Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 11 ● číslo 11 ● 13. 11. 2014

Náklad ověřen auditorskou firmou

ZDARMA

PROFESE

Horníci budou moci odcházet dříve do důchodu

čtěte na straně 2

TÉMA

Podporu potřebují i ti, kteří pečují o své blízké

čtěte na straně 4

MY A SVĚT

V čem je švédský zákon o sociálních službách inspirací?

čtěte na straně 8

Slovo ministryně

Vážené čtenářky a čtenáři,

Česká republika patří ve srovnání se světem do skupiny bohatších států, podle statistik je u nás jedna z nižších úrovní chudoby. Za poslední léta se však situace zhoršovala, protože boj proti chudobě se nestal vládní prioritou. Ale i přesto mě překvapila informace, že velmi rychle přibývá rodičů, kteří nemohou svým dětem platit školní obědy. Z průzkumu o stravování na našich základních školách vyplynulo, že deset procent žáků ve škole nesvačí, ani neobědvá. Nejde přitom jen o rodiny ze sociálně vyloučených lokalit, ale hlavně o matky samoživitelky a otce samoživitele. Tedy o skupinu lidí, kteří jsou v současnosti nejvíce ohroženi nezaměstnaností a možným pádem do chudoby. Situaci jim komplikují i stále častější neplacení výživného nebo nepravidelné hrazení alimentů. Přijala jsem proto záštitu nad projektem Obědy pro školy, který jako první tento problém uchopil a pomáhá již téměř osmi stovkám dětí. Vnímám tento problém jako velmi vážný. Absence zdánlivě banální věci, jako je školní oběd, může mít fatální následky nejen na zdravotní stav dětí, ale hlavně na jejich psychický a sociální vývoj. Situace, kdy bude část dětí čekat před jídelnou na své spolužáky, jejichž rodiny si mohou dovolit platit obědy, je pro mě osobně nepřijatelná. Může ovlivňovat i jejich celkový prospěch, studijní výsledky, a tím i jejich budoucnost. Začali jsme proto jednat s ostatními resorty o zavedení systémových opatření, například o zavedení příspěvku na obědy pro tyto děti.

Hezký listopad

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Vláda schválila Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020

V polovině října projednala vláda klíčový dokument resortu práce a sociálních věcí – Strategii politiky zaměstnanosti do roku 2020. Jaké jsou její cíle?

FOTO: © HONGQI ZHANG (AKA MICHAEL ZHANG) | DREAMSTIME.COM

Smyslem strategie je přispět k naplnění národních cílů, které si Česká republika stanovila v návaznosti na strategii Evropa 2020 (strategie EU, s níž má být dosaženo nového růstu). Jde o zvýšení celkové míry zaměstnanosti skupiny občanů ve věku 20 až 64 let, zvýšení zaměstnanosti žen, starších lidí a o snížení nezaměstnanosti mládeže a osob s nízkou kvalifikací. Strategie identifikuje problémové oblasti trhu práce a navrhuje vhodná opatření a zaměření intervencí ovlivňujících trh práce. Problémovým okruhům odpovídá i 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 přizpůsobení podniků a zaměstnanců změnám a potřebám trhu práce,
- rozvoj veřejných služeb zaměstnanosti.

Díky přijetí strategie bude možné rozpracovat detailněji konkrétní nástroje a programy politiky zaměstnanosti. „Je třeba říci, že ačkoliv materiál obsahuje strategická opatření, která pomohou zlepšit situaci na trhu práce, zejména znevýhodněných skupin osob, nebude možné naplnit národní cíle politiky zaměstnanosti do roku 2020 bez pozitivního ekonomického vývoje," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) počítá s finančním zabezpečením opatření uvedených ve strategii ze dvou zdrojů – ze státního rozpočtu a z Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Zaměstnanost. Podle současného výhledu státního rozpočtu, rozpočtové kapitoly MPSV na aktivní politiku zaměstnanosti, lze předpokládat roční náklady ve výši cca 1,5 mld. korun. *(tz)*

V Česku má prestižní osvědčení Bezpečný podnik 80 firem

V pražském Kaiserštejnském paláci převzali 21. října zástupci 16 společností osvědčení Bezpečný podnik. V současnosti se může tímto platným osvědčením v ČR prokázat už osmdesát firem.

Program Bezpečný podnik má za cíl zvýšit u právnických i podnikajících fyzických osob úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, docílit tak současně vyšší úrovně kultury práce a pracovní pohody a vytvořit podmínky pro zavedení a uplatňování integrovaného systému řízení. Splnění požadavků programu Bezpečný podnik je praktickým naplněním zásady dát při řízení firmy stejnou prioritu jak ekonomickým hlediskům, tak i bezpečnosti, ochraně lidského zdraví a ochraně životního prostředí. Osmdesát firem, které se v České republice prokazují platným osvědčením Bezpečný podnik, přispívá zavedením a důsledným uplatňováním systémového pojetí řízení bezpečnosti práce na všech úrovních ke snižování pracovní úrazovosti a nemocnosti svých zaměstnanců na minimum.

Letos získaly osvědčení Bezpečný podnik tyto společnosti:
VESUVIUS ČESKÁ REPUBLIKA, a. s.; ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Temelín; ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Dukovany; Robert Bosch, spol. s r. o.; Ferring-Léčiva, a. s.; ČZ Strojírna, s. r. o.; ČZ Řetězy, s. r. o.; ČZ, a. s., provozy Strakonice; HOCHTIEF CZ a. s.; TRCZ, s. r. o.; TRW – DAS, a. s., závod ŘÍZENÍ + TSCD; KDYNIUM, a. s.; Bühler Motor, s. r. o.; ŠKODA TVC, s. r. o.; BD SENSORS, s. r. o.; Chropyňská strojírna, a. s.

Pokračování na straně 7

Projekty

Požadovaná odborná praxe mladým chybět nemusí

Absolventi patří k nejohroženějším skupinám na trhu práce. Jejich hlavní problém, tedy nedostatek praxe v oboru, pomáhají řešit projekty Evropského sociálního fondu.

Samotný diplom o ukončení školy na získání dobrého zaměstnání nestačí. Zaměstnavatelé dávají přednost těm, kteří již disponují potřebnými zkušenostmi. Ohroženým skupinám na trhu práce pomáhají projekty Evropského sociálního fondu na zvýšení zaměstnanosti a do mladých lidí jsou investovány prostředky v řádu miliard korun. Projekty zaměřené na pomoc absolventům jsou v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ) financovány zejména prostřednictvím aktivní politiky zaměstnanosti. Kromě toho jsou mladým lidem do 25 let bez kvalifikace či s nízkou kvalifikací určeny projekty podporující sociální začleňování. Mladí lidé budou jednou z důležitých cílových skupin i pro nový Operační program Zaměstnanost. „Rizika nezaměstnanosti mladých lidí po škole jsou především v tom, že často nemají pracovní návyky. V době, kdy by se měli osamostatnit, jsou někteří stále závislí na rodičích. Financujeme proto takové projekty, které mladým lidem umožňují získat pracovní zkušenosti a zároveň je naučí prosadit se na trhu práce," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Nová kariéra – s praxí za prací

Jedním z takových projektů je Nová kariéra – s praxí za prací, který pomáhá na Šumpersku.

Pokračování na straně 2

FOTO: © ANDRES RODRIGUEZ | DREAMSTIME.COM

Vláda přidá 335 milionů na financování sociálních služeb

Celkem 335 milionů korun poskytne česká vláda na dofinancování sociálních služeb ohrožených omezením své činnosti či zánikem pro rok 2014. Vyplývá to z návrhu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, který kabinet podpořil na svém jednání 27. října. Prostředky budou využity na zachování současné sítě sociálních služeb na celém území České republiky a částečně také na zlepšení odměňování v sociálních službách, a to především těm pracovníkům, kteří poskytují přímou péči klientům.

Oblast sociálních služeb trpí dlouhodobě nedostatkem peněz a řada z nich by bez podpory musela být v blízké době výrazně omezena nebo zrušena. Jde zejména o služby pro seniory, zdravotně postižené osoby nebo děti a mládež. *(tz)*

Horníci budou moci odcházet dříve do starobního důchodu

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová se chystá předložit vládě návrh zákona, který bude s předstihem řešit možné sociální dopady na zaměstnance v hornictví v Moravskoslezském kraji, způsobené útlumem těžby uhlí. Nová legislativní úprava umožní 3 500 horníkům dřívější odchod do starobního důchodu.

FOTO: © VIKTOR GLADKOV | DREAMSTIME.COM

Návrh zákona je reakcí zejména na současnou situaci v OKD, a. s., ale i v dalších společnostech v Moravskoslezském a Ústeckém kraji a vznikl na základě jednání s Odborovým svazem pracovníků hornictví, geologie a naftového průmyslu. „Stát si musí vážit zaměstnanců, kteří celý život pracovali v těžkých a nebezpečných podmínkách jako horníci. Nesmíme takovým lidem znepříjemňovat život a nutit je pár let před řádným důchodem hledat novou práci v jiném oboru. Jsme povinni v takových chvílích zajistit jim důstojný odchod z pracovního života," uvedla ministryně Michaela Marksová.

Návrh upravuje v zákoně o důchodovém pojištění nižší důchodový věk některých horníků o pět let včetně zvláštního způsobu stanovení procentní výměry starobního důchodu těchto horníků. Podmínkou pro snížení důchodového věku bude odpracování příslušného počtu směn pod zemí v hlubinných dolech. Obecně půjde o 3 300 směn s tím, že v některých specifických případech (skončení zaměstnání v hornictví z důvodu dosažení nejvyšší přípustné expozice nebo zaměstnání v uranových dolech) postačí nižší počet těchto směn. V návaznosti na to se v zákoně o organizaci a provádění upravuje evidenční povinnost hornických zaměstnavatelů, aby podmínky pro snížení důchodového věku mohly být prokázány potvrzením těchto zaměstnavatelů.

Finanční náklady spojené s navrhovanou úpravou budou záviset na počtu horníků splňujících stanovené podmínky, který se bude vyvíjet v návaznosti na rozsahu útlumu těžby. Tyto dodatečné náklady však budou rozloženy v čase, tak jak budou jednotliví horníci splňovat stanovené podmínky a jak se bude snižovat rozsah těžby. Při snížení počtu horníků cca o 25 procent by náklady do roku 2070 činily v tomto období celkem 26 miliard korun, a pokud by se počet horníků snížil až o 70 procent, činily by náklady v tomto období celkem cca 50 miliard korun.

Kdy zákon nabude účinnosti?

Návrh zákona se v současné době nachází v meziresortním připomínkovém řízení a po jeho skončení plánuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) předložení zákona na jednání vlády. Zákon by měl nabýt účinnosti v průběhu roku 2015. MPSV současně navrhuje úpravu nařízení vlády o stanovení důchodového věku a přepočtu starobních důchodů některých horníků, kteří začali vykonávat své zaměstnání před rokem 1993. Navrhovanou změnou tohoto nařízení vlády se vypouští dosavadní omezující podmínka spočívající v tom, že příslušný počet směn pod zemí pro snížení důchodového věku podle tohoto nařízení musel být získán jen před rokem 2009. Úpravou se tak rozšíří okruh horníků, na které se toto nařízení bude vztahovat. Rovněž návrh novely tohoto nařízení vlády byl již rozeslán do meziresortního připomínkového řízení. Účinnost novely se navrhuje již od prvního dne druhého kalendářního měsíce po vyhlášení, tedy dříve, než nabude účinnosti navrhovaný zákon. *(tz)*

Nová šichta pomůže propouštěným havířům

S cílem usnadnit odcházejícím zaměstnancům nalezení nového profesního uplatnění zahájila černouhelná společnost OKD ve spolupráci s Nadací OKD program Nová šichta.

„Řada pracovníků, pro které bohužel kvůli padajícím cenám uhlí a očekávanému snížení objemu těžby v dalším období nemáme uplatnění, je velmi šikovných a pracovitých. Chceme jim nyní podat pomocnou ruku a poskytnout informace a zázemí, aby se mohli rozhodnout o své další budoucnosti," uvedl výkonný ředitel OKD Dale Ekmark. Program Nová šichta bude stát na dvou základních pilířích – S nadací za prací a Podpora podnikání.

