní nabídky odpovídají poptávce, více než 37 procent annončních nabídek souvisí s gastronomií. Zaměstnavatelé poskytují větší počet míst i v obchodu či dopravě a logistice, které se podílejí na 12, respektive 11 procentech dalších pracovních nabídek.

ŠANCI MAJÍ HLAVNĚ KUCHAŘI A ČÍŠNÍCI

Uchazečům o nová pracovní místa však situace na trhu práce moc nepřeje. Na trhu existuje značný převis poptávek, což dokládají i inzeráty v ANNONCI. Poptávky tvoří téměř dvě třetiny pracovních inzerátů zadaných od Nového roku do 21. ledna včetně. Situace se na trhu práce

pravděpodobně zlepší až s návratem sezonních prací. Podle informací ANNONCE mají největší šanci na uplatnění kuchaři, pizzaři a číšníci či servírky. Zaměstnavatelé stojí také o pomocnou sílu do kuchyně. „Práce je i pro prodavačky či řidiče. Ovšem zatímco zaměstnavatelé hledají častěji šoféry kamionů, uchazeči o práci by raději využili svůj řidičský průkaz skupiny B,“ zmiňuje drobný rozdíl v požadavcích Petr Langer.

ROZDÍLNÉ PREFERENCE V REGIONECH

Poptávka po práci se liší i podle regionů. „Praha je z hlediska tuzemského pracovního trhu atypickým místem. Díky existenci poboček řady nadnárodních společností v ní lidé najdou širší uplatnění, sezonnost tak v hlavním městě nehraje téměř žádnou roli,“ vysvětluje mluvčí Úřadu práce ČR Kateřina Beránková. Odlišné preference uchazečů o práci se tak dají vysledovat například v Ústeckém kraji, který patří podle statistik Úřadu práce ČR mezi regiony s největší nezaměstnaností. Podle inzerátů v ANNONCI v něm mají lidé zájem především o dělnické profese a řemeslné práce, až poté o místa řidičů či pracovníků v restauračních zařízeních.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR A ANNONCE, a. s.

Kvůli vyšší odměně změní zaměstnání jen každý pátý

Co by vás přimělo k tomu, abyste změnili zaměstnání? Stejnou otázku položily personální agentura ACJobs.cz a pracovní portál Profesia.cz prostřednictvím rozsáhlého dotazníkového šetření 792 návštěvníkům dvou významných podzimních veletrhů – JobFair MSV a Profesia days.

Pokud byste předpokládali, že nejčastějším impulzem ke změně či hledání nového zaměstnání budou finance, třeba v podobě nízké současné mzdy (25,6 procenta) či nabídky vyššího platu (17,2 procenta), zmýlili byste se. Pro dvě pětiny dotazovaných jsou hlavním stimulem lepší kariérní nabídka (39,3 procenta) nebo lepší pracovní podmínky (38,1 procenta). Pro čtvrtinu respondentů by byla důvodem k odchodu až výpověď ze strany zaměstnavatele. U lidí, kteří strávili u zaměstnavatele více než pět let, je výpověď na prvním místě v žebříčku důvodů k odchodu.

Despotický šéf je strašákem pro každého desátého účastníka ankety podobně jako špatné vztahy s kolegy. Chuf postavit se na vlastní nohy a začít podnikat má desetina oslovených lidí.

Ankety, která se konala v říjnu loňského roku, se zúčastnilo 58,6 procenta žen a 41,4 procenta mužů.

Odpovědi poskytli návštěvníci veletrhů, z nichž třetina teprve stojí na startu své kariéry, polovina pracuje u současného zaměstnavatele méně než tři roky, sedm procent je v současném zaměstnání 3–5 let a osm procent déle než pět let

Proč jste/byste opustili zaměstnání?