S nadací za prací

Hlavním záměrem pilíře S nadací za prací je nabídnout odcházejícím lidem pomoc při hledání nového zaměstnání. Skrze sérii školení, sepsání životopisu, přípravné pracovní pohovory, rekvalifikační kurzy a sociálně-psychologické poradenství budou profesionálové z Nadace OKD pomáhat zaměstnancům nalézt na trhu práce nové příležitosti. „Zároveň budeme ve spolupráci s Úřadem práce ČR nebo Svazem průmyslu a dopravy ČR monitorovat potřeby ostatních firem v regionu a snažit se propojit nabídku s poptávkou," říká manažerka programu S nadací za prací Michaela Kühtreiberová. Jak dodává, navazování kontaktů s ostatními zaměstnavateli v regionu, kteří mají zájem o spolehlivé, schopné a proškolené zaměstnance, věnuje celý tým velkou část svého úsilí.

Podpora podnikání

Druhý pilíř se zaměřuje na podporu živnostníků a malého a středního podnikání. Chce pomoci odcházejícím zaměstnancům realizovat jejich nápady a úspěšně založit živnost či začít podnikat. Začínajícím podnikatelům poradí, jak překonat právní, finanční a administrativní zátěž, která může méně zkušené od podnikání odradit.

Spolupráce s Úřadem práce ČR

Řešení situace odcházejících zaměstnanců OKD bude probíhat v úzké spolupráci s odborovými organizacemi, Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, Úřadem práce ČR, agenturou CzechInvest a oborovými sdruženími, jako je například Svaz průmyslu a dopravy ČR. „Úřad práce ČR úzce spolupracuje s OKD prostřednictvím své krajské pobočky v Ostravě. Zjišťujeme strukturu propuštěných zaměstnanců a jsme připraveni nabídnout jim pomoc už během doby, kdy jsou nebo budou ve výpovědní lhůtě. Snažíme se zároveň vytipovat nejvhodnější projekty, do kterých bychom mohli propuštěné zaměstnance zařadit a nabídnout jim například individuální poradenství, nejvhodnější rekvalifikaci či případnou podporu při novém zaměstnání těchto pracovníků," uzavírá ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě Yvona Jungová.

ZDROJ: OKD

■ Projekty

Požadovaná odborná praxe mladým chybět nemusí

Pokračování ze strany 1

Zaměřuje se na mladé lidi do 25 let, kteří vyšli ze školy a nepodařilo se jim sehnat práci. Nemají praktické zkušenosti a znalosti získané ve škole s přibývajícím časem zapomínají. Pokud jejich vzdělání nekoresponduje s tím, po čem je v regionu poptávka, mohou využít nabídku rekvalifikace. Projekt jim rovněž umožní získat odbornou praxi u potenciálních zaměstnavatelů. Během ní mohou prokázat nejen své teoretické znalosti, ale především ochotu vzdělávat se a flexibilně reagovat na trendy v oboru i na trhu práce. Těm, kteří doposud neměli mnoho příležitostí vystupovat samostatně a cítí se nejistě, jsou k dispozici profesní poradci. Pomohou i se sestavením životopisu a zprostředkováním práce.

Fandíme mladým

Vstup mladých nezaměstnaných na trh práce ve Středočeském kraji podporuje projekt s názvem Fandíme mladým. Ten chce zvyšovat zejména jejich motivaci a umožnit jim lépe poznat vlastní dovednosti. Na motivační program navazuje možnost rekvalifikace v oblasti grafického designu, tvorby www stránek a administrativních prací, tedy v oborech, které jsou perspektivní a pro mladé lidi i atraktivní. Posledním krokem je pak zprostředkování zaměstnání a umístění účastníků projektu na nová pracovní místa, na která mohou zaměstnavatelé čerpat mzdové příspěvky. Za tímto účelem se pořádají workshopy se zaměstnavateli, a i díky nim je již nyní část mladých uchazečů o práci úspěšně zaměstnána.

Odborné praxe pro mladé do 30 let

Další výraznou pomoc absolventům nabízejí projekty Odborné praxe pro mladé do 30 let. Celkem čtrnáct jich v každém kraji ČR realizují krajské pobočky Úřadu práce ČR. Projekty mají celkový rozpočet 1,56 miliardy korun a poběží do poloviny roku 2015. Cílem je pomoci mladým lidem evidovaným na Úřadu práce ČR začlenit se na pracovní trh zajištěním odborné praxe u zaměstnavatelů, kteří mají zájem pro ně vytvořit pracovní místa. Podporován je i pracovní a osobnostní rozvoj absolventů. Z celkového rozpočtu projektů Odborné praxe pro mladé do 30 let ve všech krajích ČR jsou nejvyšší částky rozděleny do Ústeckého, Moravskoslezského a Jihomoravského kraje, kde počet absolventů evidovaných na Úřadu práce ČR patří k nejvyšším v republice. Například v Jihomoravském kraji bylo k 30. dubnu evidováno na Úřadu práce ČR 3 536 absolventů, z toho bylo 2 815 bez pracovní zkušenosti. To se ale postupně může změnit. Uvedené projekty by totiž mladým lidem měly pomoc získat zejména takové odborné znalosti, které po nich zaměstnavatelé v daném regionu budou vyžadovat.

Jak vidí svoje vyhlídky sami absolventi?

Že situace na trhu práce není snadná, si uvědomují sami absolventi. Podle on-line ankety mezi absolventy, která se realizovala v rámci kampaně Větší šance, až 56 procent z nich vidí svoje vyhlídky na získání práce přímo ve vystudovaném oboru špatně. Více než tři čtvrtiny oslovených absolventů již má pracovní zkušenost na jednom místě delší než měsíc – 34 procent v jiném oboru a 43 procent přímo ve svém oboru. Třetina respondentů ankety se domnívá, že jim hledání práce bude trvat dva až tři měsíce, pětina je připravena hledat i půl roku. Pesimistů, kteří předpokládají, že budou hledat ještě déle, je 16 procent oproti optimisticky naladěným šesti procentům, která odhadují, že najdou práci do měsíce. Nejčastěji hledají absolventi práci na internetu (44 procent) nebo přes známé a kamarády (43 procent). *(tz)*

FOTO: © NYUL | DREAMSTIME.COM

Podaná pomocná ruka umělcům, kteří jsou nuceni ukončit kariéru

Úřad práce ČR je připraven pomáhat umělcům při rozjezdu druhé kariéry, pokud musí (např. ze zdravotních důvodů) skončit v umělecké branži.

FOTO: © ANTONIO GRAVANTE | DREAMSTIME.COM

Na spolupráci se dohodli v říjnu během společného jednání zástupci Generálního ředitelství Úřadu ČR a umělců, které proběhlo v rámci projektu Tematická síť pro uplatnitelnost umělců z oblasti Performing arts.

Druhá kariéra umělců

Druhá kariéra tanečníků a některých dalších umělců v performing arts (hudebníků, operních zpěváků, artistů a dalších výkonných umělců) je v ČR už téměř 20 let palčivým tématem. Do roku 1995 měli v Česku tanečníci po splnění zákonných kritérií po ukončení aktivní kariéry nárok na odchod do důchodu za výsluhu let. O tento nárok ale podobně jako jiné profese přišli a od roku 1996 zůstává jejich situace nevyřešená. Změnu nepřineslo ani zavedení předdůchodu do českého právního řádu a řešením není ani existující systém předčasných nebo invalidních důchodů. „Důvody ukončení kariéry jsou u umělců případ od případu velice odlišné. Mezi nejčastější patří zdravotní, například úraz nebo poškozené zdraví, ekonomické, ztráta perspektivy v oboru či věk," říká člen výboru Asociace profesionálních divadel ČR Zdeněk Prokeš.

Potřeba individuálního posouzení

Vzhledem k tomu, že kariéra umělců je různě dlouhá a každý má jiné znalosti, ovládá odlišné dovednosti, není možné nastavit jen jeden nástroj pro všechny. Je třeba přizpůsobit jejich nabídku a složení právě možnostem a schopnostem každého člověka. V tomto ohledu přicházejí v úvahu poradenský pohovor a bilanční diagnostika – tedy individuální posouzení konkrétní situace. Řada umělců se snaží navázat na už získané znalosti a dovednosti, zůstat v oboru a třeba se věnovat nastupující generaci. Klasickým příkladem je tanečník, který si otevře taneční školu. Jsou ale mezi nimi i takoví, kteří musí nebo se rozhodnou svou profesi úplně změnit.

Sladit nabídku rekvalifikací

Tápání a problémům po ztrátě zaměstnání je možné předcházet už v době, kdy člověk ještě práci má. Pokud se zaregistruje do evidence Úřadu práce ČR jako zájemce o zaměstnání, může využít jak poradenské služby, tak i možnost absolvovat některý ze zvolených rekvalifikačních kurzů. Jejich složení by ale mělo odpovídat požadavkům této skupiny klientů. Právě proto by právě oni měli vyvolat diskuzi na toto téma a upozornit na tuto potřebu i další orgány, například Ministerstvo školství ČR, které vydává poskytovatelům rekvalifikací akreditace, tak aby bylo možné jejich nabídku a obsah sladit s požadavky umělců. Další možností, jak pomoci umělcům v rozjezdu druhé kariéry, je finanční podpora na rozjezd podnikání nebo příspěvky v rámci zřízení společensky účelného pracovního místa a následně na mzdu, kterou bude dostávat zaměstnanec působící na této pozici. A řadu možností nabízejí i projekty spolufinancované z evropských peněz.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Jak předcházet sociálním nepokojům?

Koncepční opatření pro řešení sociálních nepokojů, která v rámci Dlouhodobé strategie v oblasti činnosti sociálních služeb zpracovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, projednala začátkem října na svém jednání vláda. Strategie si klade za cíl zvýšit flexibilitu sociálních služeb v oblasti včasné reakce na řešení sociálních nepokojů. Jde o rozšíření nabídky činností sociálních služeb (např. komunitní sociální práce). Díky tomuto rozšíření je možné realizovat intervence preventivního charakteru, které mají minimalizovat výskyt sociálních nepokojů. Měly by se také zvýšit kompetence sociálních pracovníků v oblasti intervence při předcházení či řešení sociálních nepokojů, a to primárně v oblasti vlastní koordinace zásahu (síťování, case management).

S tím úzce souvisí i připravovaná povinnost pro obce spolupracovat s krajem na tvorbě sítě sociálních služeb (komunitní plánování) a předávat kraji informace o zjištěných potřebách obyvatel. V oblasti financování sociální péče se navrhuje novelou zákona o sociálních službách včlenit ustanovení o financování části sociálních agend, tj. činností sociální práce a koordinace sociálních služeb. *(tz)*

V říjnu se konal už šestý ročník Týdne sociálních služeb

Letos se Týden sociálních služeb, který vyhlásila Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, konal od 6. do 12. října. Tak jako každý rok bylo jeho cílem přiblížit veřejnosti náročnou a zodpovědnou práci lidí, kteří v této oblasti pracují.

Šestý výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb ČR se letos konal v Táboře 9. a 10. října. Pro šest stovek účastníků byly připraveny odborné přednášky a workshopy. V rámci společenského galavečera se udílely certifikáty Značka kvality v sociálních službách a Zelený domov.

FOTO: ARCHIV ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR

Ředitel hlinského Domova seniorů Drachtinka Marek Bíška (vlevo) přebírá z rukou šéfredaktora časopisu Sociální služby plaketu za celkové vítězství v soutěži o nejlepší periodikum domovů pro seniory a domovů se zvláštním režimem Zlaté listy 2013.

FOTO: ARCHIV ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR

Profesionálně řízené a poskytované sociální služby jsou přirozenou a nutnou součástí každé moderní společnosti, pro kterou je důležitý důstojný život a integrace všech skupin jejích obyvatel. „Naším cílem je ukázat, že sociální služby v České republice jsou kvalitní, že pomáhají statisícům lidí a že zachovávají lidskou důstojnost a soběstačnost," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Kongres pro odborníky

Také letos Týden sociálních služeb zahájilo slavnostní vyhlášení výsledků celostátní výtvarné soutěže Šťastné stáří očima dětí, do níž bylo v tomto roce zasláno více než 1 600 prací. Předání cen vítězům se konalo v úterý 7. října v pražském opatství Emauzy. Nicméně hlavní událostí byl opět Výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb ČR, který se uskutečnil v hotelu Palcát a Galerii Vančurova v Táboře 9. a 10. října. Kongresu se zúčastnily mj. ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, veřejná ochránkyně práv Anna Šabatová a další významné osobnosti s odborníky z oblasti sociálních služeb a souvisejících oborů. Pro asi 600 účastníků byly připraveny odborné přednášky, volitelné sekce a workshopy. Čtvrteční večer patřil společenskému galavečeru, na němž několik rezidenčních zařízení sociální péče obdrželo certifikáty Značka kvality v sociálních službách a Zelený domov.

Dny otevřených dveří

Týden sociálních služeb tradičně zahrnoval i řadu tzv. doprovodných aktivit poskytovatelů sociálních služeb, orgánů veřejné správy, zájmových sdružení a dalších organizací. Mezi ně patřilo například vyhlášení výsledků celostátní soutěže o nejlepší periodikum domovů pro seniory a domovů se zvláštním režimem Zlaté listy 2013, které se konalo 8. října v Domově pro seniory Heřmanův Městec, či dny otevřených dveří v několika stovkách zařízení poskytujících sociální služby.

ZDROJ: ASOCIACE POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR

■ Výročí

Uplynulo 90 let od schválení přelomového zákona o sociálním pojištění

Před 90 lety vznikl zákon o pojištění zaměstnanců pro případ nemoci, invalidity a stáří (zákon č. 221/1924 Sb.), na jehož základech stojí systém sociálního zabezpečení dodnes.

„Třicátého října uplynulo 90 let od přelomového okamžiku, který znamenal zásadní obrat v tom, jakým způsobem přemýšlíme o sociálním zabezpečení a vůbec o společnosti kolem nás. V roce 1924 byl v Československu schválen zákon o sociálním pojištění. Zavedl dělnické pojištění, hovořil o nemocenské i o problematice důchodů," popisuje přelomový okamžik v sociální problematice ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „V zásadě lze říci, že na základních principech onoho zákona funguje systém důchodového pojištění dodnes a položil základy činnosti České správy sociálního zabezpečení," navazuje ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun.

Co ČSSZ plánuje na příští rok?

Příští rok si Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) také připomene čtvrtstoletí práce pro klienty. „Naším úkolem je stále zlepšovat práci vůči klientům, nikoliv plesat. Dvacet pět let své existence si úřad připomene převážně během roku 2015 společně s veřejností. Zaměříme se na šíření osvěty, vysvětlíme, jaké služby okresní správy sociálního zabezpečení veřejnosti poskytují a jaká jsou hlavní pravidla pro získání nároku na jednotlivé dávky vyplácené úřadem. Čeká nás série setkání se zástupci médií ve všech krajích," dodal Vilém Kahoun. V plánu je vědecký seminář/akademický panel, připravovaný ve spolupráci s Univerzitou Karlovou v Praze. Půjde o odbornou konferenci s mezinárodní účastí se zaměřením na historický aspekt sociálního pojištění a na jeho mezinárodní kontext. Připravuje se zasedání Rady Evropské asociace posudkových a revizních lékařů (EUMASS), i jeho účastníci si jubileum připomenou. ČSSZ zintenzivnila spolupráci s vysokými školami a univerzitami, aby studentům oblast sociálního zabezpečení přiblížila.

Maximálně zpřístupnit ePortál ČSSZ

Vybrané elektronické služby klientům se soustředí pod nový ePortál ČSSZ, aby byly dostupné on-line. Díky masivní digitalizaci začátkem 21. století mohla vzniknout individuální konta pojištěnců. To umožnilo poskytovat vybrané služby on-line. ePortál ČSSZ lze přirovnat k internetové samoobsluze a ČSSZ jej chce maximálně zpřístupnit všem, a proto rozpracovává možnosti přidělování vlastních identifikačních údajů klientům. „Systém sociálních dávek zahrnuje velké množství institutů a procedur. Klient, kterým je v tomto případě občan, musí často vynaložit značné úsilí, aby mohl naplno využít prostředky, na které má nárok. Musíme tak neustále vést debatu o modernizaci a efektivním řízení celého systému. Opět však opakuji, že to neznamená bezhlavě diktovat změny tak, jak se to často dělo v minulosti," zdůraznila ministryně Michaela Marksová.

Osobní konzultace na pracovištích

Její slova doplnil ústřední ředitel Vilém Kahoun: „Pracujeme na tom, aby se lidé mohli snáze seznámit s orientačním odhadem budoucí výše svého důchodu. Běžně občanům poskytujeme přehled dob pojištění, které v jejich kontech evidujeme – formou tzv. informativního osobního listu důchodového pojištění. Lidé se z něj dovědí, zda nám zaměstnavatelé předávali údaje, které měli. Aby se i informativní výpočet důchodu stal dostupnější, chceme zavést službu pro objednání osobní konzultace na pracovištích. Nejsme soukromý subjekt, nevytváříme zisk. Rozvoj klientských služeb je přímo úměrný dostupným, resp. přiděleným zdrojům."

ZDROJ: ČSSZ

Ministerstvo zařadilo do svého vozového parku elektromobil

Členové představenstva ČEZ předali 21. října ministryni práce a sociálních věcí Michaele Marksové elektromobil Nissan LEAF. Cílem je podpora rozvoje a propagace tohoto způsobu dopravy.

„Ekologická a levná doprava šetří peníze i životní prostředí ve velkoměstě. Chceme pomoci propagovat elektromobil jako ideální dopravní prostředek pro městský provoz. Zaměstnanci ministerstva jej budou využívat především pro pracovní cesty za úředními záležitostmi po území hlavního města," řekla při předávání vozu Michaela Marksová.

Dohoda počítá s pronájmem elektromobilu na 34 měsíců. Ministerstvo za něj bude platit 1 000 korun měsíčně, a pokud se v praxi osvědčí, budou elektromobily v příštích letech tvořit výrazně vyšší zastoupení ve vozovém parku, který v současnosti čítá 34 služebních automobilů.

„Jsme rádi, že Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR podpoří projekt Elektromobilita a současně jde v propagaci elektromobility příkladem i dalším subjektům z oblasti státní správy," uvedl člen představenstva společnosti ČEZ Ivo Hlaváč. „Věříme, že právě státní správa a samospráva jsou typickými uživateli této formy čisté dopravy v prostředí městských aglomerací. Praha je se svým členitým reliéfem a hustou sítí institucí a úřadů pro další rozvoj elektromobility jako stvořená," dodala členka představenstva ČEZ Michaela Chaloupková.

(tz)

Klíčky od elektromobilu předal ministryni práce a sociálních věcí Michaele Marksové člen představenstva společnosti ČEZ Ivo Hlaváč. FOTO: ARCHIV MPSV

■ Z regionu

O přeshraniční burzu práce v Karlových Varech byl velký zájem

Dvacet pět německých vystavovatelů z řad agentur práce, zaměstnavatelů, úřadů práce, hospodářských a řemeslnických komor nabízelo práci a možnost vzdělávání devíti stovkám návštěvníků na 12. přeshraniční burze práce v Karlových Varech.

Na 12. přeshraniční burzu práce v Karlových Varech letos zavítalo kolem devíti set zájemců o práci. Šlo tak o nejvyšší návštěvnost burzy v její historii.

FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Šanci získat zaměstnání měli především zájemci v oboru hotelnictví, gastronomie, instalatérství a topenářství, kovovýroby, elektra, pekařství, dopravy, zdravotnictví, pečovatelství, ale i v dalších odvětvích. Největší zájem pak měli vystavovatelé z Německa o pracovníky v technických oborech. Burzu zpestřil Future truck (kamion budoucnosti), kterým propagovala Technická univerzita v Chemnitzu právě tuto oblast formou mnoha exponátů a experimentů na palubě kamionu. Součástí akce byla i odborná přednáška o životních a pracovních podmínkách v SRN.

Lepší jazyková vybavenost

„Jsem rád, že se tato akce stala už tradicí a že její návštěvnost stále stoupá. Měl jsem možnost hovořit se zástupci německých firem, kteří pozitivně oceňují zvyšující se úroveň německého jazyka u zájemců o práci v Německu. Podle našich zjištění však většinou jde o lidi, kteří už v SRN pracovali. Rádi bychom dali šanci i novým zájemcům o práci v této zemi, a proto jsme se rozhodli podpořit nový projekt zaměřený na výuku odborné němčiny, jehož prezentace byla součástí burzy," říká ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Karlových Varech Kamil Řezníček.

Spolupráce s německými partnery

V době konání burzy proběhlo jednání představitelů Úřadu práce ČR a partnerských úřadů práce z Německa, jehož cílem bylo stanovit další možnosti spolupráce. Aktuálně šlo o připravované přeshraniční setkání žáků a učitelů základních škol, jehož hlavním cílem bude seznámit žáky s možnostmi vzdělávání v SRN, motivovat je ke zlepšení jejich jazykové úrovně a zvýšit zájem o technické učební obory. Konkrétní spolupráci pak projednali zástupci Úřadu práce ČR, krajské hospodářské komory a středních škol s německými zástupci řemeslnických komor. A to především v oblasti dalšího vzdělávání v Německu, např. možnost získání německého výučního listu, příp. certifikátu pro absolventy českých škol.

Na realizaci 12. přeshraniční burzy práce v Karlových Varech se spolupodílela Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Karlových Varech, Úřad práce Annaberg – Buchholz a EURES –TriRegio.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Neformální péče. Popelka v české sociální politice?

Pečovat o dítě se v naší společnosti považuje za základní úkol každé rodiny. Vysoce pozitivně (a někdy možná až příliš jako samozřejmost) se hodnotí i situace, kdy se rodina rozhodne postarat se o svého člena s vážným onemocněním či postižením nebo o nemohoucího seniora.

FOTO: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

Příbuzní a známí, kteří pečují o svého blízkého v nepříznivé životní situaci, takzvaní neformální pečovatelé, jsou však touto situací také velmi zásadně ovlivněni. Avšak zatímco životní situace seniorů a osob se zdravotním postižením je v české sociální politice poměrně diskutovaným tématem, o problémech neformálních pečovatelů zatím nemáme dostatek informací. Jako by pečovatelé stáli v pozadí těch, o něž je pečováno. Jako by to souviselo s určitou přirozeností rodinné péče: tím, kdo má obtíže a potřebuje pomoc, je přece ten, o koho pečují. Oni sami žádné zdravotní komplikace většinou nemají, pouze vykonávají to, co je jejich danou povinností a co by na jejich místě měl udělat každý. Proč by jim tedy měla být v sociální politice věnována speciální pozornost?

Úskalí péče o nemohoucího příbuzného

Důvodů pro to je mnoho a byly to právě studie zaměřené na situaci seniorů a osob s postižením, které je začaly postupně odkrývat. Studie poukazují zejména na to, že péče o člověka v nepříznivé životní situaci je mnohdy natolik náročná, že se pečující musí vzdát vlastní pracovní kariéry, sociálních vazeb a kontaktů, často jim nezbývá ani žádný volný čas. Čím déle pečování trvá a čím je péče intenzivnější, tím víc jsou pečující ohroženi riziky, která negativně ovlivňují kvalitu jejich života. Ztrácejí původní kvalifikaci, obtížně hledají nové zaměstnání, což snižuje jejich sebedůvěru, a ocitají se v sociální izolaci. Mnohdy fyzicky náročná péče má negativní vliv na jejich zdravotní stav, jsou ohroženi syndromem vyhoření i psychickými problémy. Výpadek vlastního příjmu ovlivňuje finanční situaci jejich rodiny do té míry, že si mnohdy nemohou dovolit uhradit sociální služby, které by jim mohly alespoň trochu ulehčit (jsou-li vůbec v místě jejich bydliště dostupné). Dostávají se tak do bludného kruhu, z nějž se jen těžko hledá cesta ven. Naléhavost řešení situace neformálních pečovatelů podle dostupných informací narůstá a s vysokou pravděpodobností bude růst i nadále spolu s očekávaným stárnutím populace.