Lepší kariérní nabídka	39,3%
Pracovní podmínky	38,1%
Nízká mzda	25,6%
Výpověď ze strany zaměstnavatele	23,4%
Lepší plat	17,2%
Kvůli šéfovi	10,5%
Práce blíže bydliště	10,0%
Rozhodl jsem se podnikat	9,1%
Kvůli kolegům	7,4%

PŘEDSTAVUJEME

Kostka Krásná Lípa pomáhá rodinám s dětmi

Ve Šluknovském výběžku mohou využít rodiny s dětmi Sociálně aktivizační službu příspěvkové organizace Kostka Krásná Lípa. Tato terénní, popř. ambulantní služba je poskytována rodinám s dětmi, které se ocitají v dlouhodobě krizové situaci a samy ji nedokážou bez pomoci překonat. Tři pracovníce docházejí do rodin a podporují je takovým způsobem, aby bylo dosaženo stabilního rodinného prostředí pro vývoj dítěte. Rodiny také mohou využívat ambulantní službu zejména při pomoci dětem v přípravě na vyučování, předškolní výchově, volnočasových aktivitách nebo v rámci individuálních konzultací s pracovníci služby. Od července 2011 bylo podpořeno 57 ohrožených rodin. Kontakty a bližší informace najdete na www.komunitnicentrum.com.

ZDROJ: KOSTKA KRÁSNÁ LÍPA, p. o.



FOTO: ARCHIV KOSTKA KRÁSNÁ LÍPA, p. o.

Nízkoprahový klub Pavlač působí v Brně už 13 let



FOTO: ARCHIV RÁTOLEST BRNO, o. s.

Sociální služby pro děti a mládež z centra Brna poskytují nízkoprahový klub Pavlač na nové adrese Vranovská 4. Nízkoprahový klub Pavlač, který v sociálně vyloučených lokalitách jihomoravské metropole pomáhá už 13 let, se dělí na dvě části – klub pro děti 6–11 let a klub pro mládež 12–21 let. Klienti mohou využívat bezplatně bezpečný prostor klubu a širokou nabídku služeb, jež Pavlač poskytuje. K dispozici jim jsou vždy dva pracovníci, na něž se budou moci obrátit a najít pomoc a podporu, kterou potřebují. Klienti mohou také využívat poradenství, doučování nebo PC učebny s lektorem. Nadále jsou také poskytovány terénní služby v sociálně vyloučených lokalitách a na ubytovnách. Bližší informace najdete na www.ratolest.cz.

ZDROJ: RÁTOLEST BRNO, o. s.

KŘÍŽOVKA

Starostové, které trápí namrzlé chodníky, sněhové závěje nebo klouzající vozovky, se mohou obrátit o pomoc na Úřad práce ČR. Všechna kontaktní pracoviště jsou připravena zajistit obcím v rámci veřejně prospěšných prací vhodné zaměstnance na odstraňování sněhu, údržbu chodníků či cest a maximálně zkrátit řízení, která ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. února 2015. Jeden z vás získá publikaci *Diagnostika a vitalizace firem a organizací (Teorie vitality v podnikatelské a manažerské praxi)* od Jiřího Plamínka z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Uznávaný autor a poradce ve své nové knize vysvětluje dva procesy, které by lídři a manažeři firem a organizací měli bez zaváhání zvládat. Jde o diagnostiku stavu firem a organizací a výběr cílů a metod pro odstraňování zjištěných potíží a využívání skrytého potenciálu.



Tajenka z minulého čísla: „...systém péče o předškolní děti.“ Publikaci Management (Organizování, rozhodování, ovlivňování) z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává J. Dušková z Ústí nad Orlicí. Gratulujeme.