Podpora neformálních pečovatelů

V reakci na tyto skutečnosti byl ve Fondu dalšího vzdělávání za podpory Ministerstva práce a sociálních věcí ČR vypracován projekt Podpora neformálních pečovatelů. Jeho hlavním cílem je provést komplexní analýzu situace neformálních pečovatelů a na jejím základě ní posléze stanovit možné nástroje jejich podpory a navrhnout účinná opatření, která by usnadnila jejich komplikovanou situaci a pomohla předejít dalším očekávaným negativním důsledkům. Projekt je financován z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, byl zahájen na začátku roku 2014 a ukončen bude ve druhé polovině roku 2015. Prvním důležitým krokem bylo shromáždění již dostupných informací (tzv. desk research). Realizační tým se zaměřil zejména na podobu současné legislativní úpravy, existující sociální služby a dávky pro opečovávané osoby, na již popsané přínosy a rizika neformální péče i na výsledky již provedených, tematicky příbuzných analýz. Tato činnost umožnila lépe vymezit zaměření plánovaných hloubkových analýz, které budou realizovány v následujících měsících.

Na co se zaměří analýzy projektu?

Vzhledem k širokému záběru problematiky a jejím přesahům do různých oblastí sociální politiky bude každá z dílčích výzkumných a analytických aktivit zaměřena na určité klíčové téma či skupinu aktérů. Bude sledováno, jak hodnotí svou situaci samotné pečující osoby, s nimiž bude provedeno rozsáhlé dotazníkové šetření a zároveň realizováno několik fokusních skupin. Další analýzy se pak zaměří na postoje zaměstnavatelů k zaměstnávání současných i bývalých pečovatelů i na zkušenosti jiných aktérů, kteří s pečujícími osobami přicházejí do kontaktu, např. zástupců institucí veřejné správy nebo neziskových organizací.

Inspirace příklady dobré praxe ze zahraničí

Kromě postojů různých aktérů budou v projektu analyzovány také vybrané nástroje podpory neformálních pečovatelů. Při jejich výběru se realizační tým inspiroval praxí ve vybraných zahraničních státech. Analýzy zaměřené na tyto nástroje se budou podrobně zabývat tématy, jako jsou zavedení pečovatelské dovolené, vyšší flexibilita pracovních úvazků, ale také úprava způsobu financování pečujících osob, např. zavedením možnosti pojištění péče. Všechny sledované nástroje byly vybrány s ohledem na jejich reálnou uplatnitelnost v české politické praxi. Dílčí návrhy a opatření budou ještě před stanovením finální podoby předloženy k diskuzi expertům z různých oborů (veřejné finance, sociální politika apod.) v rámci tzv. kulatých stolů, aby byla ověřena jejich účinnost.

Kompenzovat rizika a ztráty neformální péče

Realizační tým bude mít první výsledky k dispozici teprve v průběhu roku 2015, v tuto chvíli je tedy ještě příliš brzy říci, s čím vším se neformální pečovatelé v současnosti potýkají a co konkrétně by jejich situaci ulehčilo. Nicméně z již dostupných zdrojů vyplývá, že stojí skutečně neoprávněně stranou pozornosti sociální politiky. Svojí činností přitom pro ni vykonávají obrovskou službu, mnohdy dokonce za cenu neúměrných osobních ztrát a rizik. A tato rizika a ztráty je nutné kompenzovat. Stejně jako se to děje u všech ostatních sociálních skupin či obyvatel, kteří se ocitli v náročné životní a sociální situaci.

ZDROJ: FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Fond Dalšího Vzdělávání
příspěvková organizace MPSV

Projekt

Nová šance sklízí úspěch u rodičů i pečujících osob

Už potřetí se mohli uchazeči o zaměstnání evidovaní na Úřadu práce ČR v Praze, kteří pečují o malé děti nebo blízkou osobu, přihlásit do projektu Nová šance. Tentokrát se výběrového řízení zúčastnilo jedenáct zájemců, z toho sedm jich do programu nakonec vstoupilo.

Grantový projekt Nová šance – podpora vzdělávání osob pečujících o závislého člena rodiny v návratu na trh práce realizuje společnost Adult Medi Consulting v rámci Operačního programu Praha Adaptabilita. Úřad práce ČR na projektu velmi úzce spolupracuje a organizuje například výběrové řízení z řad evidovaných uchazečů o zaměstnání. Do programu se mohou přihlásit lidé s trvalým bydlištěm na území metropole nebo ti, kteří zde žijí více než šest měsíců v roce, a zároveň jsou na mateřské nebo rodičovské dovolené. Vstoupit do něj mohou i ti, kterým mateřská nebo rodičovská dovolená skončila nejpozději před dvěma lety, či ti, kteří dlouhodobě pečují o blízkou osobu.

Vyšší šance na získání nové práce

„Úkolem Úřadu práce ČR je mimo jiné vytipovat vhodné uchazeče o zaměstnání, nabídnout jim účast v projektu a v případě jejich zájmu zrealizovat výběrové řízení," popisuje ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR pro hl. m. Prahu Blanka Havlík. Ti, kteří sítem projdou, mohou využít řadu aktivit, jejichž výsledkem budou mnohem vyšší šance na získání nové práce. „Jde například o skupinové a individuální poradenství, rozbor jejich možností, schopností, znalostí, řadu šesti vzdělávacích bloků, rekvalifikaci či finanční příspěvek na jízdné, stravné nebo hlídání dětí," vypočítává koordinátorka projektu Alena Sehnalová.

FOTO: © LARISA LOFITSKAYA | DREAMSTIME.COM

První kolo náboru do projektu proběhlo v září loňského roku a účastníci byli s jeho náplní opravdu spokojeni. Tehdy jich do programu vstoupilo devatenáct. Desítka z nich následně odešla z evidence Úřadu práce ČR, protože si našla novou práci. Některé z účastnic zahájily své podnikatelské činnosti. Tak například Martina Sudová mohla díky příspěvku z Úřadu práce ČR začít podnikat jako kadeřnice a převzít zavedenou a vybavenou provozovnu v Praze 4: „Ve vzájemné diskuzi s účastnicemi projektu Nová šance jsme zvažovaly různé formy pracovního uplatnění, mimo jiné společné provázání našich aktivit. I když se naše cesty pro tuto chvíli rozešly, věřím, že každá z nás na základě nových a užitečných informací a získaných dovedností novou práci nalezne."

Další možnosti pro nezaměstnané rodiče

Rodiče mohou v metropoli využít i další projekty. Jedním z nich je regionální individuální projekt Rychlý návrat na pracovní trh. Je určen pro uchazeče do 50 let věku, kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než pět měsíců a mají minimálně střední odborné vzdělání s výučním listem. Dalším programem určeným mimo jiné pro tuto skupinu uchazečů je regionální individuální projekt Pracovní start pro mladé Pražany. Hlásit se do něj mohou klienti mezi 18 a 30 lety s evidencí delší než dva měsíce, kteří mají minimálně střední odborné vzdělání s výučním listem nebo maximálně bakalářský titul. „Zaměstnávání rodičů podporujeme i prostřednictvím příspěvků na dotované pracovní místo. V případě Prahy činí maximální částka 24 tis. korun měsíčně, a to po dobu až jednoho roku. Konečnou výši příspěvku ovlivňuje například věk zaměstnané osoby nebo výše její mzdy," uzavírá Blanka Havlík.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Poradna

Zákon o důchodovém pojištění myslí na tzv. sendvičovou generaci

Lidé ve věku 45–65 let jsou čím dál častěji doslova „obloženi" dvěma závazky. Musí zvládnout péči o své stále ještě ne zcela samostatné děti a zároveň zaopatřit stárnoucí rodiče nebo prarodiče. Toto časově náročné období jde velmi těžko skloubit s pracovním úvazkem. Proto příslušníci tzv. sendvičové generace často stojí před otázkou, zda opustí zaměstnání, aby se mohli dlouhodobě věnovat svým blízkým. Může se péče o ně započítat do důchodu?

Zákon o důchodovém pojištění na takové situace myslí a řeší je. Vymezuje tzv. náhradní doby pojištění, které se započítávají do potřebné doby pojištění pro důchod. Jde o některá období, v nichž člověk nepracuje, není tedy výdělečně činný a neodvádí pojistné. Za náhradní doby pojištění se považují právě:

- doba osobní péče o osobu mladší 10 let, závislou na pomoci druhé osoby, v I. stupni závislosti (lehká závislost),
- doba osobní péče o osobu jakéhokoliv věku, která je závislá na pomoci druhé osoby, ve II., III. nebo IV. stupni závislosti (středně těžká, těžká a úplná závislost). Započítává se doba péče o osoby blízké a od 1. 7. 2001 také o osoby žijící ve společné domácnosti.

Doba poskytování zmíněné péče se prokazuje rozhodnutím okresní správy sociálního zabezpečení (v Praze Pražské, v Brně Městské OSSZ) o době a rozsahu péče. Návrh na zahájení řízení o vydání takového rozhodnutí lze podat nejdříve po skončení péče nebo v době jejího trvání – pokud pečující osoba v této době podává žádost o přiznání důchodu, nejpozději však do dvou let od skončení péče.

Doba péče se pro účely důchodového pojištění hodnotí jako doba pojištění, tedy obdobně jako např. doba zaměstnání nebo doba samostatné výdělečné činnosti.

Trvala-li náhradní doba péče o osobu závislou aspoň 15 let (ust. § 19a zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění), považuje se pro stanovení osobního vyměřovacího základu pro výpočet důchodu tato doba buď za dobu vyloučenou (a to i když se kryje s dobou pojištění, v níž měla osoba příjmy, event. náhrady zahrnované do vyměřovacího základu), nebo za dobu pojištění, v níž měla osoba příjmy v citovaném ustanovení uvedené. Pro účely osobního vyměřovacího základu se v tomto případě použije postup, který je pro pečující osobu výhodnější.

Doba péče o osoby závislé, které nejsou osobou blízkou a ani nežijí s pečující osobou v domácnosti, není považována za dobu důchodového pojištění ani za náhradní dobu pojištění. Blízkou osobou je v zásadě rodinný příslušník. Zákon o důchodovém pojištění vymezuje, že jde o manžela nebo manželku, příbuzného v řadě přímé, dítě vlastní, osvojené nebo dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů, dále o sourozence, zetě, snachu nebo manžela rodiče, a to kteréhokoli z manželů. Společnou domácnost tvoří fyzické osoby, které spolu prokazatelně trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

ZDROJ: ČSSZ

Zákon o státní službě a zaměstnávání příjemců výsluhových náležitostí

Podle zákona o státní službě v České republice bude ve veřejné správě působit část vysloužilců ozbrojených sil a bezpečnostních sborů, kterým byl při ukončení služby přiznán výsluhový příspěvek. V této souvislosti vzniká dilema, zda těmto osobám má náležet výsluhový příspěvek po dobu působení ve státní správě podle služebního zákona.

FOTO: © BORNHOLM | DREAMSTIME.COM

Zákon o státní službě by v České republice reguloval na bázi služebního poměru zhruba 70 tis. až 80 tis. zaměstnanců státu. Z tohoto důvodu je chystaná legislativa předmětem veřejného práva, neboť právní vztahy jí upravené jsou asymetrické a nerovné (vrchnostenské), odpovídající vztahu stát – občan. Zároveň jde o právní nadřazenost orgánů veřejné moci, které mohou rozhodovat o subjektivních právech jiných právních subjektů, ovšem jen v rámci zákona. Vstup platnosti zmíněného zákona by v České republice znamenal rozšíření ze dvou na tři formy regulací zaměstnaneckých vztahů a trhu práce podle:

- zákoníku práce (zákon č. 262/2006 Sb.), spadajícího do oblasti soukromého práva,
- legislativy o služebních poměrech příslušníků ozbrojených sil (zákon č. 221/1999 Sb., o vojácích) a bezpečnostních sborů (zákon č. 361/2003 Sb., o služebním poměru příslušníků bezpečnostních sborů), spadající do oblasti veřejného práva,
- služebního zákona, spadajícího do oblasti veřejného práva.