POMŮCKA: ALEA, EEA, KIU	HOJIVÉ PASTY	OD TOHOTO MÍSTA	PRAŽSKÁ STAVEBNÍ OBNOVA ZKR.	CHUDINSKÁ ČTVRTĚ	PRODEJNÍ STÁNEK	DOBYČÍ NÁPOJ	ČHORVATSKÝ OSTROV	KOUČ	HORKA	ODLIŠNÝ JEDINEC Hovor.	VÝKONNOSTNÍ STUPĚNÍ V DŽUDU	ALBERT DOMÁCKÝ	LETADLO ZASTAR.	ZEMĚDĚLSKÉ STAVENÍ
PLEMENO PSA				SAZE				DRUH PEČIVA				JAKO ANGLICKY KOŠTĚTEM ODSTRANIT		
DRUH PŘIPOJENÍ K INTERNETU				BÝV. AVIVÁŽ. PROSTŘEDEK				ŽIJÍCÍ V EMIGRACI						
1. DÍL TAJENKY				TYP ANGLICKY				NÁČRT				DRUH OMAČKY		
ZDE			INTELEKT				ČÁST NOHY				TROPICKÝ ZÁCHVAT	ASISTENČNÍ SLUŽBA		
BĚLOVESKÁ KYSELKA			KOSTKA LATINSKY			OČKOVACÍ LÁTKY				ČÁST DÍVADLA				
			TO ANGLICKY	INIC. HERCE KOSTKY		BODAVÝ HMYZ				HUDEBNÍ NÁSTROJ				
	ČÁSTI KOŇSKÝCH POSTROJŮ	LEŽ ANGLICKY	PAROŽNATEC		PLAVIDLA Z KLÁD				DRUH KVĚTENSTVÍ NELÍTOSTNĚ				MÍSTO PŮSOBNOSTI	DŘÍN
JÍZDOU OPUSTIT SMĚR					POLÉVKOVÝ KNEDLÍČEK			VÝPLŇ OKNA				SVAZEK ROSTLIN		
					SMĚRY V OBLEČENÍ			ČÍSLOVKA RADOVÁ				ČES. STRANA SOC. DEM.		
INICIÁLY KOSMONAUTA ALDRINA				VÝROBEK Z MLÉKA				AMERICKÁ FARMA					AKADEMIE VĚD ZKR.	
				INIC. SPIS. NEUMANNA				VEN ANGLICKY					OZVĚNA	
ZNAČKA DECILITRU			VÝCHODOASUSKÁ BYLINA											
			COPAK											
VŠELIKDE							NADÝMÁNÍ				STUPĚN			
NEZNAMÝ AUTOR												ITALSKÁ UROZENÁ PANI		

INSPEKCE PRÁCE

Program Bezpečný podnik zvyšuje úroveň BOZP už skoro dvě dekády

V letošním roce uplyne 19 let od doby, kdy Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhlásilo program Bezpečný podnik. Stejným jménem platným osvědčením se může pochlubit 80 subjektů.



FOTO: © MAIGI | DREAMSTIME.COM

vydání. Přehled o počtu podniků vlastnicích platné osvědčení Bezpečný podnik podle regionů působnosti jednotlivých oblastních inspektorátů práce (OIP) podává tabulka.

Dopady systémového řízení BOZP v podnicích

Při kontrolách systému řízení BOZP v rámci požadavků programu Bezpečný podnik jsou převážně zjišťovány drobné nedostatky v oblasti technických zařízení, které zaměstnavatel odstraňuje v průběhu prověrky. Z celkového posouzení bezpečnosti práce a úrazovosti u subjektů vlastnicích osvědčení Bezpečný podnik vyplývají následná doporučení příslušnému subjektu ze strany OIP, a to zejména doporučení týkající se zkvalitnění úrovně

kontrolní činnosti a zlepšení plnění povinností v oblasti bezpečnosti technických zařízení.

Závěrem lze konstatovat, že u převážné většiny podniků, které mají zavedený systém řízení BOZP, se zvý-

šila úroveň BOZP a snížila pracovní úrazovost.

Ing. OLDŘICH SNĚHOTA, INŠPEKTOR GARANT PROGRAMU BEZPEČNÝ PODNIK OBLASTNÍ INŠPEKTORÁT PRÁCE PRO MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ A OLOMOUCKÝ KRAJ

Počet firem s platným osvědčením Bezpečný podnik (podle působnosti jednotlivých oblastních inspektorátů práce)	
OIP pro Hlavní město Prahu	4
OIP pro Středočeský kraj	8
OIP pro Jihočeský kraj a Vysočinu	16
OIP pro Plzeňský kraj a Karlovarský kraj	10
OIP pro Ústecký kraj a Liberecký kraj	5
OIP pro Královéhradecký kraj a Pardubický kraj	7
OIP pro Jihomoravský kraj a Zlínský kraj	10
OIP pro Moravskoslezský kraj a Olomoucký kraj	20

EYD 2015

Agentura EU-OSHA podporuje Evropský rok pro rozvoj 2015

Evropský rok pro rozvoj 2015 je příležitostí předvést rozhodné úsilí EU o vymýcení chudoby na celém světě. Nepostradatelnou součástí udržitelného rozvoje je i BOZP, a proto se Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví (EU-OSHA) zapojila do aktivit EYD 2015.

Rok 2015 je pro rozvojovou pomoc rokem mimořádným. Jde o vůbec první evropský rok, který se zaměřuje na vnější aktivity Evropské unie a na úlohu Evropy ve světě. Pro rozvojové organizace v celé EU znamená tato iniciativa jedinečnou příležitost, jak zdůraznit odhodlání Evropy vymýtit chudobu na celém světě a inspirovat co nejvíce Evropany, aby se v oblasti rozvoje angažovali. Rok 2015 je také obdobím, kdy končí lhůta ke splnění rozvojových cílů tisíciletí, na kterých se v roce 2000 dohodli vedoucí představitelé země světa, a kdy by se mezinárodní společenství mělo opět domluvit na budoucím celosvětovém rámci pro vymýcení chudoby a udržitelný rozvoj.

komu je pomoc Evropské unie určena. EYD 2015 chce vysvětlit evropským občanům, jakým způsobem rozvoje pomoc EU funguje, a ukázat jim, že přináší skutečnou a trvalou změnu. Daňoví poplatníci by měli vědět, jak jsou jejich peníze využívány, aby lidé na celém světě, kteří se ne vlastní vinou ocitli v chudobě, mohli užít sebe, svou rodinu i komunitu.

Důstojná a udržitelná zaměstnanost

Jedním z rozvojových cílů tisíciletí je dosáhnout důstojné zaměstnanosti žen, mužů a mladých lidí. Důstojná a udržitelná práce není možná bez řádné BOZP. Agentura EU-OSHA má jasné danou roli, kterou má hrát v oblasti ochrany pracovníků a prosazování bezpečnosti a ochrany zdraví za hranicemi EU. Tato činnost zahrnuje spolupráci s dalšími mezinárodními partnery, jako jsou Světová zdravotnická organizace, Mezinárodní organizace práce, Mezinárodní asociace sociálního zabezpečení a Mezinárodní asociace inspekce práce.

Další informace o Evropském roce pro rozvoj 2015 najdete na <https://europa.eu/eyd2015/>.

ZDROJ: EU-OSHA

Během uplynulých 19 let probíhalo přebírání a sjednocování právních předpisů, postupů a metod uplatňovaných v zemích Evropské unie a naplňování požadavků úmluv a doporučení Mezinárodní organizace práce včetně principů a zásad tzv. Správné praxe, v řízení oblasti zdraví, životního prostředí a bezpečnosti při práci. To mělo samozřejmě dopad na řízení a provoz průmyslových a jiných podniků.

na základě kontrol inspekce práce a vyjádření krajské hygienické stanice (KHS), České inspekce životního prostředí a hasičské záchranné služby (HZS). Cílem programu je především:

- podpořit efektivní systém podnikového řízení BOZP,
- pomoci podnikům splnit požadavky směrnice EU a české legislativy,
- zvýšit úroveň BOZP v podnicích.

Program Bezpečný podnik se stal důležitou součástí poradenské činnosti oblastních inspektorátů práce vůči zaměstnavatelům v zavedení systému řízení BOZP, a tím vytvoření lepších podmínek pro plnění povinností zaměstnavatelů, vyplývajících z právních a ostatních předpisů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Rozsah a cíle programu

Prosazování systémového přístupu k řízení podniků, který by pokrýval jak oblast bezpečnosti a ochrany zdraví při práci či požární ochranu, tak i ochranu životního prostředí, se ve všech vyspělých zemích postupně stává nebo již je součástí státní politiky. Program Bezpečný podnik svým provedením splňuje požadavky na systém řízení pokrývající oblast bezpečnosti práce, pracovněprávních vztahů a ve vymezeném rozsahu i ochranu zdraví, ochranu životního prostředí a požární ochranu, a to

Osvědčení Bezpečný podnik

V současné době vlastní v České republice platné osvědčení Bezpečný podnik 80 subjektů. Osvědčení má platnost tři roky od data jeho