Vysloužilec ve státní správě

Legislativa o služebních poměrech v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech garantuje příslušníkům těchto složek po 15 letech služebního poměru doživotně výsluhový příspěvek. Někteří jeho poživatelé dosud přecházejí u složek resortu obrany a bezpečnostních sborů do pracovního poměru podle zákoníku práce jako „civilové“. Stejně tak působí i v ostatních orgánech státní správy. Tím jim kromě příspěvku náleží i běžný plat. Proto se jejich zaměstnávání 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. To však není v rozporu se současnou legislativou zaměstnaneckých vztahů (o služebních poměrech a pracovního práva). Zcela mylné je tvrzení, že zaměstnávání vysloužilců ve státní správě (tedy dvojí příjem od státu – výsluhový příspěvek a plat) zatěžuje veřejné finance. Není podstatné, zda příspěvek a plat jsou vyplaceny jedné (zaměstnanému vysloužilci) či dvěma osobám (vysloužilci a zaměstnanému).

Co změní zákon o státní službě?

Zcela jiná situace může nastat poté, kdy vstoupí v platnost zákon o státní službě, na základě kterého má být podle délky služby přiznán příspěvek k důchodu za výsluhu služebních let. Ten má být přiznán za předpokladu, že služba na dobu neurčitou trvala minimálně pět let v období posledních 20 let přede dnem, od něhož byl přiznán starobní nebo invalidní důchod z důchodového pojištění. Podle služebního zákona budou ve státní správě působit i někteří vysloužilci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů. Dosavadní systém jejich sociálního zabezpečení prostřednictvím výsluhových příspěvků je součástí výše zmíněné legislativy o služebních poměrech (zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích, a zákona č. 361/2003 Sb., o služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů).

Zásadní problém spočívá v tom, zda má vysloužilcům po dobu zaměstnaneckého vztahu ve státní správě podle služebního zákona náležet výsluhový příspěvek podle již zmíněných zákonů za službu v ozbrojených silách a bezpečnostních sborech. V případě, že by měl náležet, stojí za zvážení, zda je nejen ekonomické, ale i etické ponechat jim finanční sociální dávky z předchozího služebního poměru po dobu jeho dalšího služebního poměru s náležitostmi vyšších standardů oproti pracovněprávnímu vztahu. To by navíc zatížilo i veřejné výdaje státu. Oponenti tohoto tvrzení mohou přicházet s argumenty, že jde o zcela jiný typ služebního poměru pro stát, proto tedy není žádný důvod k pozastavení výsluhového příspěvku. Názorům oponentů lze argumentovat tím, že jde o službu poskytovanou státem veřejnosti, jako je tomu u ozbrojených sil a bezpečnostních sborů.

V jaké podobě bude verze služebního zákona pro státní správu v České republice pro vysloužilce ozbrojených sil a bezpečnostních sborů, je v plné kompetenci zákonodárců. Nicméně při schvalování této legislativní normy je nezbytné respektovat ekonomické aspekty, které se značně projeví ve veřejných výdajích státu. Nelze vyloučit, že uvedená problematika bude řešena i s patřičným odstupem po vstupu zákona o státní službě v platnost.

V EU nelze hledat doporučení

Příslušníci ozbrojených sil, bezpečnostních sborů a státní zaměstnanci jsou ve všech členských státech Evropské unie a jsou považováni za zvláštní kategorii. Důvodem k tomu jsou převážně „negativní“ zvláštnosti služby pro stát s demokratickým politickým systémem. Proto se na tyto skupiny obyvatelstva vztahují některá zvláštní pravidla v rámci systému sociálního zabezpečení. Ten deklaruje vyšší standardy oproti pracovněprávním vztahům. Systém sociálního zabezpečení těchto kategorií je plně v působnosti politické reprezentace každého státu. Evropská unie nestanovuje svým členům ani potenciálním kandidátům žádná závazná doporučení pro řešení oblasti ekonomického a sociálního zabezpečení těchto skupin obyvatelstva.

U většiny členů Evropské unie se mohou uplatnit vysloužilci ve všech orgánech státní správy bez pozastavení výsluhové náležitosti. Zcela odlišný systém zabezpečení vysloužilců je v Německu a v Rakousku. V Rakousku platí systém tzv. sčítání služebních poměrů skupiny úředníků všeobecné správy, zatímco v Německu se po dobu působnosti vysloužilého vojáka ve státní správě výsluhový příspěvek pozastavuje a při nároku na starobní důchod se posuzuje výhodnější výpočet – buď z doby služebního poměru v armádě, nebo z doby působení ve státní správě.

Ing. JAROSLAV ŠETEK, Ph.D.
JIHOČESKÁ UNIVERZITA ČESKÉ BUDĚJOVICE

Kampaň

Jaké jsou hlavní principy důstojné práce?

U příležitosti Světového dne za důstojnou práci (7. října) představila Unie zaměstnavatelských svazů ČR projekt Důstojné práce v ČR, který chce otevřít veřejnou diskuzi o kvalitě lidské práce ve všech potřebných souvislostech.

Cílem iniciativy je vzbudit zájem o téma důstojné – férové, dobré – práce a šířit koncept a myšlenky důstojné práce (decent work, Gute Arbeit) mezi laickou veřejností, zaměstnanci, zaměstnavateli i politiky a vytvářet společenskou poptávku po opatřeních a aktivitách podporujících koncepci důstojné práce a nové kvality práce u nás.

Průzkum spokojenosti se zaměstnáním

Jak se nám dnes pracuje? Chceme a musíme takto pracovat? Jakou práci bychom si přáli do budoucna? Tyto a podobné otázky se dotýkají čas od času života každého z nás. Podle nedávného průzkumu spokojenosti se zaměstnáním provedeného na 600 ekonomicky aktivních respondentech Ústavem pro výzkum veřejného mínění vnímá klima na pracovišti jako chladné či případně napjaté až konfliktní celkem 13 procent dotázaných. Skoro třetina dotázaných považuje oproti tomu atmosféru na pracovišti za přátelskou až důvěrnou. O změně zaměstnání aktuálně uvažuje asi desetina pracujících, 84 procent dotázaných naopak hodlá setrvat v současném zaměstnání, většina tedy má zájem si práci udržet. Ztráty práce se v červnu 2013 obávalo celkem 20 procent dotázaných, podle nichž je takováto událost v jejich případě velmi nebo spíše pravděpodobná.

FOTO: © RAWPIXELIMAGES | DREAMSTIME.COM

Důstojná práce? Bez stresu a s odpovídajícím příjmem

Co vlastně znamená pojem důstojné, dobré práce? „Důstojná práce je především práce bez zdraví poškozujícího stresu (tzv. distresu) a bez fyzického, ale zejména psychického násilí v práci,“ vyjadřuje se k problému psycholog Pavel Beňo. Důstojná práce by tedy v principu měla zaručovat důstojnost člověka a dále mu zajistit přiměřený příjem, respektive existenční jistoty a taktéž přebírat odpovědnost za životní prostředí. „Důstojná práce je výzvou pro management 21. století. Svět se kolem nás mění a výzvy související s demografickými, kulturními a technologickými změnami nás nově nutí přemýšlet o vztahu člověka a práce. Někdy máme pocit, že téma důstojné práce je téma třetího světa, kde se řeší problémy související s nedostatečnými pracovními podmínkami, neadekvátní mzdou apod., ale není to pravda,“ říká k tématu ředitel Centra rozvojových aktivit UZS ČR David Šourek a dodává: „Téma důstojné práce je téma nás všech. Práce ovlivňuje naše životy více, než si připouštíme, a bez důstojné práce nebude ani náš život důstojný a dobrý.“

ZDROJ: WWW.DUSTOJNAPRACE.INFO

Klíčové principy důstojné práce

Smysluplnost – má práce je v dobrém smyslu slova produktivní, mohu ji ovlivňovat, tvořit, mohu plnit zodpovědné úkoly, má práce zároveň přispívá rozvoji lidstva.

Svoboda – mohu si práci zvolit (či práci opustit) a cítím se svobodný k vyjádření svých zájmů.

Rovnost – v mém pracovním prostředí jsou respektovány stejné příležitosti, rovnost pohlaví, sociální integrace.

Bezpečí – ve své organizaci vnímám kvalitu pracovních podmínek, zachované bezpečí na pracovišti, moje pracovní doba je důstojná, a mohu tak sladit rodinný a pracovní život.

Ochrana práv – mohu uplatňovat právo hájit své zájmy, právo na informace, právo se sdružovat; v práci jsou dobré podmínky pro sociální dialog, je zde zajištěna ochrana mého zdraví.

Spravedlivá odměna – moje mzda je pravidelná, dostatečná a férová; zaměstnavatel mi poskytuje potřebné sociální zajištění.

Lidská důstojnost – je v mé práci zřejmá z jednání nadřízených; vnímám zde kolegialitu a podporu, mám příležitost ke kariérnímu růstu i seberealizaci.

Konference

Odborníci a politici diskutovali, jak efektivně řešit bezdomovectví

V pražském Lichtenštejnském paláci se 22. října konala mezinárodní konference, jejíž ambicí bylo přispět k výměně informací o modelech bydlení pro lidi v sociální nouzi a porovnat je s možnostmi v ČR, zejména s ohledem na připravovaný zákon o sociálním bydlení.

Dosavadní přístup státu k řešení sociálního bydlení byl založen téměř výhradně na finančních příspěvcích určených ke zvládnutí nákladů na bydlení, daleko méně se využívala podpora prostřednictvím pořizování sociálních bytů. Kromě toho se prohlubovala segregace domácností vyloučených z bydlení. Objevují se názory, že sociální integrace je „běh na dlouhou trať“ a že se musí začínat u dětí: když budou děti vzdělané, získají dobrou práci a také dobré bydlení, a tím budou problémy sociálně vyloučených lokalit a ubytoven vyřešeny. Lidé bez domova či ohrožení jeho ztrátou by tak nedostali šanci na důstojný život, protože by se čekalo na další generaci. Ze zkušeností ze zahraničí se však ukazuje, že právě poskytnutí standardního bydlení a podpory podle potřeb a preferencí domácnosti je nejefektivnějším způsobem řešení bezdomovectví.

FOTO: © BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

Housing ready, nebo housing first?

V říjnu proběhla v Praze mezinárodní konference, která právě tato dilemata diskutovala – má se Česká republika vydat směrem housing ready (tj. bydlení až po přípravě), nebo housing first (bydlení přede vším)? Koncept housing ready je přístup k řešení bezdomovectví založený na předpokladu, že lidi bez domova je třeba na samostatné bydlení nejprve připravit a že standardní bydlení má být závěrečným krokem v procesu sociální integrace. Koncept housing first je oproti tomu založen na co nejrychlejším poskytnutí standardního bydlení lidem bez domova a jejich následné flexibilní podpoře v závislosti na jejich potřebách a preferencích. Ze zahraničních studií se ukazuje, že zhruba 80 procent lidí bez domova s komplexními potřebami je schopno udržet si v rámci přístupu housing first dlouhodobě bydlení. Zatímco u přístupu housing ready velká část z nich nepřekoná vysoké prahy prostupnosti a do samostatného bydlení se nikdy nedostanou – zůstávají dlouhodobě zachyceni v substandardních formách ubytování, které často potenciál jejich sociální integrace nezvyšují.

ZDROJ: PLATFORMA PRO SOCIÁLNÍ BYDLENÍ

Publikace

Jaká je životní úroveň v České republice?

Zajímá vás, jak se vyvíjela výše průměrného měsíčního příjmu domácností nebo za co domácnosti nejvíce utrácely, jak spoří či byly zadluženy? To vše najdete v publikaci Vývoj vybraných ukazatelů životní úrovně v České republice v letech 1993–2013.

Průměrný měsíční příjem domácností zaměstnanců se v letech 1993–2013 zvýšil téměř čtyřnásobně, ze 3 571 na 13 244 korun na jednoho jejího člena. Domácnosti důchodců zaznamenaly větší procentní nárůst, když jejich průměrný měsíční příjem na osobu byl v roce 2013 o více než 9 tisíc korun vyšší a činil 12 128 korun.

V publikaci, kterou vydalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a je zdarma k dispozici ke stažení na www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Publikace MPSV – 2014), mimo jiné najdete, že:

- průměrná měsíční mzda zaměstnance v národním hospodářství (na přepočtené počty) se zvýšila od roku 2000 téměř dvojnásobně na 25 078 korun,
- průměrná měsíční výše starobního důchodu vzrostla z 2 734 korun v roce 1993 na 10 962 korun v roce 2013, tj. čtyřikrát,
- index spotřebitelských cen 2013/1993 dosáhl 275,4 procenta, přičemž nejvyšší byl vzestup cen v letech 1993–1998, největší podíl na růstu cen pro domácnosti měly ve sledovaných letech bydlení a výživa, což zasáhlo nejvíce domácnosti důchodců,
- v roce 2013 vydal člen zaměstnanecké domácnosti za nákup zboží a služeb průměrně za měsíc 11 398 korun, což představovalo navýšení proti roku 1993 o 8 024 korun, celkově ale přírůstek výdajů za celé období zaostal za přírůstkem měsíčních příjmů,
- z dostupných dat České národní banky vyplynulo, že vklady domácností vzrostly z 361,9 miliardy korun v roce 1993 na 1 812,2 miliardy korun v roce 2013 – tedy pětinásobně,
- zadluženost českých domácností u bank vzrostla z 114,8 miliardy korun v roce 1993 na 1 182,8 miliardy korun v roce 2013, což znamená více než desetinásobný přírůstek, přičemž zcela převažovaly korunové půjčky (od roku 2000 zejména hypoteční a jiné úvěry na bydlení).

FOTO: © MIKE_KIEV | DREAMSTIME.COM

V publikaci lze dohledat také vývoj a podrobnější struktury příjmů a výdajů domácností, mezd, úvěrů a úspor. Při zpracování se vycházelo především z dat Českého statistického úřadu včetně zařazení nejaktuálnějších údajů ze šetření Příjmy a životní podmínky domácností a byly také použity údaje České národní banky o zadluženosti a úsporách českých domácností. Nechybějí ani přehledy o vývoji životního a existenčního minima a minimální mzdy.

(tz)

Zájemci o práci letos očekávají vyšší platy než loni

Lidé, kteří během letošního roku hledali práci prostřednictvím pracovního portálu Profesia.cz, očekávají od budoucího zaměstnavatele průměrný plat 18 990 Kč, což je ve srovnání se stejným obdobím minulého roku o 4,9 procenta více.

S očekávaným zlepšením kondice české ekonomiky začínají růst také platové požadavky lidí, kteří uvádějí svůj očekávaný plat v životopisech. Nejvyšší platové požadavky tradičně žádají zájemci o práci v Praze (21 858 Kč), v těsném závěsu za metropolí jsou očekávané platy ve Středočeském (21 830 Kč) a Jihomoravském kraji (21 301 Kč). Na opačném konci pomyslného žebříčku jsou Zlínský (18 962 Kč), Moravskoslezský (18 489 Kč) a Ústecký kraj, jehož obyvatelé uvádějí očekávaný výdělek 18 071 Kč.

S nadsázkou lze konstatovat, že více optimismu a sebedůvěry vkládají do své budoucí kariéry muži, jejichž platové nároky vzrostly v meziročním srovnání o 5,4 procenta. V konkrétním vyjádření očekávají průměrný plat 21 580 Kč. Naproti tomu ženy se – soudě podle požadavků uváděných v životopisech – spokojí s průměrným platem 16 651 Kč, který se oproti loňsku zvýšil o 1,7 procenta.

Vývoj průměrného očekávaného platu

„Od 3. čtvrtletí 2013 sledujeme navyšování očekávaných platů pět kvartálů po sobě z 18 355 Kč na současných 18 990 Kč. Nejvyšší průměrný očekávaný plat jsme mohli sledovat před šesti lety ve 4. čtvrtletí roku 2008, šlo o 20 466 Kč," uvedla Kateřina Jaroňová z Profesia.cz.

Při srovnání se stejným obdobím loňského roku lze nárůst platových požadavků zaznamenat ve všech krajích s jedinou výjimkou, jíž je Zlínský kraj, kde uchazeči o práci snížili své platové požadavky o 0,4 procenta. Nejmarkantnějším růstem prošly požadavky v životopisech uchazečů z Karlovarského kraje, když oproti loňsku vzrostly o celou pětinu, v číselném vyjádření ze 17 430 Kč na 20 939 Kč. Optimismus nechybí ani uchazečům o práci v Jihomoravském kraji, kteří své platové nároky zvedli o 7,8 procenta.

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Na EDUCA MYJOB LIBEREC zavítalo téměř 10 tisíc návštěvníků

Od 16. do 18. října se uskutečnil v liberecké Tipsport aréně již osmý ročník veletrhu vzdělávání a pracovních příležitostí EDUCA MYJOB LIBEREC 2014.

Letošního ročníku se zúčastnilo na 64 středních a vysokých škol a dalších vzdělávacích zařízení a 33 firem a institucí. Mezi vystavovateli se jako spolupořadatel prezentovala celoevropská síť EURES zastoupená EURES poradci z ČR a Německa, kteří na stánku EURES podávali podrobné informace o možnostech práce v zahraničí a životních a pracovních podmínkách v zemích EU/EHP a Švýcarska. Za celé tři dny veletrh navštívilo téměř 10 tisíc zájemců o práci, studium a celoživotní vzdělávání. Novinkou letošního ročníku veletrhu byla doprovodná HR konference na téma ENERGIE v pracovním prostředí aneb Jak ji mít, jak s ní pracovat, jak si ji udržet, jejíž součástí byly přednáškové bloky, workshopy a panelové diskuze účastníků z řad odborných pracovníků (HR manažerů, personalistů a dalších). Součástí veletrhu byl také projekt Máme pro Vás práci!, v rámci něhož byla po celou dobu veletrhu v prostoru hlavního vstupu do arény postavena stěna, na které tým čtyř vyškolených pracovníků ve spolupráci s partnerskými společnostmi nabízel několik tisíc volných pracovních pozic.

Pořadatelem veletrhu byl Liberecký kraj ve spolupráci s Úřadem práce České republiky – Krajskou pobočkou v Liberci, EURES ČR a společností S group SPORT FACILITY MANAGEMENT, s. r. o.

ZDROJ: EURES

Úřad práce ČR

EURES

Týden vzdělávání dospělých s bohatou nabídkou aktivit

Druhý listopadový týden je v Královéhradeckém kraji tradičně ve znamení vzdělávání dospělých. Od 10. do 14. 11. mohou zájemci absolvovat některou ze 108 přednášek, seminářů nebo ukázkových hodin zaměřených jak na profesní vzdělávání, tak i volnočasové aktivity.

Týden vzdělávání dospělých, který organizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Hradci Králové ve spolupráci s tamním krajským úřadem a Asociací vzdělávání dospělých, je určen nejen uchazečům o zaměstnání, ale i všem ostatním, kteří si chtějí rozšířit své vědomosti a naučit se něco nového. Zástupci Úřadu práce ČR jim vysvětlí, jak funguje systém rekvalifikací, a pomohou jim zorientovat se v nabídce celoživotního vzdělávání. Zájemci se mohou zúčastnit také ukázkových hodin různých kurzů nebo dnů otevřených dveří, jež v rámci Týdne vzdělávání dospělých pořádá řada vzdělávacích zařízení. Celkem se jich do něj zapojilo 163, a to ve všech okresech Královéhradeckého kraje. „Počet účastníků každým rokem narůstá a je to dobře. Lidé si už uvědomují, že se znalostmi a dovednostmi, které měli v době, kdy na pracovní trh teprve vstupovali, rozhodně nevystačí po celý život," říká ředitel Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Hradci Králové Martin Horák.

(tz)

Křížovka

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. listopadu 2014. Jeden z vás získá publikaci *Nejlepší praxe v řízení lidských zdrojů* od Martina Šikýře z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Kniha přináší inspiraci všem organizacím, které se chtějí stát úspěšnými zaměstnavateli. Zaměřuje se na vytváření motivujících pracovních míst, strategické plánování, výběr, hodnocení, spravedlivé odměňování, systematické vzdělávání i péči o zaměstnance – tedy postupy, které ovlivňují výkon zaměstnanců i organizace.

Tajenka z minulého čísla: „…*je jich nejvíce zapotřebí*." Publikaci Jak prokouknout druhé lidi (Příručka bývalého experta FBI) z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává M. Bínová z Prahy 4. Gratulujeme.

Od ledna příštího roku přechází podstatná část financování sociálních služeb ze státu na kraje. Transparentní poskytování dotací, nediskriminační jednotný přístup ke všem poskytovatelům a větší respektování specifik jednotlivých krajů a různých typů služeb. Tak by měla nově vypadat oblast… (viz tajenka).

POMŮCKA: AT, TEIN	VŠEOBECNÁ FAKULTNÍ NEMOCNICE ZKR.	SVĚTOVÁ STRANA	NÁZEV HLÁSKY N	OSLOVENÍ OTCE HOVOR.	ZESÍLENÝ ZÁPOR		PROTI	AKADEMIE VĚD ZKR.	ROZLEHLÉ POLE	JIRÁSKŮV ROMÁN	MALÉ PERO		MPZ ŘECKA	VOJENSKÉ ÚTVARY	JMÉNO ZPĚVÁKA JAHELKY	UKLÍZEČ	MOŘŠTÍ SAVCI
VOZEM SE DOSTATI						SPĚCH HOVOR. / NE NAŠE						NĚMECKÝ POHÁDKÁŘ					
1. DÍL TAJENKY												STARŠÍ SKAUT / DÁMSKÝ KLOBOUK					
INICIÁLY ZPĚVAČKY HAGEN			ALKALOID V ČAJI / JEDNOTKA HMOTNOSTI					ČÁST NOHY / OBVAZOVÁ POTŘEBA					TOHLE / ZA CHVILKU HOVOR.				
	ZNAČKA KEČUPŮ	ŘÍMSKÝCH 101 / CVIČEBNÍ ÚBOR			ZDR. TĚL. VÝCHOVA / LESNÍ HLODAVEC				HÁKY / KANADSKÉ MĚSTO						SPOJKA / ČÁST STOLU		
PŘEDLOŽKA				UPŘENĚ HLEDĚT / DRUH BLESKU						ŽLUTO-HNĚDÉ BARVIVO / UNYLÍ				DVA PLUS JEDNA / PŘEHOZY NA STŮL			
KEŘ S TRPKÝMI PLODY						ČÁSTICE HMOTY / NAŘÍZENÍ					ODSTÍN MODRÉ / ODCHOVÁNÍ					ZPĚVOHRA	ŽIDOVSKÝ SVÁTEČNÍ DEN
PŘÍTOK LABE							ZN. ELEKTR. SPOTŘEBIČŮ / OBRUBY OBRAZŮ					ČÁSTKA PENĚZ / JMÉNO FENKY					
AKCIOVÁ SPOLEČNOST ZKR.			VEDOUCÍ HOVOR. / SEVERSKÉ ZVÍŘE					OLDŘICH DOMÁCKY / POHYB VZDUCHEM					SUR. NAFTA / SLANÁ POTRAVA ZVĚŘE				
	SPZ OLOMOUCE	2. DÍL TAJENKY / KÓD KIRIBATI															
NÁDOBA U STUDNY					STAŘEC					ZNAČKA VÝTAHŮ					RUDÁ ARMÁDA ZKR.		
PŘÍJEMNÝ					ZÁJMENO UKAZOVACÍ					ZADNÍ ČÁSTI KRKU					ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA		

■ Inspekce práce

Výstavbu bioplynových stanic musí posoudit inspektoráty práce

Bioplynové stanice slouží k výrobě elektrické energie z bioplynu, který se získává anaerobní fermentací organických materiálů. Nejčastějším problémem u projektových dokumentací bioplynových stanic je jejich nepředložení na místně příslušný oblastní inspektorát práce k posouzení.

Podle § 5 odst. 1 písm. i) zákona č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů, se inspektoráty vyjadřují k vybraným projektovým dokumentacím staveb určených pro užívání ve veřejném zájmu nebo jako pracoviště fyzických osob, zda splňují požadavky právních předpisů k zajištění bezpečnosti práce a technických zařízení. Do této kategorie spadají také bioplynové stanice (BPS).

Závady v projektových dokumentacích

Při posuzování projektových dokumentací jsou nejčastěji zjišťovanou závadou uváděné neplatné právní předpisy a normy, např. vyhláška č. 324/1990 Sb., starý zákoník práce – zákon č. 65/1965 Sb., ČSN 38 6420. Dále v projektové dokumentaci chybí požadavek na zpracování provozních řádů, kvalifikace obsluhy BPS, vybavení obsluhy BPS, požadavek na účast Technické inspekce České republiky na zkouškách a následné vydání odborného a závazného stanoviska pro vyhrazená elektrická a plynová zařízení.

Závady při uvádění do provozu

Pokud se inspektoři oblastního inspektorátu práce (OIP) účastní uvádění BPS do zkušebního nebo trvalého provozu, objevuje se mezi nejčastěji zjišťovanými nedostatky zejména chybějící průvodní a provozní dokumentace k jednotlivým částem BPS.

U vyhrazených tlakových zařízení chybí výchozí a první provozní revize tlakových nádob stabilních (TNS) – expanzních nádob, školení obsluh TNS, provozní deníky TNS.

U vyhrazených elektrických zařízení bývá v projektové dokumentaci pro obsluhu stanoveno, že se musí jednat o osobu podle § 6 vyhlášky č. 50/1978 Sb., tj. jen elektrikáře. V praxi pak byli většinou obsluhou pověřeni pracovníci s proškolením podle § 3 nebo § 4 vyhlášky č. 50/1978 Sb.

U vyhrazených plynových zařízení představuje nejčastěji zjišťovaný nedostatek chybějící provozní dokumentace – místní provozní řád plynovodu, dále nejsou označeny svary ve výrobní dokumentaci s identifikací svářeče, chybí doklad o vyčištění plynovodu, revizní kniha hořáku zbytkového plynu, doklad o kalibraci čidel úniku plynu. U samotné instalace jsou pak nejzávažnější chybějící ochrana plastového potrubí plynovodu před mechanickým poškozením, UV zářením, špatné upevnění plynovodu, neplatné bezpečnostní značky.

Ve strojovně chybí ochrany před popálením, kryty rotujících částí. U budov schází zajištění zaměstnanců proti pádu z výšky při obsluze technického zařízení na střeše budov, špatně provedená madla (konce štěřínů) na pevně zabudovaných žebřících, které slouží pro vstup na střechu objektu.

Kontroly provozovaných bioplynových stanic

Při kontrolách již provozovaných BPS inspektoři orgánů inspekce práce nejčastěji zjišťují špatně vedené provozní dokumentace. Do provozních deníků obsluha nedělá záznamy o provedených kontrolách, zkouškách a údržbě zařízení. Provozovatelé BPS nemají stanoveny intervaly kontrol a zkoušek na jednotlivá zařízení.

U TNS často chybí údaje o zkouškách pojistných zařízení prováděných nejméně jednou měsíčně, nulování manometrů nejméně 1× za tři měsíce, u detektorů úniku plynu nejsou prováděny kalibrace ve lhůtách, které stanovil výrobce, obsluha TNS a plynového zařízení nemá ověřenou zdravotní způsobilost, provozovatel neprovádí předepsané revize TNS, plynových a elektrických zařízení. U vyhrazeného plynového zařízení revize často provádí revizní technik, který nemá platné osvědčení a oprávnění k dané činnosti. Revize vyhrazeného plynového zařízení na BPS smí provádět pouze revizní technik skupiny A.

Každý OIP poskytuje zaměstnavatelům a zaměstnancům bezplatně základní informace a poradenství, které se týká bezpečnosti práce, pracovních vztahů a pracovních podmínek.

Kontaktní místa orgánů inspekce práce aktuálně fungují téměř v každém bývalém okresním městě. Adresy, telefonní čísla a provozní dobu pracovišť inspekce práce, na něž se lze v případě zájmu o poradenství obrátit, je možné najít na www.suip.cz buď přímo na stránce místně příslušného oblastního inspektorátu práce, nebo v elektronické podobě kontaktního informačního materiálu Orgány inspekce práce.

Ing. PAVEL DOHNAL, INSPEKTOR OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO MORAVSKOSLEZSKÝ KRAJ A OLOMOUCKÝ KRAJ

■ Ocenění

V Česku má prestižní osvědčení Bezpečný podnik 80 firem

Pokračování ze strany 1

Jedna z oceněných společností – ČEZ, a. s., Jaderná elektrárna Dukovany – získala osvědčení již pošesté. Principy programu nepřetržitě zde plní od zrodu programu již celých 18 let, a kromě naplňování cílů programu a přínosů pro bezpečnost a ochranu zdraví svých zaměstnanců tak přispívají i ke zvyšování jeho prestiže.

Odpovědný postoj oceněných, ale i ostatních zapojených společností je pro budoucnost příslibem potřebných a prospěšných změn v přístupu k prevenci rizik, ochraně zdraví zaměstnanců a ke zvyšování kvality života. Významně se dotýká také možnosti snižování nákladů a ztrát z pracovních úrazů a nemocí z povolání, které se v ČR každoročně pohybují řádově mezi 20–30 miliardami korun.

Program Bezpečný podnik je jedním ze způsobů, jak implementovat systém bezpečnosti a ochrany zdraví při práci do celkového řízení společností, podniků a firem, a docílit tak vyšší úrovně správné praxe v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví. Tato skutečnost je pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Státní úřad inspekce práce natolik zásadní, že jsou rozhodnuty program Bezpečný podnik nadále podporovat.

Staňte se PROFESIONÁLEM BOZP!

V rámci slavnostního předávání osvědčení Bezpečný podnik vyhlásila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová také další ročník soutěže PROFESIONÁL BOZP. Jde o národní soutěž jednotlivců, jejímž smyslem je ocenit individuální přínosy osob, které napomáhají prosazování kultury bezpečnosti práce, zvyšují úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v konkrétním podniku, napomáhají ke zlepšování postojů a přístupů jednotlivců, managementů firem i celé veřejnosti k otázkám bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci.

Soutěž je obdobně jako v předchozích ročnících vyhlašována pro osoby odborně způsobilé plnit úkoly v prevenci rizik u firem v ČR. Soutěží se ve dvou kategoriích:

- fyzické osoby provádějící úkoly v prevenci rizik v pracovněprávním vztahu,
- osoby samostatně výdělečně činné provádějící úkoly v prevenci rizik jako službu mimo pracovněprávní vztahy.

Uzávěrka soutěže je 30. června 2015 a slavnostní předání ocenění vítězům 3. ročníku národní soutěže PROFESIONÁL BOZP se uskuteční 20. října 2015. Informace k soutěži, propozice i soutěžní formulář jsou dostupné na webových stránkách VÚBP, v. v. i., na adrese www.vubp.cz/profesional-bozp nebo na oborovém portálu pro BOZP www.bozpinfo.cz.

(TZ)

Osvědčení Bezpečný podnik předali zástupcům oceněných společností 21. října v Kaiserštejnském paláci v Praze ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn (vpravo).

FOTO: ARCHIV MPSV

Některé důležité údaje (platnost k 1. listopadu 2014)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	*částky životního minima*	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 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	
	částka existenčního minima	2 200 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA *	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:*	8 500 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 50,60 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	*1. skupina prací:*	50,60 Kč/hod.	8 500 Kč/měs.
	2. skupina prací:	55,90 Kč/hod.	9 400 Kč/měs.
	3. skupina prací:	61,70 Kč/hod.	10 400 Kč/měs.
	4. skupina prací:	68,10 Kč/hod.	11 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	75,20 Kč/hod.	12 600 Kč/měs.
	6. skupina prací:	83,00 Kč/hod.	13 900 Kč/měs.
	7. skupina prací:	91,70 Kč/hod.	15 400 Kč/měs.
	8. skupina prací:	101,20 Kč/hod.	17 000 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5–12 hod. 67 Kč–80[1] Kč, více než 12 hod.–18 hod. 102 Kč–123[1] Kč, déle než 18 hod. 160 Kč–191[1] Kč	
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 35,70 Kč; benzin 98 oktanů 37,90 Kč; motorová nafta 36,00 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 151,38 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 151,38 Kč, nejvýše však do 227,15 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 227,15 Kč, nejvýše však do 454,13 Kč se započte 30 %; k částce nad 454,13 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ		
	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 865 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 865 Kč, nejvýše však do 1 298 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 1 298 Kč, nejvýše však do 2 595 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 595 Kč se nepřihlíží		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2014 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*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	
		26 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 3,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ *(pokud si při splnění stanovených podmínek tuto sazbu zaměstnavatel sám stanoví a tuto skutečnost včas příslušné OSSZ písemně oznámí)*	
	zaměstnanec:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účastí na důchodovém spoření)	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účastí na důchodovém spoření)	
Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku:** Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.		

Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM:** 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %)[3] **	*průměr za rok* 2006: 6,1 %, 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6.1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 % září: 7,3 % říjen: 7,1 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 10. 2014	*celkem:*	519 638	
	z toho:	269 686 žen	
		59 728 osob se zdravotním postižením	
		31 677 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 10 2014	*hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:*	58 217	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 10. 2014:* 8,9		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*září 2014: 11 081 Kč*		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	*nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v r. 1. pololetí 2014) ****	22 223	
	*smrtelné úrazy (rok 2013)******	113	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2014:* 21 754		
DŮCHODY výdaje v 1. pololetí 2014 (v tis. Kč)	*celkem:*	187 894 172	
	v tom:	*starobní*	152 356 675
		invalidní pro invaliditu I. stupně	6 037 409
		invalidní pro invaliditu II. stupně	2 793 825
		invalidní pro invaliditu III. stupně	13 135 993
		vdovský	10 629 577
		vdovecký	1 267 430
		sirotčí	1 673 263
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2012: celkem v národním hospodářství 25 067 Kč, PS 25 078 Kč, NS 25 014 Kč		
	2013: celkem v národním hospodářství 25 078 Kč, PS 25 038 Kč, NS 25 254 Kč		
	1. pololetí 2014: celkem v národním hospodářství 25 159 Kč, PS 25 264 Kč, NS 24 695 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1. pololetí 2014		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	17 920	3,4
	rozvody	13 632	2,6
	živě narození	53 116	10,2
	zemřelí	51 838	9,9
	celkový přírůstek	9 227	1,8
	střední stav obyvat.	10 518 636	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	2. čtvrtletí 2013	4 466 655
		1. čtvrtletí 2014	4 455 115
		2. čtvrtletí 2014	4 480 330
	OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2013	990 332
		1. čtvrtletí 2014	961 752
		2. čtvrtletí 2014	981 554
	OSVČ povinně platit zálohy na důchod. poj.	2. čtvrtletí 2013	702 240
		1. čtvrtletí 2014	671 379
		2. čtvrtletí 2014	682 357

* 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 %

Švédský zákon o sociálních službách je inspirací pro českou legislativu

Na rozdíl od České republiky odpovídají obce ve Švédsku nejen za sociální služby, ale i za některé zdravotní služby pro seniory. To je jeden z předpokladů lepší provázanosti těchto služeb, ať už poskytovaných v domácím prostředí nebo pobytovou formou.

Silná role obcí ve Švédsku je vyjádřena právní a finanční pozicí v systému sociálních a zdravotních služeb, tedy v přerozdělení daní a v reálných pravomocích v oblasti služeb. Obce ve Švédsku jsou odpovědné za financování sociálních služeb i podporu svých znevýhodněných obyvatel včetně ekonomicky znevýhodněných. Většinu služeb obce také samy poskytují. Od roku 2009 však mohou v rámci práva na možnost volby umožnit konkurenci a vstup soukromých poskytovatelů. Obce jsou ve Švédsku také motivovány k tomu, aby zajistily dostupnost sociálních služeb pro osoby propouštěné ze zdravotnických zařízení. Přebírají totiž náklady na hospitalizaci pacientů, kteří nemohou být v důsledku nedostupnosti sociálních služeb propuštěny.

Co musí obce seniorům zajistit?

Odpovědnost obcí upravuje zejména zákon o sociálních službách (Socialtjänstlag /2001:453/). Podle tohoto zákona musí senioři mít možnost žít a vést nezávislý život v bezpečných podmínkách a žít aktivně a smysluplně ve společnosti druhých. Obce jsou povinny zajistit zvláštní formy bydlení pro starší osoby, které potřebují zvláštní pomoc. Senioři musí mít podle tohoto zákona „možnost vybrat si do té míry, v jaké je to možné, kdy a jak získají podporu a pomoc v domácnosti a další služby“. Švédský zákon také stanoví, že sociální služby mají být „s ohledem na odpovědnost člověka za sociální situaci jeho vlastní i jeho dalších spoluobčanů zaměřeny na emancipaci a rozvoj vlastních možností jednotlivců a skupin“ a že „veškerá činnost v rámci sociálních služeb musí být založena na respektu k právu na sebeurčení lidí a jejich integritu“.

Institut důstojného stárnutí Diakonie ČCE v rámci projektu Podpora rozvoje komunitních zdravotně-sociálních služeb, financovaného z Programu švýcarsko-české spolupráce, přeložil švédský zákon o sociálních službách a celé jeho znění včetně komentáře překladatele je k dispozici na stránkách www.dustojnestarnuti.cz.

Klíčová úloha sociální komise

Důležitým subjektem při zajišťování sociálních služeb jsou sociální komise (Socialnämnd) – obecní orgány pro fungování sociálních služeb v rámci obce. Těm zákon o sociálních službách ukládá seznamovat se s životními podmínkami v obci, spolupracovat na společenském plánování a ve spolupráci s dalšími společenskými organizacemi, sdruženími a osobami rozvíjet v obci kvalitní prostředí pro život. Zákon jim také ukládá informovat o sociálních službách v obci, vyhledávat osoby potřebující pomoc a jiným způsobem rozvíjet předpoklady pro kvalitní životní podmínky. Sociální komise odpovídají také za ekonomickou a další pomoc rodinám a jednotlivým osobám v nouzi. Sociální komise musí prostřednictvím pečovatelské služby „denní péče“ (služby pro osoby s demencí a osoby o ně pečující) jednotlivcům usnadňovat, aby mohli bydlet doma a měli kontakt s ostatními.

Švédsko – příklad dobré praxe

Švédsko klade důraz na podporu aktivního a důstojného stárnutí a kvalitní systém podpory a péče o seniory. Je to dlouhodobě priorita švédské vlády. Řada opatření a model služeb pro seniory ve Švédsku jsou uznávány jako příklad dobré praxe. Švédsko má rovněž ministryni pro seniory – jedna z několika ministrů/ministryň švédského ministerstva pro zdraví a sociální věci. Samozřejmě ani Švédsku se nevyhýbají skandály týkající se špatné péče v zařízeních pro seniory např. v důsledku přetížení personálu, nedostatečných zdrojů, nadužívání tlumivých léků apod. Přesto 88 procent seniorů ve Švédsku je velmi spokojeno s péčí v domácnosti a 90 procent starších Švédů tvrdí, že pracovníci sociálních služeb s nimi jednají dobře.

Priority péče o seniory v Česku

Systematický a koncepční zájem o zlepšení kvality a důstojnosti života seniorů ve Švédsku může být inspirací i pro Českou republiku, která se nyní ocitá na rozcestí. Musí se rozhodnout, jakým způsobem posílit systém sociálních a zdravotních služeb, aby dokázala zajistit dostupnost služeb pro rychle rostoucí počet seniorů se sníženou soběstačností. Česká republika potřebuje konsenzus o prioritách v oblasti služeb a péče pro seniory napříč resorty, tedy jakousi bílou knihu zdravotních a sociálních služeb pro seniory. Strategický dokument, který by stavěl na podpoře života doma, v komunitě a na vybudování sítě služeb prostřednictvím center sociálních a zdravotních služeb. Jejich těžiště by mělo být v poskytování terénních, domácích, ambulantních a respitních služeb, tedy zejména v roli intervenční, preventivní a podpůrné, nikoliv v péči pobytové. Počet ústavů a lidí v nich v minulých letech rychle rostl. Pokud neposílíme integrované komunitní služby pro seniory a zdravotně postižené a jejich blízké (rodinné a neformální pečující), kapacity pobytových služeb nebudou nikdy stačit. Druhou komplementární otázkou je řešení celoživotního bydlení jako integrálního aspektu sociálního (chráněného, podporovaného), finančně dostupného bydlení.

PETR WIJA, Ph.D.
ŘEDITEL INTERNATIONAL LONGEVITY CENTRE, ČESKÁ REPUBLIKA
CENTRUM PRO STUDIUM DLOUHOVĚKOSTI A DLOUHODOBÉ PÉČE FHS UK
INSTITUT DŮSTOJNÉHO STÁRNUTÍ DIAKONIE ČCE

FOTO: ARCHIV DIAKONIE ČCE

Pozvánka na vzdělávací seminář

K problematice integrovaných zdravotních a sociálních služeb na komunitní úrovni a prostředí přátelské seniorům se konají bezplatné vzdělávací semináře (vždy od 8.30 do 17 hodin):

- Pardubice, 2. prosince 2014,
- Praha, 13. ledna 2015,
- Brno, 10. února 2015,
- Ústí nad Labem, 10. března 2015.

Na semináři můžete získat nové poznatky o této problematice a seznámit se s příklady dobré praxe na úrovni obcí a konkrétních poskytovatelů zdravotních, sociálních a zdravotně-sociálních služeb. Na bezplatné semináře, které jsou realizovány v rámci projektu Podpora rozvoje komunitních zdravotně-sociálních služeb, se můžete přihlásit na www.dustojnestarnuti.cz.

■ EURES

Jazykové kurzy pro kvalifikované zájemce o práci v zahraničí

Lidé s patřičnou kvalifikací, kteří mají zájem pracovat v zahraničí, ale nemají dostatečné znalosti cizího jazyka, budou moci v rámci přeshraničního partnerství EURES TriRegio – absolvovat jazykové kurzy.

Jde o zcela novou službu, kterou nabídne EURES TriRegio ve spolupráci se zaměstnavateli z německého příhraničního regionu kvalifikovaným pracovníkům. V rámci 2–3 měsíce trvajícího jazykového kurzu tak pomůže zájemcům překonat jazykovou bariéru, a odbourat tak ve většině případů tu největší překážku.

Podpořit rozvoj společného trhu práce

Novinka je jen jednou z mnoha dalších aktivit, na kterých se shodli účastníci společného jednání, které proběhlo začátkem října ve Wroclawi. Podle nich slibuje přeshraniční spolupráce zaměstnavatelů, služeb zaměstnanosti a odborových svazů hraničních oblastí ČR, Polska a Německa rozšíření činností zaměřených na rozvoj společného trhu práce. „Vzhledem k předkládání žádosti o financování pro následující období je potřeba nastavit nové podmínky, za jakých partnerství bude fungovat, a stanovit si nové cíle, abychom dosáhli ještě lepší a kvalitnější spolupráce,“ uvedl předseda EURES TriRegio Henryk Rataj.

Na jednání se zástupci partnerství dohodli i na množství aktivit, které budou v následujících letech realizovat. „Jejich cílem jsou co největší uplatnění zájemců na trhu práce, větší přehled o volných místech, lepší informovanost uchazečů o pracovních a životních podmínkách a specifikách života v dané zemi. Zjednodušeně řečeno – chceme lidem co nejvíce pomoci a usnadnit jim kroky spojené s tak zásadním rozhodnutím, jakým odchod za prací do zahraničí je,“ upřesňuje ředitelka Odboru zprostředkování a poradenství Úřadu práce ČR Věra Kolmerová.

Možnosti práce v přeshraničních oblastech

Poradci EURES budou pořádat pravidelné informační a poradenské dny určené zájemcům o práci v cizině i zaměstnavatelům. Chtějí tak co nejvíce zvýšit povědomí o nabídce služeb EURES a o možnostech práce v přeshraničních oblastech v Německu a Polsku. Všechny zúčastněné země budou dále pokračovat v pořádání veletrhů a burz práce, v jejichž rámci proběhnou mimo jiné i přednášky k pracovním a životním podmínkám v daných zemích stejně jako náborové aktivity. Návštěvníci těchto akcí se tak přímo na místě dozvědí řadu užitečných informací a ještě mohou bez stresu rovnou absolvovat přijímací pohovor.

Poradci EURES se zaměří také na žáky středních a základních škol a výchovné poradce. Přispějí ke zlepšení jejich orientace při volbě povolání a představí jim německý duální systém odborné přípravy na povolání. Zodpovědí i otázky týkající se možnosti vyučení profese v Německu a uznávání českých výučních listů v této zemi. (tz)

EURES TriRegio je přeshraničním partnerstvím veřejných služeb zaměstnanosti, odborových svazů a svazu zaměstnavatelů. Jeho cílem je rozvoj společného trhu práce při současném dodržování pracovních a sociálních standardů platných v jednotlivých státech. Partnerství poskytuje informace, poradenství a zprostředkování zájemcům o zaměstnání, zaměstnancům a zaměstnavatelům. Více informací na www.eures-triregio.eu.

■ Veletrh

Na Profesia days se představili zaměstnavatelé z celé Evropy

Na pražském výstavišti v Letňanech se 22. a 23. října konal další ročník veletrhu práce Profesia days. Představilo se na něm více než sto vystavovatelů z celé Evropy, kteří nabízeli volná pracovní místa v průmyslu, bankovnictví a pojišťovnictví, zdravotnictví nebo třeba v IT.

Veletrh se konal už počtvrté a v prvních třech ročnících se ho zúčastnilo 274 zaměstnavatelů. Tentokrát zamířili do hlavního města ČR vystavovatelé a zástupci sítě EURES z celé Evropy. Mezinárodní veletrh práce nabídl zájemcům o práci v zahraničí možnost neformálního setkání se zaměstnavateli a příležitost domluvit se cizím jazykem a také si ověřit, zda se jejich představy o práci v cizině shodují s požadavky tamních zaměstnavatelů. Kromě obsáhlé nabídky volných pracovních míst nabídl veletrh Profesia days také celou řadu přednášek a workshopů. „Během nich se lidé například dozvěděli, jak se připravit na přijímací pohovor, co obnáší práce v zahraničí, které profese jsou nejžádanější, kde získají potřebné doklady, jak se dostat na pohovor a uspět nebo jak budovat svou osobní značku. Mohli si také otestovat znalost cizího jazyka či počítačové schopnosti,“ přibližuje Miroslav Chytil, manažer EURES ČR.

Pestrá nabídka vystavovatelů

Letos se veletrhu zúčastnilo 18 výrobních podniků – od automobilových dodavatelů přes výrobce digitální bezpečnosti, potravinářské nebo strojírenské společnosti, betonárky až po firmy nabízející řešení pro optická média nebo leteckou dopravu. Jako obvykle si veletrh nenechali ujít zaměstnavatelé z maloobchodu, kteří hledali nejen lidi do prodejen, ale i specialisty na své centrály. Jazykové schopnosti uplatnili zájemci o novou práci u center sdílených služeb a nadnárodních společností. Mezi vystavovateli nechyběly banky a finanční domy, logistické firmy nebo IT společnosti. „Letošní novinkou bylo rozdělení odborného programu tzv. Cesty úspěchu do šesti zón pro lepší orientaci návštěvníků. Každá z nich byla určena pro konkrétní skupinu zájemců. Šlo o přednáškovou, testovací, vzdělávací, poradenskou, rodičovskou a absolventskou zónu,“ vyjmenovává Kateřina Jaroňová, projektová manažerka Profesia days. Stánek na veletrhu měl Úřad práce ČR a své zástupce vyslala na akci i Česká správa sociálního zabezpečení. (TZ)

Mezi návštěvníky veletrhu Profesia days nechyběla ani ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, která akci také slavnostně zahájila a vyjádřila svou osobní podporu a podporu ministerstva k jejímu pořádání.

FOTO: ARCHIV MPSV

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962
● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117 ● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● Pokud není uvedeno jinak, jsou použité fotografie ilustrační.
● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Na Florenci 35, 110 00 Praha 1, e-mail: info@pressgroup.cz ● tiskne NOVOTISK, s. r. o. ● Internetová podoba na: http://noviny.mpsv.cz ●