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2015)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	<i>částky životního minima</i>	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	<i>částka existenčního minima</i>	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA *	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i>	9 200 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 55 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	55,00 Kč/hod.
	2. skupina prací:	60,70 Kč/hod.
	3. skupina prací:	67,00 Kč/hod.
	4. skupina prací:	74,00 Kč/hod.
	5. skupina prací:	81,70 Kč/hod.
	6. skupina prací:	90,20 Kč/hod.
	7. skupina prací:	99,60 Kč/hod.
	8. skupina prací:	110,00 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i>	5–12 hod. 69 Kč–82 ¹⁾ Kč, více než 12 hod.–18 hod. 104 Kč–125 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 163 Kč–195 ¹⁾ Kč
	<i>náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	<i>průměrné ceny PH:</i>	benzin 95 oktanů 35,90 Kč; benzin 98 oktanů 38,30 Kč; motorová nafta 36,10 Kč
NÁHRADA MZDY *		V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. nepracovaných hodin 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 155,40 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 155,40 Kč, nejvýše však do 232,93 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 232,93 Kč, nejvýše však do 465,85 Kč se započte 30 %; k částce nad 465,85 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 *	<i>Sazby pojistného z výměřovacího základu:</i>	
	<i>zaměstnavatel:</i>	25 % z úhrnu výměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	<i>zaměstnanec:</i>	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5% (s účasti na důchodovém spoření)
<i>OSVČ:</i>	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)	
<i>osoby dobrovolně účastné DP:</i>	28% na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30% (s účasti na důchodovém spoření)	

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 800 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte		
PODíl NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) ¹⁾ **	průměr za rok 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 % 2014: 7,7 % prosinec 2014: 7,5 % leden 2015: 7,7 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 1. 2015	<i>celkem:</i>	556 191	
	<i>z toho:</i>	269 846 žen	
		62 273 osob se zdravotním postižením 26 185 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 1. 2015	<i>hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:</i>	62 257	
UCHAZEČI NA VPM **	<i>průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2015:</i>	8,9	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem ²⁾		prosinec 2014: 11 090 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	<i>nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v r. 1. pololetí 2014) ***:</i>	22 223	
	<i>smrtelné úrazy (rok 2013) ****:</i>	113	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (CR celkem)		v 1. pololetí 2014: 21 754	
DŮCHODY výdaje v 1. pololetí 2014 (v tis. Kč)	<i>celkem:</i>	187 894 172	
	<i>starobní</i>	152 356 675	
	<i>invalidní pro invaliditu I. stupně</i>	6 037 409	
	<i>invalidní pro invaliditu II. stupně</i>	2 793 825	
	<i>invalidní pro invaliditu III. stupně</i>	13 135 993	
	<i>vdovský</i>	10 629 577	
	<i>vdovecký</i>	1 267 430	
	<i>sirotčí</i>	1 673 263	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA ***	podnikatelská sféra (PS)	2012: celkem v národním hospodářství 25 067 Kč, PS 25 078 Kč, NS 25 014 Kč	
	nepodnikatelská sféra (NS)	2013: celkem v národním hospodářství 25 078 Kč, PS 25 038 Kč, NS 25 254 Kč 1. - 3. čtvrtletí 2014: celkem v národním hospodářství 25 179 Kč, PS 25 234 Kč, NS 24 935 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1.–3. čtvrtletí 2014	<i>sňatky</i>	absolutní údaje	relativní údaje
	<i>rozvody</i>	39 148	5,0
	<i>živé narození</i>	19 822	2,5
	<i>zemřelí</i>	82 749	10,5
	<i>celkový přírůstek</i>	77 652	9,9
	<i>střední stav obyvatel</i>	16 058	2,0
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	<i>zaměstnanci celkem</i>	3. čtvrtletí 2013	4 487 615
		2. čtvrtletí 2014	4 480 330
		3. čtvrtletí 2014	4 512 522
	<i>OSVČ vykonávající činnost</i>	3. čtvrtletí 2013	996 733
		2. čtvrtletí 2014	981 554
		3. čtvrtletí 2014	986 129
<i>OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.</i>	3. čtvrtletí 2013	708 362	
	2. čtvrtletí 2014	682 357	
	3. čtvrtletí 2014	687 159	

* 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 %

■ Evropská komise

Zaměstnanost vzrostla ve většině států EU. Růst je ale pomalý a nevýrazný

Podle nejnovějšího čtvrtletního přehledu o zaměstnanosti a sociální situaci v EU dochází od poloviny roku 2013 ke slabému, ale trvalému růstu. Zaměstnanost vzrostla ve většině členských států EU, a to i v zemích s velmi vysokou mírou nezaměstnanosti, jako jsou Řecko, Španělsko a Portugalsko.

Tempo, kterým se blížíme ke stavu zaměstnanosti před krizí, je nicméně pomalejší, než se předpokládalo. Marianne Thyssenová, komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu, k tomu uvedla: „Ačkoli se v současné době situace na pracovním trhu zlepšuje, růst zaměstnanosti je i nadále příliš nevýrazný a pomalý. Zvláště řešení dlouhodobé nezaměstnanosti zůstává pro EU jedním z hlavních úkolů. Chceme hospodářský růst dále stimulovat a vytvořit více pracovních míst. K tomu nám má posloužit plán obnášející investice ve výši 315 miliard eur. Kromě toho musíme také přijmout cílená opatření na pomoc těm, kteří jsou bez práce již dlouho.“

KŘEHKÉ HOSPODÁŘSKÉ OŽIVENÍ

Vyřešit zbývá mnoho problémů, zejména dlouhodobou nezaměstnanost a omezené pracovní příležitosti pro mladé (ve věku 15–24 let) a dospělé ve věku 25–39 let. Ačkoli míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU výrazně poklesla, drží se stále na vysoké úrovni. Narůstajícím problémem v EU je dlouhodobá nezaměstnanost. Ve druhém čtvrtletí roku 2014 bylo celkem 12,4 milionu lidí (tj. 5,1 procenta pracovní síly) bez práce již déle než jeden rok, přičemž více

než polovina z nich dokonce déle než dva roky. Růst příjmů domácností (tedy hrubého disponibilního příjmu domácností) v EU pokračoval, avšak pomalejším tempem. Křehké hospodářské oživení a problémy na trhu práce měly dopad na velmi pomalu se lepšící situaci domácností i jednotlivců. Uvolnění finanční tísně v domácnostech s nízkými příjmy, pozorované v první polovině roku 2014, se v posledních měsících zastavilo.

Každoroční přehled vývoje

V polovině ledna zveřejnila Evropská komise také každoroční přehled vývoje zaměstnanosti a sociální situace za rok 2014 (ESDE, tj. Employment and Social Developments in Europe). Prostřednictvím ESDE komise informuje o posledních trendech v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky a zamýšlí se nad nadcházejícími výzvami a možnými politickými odpověďmi. Prostřednictvím tohoto přehledu Evropská komise současně plní svůj závazek informovat o sociální situaci v EU. Přehled ESDE je výsledkem důkladné analytické práce útvarů Evropské komise, která vychází z nejnovějších údajů a dostupné literatury, a jeho hlavní závěry jsou základem pro

opatření Evropské komise v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky.

Jaké státy jsou odolnější vůči recesí?

K hlavnímu zjištění přehledu ESDE 2014 patří skutečnost, že země, které poskytují vysoce kvalitní pracovní místa, účinnou sociální ochranu a také investují do lidského kapitálu, jsou odolnější vůči hospodářské krizi. Dávky v nezaměstnanosti jsou v těchto zemích zpravidla poskytovány velkému počtu nezaměstnaných, jsou propojeny s aktivací a reagují na hospodářský cyklus. ESDE za loňský rok také zdůrazňuje, že je nezbytné investovat do vzdělávání a péče o správné dovednosti pracovních sil s cílem podpořit produktivitu.

INVESTICE DO LIDSKÉHO KAPITÁLU

Vzhledem k tomu, že populace EU stárne a zároveň se zmenšuje, jsou zásadní investice do lidského kapitálu, které podpoří produktivitu a v budoucnu zajistí růst napomáhající vytváření pracovních míst a začleňování. Přehled ESDE 2014 zdůrazňuje, že účinné investice do lidského kapitálu neobnášejí pouze vzdělávání a odbornou přípravu v odpovídajících dovednostech, ale také vhodné podmínky, jež by lidem pomohly tyto dovednosti udržet a rozvíjet v průběhu celého jejich pracovního života. V souvislosti s tím je nezbytná přiměřená politika, která by zabránila plýtvání lidským kapitálem způsobu



benému neaktivitou nebo nízkým využitím potenciálu zaměstnanosti.

Kvalitní pracovní místa

Aby se zlepšila produktivita pracovní síly, musí jít o zvýšenou nabídku kvalifikovaného lidského kapitálu ruku v ruce se zvýšenou nabídkou kvalitních pracovních míst. Podle přehledu ESDE 2014 by měly probíhající změny spojené s technologickým pokrokem, globalizací, demografickými změnami a ekolo-

gizací hospodářství nabídnout možnosti k vytvoření vysoce kvalitních pracovních míst, avšak mohou současně vést k větším rozdílům v odměňování a k tomu, že některé současné dovednosti a pracovní místa budou zbytečné a nebude pro ně dále uplatnění. Jsou proto potřebné proaktivní politiky zaměřené na celoživotní odbornou přípravu, zlepšení podpory při hledání pracovních míst a sociální dialog, aby bylo možné předvídat a zavádět inovace.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

■ ESF

Ocitli se v těžké situaci, ale nevzdali se

Když se postaví most, všimnou si toho všichni. Jak ale vypadá investice do lidí? Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo publikaci s 25 příběhy lidí, kterým účast v projektech financovaných Evropským sociálním fondem změnila život k lepšímu.

Projekty financované z Evropského sociálního fondu (ESF) pomáhají například nezaměstnaným znovu se zapojit do pracovního procesu. „Při hledání práce nestojí všichni na stejné startovní čáře. Nezaopatřené děti, předdůchodový věk, nulová praxe, nízká kvalifikace, handicap – to vše úspěšnost na trhu práce velmi snižuje,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

LUCIE NAŠLA VYSNĚNOU PRÁCI

Může najít práci matka tří malých dětí v regionu s vysokou nezaměstnaností, navíc jen se základním vzděláním? Jak ukazuje příběh Lucie, možné to je. „Hledání práce mi moc nešlo. Na úřadu práce jsem byla registrovaná devět měsíců a práci, ve které bych mohla skloubit pracovní povinnosti s péčí o děti, jsem nemohla najít,“ líčí Lucie. Vše bylo o to těžší, že nedokončila střední školu. Život jí změnila schůzka s kamarádkou, od níž se dozvěděla o projektu Rovné příležitosti pro Frýdlantsko. Protože jí vždycky naplňovala práce s dětmi, zapojila se do kurzu Pečovatelka o dítě. Obstála velmi dobře, a tak získala místo v mateřské škole. To ale bylo projektem dotováno jen na určitou dobu. Lucie proto věděla, že se o svou další profesní dráhu musí prát dál. Absolvovala akreditovaný kurz pro asistenty pedagoga a získala vysněné místo – je z ní asistentka prvňáčků na základní škole.

PRÁCE PRO NEZAMĚSTNATELNÉ

V publikaci také najdete příběh bezdomovce Václava, který měl díky pobytu ve vězení a zdravotním problémům téměř nulovou šanci znovu pracovat. Útočiště našel v azylovém domě Armády spásy, kde se zapojil do projektu Normální je pracovat. Tento program pomáhal dlouhodobě nezaměstnaným, kteří kvůli různým



Díky projektu Rovné příležitosti pro Frýdlantsko financovanému z Evropského sociálního fondu si paní Lucie, maminka tří malých dětí bez praxe, našla cestu k vysněné práci asistentky na základní škole. FOTO: WWW.ESFCR.CZ

handicapům měli malou šanci najít si řádné zaměstnání. V projektu se naučili zvládat pracovní režim, komunikovat s nadřízenými nebo nést odpovědnost za svěřené úkoly. Za svou práci byli řádně placeni. Projekt takto pomohl skoro 50 lidem a umožnil jim uchopit život do vlastních rukou, lépe pracovat s vlastními postojí a dovednostmi a získat pocit užitečnosti.

ZA LEPŠÍM ŽIVOTEM DO CIZÍ ZEMĚ

V těžké situaci se ocitla rodina z Makedonie, která chtěla v Česku začít nový život, ale místo toho narazila na podvodníky a přišla o vše. Milo pracoval tři měsíce a nedostal zapláceno, jeho žena Suzana skončila kvůli neplatnému povolení k pobytu na policii a jejich děti putovaly do dětského domova. Díky zapojení do projektu Zvýšení role neziskového sektoru v oblasti sociální integrace pracovních migrantů v České republice se dokázali znovu postavit

na vlastní nohy. Oba manželé i jejich starší syn získali zaměstnání, mladší syn už vnímá češtinu jako svůj rodný jazyk a všichni doufají, že naše země se jim stane opravdovým domovem.

Kde zajímavou publikaci získáte?

Ti všichni a mnozí další dostali díky evropským penězům šanci svoji situaci zlepšit. Z ESF bylo prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost

v uplynulých letech realizováno přes pět a půl tisíce projektů a bylo podpořeno celkem více než 1,8 milionu lidí. Publikace s názvem Lidé, kteří se nevzdali. Přidáte se k nim? vyšla v nákladu 2 000 výtisků a je k dispozici ve vestibulech budov Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Můžete si ji také bezplatně stáhnout z internetových stránek Evropského sociálního fondu www.esfcr.cz (Dokumenty – Publicita – Publikace a letáky – Dobrá praxe).

ZDROJ: WWW.ESFCR.CZ

Evropský sociální fond

Projekty financované tímto nejstarším z evropských fondů pomáhají lidem uplatnit se na trhu práce, poskytují vzdělávání, podporují sociální začleňování a rozvíjejí veřejné služby. Česká republika z Evropského sociálního fondu čerpá peníze od roku 2004, kdy se stala členem Evropské unie. Pro období 2008 až 2015 bylo na projekty financované prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněno přes dvě miliardy eur. Podobná částka je k dispozici v rámci Operačního programu Zaměstnanost i pro léta 2015–2023.



V lotyšské Rize byla zahájena série dialogů evropských komisařů s občany

Lidé v celé Evropě mají příležitost hovořit přímo se členy Evropské komise. Prostřednictvím dialogů s občany chtějí evropská komisaři dostat závazku zlepšit komunikaci s veřejností.

V pověřovacích listinách zasláných všem komisařům v září 2014 vyzval předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker sbor členů komise, aby byli politicky aktivní v členských státech i v rámci dialogů s občany. První takový dialog komisařů s občany se konal 8. ledna v lotyšské Rize. K rozhovorům s prvním místopředsedou Evropské komise Fransem Timmermansem, místopředsedou komise Valdisem Dombrovskisem a komisařkou pro regionální rozvoj Corinou Crețuovou byli pozváni občané z Lotyšska, Estonska a Litvy. Komisaři diskutovali o důležitých tématech týkajících se Evropy a Pobaltí, např. o vytváření pracovních míst, hospodářském růstu, novém investičním plánu EU, fiskální odpovědnosti, strukturálních reformách a sociálním dialogu. „Evropská unie je mnohem víc než jen ‚Brusel‘, a proto chceme, aby všichni komisaři trávili více času s lidmi v členských státech. Pokud si vyslechneme jejich starosti a názory na to, jak jim může Evropa pomoci, budeme moci lépe vykonávat svoji práci,“ uvedl Frans Timmermans.

V lednu se konaly ještě dva takové dialogy. V pátek 23. ledna diskutovala s občany ve slovinském Mariboru evropská komisařka pro dopravu Violeta Bulcová, v dánské Kodani pak mohli 29. ledna zájemci klást otázky prvnímu místopředsedovi Evropské komise Fransi Timmermansovi. Ten společně s prezidentem Estonska Toomasem Hendrikem Ilvesem odpovídal na dotazy také 3. února v Talinu. Kalendář dalších dialogů evropských komisařů s občany najdete na adrese http://ec.europa.eu/citizens-dialogues/index_cs.htm.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU