



ZAMĚSTNANOST

Počítačová gramotnost zlepší vyhlídky na pracovní uplatnění

čtete na straně 3



SENIORI

Desatero, které chrání před podvodnými poskytovateli služeb

čtete na straně 4



MY A SVĚT

Potraviny a věci základní potřeby pro lidi ohrožené chudobou

čtete na straně 8

Slovo MINISTRYNĚ



Vážené čtenářky a čtenáři, celou svoji pracovní kariéru se zabývám otázkou zajištění rovných příležitostí různým skupinám diskriminovaných spoluobčanů. Jednou z nich je i dnes moderně nazývaná generace 50+. Znevýhodňování starších pracovníků a pracovník je vážný společenský problém, o kterém se zatím v České republice moc nemluví. A to je velká chyba. Bohužel se často stává, že si zaměstnavatel vybírá své pracovníky jen na základě jejich věku. Firmy se tak ale samy připravují o zdroj vědomostí a schopností, které by zkušený zaměstnanec mohl předat svým spolupracovníkům nebo mladším nástupcům.

Vzájemná interakce v práci posiluje povědomí o mezigenerační spolupráci a solidaritě i mimo pracoviště a má pozitivní dopady i na běžný život. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR se s touto situací snažíme bojovat a změnit ji k lepšímu. Jednou cestou, kterou jdeme, je osvěta a poskytování informací nejen zaměstnavatelům, ale i široké veřejnosti. A druhou paralelní cestou jsou projekty, které zaměřují znevýhodněných skupin obyvatel podporují. Osobně vítám všechny aktivity, jež vedou k větší informovanosti zaměstnavatelů o kvalitách a zkušenostech lidí nad padesát let a které bojují s věkovou diskriminací. I proto jsem se rozhodla zapojit a stala jsem se členkou sítě ambasadorů a ambasadek Proti ageismu, jak se dočtete v našich říjnových resortních novinách.

Přeji vám všem pěkný podzim

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Lednové důchody budou vyšší v průměru o dvě stě korun

Od začátku příštího roku začne platit opatření, které zlepší finanční situaci seniorů. Důchody se budou opět každoročně navyšovat o třetinu růstu reálných mezd a sto procent nárůstu spotřebitelských cen.

„Důstojný důchod je jedním ze základních pilířů každého vyspělého státu. A proto jsem velice ráda, že se podařilo prosadit jednu z hlavních priorit našeho resortu a že na nutnosti zlepšit život seniorů byla shoda napříč celým politickým spektrem,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Od ledna 2015 se zvýší průměrný starobní důchod o 200 korun měsíčně z 11 076 Kč na 11 276 Kč. Základní výměry všech důchodů budou navyšeny o 60 Kč na 2 400 Kč, procentní výměr důchodů pak o 1,6 procenta. Celkové navyšování se odvozuje z údajů o výši průměrné mzdy za rok 2013 a z údajů o nárůstu spotřebitelských cen za posledních 12 měsíců. Téměř polovina seniorů (45 procentům) se tak podle odhadů zvýší důchod v rozmezí 151–200 Kč, třetina seniorů (31 procentům lidí) by se měl důchod zvýšit v rozmezí 201–250 korun. Náklady na zvýšení důchodů v roce 2015 budou činit cca 7 miliard Kč.

POČET STAROBŇÍCH DŮCHODCŮ

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) evidovala v ČR na konci června letošního roku 2 866 146 důchodců, kterým vyplácela důchody starobní, invalidní, pozůstalostní. Z celkového počtu důchodců pobíralo starobní důchod 2 353 691 osob. To znamená, že na jednoho starobního důchodce připadlo 2,1 poplatníka. Podle údajů ČSSZ je počet poplatníků na jednoho starobního důchodce poslední tři roky stabilní.

Z množství starobních důchodů, které ČSSZ začala vyplácet v průběhu ledna až června letošního roku, bylo více než 26 procent předčasných starobních důchodů. Na dávkách důchodového pojištění bylo v prvním pololetí letošního roku vyplaceno 180,76 miliard korun, z toho 80,7 procenta tvořily výdaje na starobní důchody.



FOTO: © HABRDA | DREAMSTIME.COM

Soutěž

Děti malovaly, jak si představují šťastné stáří

V prostorách bývalého klášterního refektáře opatství Emauzy v Praze byly 7. října vyhlášeny výsledky pátého ročníku soutěže Šťastné stáří očima dětí. „Smyslem projektu je podívat se dětskýma očima na stáří a stárnutí a zjistit, jak je vnímají či jak by si je představovaly. Těší nás, že i o letošní ročník byl zájem a děti poslaly více než 1 600 výtvarných prací,“ uvedla náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí Zuzana Jentschke Stöcklová. Ta společně s prezidentem Asociace poskytovatelů sociálních služeb Jiřím Horeckým, akademickým malířem Kristianem Kodetem a hercem Michalem Nesvadbou předala ceny dě-



Ceny dětem předala náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí Zuzana Jentschke Stöcklová a akademický malíř Kristian Kodet.

FOTO: JIŘÍ VANĚK

tem, jejichž výtvarná díla se nejvíce líbila. Vítězem kategorie do pěti let se stal Tomáš Dvořák z MŠ a ZŠ Lišov. Bára Tomanová z MŠ Radost v Orlové-Lutyni zvítězila v kategorii 6 až 10 let. V kategorii 11 až 15 let uspěla Adéla Pokorná ze Soběslavi. Děti soutěžily i v kategorii fotografie, jejíž vítězkou se stala 15letá Monika Fryaufová z Litomyšle s fotografií Přátelé. V kategorii Cena veřejnosti získala nejvíce hlasů 14letá Markéta Plachá ze ZŠ Polabiny s dílem Co nám udělá stáří, když jsme dva. Zvláštní ocenění získali žáci 2.B ze ZŠ v Plzni, Heyrovského ulice, za dílo nazvané Pohoda s babičkou a dědou.

Nová šance pro dlouhodobě nezaměstnané na jihu Moravy

Nejméně 300 dlouhodobě nezaměstnaným v Jihomoravském kraji má pomoci program Nová šance, který připravila Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Brně.

V Jihomoravském kraji se dlouhodobá nezaměstnanost pohybuje nad celorepublikovým průměrem a také podíl dlouhodobě nezaměstnaných je v tomto regionu vyšší. Program Nová šance je zaměřen na podporu pracovního zapojení lidí, kteří jsou bez pracovního uplatnění déle než jeden rok. „Jedním z cílů této vlády je vrátit Úřadu práce ČR schopnost spoluvytvářet nová pracovní místa v regionech ve spolupráci s městy a obcemi. Právě tento program je dokladem toho, že vláda na tomto slibu intenzivně pracuje a snaží se plnit,“ uvedl premiér Bohuslav Sobotka.

FINANCOVÁNÍ PRACOVNÍCH MÍST

Program Nová šance je určen pro dlouhodobě neumístitelné uchazeče o zaměstnání, kteří vzhledem ke svému vzdělání, pracovním zkušenostem, věku, zdravotnímu stavu a ostatním osobním charakteristikám jsou obtížně uplatnitelní na regionálním trhu práce. „Dlouhodobě nezaměstnaní lidé jsou vyčleňováni ze společnosti a možnost jejich pracovního uplatnění se dále snižuje. Právě na tuto cílovou skupinu je program zaměřen, pomůže lidem opět vytvořit pracovní návyky, motivovat je k dalšímu pracovnímu uplatnění, zvrátit jejich dosavadní způsob vnímání vlastní existence na sociálních dávkách, bez vlastního podílu na společenské solidaritě. V praxi to znamená vytvoření pracovních míst a zajištění jejich financování,“ dodala ministryně práce a sociálních věcí Michaela Markso-

vá. Do programu bude zařazeno nejméně 300 osob vedených v evidenci uchazečů o zaměstnání déle než 12 měsíců. Očekávané celkové náklady programu jsou 32,160 mil. Kč a budou hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu.

Kde bude PROGRAM REALIZOVÁN A JAK?

Program má pomoci venkovským oblastem Jihomoravského kraje (tj. území mimo okres Brno-město), které jsou dlouhodobou nezaměstnaností nejvíce postiženy. Program bude realizován na základě žádosti o příspěvek na vyhrazení společensky účelného pracovního místa, předložené zaměstnavatelem, který bude poskytován maximálně po dobu osmi měsíců ve výši 13 400 Kč měsíčně (tj. hrubá mzda 10 000 tis. Kč měsíčně + příslušné povinné odvody).

FOTO: © ANDRÉS RODRÍGUEZ | DREAMSTIME.COM

Minimální mzda se zvýší na 9 200 korun

Od začátku příštího roku se zvýší minimální měsíční mzda ze současných 8 500 Kč na 9 200 Kč a minimální hodinová mzda z 50,60 Kč na 55 Kč. Návrh nařízení předložený ministryně práce a sociálních věcí Michaelou Marksovou schválila vláda. „Poctivě pracujícím chceme zajistit důstojnou odměnu za vykonanou práci. Postupně proto budeme zvyšovat minimální mzdu, tak aby se její úroveň přiblížila 40 procentům průměrné mzdy. Vláda tímto realizuje svůj záměr, který představila v programovém prohlášení. Toto řešení zohledňuje současný i očekávaný ekonomický vývoj stejně jako předpokládaný růst mezd a spotřebitelských cen,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

(12)

Rodina

Zákon o dětské skupině míří opět do Sněmovny

Poslanci schválili 22. září v závěrečném čtení návrh zákona o poskytování služby péče o dítě v dětské skupině. Zákon zakotví do českého právního řádu nový typ služby péče o dítě od jednoho roku do předškolního věku.

Půjde o službu poskytovanou na nekomerčním základě a mimo systém předškolního vzdělávání. Po vetu prezidenta republiky míří zákon ještě jednou do Poslanecké sněmovny, která o něm definitivně rozhodne.

Kdo může zakládat dětské skupiny?

Nová právní norma jasně definuje základní právní rámec pravidelné péče o malé děti, tak aby poskytovatelé měli právní jistotu, co musí splňovat, a rodiče měli záruku, že péče o jejich dítě je garantována v základním rozsahu. Hlavními provozovateli dětských skupin budou podle předpokladů zaměstnavatelé a neziskové organizace. Dětskou skupinu si ale mohou zřídit také například územní samosprávné celky nebo vysoké školy. Budoucí provozovatelé dětských skupin budou mít jeden rok na přizpůsobení se požadavkům zákona. „Zákon nadále počítá s velkým prvkem smluvní svobody rodičů

a poskytovatelů, aby si mohli domluvit vlastní podmínky, za kterých chtějí, aby bylo o jejich děti pečováno,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Sleva na dani i podpora z evropských fondů

Zřízení dětské skupiny nebude administrativně náročné. Podmínky na provoz byly od počátku navrhovány tak, aby nebyly neúměrně vysoké a rozvoj této služby nebrzdily. Poskytování a využívání dětských skupin naopak nepořídí daňová opatření. Zaměstnavatelé si mohou daňově uznat náklady na provoz vlastního zařízení nebo příspěvku na provoz zařízení zajišťovaného jinými subjekty pro děti zaměstnanců. Rodiče zase mohou využít slevu na dani, pokud službu dětské skupiny využijí. Rozvoj dětských skupin bude významně podpořen prostřednictvím finančních prostředků z Evropského sociálního fondu, neboť v nadcházejícím

programovém období Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) vypíše na rozvoj těchto služeb výzvy.

Reagovat na potřebu variability péče o děti

Schválení zákona výrazně přispěje k rozvoji sektoru služeb péče o děti tak, jako je tomu v řadě ostatních členských států EU. Diskuze, která projednávání návrhu zákona provázela, ukázala, jak celospolečensky citlivým a aktuálním tématem péče o děti je. MPSV jako resort odpovědný za koordinaci rodinné politiky je připraveno neprodleně zřídit pracovní skupinu, která zveřejní podmínky poskytování péče o děti s cílem podpořit dlouhodobé úsilí Asociace lesních mateřských škol o začlenění do oficiálního systému předškolního vzdělávání v ČR. Přijetí zákona otevírá možnost diskuze přezkumu dosavadních hygienických podmínek, které jsou pro péči o děti v ČR v současnosti vyžadovány. Cílem by měla být minimální zátěž provozovatelů s možností dostatečně reagovat na rozmanité preference a potřeby rodičů ohledně variability péče o jejich děti.



FOTO: JIRÍ VANĚK

Ministerstvo podporuje fairtrade

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) se jako vůbec první instituce státní správy rozhodlo získat certifikát Fairtrade. Chce se tak připojit k boji proti zneužívání dětské práce, nedůstojným pracovním podmínkám nebo znečišťování přírody. „Fairtradové produkty patří mezi výrobky naší každodenní spotřeby. Na ministerstvu jsme se rozhodli podpořit lidi, kteří je pěstují a vyrábějí. Tímto způsobem mohou farmáři a jejich rodiny vést lepší život a snažíme se tak co nejvíce omezit i nucenou dětskou práci,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. MPSV by chtělo získat certifikát do konce letošního roku.

Fairtrade je způsob obchodu, který dává příležitost drobným pěstitelům a zaměstnancům v zemích Afriky, Asie a Latinské Ameriky, aby se užívali vlastní práci za důstojných podmínek. Fairtrade neboli spravedlivý obchod je založen na partnerství mezi výrobcí na straně jedné a obchodníky a spotřebiteli na straně druhé. Systém zajišťuje organizace Fairtrade International. Fairtrade Česko a Slovensko je jejím národním zástupcem a zabývá se podporou drobných pěstitelů a pracovníků prostřednictvím rozvoje trhu s fairtradovými výrobky v ČR a na Slovensku.

(tz)



S problematikou fairtrade se seznámili představitelé Ministerstva práce a sociální politiky ČR 16. září při setkání se zástupci Ekumenické akademie Praha. Za ministerstvo se akce zúčastnili ministryně Michaela Marksová (uprostřed), náměstek pro řízení úřadu Robin Povšík (první zleva) a vrchní ředitel sekce sociálně pojistných systémů Jiří Biskup (čtvrtý zleva).

FOTO: ARCHIV MPSV

Ve Zlíně se jednalo o transformaci krajského systému péče o ohrožené děti a mládež

Náměstkyně ministryně pro ochranu práv dětí a sociální začleňování Jana Hanzlíková přijala pozvání na setkání s vedením Zlínského kraje, které se rozhodlo zapojit do otevřené výzvy projektu CZ04 – Ohrožené děti a mládež.

Na krajském úřadě se Jana Hanzlíková zúčastnila jednání poradního sboru, kde se zástupci kraje vedenými členkou Rady Zlínského kraje Taťanou Valentovou Nersesjan prodiskutovala možnost a podmínky zapojení kraje do tohoto projektu financovaného ze zdrojů Evropského hospodářského prostoru a Norských fondů. Cílem projektu je příprava transformačních plánů krajské sítě pobytových zařízení pro děti a naplánování využití jejich kapacit směrem k terénním a ambulantním službám pro děti a rodiny. Zapojení se do otevřené výzvy je jedinečnou příležitostí, jak může kraj v předstihu připravit svoji současnou síť zařízení na přechod do oblastí podpory rodin, náhradní rodinné péče a specializované sítě malých pobytových zařízení pro děti se specifickými potřebami.

Cenné zkušenosti krajské samosprávy

Dalším tématem setkání byla analýza situace v krajských pobytových zařízeních pro děti a mládež a také samotný proces deinstitucionalizace



Při návštěvě Zlínského kraje se náměstkyně ministryně pro ochranu práv dětí a sociální začleňování Jana Hanzlíková (vlevo) setkala také s Martou Pečeňovou, předsedkyní občanského sdružení ZA SKLEM, které pomáhá lidem s poruchou autistického spektra.

FOTO: JIRÍ VANĚK

systému péče o ohrožené děti a mládež, ve kterém Zlínský kraj vyvíjí řadu aktivit. Mezi významné činnosti patří také podpora a rozvoj kvality péčovské péče. Zajímavým bodem jednání byl i vztah a spolupráce v oblasti školství, sociální péče a zdra-

voctví. „Před přípravou nového zákona, který bude také upravovat náhradní rodinnou péči, chci slyšet názor a dosavadní zkušenosti od lidí z krajů. Je to pro nás důležitá a cenná zpětná vazba,“ řekla náměstkyně Jana Hanzlíková.

(tz)

Konference

Připravujeme poskytovatele na změny ve financování sociálních služeb

Transparentní, zpětně ověřitelné poskytování dotací, nediskriminační jednotný přístup ke všem poskytovatelům bez ohledu na jejich právní formu a větší respektování specifík jednotlivých krajů a různých typů služeb. Tak by měla nově vypadat oblast financování sociálních služeb.

Od ledna příštího roku přechází podstatná část financování sociálních služeb ze státu na kraje. V jaké fázi se tento proces nachází a jaké kroky podniká resort práce a sociálních věcí, vysvětlili 24. září účastníkům celostátní konference pořádané Českou asociací pečovatelské služby zástupci ministerstva (MPSV). Náměstkyně Zuzana Jentschke Stöcklová navíc obdržela ocenění za dlouhodobý přínos a práci v oblasti sociálních služeb. „Jsem velmi ráda, že se nám podařilo prosadit zvýšení platů zaměstnanců pracujících v sociálních službách o 750 milionů korun. Druhá potěšující zpráva se týká novely zákona o sociálních službách, která prošla v Poslanecké sněmovně do třetího čtení,“ uvedla náměstkyně pro sociální a rodinnou politiku Zuzana Jentschke Stöcklová.

Příprava tzv. profesního zákona

S plánem chystaných legislativních změn v oblasti poskytování sociálních služeb seznámil účastníky konference ředitel odboru sociálních služeb David Pospíšil. Jako hlavní a dlouhodobou prioritu MPSV označil podporu terénních a pečovatelských služeb pro klienty, tak aby mohli lidé potřebující pomoc, strávit co nejvíce času ve svém přirozeném prostředí. Největší změnou v oblasti sociálních služeb bude vznik jasně definované sítě sociálních služeb. Poskytovatelé získají mnohem větší jistotu a garance pro plánování dlouhodobých aktivit a také jasnější informace o výši budoucího financování. Ministerstvo připravuje také takzvaný profesní zákon, do něhož by se mělo nově začlenit co nejvíce zkuš-

ností od lidí přímo z praxe. Dalšími kroky by mělo být odladění překryvů v jednotlivých službách, čímž dojde ke zvýšení standardů, kvality a výše finančních prostředků pro jednotlivé služby pro klienty. Pospíšil také vysvětlil snahu o omezení tzv. neregistrovaných služeb. Naopak zvýšit by se podle jeho slov měla spolupráce s kraji, obcemi a neziskovým sektorem v oblasti střednědobého plánování sociálních služeb.

Ministerstvo bude kraje kontrolovat

Vedoucí oddělení financování sociálních služeb Linda Maršíková poté odpovídala na dotazy, které souvisejí přímo s procesem přechodu financování těchto služeb na kraje. Popsala detailně změny, které jsou obsaženy ve výše zmíněné novele zákona. Kraje budou odpovědné za rozdělování dotací do vznikající sítě poskytovatelů,

dotiční řízení bude také podstoupeno krajům. Ty již přijaly nebo sladily svoji metodiku s ministerstvem. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bude ale nadále kontrolovat metodiku, finanční vypořádání a dělat finanční kontrolu krajů. Linda Maršíková ujistila přítomné poskytovatele, že MPSV si nadále ponechalo nástroje, kterými může rychle a účinně odstranit možné problémy a ochránit poskytovatele sociálních služeb.

(tz)

Stovka sociálních pracovníků se zúčastnila Podzimní školy

V Táboře se od 22. do 26. září konal workshop Podzimní škola, na němž se stovka sociálních pracovníků mohla aktivně zapojit do procesu přípravy koncepčních materiálů k výkonu sociální práce.

Na workshopu mohli sociální pracovníci diskutovat s odborníky z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) například o tématech, jako jsou definice rolí sociálních pracovníků, standardy pro jejich specializaci či standardy jejich celoživotního vzdělávání. „Jsem velice rád, že o Podzimní školu byl takový zájem a místa pro účastníky, kteří splnili stanovené požadavky, byla zcela vyčerpána. Po dlouhých letech byla tato akce jednou z prvních aktivit, kdy se opět vede diskuze o odbornosti a kvalitě výkonu sociální práce přímo se sociálními pracov-

níky z praxe. Ti se na ní mohli podílet na formulování tak zásadních otázek sociální práce, jako jsou role sociálních pracovníků, jejich kompetence a odbornost a v neposlední řadě požadavky na celoživotní vzdělávání,“ říká ředitel odboru sociálních služeb MPSV David Pospíšil.

Odborníci z ministerstva na této akci především mapovali praxi a zkušenosti sociálních pracovníků a získané informace využijí pro další koncepční činnost MPSV v oblasti sociální práce.

Podzimní škola byla součástí projektu Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce, který je financován z prostředků Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a ze státního rozpočtu České republiky.

(tz)

Počítačová gramotnost zvýší šance nezaměstnaných na trhu práce

Díky spolupráci Úřadu práce ČR s Českou společností pro kybernetiku a informatiku mohou lidé, kterým hrozí dlouhodobá nezaměstnanost, získat prokazatelné praktické dovednosti ve využívání informačních a komunikačních technologií, a zvýšit si tak šance na pracovní uplatnění.

Větší počítačovou gramotnost, lepší konkurenceschopnost, a tím pádem vyšší šance na získání nové práce. To vše by měla příněm lidem ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností intenzivnější spolupráce mezi Úřadem práce ČR (ÚP ČR) a Českou společností pro kybernetiku a informatiku (ČSKI). V rámci rekvalifikačních kurzů, ale i dalších vzdělávacích projektů mají nezaměstnaní, sociálně vyloučení nebo osoby se zdravotním postižením možnost získat některý z mezinárodně uznávaných certifikátů prokazujících úroveň jejich praktických dovedností v oblasti využívání informačních a komunikačních technologií. Memorandum o spolupráci podepsaly 22. září generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková a prezidentka ČSKI, profesorka Olga Štěpánková.

Počítač jako pracovní nástroj

Během prvních šesti měsíců letošního roku bylo bez práce v průměru 592 500 lidí. Z hlediska dlouhodobé ne-

zaměstnanosti stoupl počet uchazečů evidovaných déle než rok na 243 400 lidí. V průměru strávili v evidenci Úřadu práce ČR 639 dní, zatímco loni to bylo 572 dní. Jedním z důvodů, proč řada nezaměstnaných zůstává v evidenci Úřadu práce ČR, je i to, že nesplňují požadavky zaměstnavatelů. Mezi klíčové patří mimo jiné dostatečné počítačové znalosti a dovednosti. Týká se to nejen střední a starší generace, ale i čerstvých absolventů škol. „Právě v jejich případě se ukazuje, že drtivá většina z nich sice bravurně ovládá sociální síť a všechny druhy on-line komunikace, ale neumí využívat digitální technologie jako pracovní nástroj. Jednoduše řečeno, pokud člověk neovládá alespoň v základní míře práci s počítačem, jen velmi těžko hledá práci,“ upozorňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

Velmi podobně jako absolventi jsou na tom i lidé v produktivním věku, kteří se na trhu práce pohybují řadu let. „Jejich znalostí a dovedností v oblasti

využívání informačních a komunikačních technologií jsou většinou velmi malé nebo vůbec a specificky zaměřené, což výrazně snižuje jejich šance v případě nutnosti v krátké době nalézt nebo změnit zaměstnání. Vzdělávání v oblasti počítačových (digitálních) znalostí a dovedností je pro zvýšení šancí těchto osob na trhu práce klíčové,“ shrnuje Jiří Chábera, manažer pracovní skupiny ECDL-CZ při ČSKI.

MEZINÁRODNĚ PLATNÁ KVALIFIKACE

Úřad práce ČR proto uvítal možnost větší podpory dalšího vzdělávání uchazečů o zaměstnání, které jim zvýší šance při hledání práce. Na základě podepsaného memoranda získá ještě širší skupina zájemců možnost absolvovat zkoušky v rámci mezinárodního konceptu European Computer Driving Licence (ECDL), jehož garanty kvality jsou mezinárodní profesní společenství Council of European Professional



Informatics Societies (CEPIS, www.cepis.org), sdružující odborníky v oblasti počítačových věd, a nezisková organizace ECDL Foundation (ECDL-F, www.ecdl.org). Koncept ECDL je určen pro všechny běžné uživatele výpočetní techniky a digitálních technologií. Úspěšní absolventi ECDL zkoušek mohou získat některý z dokladů o dosažení mezinárodně platné kvalifikace

pro práci s počítačem. V praxi to bude znamenat, že budou mít v ruce certifikát o kvalifikaci uznávaný ve více než 150 zemích celého světa. Tyto doklady potvrzují, že jejich držitelé dobře zvládají základní praktické dovednosti, které uplatní při všestranné, bezpečné a efektivní práci s počítačem. Tak jak to vyžaduje současný trh práce. ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Z REGIONU

Absolventi na Jesenicku dostanou šanci na získání praxe

Možnost získat praxi, a tím pádem si zvýšit i šance při hledání práce nabídne nezaměstnaným absolventům na Jesenicku tréninkové centrum, které po dohodě s Úřadem práce ČR otevře společnost M. B. A. Finance.

V srpnu letošního roku evidoval Úřad práce ČR celkem 25 385 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Firmy jim ale nabízejí „jen“ 12 700 volných pozic. „Důvod je jednoduchý – zaměstnavatelé požadují praxi a mladí lidé ji bohužel nemají. Dostávají se tak do začarovaného kruhu a výsledkem je tzv. ztracená generace, generace lidí bez pracovních návyků a zkušeností,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková.

25 až 85 – podle sezony – uchazečů o zaměstnání a v takové konkurenci má absolvent bez praxe jen mizivou šanci,“ vysvětluje Martin Viterna. Úřad práce ČR se proto snaží maximálně spolupracovat se zaměstnavateli v kraji, a zajistit tak mladým lidem možnost se zaučit. Konkrétním příkladem takové spolupráce je právě tréninkové centrum společnosti M. B. A. Finance, v němž dostanou příležitost právě absolventi škol. Podstata spolupráce bude spočívat v tom, že Úřad práce ČR udělá předvýběr vhodných uchazečů v rámci své evidencí a doporučí je do tréninkového centra.

LÁKAVÁ PRACOVNÍ PŘÍLEŽITOST

Přijatý zájemce pak firma zařadí na pracoviště podle jejich kvalifikace a osobnostních předpokladů. Absolventi budou plnit běžné úkoly, aby k teoretickým znalostem získali praktické dovednosti a pracovní návyky. Za to dostanou řádný nástupní plat a všechny zaměstnanecké benefity. Nepůjde tedy o žádnou simulaci práce. „Na absolventy budeme klást vysoké nároky včetně lehce stresující zátěže. Řídit je budou vedoucí jednotlivých oddělení, jejichž úkolem



bude nejen sledovat frekventy a vyhodnocovat, jak si vedou, ale také jim pomáhat a radit, aby zadané úkoly dobře zvládli,“ vysvětluje manažerka lidských zdrojů v M. B. A. Finance Veronika Adámková, která trénink povede.

S těmi, kteří se osvědčí, počítá firma i do budoucna a nabídne jim trvalý pracovní poměr. První zájemce začne přijímat už v říjnu. Během 12 měsíců by jich mělo být celkem 15 až 20. Kromě operátorů v call centru potřebuje společnost nové posily na různé zaměřené administrativní pozice. „Jsme součástí nadnárodní skupiny M. B. A. EMPIRE, takže ti nejlepší pak mohou dostat nabídku na práci v našich sesterských pobočkách v Číně, Indii, Rusku a dalších zemích,“ uzavírá Veronika Adámková.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

EURES

Ústecká burza práce sklídila úspěch

Přes dvě desítky zaměstnavatelů se 23. září sjely do hotelu Clarion v Ústí nad Labem, aby nabídly více než šesti stovkám zájemců práci v saském přhraničí, ale i v jiných částech Německa, ve Švýcarsku a Nizozemsku. Návštěvníci burzy práce mohli vybírat pracovní pozice z oborů, jako jsou strojírenství, zdravotnictví, hotelnictví či gastronomie, nebo z nabídek práce na výletních lodích. U jednotlivých stánků měli možnost se dozvědět nejen informace o pracovním trhu v konkrétní zemi, ale také o tamních životních podmínkách.

Součástí burzy byly dvě přednášky zaměřené na praktické informace týkající se života a práce v těchto zemích a v obou případech přednáškový sál doslova praskal ve švech. „Firmy si pochvalovaly především výrazné zlepšení jazykových znalostí uchazečů, kteří přišli na akci s konkrétními představami a dokázali vést rozhovory s potenciálními zaměstnavateli. Na druhou stranu ale postrádaly větší počet studentů odborných škol,“ hodnotí výsledek mezinárodn-



ní burzy práce jedna z pořadatelek a EURES poradkyně z Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ústí nad Labem, Leona Bláhová.

Uchazeči měli největší zájem o volná pracovní místa v technických oborech, hotelnictví a gastronomii,

naopak práce ve zdravotnictví se setkala se znatelně nižším ohlasem. Důvodem je – i přes značné zlepšení – ještě stále nedostačující znalost německého jazyka na požadované úrovni.

ZDROJ: EURES

Spolupráce s policií se vyplácí

Na Děčínsku začal Úřad práce ČR vyplácet v poukázkách část dávek pomoci v hmotné nouzi lidem, kteří byli přistiženi policisty, jak hrají hazardní hry.

Jen za první tři zářijové týdny upozornila Policie ČR a Městská policie Děčín na 44 lidí, z nichž 18 pobírá dávky pomoci v hmotné nouzi. Policie kontrolují každý den herny a hráče, kteří se v nich oddávají hazardu. Jakmile získají podezření, že jde o příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi, nahlásí tuto skutečnost Úřadu práce ČR. Pokud se následně prokáže, že tito lidé skutečně utrácejí příspěvek na živobytí v herních automatech, začne jim Úřad práce ČR vyplácet část obnosu v poukázkách. Během září poskytl úřad na Děčínsku touto formou 49 dávek, v říjnu by jich mělo být podle odhadu 54.

Poukázky místo peněz

„Klienty okamžitě vyzýváme a měníme jim způsob výplaty dávek. Zákon nám umožňuje vyplácet až 65 procent příspěvku v podobě poukázek. Tuto možnost využíváme v nejvyšší povolené hranici. Výplatu dávek

touto formou volíme na šest měsíců, při opakovaném zneužívání příspěvků prodlužujeme lhůtu na rok,“ říká Jana Komová, vedoucí referátu hmotné nouze z Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Děčíně.

Úřad práce ČR začal opět intenzivněji využívat pro výplatu dávek pomoci v hmotné nouzi poukázky od začátku září letošního roku. Jejich prostřednictvím vyplácí klientům část příspěvku na živobytí a část dávek mimořádné okamžité pomoci. Toto opatření má napomoci tam, kde by dávka mohla být nebo je používána k jinému účelu, než bude či už byla poskytnuta. Smyslem dávek pomoci v hmotné nouzi je – v souladu s Listinou základních práv a svobod – zajištění základních životních podmínek. Poukázky slouží k odběru potravin, základních hygienických prostředků, dětského a lékárenského zboží, školních potřeb a oděvů. Poukázky není možné použít na nákup alkoholu a tabákových výrobků. ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Čiňané se zajímali o činnost Úřadu práce ČR

Aktivní politika zaměstnanosti, poradenství a zprostředkování, komunikace se zaměstnavateli či podpora zaměstnanosti absolventů. To byla hlavní témata jednání zástupců Generálního ředitelství Úřadu práce ČR a Šanghajského úřadu sociálního zabezpečení.



Generální ředitelka Úřadu práce ČR Marie Bílková se v září sešla se zástupci Šanghajského úřadu sociálního zabezpečení a informovala je o současné situaci na českém trhu práce.

FOTO: ARCHIV ÚŘADU PRÁCE ČR

Setkání, které se konalo 26. září, proběhlo na žádost čínské strany. „Stejně jako Česká republika i Čína se potýká s nedostatkem kvalifikovaných lidí v určitých profesích. Setkáváme se tak v této oblasti s obdobnými problémy a řešíme, jak vyplnit díru na trhu,“ říká Marie Bílková a dodává: „V této souvislosti je pro nás jedním z klíčových nástrojů poradenství a práce s lidmi. Tedy zacílení uchazečů takovým směrem, aby jejich znalosti a schopnosti odpovídaly požadavkům zaměstnavatelů. A naopak se snažíme co nejvíce se zaměstnavateli komunikovat, abychom jejich potřeby dobře znali.“

Dalším z bodů společného jednání byla i problematika mezinárodně uznávaných certifikátů a zkoušek. Obě strany se shodly na tom, že v ideálním případě by měl mít člověk, který rekvalifikačním kurzem projde, šance na uznání nově nabytých znalostí a dovedností nejen v zemi, kde kurz absolvoval, ale také v zahraničí. Diskuze se mimo jiné týkala i zaměstnanosti mladých lidí. Tato oblast je jednou z priorit i v Číně, kde mají problém najít práci nejen absolventi s nižším či odborným vzděláním, ale také s univerzitním diplomem.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Mateřství a péče o děti přináší různé situace. Pokud potřebujete poradit, stačí zavolat

V souvislosti s mateřstvím a péčí o děti řeší rodiče i záležitosti týkající se výplat dávek nemocenského pojištění. Přinášíme přehled nejčastějších dotazů, s nimiž se u klientů setkávají pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení a Call centra nemocenského pojištění.

- **Co musí obvykle maminka vyřídit, když ještě během rodičovské dovolené s prvním dítětem znovu porodí?**
Maminka uplatňuje i při narození druhého dítěte nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM) pomocí formuláře Žádost o peněžitou pomoc v mateřství. Ten jí vydává její ošetřující lékař – gynekolog. Na tiskopisu je vyznačeno, kterou část vyplňuje žadatelka (jde o údaje o zaměstnavateli, datum, od kterého chce na PPM nastoupit, a platební údaje pro zasílání dávek). Lékař vyplní osobní údaje maminky a předpokládané datum porodu. Vyplněnou, podepsanou a lékařem potvrzenou žádost předá žena svému zaměstnavateli. Zaměstnavatel pak k žádosti doplní podklady pro výpočet dávky (tiskopis Příloha k žádosti o dávku nemocenského pojištění) a zašle doklady příslušné okresní správě sociálního zabezpečení, která o nároku na dávku rozhodne, spočítá její výši a následně ji vyplácí. Na PPM může maminka nastoupit dnem, který si sama zvolí a je uveden na tiskopisu žádosti o PPM. Musí to však být den v rozmezí od počátku 8. do počátku 6. týdne před očekávaným dnem porodu. Takto zvolené datum nástupu je pak i datem, od něhož náleží dávka PPM. Samotnou žádost však lze podat i dříve.

- **Jak je to v případě peněžitě pomoci v mateřství, když žena porodí další dítě například až tři měsíce po skončení původní rodičovské dovolené?**
Postup je stejný jako v prvním případě, rozdíl je pouze v tom, že pokud maminka již začala opět pracovat, nastupuje na PPM ze zaměstnání. I v tomto případě potřebný formulář žádosti o PPM vystaví ošetřující lékař, maminka vyplní svou část a předá žádost svému zaměstnavateli. Výše dávky se bude počítat z příjmů, které maminka získala za posledních 12 měsíců. Pokud však nastupuje na PPM do čtyř let věku předchozího dítěte, postupuje se při výpočtu stejně jako v předchozím případě.
- **Jak postupovat, když žena nemá na peněžitou pomoc v mateřství nárok? Může ji v tomto případě čerpat otec dítěte?**
Pokud žena nemá nárok na peněžitou pomoc v mateřství (PPM), tedy například není zaměstnána a není ani v ochranné lhůtě ze skončeného zaměstnání nebo nesplňuje potřebnou dobu 270 kalendářních dnů za poslední dva roky před nástupem na PPM, má ode dne porodu nárok na rodičovský příspěvek. Tuto dávku vyplácí příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR podle trvalého bydliště maminky. Potřebné formuláře lze najít na webových stránkách Úřadu práce ČR. V tomto případě tedy maminky o PPM nežadají. Požadat samozřejmě mohou, ale příslušná OSSZ rozhodne, že na dávku není nárok, když nejsou splněny zákonné podmínky.

Otec může uplatnit žádost o PPM, má to však svá pravidla. Manžel matky dítěte nebo otec dítěte může žádat o PPM na základě písemné dohody, kterou s matkou dítěte uzavře. V takovém případě musí splňovat stejné podmínky pro nárok na dávku jako žena, tj. 270 dnů účasti na poji-

tění v posledních dvou letech před nástupem na PPM a podmínku účasti na nemocenském pojištění v době nástupu na PPM. V dohodě musí být uveden den, od něhož bude otec o dítě pečovat, a den porodu. Nárok na PPM se uplatňuje na předepsaném formuláři Žádost o peněžitou pomoc v mateřství při převzetí dítěte do péče. Tiskopis je k dispozici na okresních správách sociálního zabezpečení (OSSZ) a ke stažení také na webových stránkách www.cssz.cz. Muž předává vyplněný tiskopis svému zaměstnavateli, který ho předá příslušné OSSZ společně s podklady pro výpočet dávky. Na OSSZ dále rodiče doručí písemnou dohodu s matkou dítěte a rodný list dítěte. Podpis matky dítěte na dohodě musí být úředně ověřen. Pokud se matka dostaví k ověření podpisu na OSSZ, ověří ho sama OSSZ. Dohodu lze uzavřít nejdříve od počátku 7. týdne po porodu dítěte na dobu aspoň sedmi kalendářních po sobě jdoucích dnů.

- **Co když má maminka po mateřské nastoupit do práce, ale v den návratu onemocní?**

Po uplynutí rodičovské dovolené, kterou poskytuje zaměstnavatel, maminka nastupuje zpět do zaměstnání. Jestliže jí ovšem její ošetřující lékař v tento první den, kdy měla začít pracovat (nebo dokonce již pracovat začala), uzná dočasně pracovní neschopnou a vystaví jí tzv. neschopenku (přesněji řečeno Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti), pak do zaměstnání zpět pochopitelně nastoupit nemůže. Jako omluvku a současně podklad pro výplatu dávky v nemoci svému zaměstnavateli předá příslušný díl neschopenky (konkrétně III. díl – Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti). Nemocenské od OSSZ bude náležet od 15. kalendářního dne trvání pracovní



FOTO: © VITALINKO | DREAMTIME.COM

Call centrum nemocenského pojištění

Dotazy týkající se dávek nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné, vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) vám rádi zodpoví pracovníci Call centra nemocenského pojištění od pondělí do pátku na telefonním čísle 840 406 040.

neschopnosti ve výši 60 procent redukovaného denního vyměřovacího základu, který se zjišťuje zpravidla za předcházejících 12 kalendářních měsíců. V prvních 14 dnech pracovní neschopnosti zaměstnavatel vyplácí dočasně práci neschopnému zaměstnanci náhradu mzdy, za první tři dny nenáleží výplata žádné dávky. Jestliže by ženu lékař uznal dočasně práci neschopnou a vystaví jí tzv. neschopenku (přesněji řečeno Rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti), pak do zaměstnání zpět pochopitelně nastoupit nemůže. Jako omluvku a současně podklad pro výplatu dávky v nemoci svému zaměstnavateli předá příslušný díl neschopenky (konkrétně III. díl – Hlášení zaměstnavateli o vzniku dočasné pracovní neschopnosti). Nemocenské od OSSZ bude náležet od 15. kalendářního dne trvání pracovní

dílem neschopenky. Zaměstnavatel poté veškeré tiskopisy postoupí na příslušnou OSSZ k výplatě dávky.

- **Jak řešit situaci, když maminka pobývá s jedním dítětem v nemocnici nebo lůžkách a tatínek se musí postarat o druhé dítě?**

V takovém případě má otec, při splnění podmínek, nárok na ošetřovné po dobu, po kterou bude maminka s dítětem v nemocnici. Nejdéle však po dobu devíti kalendářních dnů. Tiskopis Rozhodnutí o potřebě ošetřování (péče) vystaví ošetřující lékař v nemocnici, kam přijali dítě s doprovodem maminky. Toto rozhodnutí bude vystaveno na matku dítěte. Druhou stranu tiskopisu (část B) vyplní tatínek, kde uvede sebe jako žadatele o dávku a údaje o dítěti, o které pečuje doma. ZDROJ: ČSSZ

SENIORI

Ministerstvo varuje před podvodnými poskytovateli sociálních služeb

Ve snaze ochránit starší občany před podvodníky vydává Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR desatero pro seniory i pro jejich rodinné příslušníky.

- Potřebujete-li péči pro sebe nebo svého blízkého v seniorském věku, pak:
1. Nechoďte do zařízení, které není registrovanou sociální službou. Může to ohrozit kvalitu péče o vás či vašeho blízkého a navíc můžete platit více, než musíte, a ani nebudete vědět za co.
 2. Potřebujete-li sociální službu pro sebe nebo svého blízkého, obraťte se na sociální pracovníky obce s rozšířenou působností.
 3. Vyhledáte-li si sám sociální službu, ověřte si ve veřejném registru poskytovatelů (elektronickém systému na adrese <http://registr.mpsv.cz>) či v systému vašeho kraje, zda jde o registrovaného poskytovatele (má oprávnění takové služby poskytovat), případně se se žádostí o tuto informaci obraťte opět na sociální pracovníky obce s rozšířenou působností.
 4. Zjistíte si, kam jdete nebo kam posíláte svého blízkého. Nejlépe si službu prohlédněte či si zkuste zjistit reference ve svém okolí. Neapoléhejte se pouze na informace na letáčích či webových stránkách. U registrovaného poskytovatele se vždy o klienty musí starat kvalifikovaný personál.
 5. U registrovaného poskytovatele vždy dostáváte písemnou smlouvu, kde je vždy minimálně uvedeno, kolik služba stojí, kde je poskytována, včetně možnosti ukončení smlouvy.
 6. Smlouvu si řádně prostudujte, případně se poraďte se svými blízkými nebo sociálním pracovníkem

- na obecních úřadech s rozšířenou působností. U registrovaného poskytovatele můžete platit maximálně částky uvedené v tabulce.
7. Z vašich příjmů nebo příjmů vašeho blízkého, který chce službu využít, je registrovaný poskytovatel povinen vám ponechat 15 procent pro vaše další potřeby, a je tedy povinen úhradu poměrně snížit. Poskytovatel se může s vašimi blízkými dohodnout na spoluúčasti, ovšem vždy maximálně do výše stanovené v tabulce.
 8. Poskytovatel vám může nabídnout další služby navíc nebo tyto služby zprostředkovat (například kadeřníka, pedikéra). Služby můžete nebo nemusíte využít a budou vám vždy zvlášť řádně vyúčtovány.
 9. Poskytovatel vás nemůže nutit odevzdat majetek či zpřístupnit bankovní účet váš nebo vašich blízkých k jeho volnému nakládání.
 10. U registrovaného poskytovatele máte možnost se vždy obrátit se stížností na kvalitu poskytované služby a touto stížností se musí vždy poskytovatel zabývat a v písemné podobě vás informovat o řešení dané stížnosti. Pokud nejste se službou spokojeni, můžete ji podle smlouvy vypovědět a odejít.

Ubytování	Strava	Péče
210 Kč za den	170 Kč za celodenní stravu v rozsahu tří hlavních jídel	Podle přiznaného stupně příspěvku na péči – tedy: I. 800 Kč, II. 4 000 Kč, III. 8 000 Kč, IV. 12 000 Kč.

PORADNA

Co je chráněné pracovní místo?

Zaměstnavatel může získat příspěvek na nákup vybavení potřebného pro vytvoření nového místa pro osobu se zdravotním postižením. Tzv. chráněné pracovní místo zřizuje zaměstnavatel na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Příspěvek může získat i osoba se zdravotním postižením, která se rozhodla vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. Úřad práce ČR jí přispěje na pořízení vybavení potřebného pro zahájení podnikání.

Maximální výše příspěvku je dána osminásobkem průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího roku pro osobu se zdravotním postižením a dvanásobkem pro osobu s těžším zdravotním postižením. Zřizuje-li zaměstnavatel deset a více chráněných pracovních míst, může příspěvek činit maximálně desetkrát násobek uvedené průměrné mzdy a v případě osob s těžším zdravotním postižením až čtrnáctkrát násobek.

Z existujících míst je možné udělat chráněné pracovní místo, a to rovněž na základě písemné dohody mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR. V tomto případě je uzavřena dohoda o vymezení chráněného pracovního místa. Na chráněné pracovní místo je možné poskytnout příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů. Maximální roční výše tohoto příspěvku činí 48 000 Kč. Příspěvek se poskytuje na zvýšené správní náklady, na ná-



FOTO: © ROMAN MILERT | DREAMTIME.COM

klady provozních zaměstnanců a pracovních asistentů, na náklady na dopravu a přizpůsobení provozny. Druhy uznatelných nákladů stanoví zvláštní vyhláška.

Podrobnější informace o vymezení a zřizování chráněných pracovních míst jsou uvedeny na Integrovaném portálu MPSV na adrese <http://portal.mpsv.cz> (Zaměstnanost – Pro zaměstnavatele – Zaměstnávání OZP – Zřizování a vymezení chráněných pracovních míst).

ZDROJ: PŘÍRUČKA PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM 2014, II. VYDÁNÍ, SRPEN 2014, MPSV

FDV

Překvapivé výsledky projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí

V červnu 2012 začal Fond dalšího vzdělávání realizovat projekt, který měl hlavně absolventům pomoci stáží ve firmách zvýšit jejich šance na uplatnění na trhu práce. Zájem zapojit se do něj předčil očekávání.

Projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí, který byl financován z Operačního programu Vzdělávání pro konkurenceschopnost v gesci Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy ČR s rozpočtem 800 mil. korun, byl největším projektem svého druhu v České republice. Projekt měl umožnit uchazečům o zaměstnání, zejména čerstvým absolventům, získat potřebnou praxi, která bývá častým požadavkem pro získání pracovního místa. Zároveň měl firmám nabídnout způsob, jak proškolit nové zaměstnance, tak aby jejich dovednosti odpovídaly požadavkům zaměstnavatele. Stáže byly tedy určeny pro absolventy bez praxe, dlouhodobě nezaměstnané, osoby vracující se na pracovní trh (např. maminky po či na rodičovské dovolené), ale například také pro zaměstnané, kteří si chtěli prohloubit kvalifikaci.

Projekt, který tu dlouho chyběl

Během projektu se očekávalo vytvoření až 150 šablon jednotlivých stáží a zajištění stáže pro 5 000 uchazečů. Výsledky projektu byly více než překvapující. Za první tři měsíce, kdy bylo možné nabízet stáže a hlásit se na ně, se do projektu zapojilo více než 3 600 uchazečů a přes 850 poskytovatelů stáží. Zájem o stáže ve firmách i nadále stoupal nebývalým tempem. Již v dubnu 2013 stáž absolvovalo více než 1 000 lidí po celé České republice a jejich počet se neustále zvyšoval. Projekt pozitivně hodnotili nejen samotní stážisté, ale

vítali ho i poskytovatelé stáží, jak potvrdil i Vladimír Krajčík, který byl mentorem stážistů na Vysoké škole podnikání v Ostravě: „Systémový projekt, který vzdělává formou stáží, v českém prostředí podle mého názoru už dlouho chyběl. Přitom nabízí celé množství výhod jak pro firmy, které si mohou mnohem efektivněji a bez zbytečných rizik volit budoucí zaměstnance, tak i pro stážisty, kteří díky projektu získají praxi.“

I PRO MAMINKY PO RODIČOVSKÉ DOVOLENÉ

Už v červnu loňského roku probíhalo 2 500 stáží, převážně v Jihozápadním kraji, Praze a kraji Moravskoslezském. Ukončeno bylo 750 stáží, přičemž v řadě případů byla následně nabídnuta pracovní pozice. O dva měsíce později projekt zajistil další praxi prostřednictvím odborné stáže již 2 000 osobám. Jubilejní 2 000. stážistkou, která úspěšně ukončila tuto formu vzdělávání a získala certifikát Europass – doklad o stáži, byla maminka po rodičovské dovolené Pavla Mikulíková. „Každá matka ví, jak je v dnešní době obtížné skloubit mateřskou péči a kariéru. Navíc po dlouhé době doma s dětmi může člověk získat pocit, že je mimo společenské dění, což na sebedůvěře nepříká. Právě proto si myslím, že znovu se zapojit do běžné praxe a kolektivu ve firmě je důležitým krokem. Jsem ráda, že se mi to prostřednictvím projektu Stáže ve firmách podařilo,“ komentovala svůj postoj tato stážistka, která absolvovala stáž na pozici asistentka/recepční.

STÁŽE VE FIRMÁCH VE STATISTICKÝCH ČÍSLECH

Netrvalo ani rok a do projektu se zaregistrovalo více než 25 000 uchazečů a téměř 7 500 poskytovatelů stáží. K 10. říjnu 2013 byla úspěšně ukončena již 3 000. stáž. Projekt dostal novou vizuální podobu a vzhledem k rozpočtovým možnostem se uskutečnilo více stáží, než bylo v plánu. V průběhu realizace stáží (od 1. 11. 2012 do 30. 6. 2014) bylo zahájeno celkem 6 244 stáží u téměř 3 244 poskytovatelů. Rádně bylo ukončeno 5 843 stáží (93 procent) a 401 stáží (7 procent) bylo ukončeno předčasně (např. z důvodu získání zaměstnání). Neatraktivnější stáže byly v oboru management, následovaném ekonomickými a administrativními pozicemi. K 31. 7. 2014 se do projektu zaregistrovalo celkem 35 960 uchazečů. Z registrovaných uchazečů se jich téměř 11 520 přihlásilo k některé z karet stáží, což je třetina z celkového počtu registrovaných. Téměř polovina stážistů byla evidována na Úřadu práce ČR.

Výhodné jak pro stážisty, tak pro firmy

Nejvíce stážistů pocházelo z Moravskoslezského a Olomouckého kraje. Průměrný věk stážistů byl 32,5 roku. Celkem bylo vytvořeno 164 šablon stáží napříč všemi obory, od již zmínovaných ekonomických až po dřevařskou výrobu, hutnictví, slévárství a kovárství, elektrotechniku a energetiku, pohostinství, informační služby a technologie, polygrafii, strojírenství či stavebnictví atd. Podnikatelské subjekty, které se zapojily do projektu Stáže ve firmách – vzdělávání praxí, dostaly ojedinelou možnost zaškolit a vychovat



si budoucí odborníky v oblasti, v níž podnikají, s možností (nikoli povinností) tyto proškolené pracovníky následně zaměstnat. Zapojení se do projektu navíc napomohlo zdokonalit interní vzdělávací mechanismy dané společnosti. Projekt dosáhl obdivuhodného úspěchu, kdy 20 procent stážistů zůstalo u poskytovatele po stáži zaměstnáno a dalších 20 procentům stážistů byla poskytovatelem nabídnuta externí spolupráce (např. jako OSVČ).

Úspěšný projekt má své pokračování

V rámci projektu probíhalo několik aktivit na zajištění PR a popularizaci projektu. Projekt disponuje i facebookovým profilem Stáže ve firmách – vzdělávání praxí, který získal více než 14 500 fanoušků. Prostřednictvím tohoto profilu byly realizovány

různé soutěže. V průběhu ledna až června letošního roku proběhla rozsáhlá mediální kampaň v podobě inzercí v tištěných médiích, on-line médiích a outdoorových plochách po celé republice. Bylo tak možné potkávat autobusy s polepy, sledovat spoty projektu na obrazovkách městské hromadné dopravy či vidat lavičky s citáty. Na úspěšný projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí navazuje jeho „dvojka“, tedy projekt Stáže ve firmách – vzdělávání praxí 2, jehož realizaci zahájil Fond dalšího vzdělávání v srpnu letošního roku. Veškeré informace o projektu najdete na jeho stránkách www.stazevefirmach.cz.

ZDROJ: FDV

FDV Stáže ve firmách
Národní Katalog Stáží

V Brně realizují Inovace v sociálních službách

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Brně realizuje od září loňského roku projekt Inovace v sociálních službách. Jeho cílem je vytvořit tematickou síť, v jejímž rámci si budou odborníci pravidelně vyměňovat informace, data a know-how.

Tematická síť zahrnuje odborníky z pěti zemí Evropské unie, a to z ČR, Slovenska, Švédska, Rakouska a Německa. Ti tak budou moci sdílet existující a v praxi úspěšně uplatňované nástroje a postupy používané v sociálních službách v jednotlivých partnerských zemích.

Stárnutí české populace

Tempo, kterým česká populace stárne, je i v měřítku rychle stárnoucích Evropy nevídané. Je proto nepochybné, že problematika sociální práce, sociální péče i sociálních služeb, která je už dnes v ČR velmi významná, bude v budoucnu na své důležitosti nadále získávat. Stále větší počet osob bude závislých na pomoci, kterou jim společnost v nějaké podobě a v jakémsi rozsahu bude muset poskytnout. Podle platné legislativy se provádění sociálních služeb účastní i Úřad práce ČR. Jde o jeho relativně novou agendu, proto i nástroje a postupy, které úřad v této činnosti používá, nejsou stále ještě vždy dostatečně optimalizovány a pracovníci, kteří tuto činnost zajišťují, často ještě nemají dostatek potřebných znalostí a zkušeností.

Zkušenosti ze zahraničí

Právě sdílením zkušeností, výměnou informací, přenosem know-how mezi jednotlivými zahraničními partnery dojde k vytvoření, resp. přenosu inovace, tedy souboru nových postupů, metod a nástrojů, a následně k aplikaci této inovace do současného zavedeného systému sociálních služeb. Obecně samozřejmě platí, že úspěšnost řešení sociální problematiky je výrazně odvislá jak od sociální a demografické struktury populace v dané zemi, tak i od stavu státní pokladny. A přestože je nepochybně výrazně poplatná i „národním tradicím“ a situace v jednotlivých



vých zemích může být specifická, možnost přebírat v této oblasti zahraniční zkušenosti má velký význam.

Workshopy, studie a konference

V rámci projektu budou v Brně realizovány tři dvoudenní odborné workshopy řešící závažná témata spojená s prováděním sociálních služeb. Každého z nich se zúčastní nejméně 50 účastníků. V průběhu realizace projektu budou zpracovány odborné analytické studie zkoumající způsoby zajištění sociálních služeb v zemích EU a řešící možnosti rozvoje celého systému sociálních služeb v současných podmínkách ČR, tedy v podmínkách stále relativně chudé ekonomiky. Na závěr projektu se uskuteční mezinárodní konference, na níž budou prezentovány výsledky celého projektu a jeho jednotlivých aktivit.

RNDr. JOSEF PITNER, Ph.D.
ODBOŘNÝ GARANT PROJEKTU
KRAJSKÁ POBOČKA ÚŘADU PRÁCE ČR V BRNĚ

FINANCE S vlastními penězi na vlastních nohou

Zabránit pádu do dluhové pasti a pomoci lidem k finančně nezávislému životu – to jsou hlavní cíle projektu Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí.

Do konce června 2015 dostane 35 tisíc nezaměstnaných šanci získat znalosti z oblasti finanční gramotnosti a k tomu se naučit dalším dovednostem, které jim pomohou v uplatnění na trhu práce. „Vítám všechny možnosti, které pomohou nezaměstnaným. Finanční gramotnost potřebujeme všichni, protože musíme umět říct ne těm, kdo nám chtějí prodat něco zdánlivě výhodného,“ komentovala ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Standard finanční gramotnosti

Ve všech krajích právě začala probíhat základní školení finanční gramotnosti. Aby byl obsah kurzů co nejvyšší, vznikl Standard finanční gramotnosti, na němž se podíleli odborníci Fondu dalšího vzdělávání a vychází z koncepčního materiálu Ministerstva financí ČR. Obsahuje mnoho témat, do základního školení byla vybrána ta nejdůležitější. Cílem bylo vytvořit školení šité na míru cílové skupině, a přitom postihnout všechna témata, která jsou pro běžného člověka důležitá. V každém kraji bude mít

školení na starosti externí firma, která zvítězila ve výběrovém řízení a splnila stanovené podmínky.

Komu jsou kurzy určeny?

Projekt se primárně zaměřuje na uchazeče o zaměstnání evidované na Úřadu práce ČR déle než pět měsíců. Do školení se mohou přihlásit i rodiče na mateřské nebo rodičovské dovolené, lidé starší 50 let, mladí do 25 let, osoby s nízkou kvalifikací nebo bez praxe, zdravotně postižení, příslušníci etnických menšin, azylanti, ti, kdo pečují o osobu blízkou, lidé po výkonu trestu nebo samoživitelky a samozivitelé. Tyto skupiny osob potřebují znalosti i další sociální kompetence, jako jsou komunikační nebo schopnost prezentace, aby se uplatnily na trhu práce.

Možnost bezplatné rekvalifikace

Kurzy trvají čtyři dny. Jeden den je věnován sociálním dovednostem, frekventanti se budou učit například, jak napsat životopis nebo jak probíhá přijímací pohovor. Zbývající tři dny pak

patří finanční gramotnosti. Kromě jiného se účastníci dozvědí, jak by měla domácnost hospodařit, jak se orientovat na finančních trzích, důležité bude i téma práv spotřebitelů nebo se naučí, kde získávat informace a jak je hodnotit a třídit podle důležitosti. Z neúspěšnějších absolventů základního školení vyberou lektori ty, kteří budou mít zájem stát se konzultanty nebo lektory finanční gramotnosti. I tyto rekvalifikační kurzy jsou pro absolventy zdarma. Zatímco v základním školení budou frekventanti vyplňovat dotazník, u rekvalifikací jsou připravené závěrečné zkoušky. Úspěšní absolventi se jistě uplatní například v dlouhových poradnách nebo jinde v sociální sféře.

Zahajovací kurz se konal v Liberci

Tento projekt volně navazuje na úspěšný cyklus seminářů o finanční gramotnosti, který se konal v roce 2010 v Libereckém kraji. „Jsem ráda, že se rozšířil do celé republiky. Tehdy jsme reagovali na zvýšený počet dotazů soudů a exekutorů, a proto jsme vyjžděli přímo do obcí Libereckého kraje včetně jeho vyloučených lokalit. Proběhlo 71 seminářů, jimiž prošlo 3 373 lidí. Zájem byl velký, do některých míst jsme se i vraceli,“ připomněla Kateřina Sadílková, ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci. Sami účastníci zahajovacího kurzu v Liberci byli plni očekávání. „Jsem tu na doporučení úřadu práce a doufám, že se dozvím něco rozumného,“ podotkla Jana Blašková. „Já když mám středoškolské vzdělání ekonomického směru, určitě se něco naučím, přestože rodinné finance doma vede žena,“ řekl Zdeněk Devera, další frekventant kurzu.

Projekt Vzdělávání uchazečů o zaměstnání v oblasti socioekonomických kompetencí je financován z prostředků Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR. Realizuje jej Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

ZDROJ: FDV



Sít' ambasaderek a ambasadorů bojuje proti věkové diskriminaci

Výrazné osobnosti veřejného života se spojily v sít' ambasaderek a ambasadorů Proti ageismu. Chtějí upozornit na problémy spojené s věkovou diskriminací a podpořit mezigenerační solidaritu.



Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová se stala jednou z prvních ambasaderek Proti ageismu, a chce tak propagovat vhodná opatření na potírání věkové diskriminace.

FOTO: ARCHIV MPSV

„Z našich zkušeností v oblasti rovných příležitostí ve firmách i v širší společnosti vyplývá, že vhodným nástrojem pro zviditelnění tématu a prosazování principů rovných příležitostí i dalších opatření na podporu ohrožených cílových skupin jsou sítě osobností – ambasadorky a ambasadory veřejně propagují vhodná opatření na potírání věkové diskriminace, prosazují mezigenerační solidaritu a diverzitu zaměstnanců. Mezi prvními se do sítě Proti ageismu zapojila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, k dalším ambasadorkám a ambasadory patří

například herečka Táňa Fischerová, politoložka Vladimíra Dvořáková, veřejná ochránkyně práv Anna Šabatová, místopředseda Poslanecké sněmovny Jan Bartošek nebo senátorka Eva Syková.

STEREOTYPY O STARŠÍCH PRACOVNÍCÍCH

Organizace Alternativa 50+, která založila Sít' ambasaderek a ambasadorky Proti ageismu, nedávno zveřejnila základní výstupy z kvalitativního výzkumu, který v loňském roce realizovala jak mezi zaměstnavateli, tak mezi lidmi 50+. Cílem kvalitativního výzkumu bylo zjistit postoje zaměstnavatelů a personálních manažerek a manažerů k postavení zaměstnanců starších

padesáti let a k tomu, jak jsou rozvinuté programy age managementu v českých firmách. Provedeny byly také hloubkové rozhovory s 11 osobami ve věkové kategorii 50+, u nichž se sledovaly jejich zkušenosti se zaměstnavateli, nezaměstnaností a autostereotypy, které se jich týkají. „Z výzkumu mimo jiné vyplynulo, že lidé nad 50 let pocítují právě věk jako největší handicap při hledání zaměstnání a že kvůli svému věku se také setkali s diskriminací např. při náboru do zaměstnání,“ říká Nikola Šimandlová, projektová manažerka Alternativa 50+. Zaměstnavatelé deklarovali, že nástroje age managementu ve své praxi většinou používají, ale na druhou stranu bylo také zjištěno, že stále převládají stereotypy o starších pracovnících, což jim brání v uplatnitelnosti na trhu práce.

VĚK NEROZHODUJE, ROZHODUJETE VY

To je hlavním motem videa, které pro Alternativu 50+ zpracovalo kreativní studio Družina. Video můžete zhlédnout mj. na serveru pro sdílení videosouborů YouTube (uloženo pod názvem Starý nebereme). Vtipnou formou poukazuje na často absurdní požadavky na věk při výběrových řízeních na pracovní pozice. „Zaměstnavatelé chtějí hotového zaměstnance s dvacetiletou praxí nejlepší ve věku 25–30 let. A to není slučitelné. Navíc často lidi po padesátce zatěžují negativními stereotypy, které žijí spíše v jejich hlavách než realitě. A právě na to upozorňujeme naším novým videem, které stojí za zhlédnutí,“ uvádí Nikola Šimandlová.

ZDROJ: ALTERNATIVA 50+

Zkušenosti ze zahraničí zlepšují šanci absolventů najít zaměstnání

Mladí lidé, kteří studují nebo se odborně vzdělávají v zahraničí, získají nejen znalosti v určitých oborech, ale také si zlepšují dovednosti, které preferuje většina zaměstnavatelů. Podle nové studie o dopadu studentského výměnného programu Erasmus se absolventi s mezinárodní zkušeností mnohem lépe uplatní na trhu práce. Ve srovnání s těmi, kteří tuto zkušenost nemají, jsou dvakrát méně ohroženi dlouhodobou nezaměstnaností a pět let po ukončení studia je míra jejich nezaměstnanosti

o 23 procent nižší. Studie, kterou vypracovali nezávislí odborníci, je největší svého druhu. Shromážděny byly názory téměř 80 000 respondentů včetně studentů a podniků.

Ve studii se uvádí, že 92 procent zaměstnavatelů hledá osobnostní rysy, které tento program pomáhá rozvíjet. Jde hlavně o toleranci, sebedůvěru, schopnost řešit problémy, zvědavost, znalost svých silných a slabých stránek a energičnost při přijímání rozhodnutí.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

STATISTIKA

Český trh práce zaznamenal oživení

Pokles nezaměstnanosti a také růst mezd vedou odborníky z Českého statistického úřadu k mírnému optimismu při hodnocení českého trhu práce.

„To, co nyní vidíme na výsledcích za 2. čtvrtletí 2014, je nejlepší nazvat křehké oživení,“ komentuje souhrnné statistické výsledky o počtu zaměstnanců a mzdách Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí Českého statistického úřadu. „Především došlo jednoznačně k zastavení poklesu evidenčního počtu zaměstnanců. Například v našem největším odvětví, zpracovatelském průmyslu, přibýlo téměř 17 tis. obsazených pracovních míst, zatímco ještě celý loňský rok byl poznamenán propouštěním,“ doplňuje Holý. Nezaměstnanost v České republice ve druhém čtvrtletí 2014 výrazně poklesla, a průměrná mzda v podnikatelské sféře vzrostla nominálně o 2,5 procenta, v nepodnikatelské o 1,7 procenta. O oživení trhu práce svědčí i zvýšení podílu přesčasové práce v podnikatelské sféře, které se projevilo takřka plošně kromě zemědělství, a nárůst mimořádných odměn ve srovnání se stejným obdobím loňského roku.

K mírnému poklesu došlo pouze ve stavebnictví.

Nedostatek odborníků zvyšuje mzdy

Zaměstnavatelé si již více konkurují při hledání pracovní síly a zejména v některých oborech vzniká nedostatek odborně způsobilých pracovníků. Tato skutečnost nutí zaměstnavatele, aby zvyšovali mzdy. Růst průměrné mzdy ve druhém čtvrtletí 2014 se nejvýrazněji projevil ve Zlínském kraji (3,7 procenta), naopak v Praze byl opětovně nejnižší (1,4 procenta). Mzdový medián, tj. hodnota uprostřed mzdového rozdělení, byl ve druhém čtvrtletí letošního roku v celé ČR 21 385 Kč. Ženy berou takřka o čtyři tisíce korun méně než muži: zatímco medián mezd u mužů činil 23 182 Kč, u žen dosáhl 19 310 Kč. Mzdový medián vzrostl méně než aritmetický průměr a poukazuje na disproporcionální zvyšování výdělků.

ZDROJ: ČSÚ



FOTO: © RAWPIXELIMAGES | DREAMTIME.COM

KŘÍŽOVKA

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. října 2014. Jeden z vás získá publikaci *Jak prokouknout druhé lidi (Příručka bývalého experta FBI)* od Joea Navarra a Marvina Karlinse z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Joe Navarro, bývalý agent kontrarozvědky FBI a uznávaný expert na neverbální chování, v knize vysvětluje, jak odhalit názory a myšlenky druhých z řeči jejich těla, ale také jak s její pomocí získat něčí důvěru a podpořit svou autoritu. Kniha je doplněna fotografiemi a příklady z profesionální autorovy praxe.



Tajenka z minulého čísla: „...regionálních individuálních projektů.“ Publikaci *Dokonalý život (Být průměrný není normální)* z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává J. Dušek z Ústí nad Orlicí. Gratulujeme.

Ve více než dvou stovkách obcí na celém území ČR probíhá velké terénní šetření s cílem zjistit míru sociálního vyloučení a jeho příčiny. Na základě analýzy vznikne nová mapa sociálně vyloučených lokalit, která pomůže nasměrovat finanční prostředky z Evropského sociálního fondu tam, kde... (viz tajenka)

POMŮCKA: BOMBER, LV, OVOCYT	DĚTSKÁ HRAČKA	VÝZVA	VLASTNÍK	SMĚROVKA HOVOR.	SILNÉ PROVAZY	AVŠAK	KOTVIŠTĚ	TROPICKÁ STEP	ŘEČI HOVOR.	NA KTERÉM MÍSTĚ	PEDAGOGICKÝ INSTITUT ZKR.	PROUD	BIDLO PRO SLEPICE	SKLAD NA OBLÍ
BÁSNICKÁ STOPA				SEVERSKÉ MUŽSKÉ JMÉNO				KOMORA KOMERČNÍCH PRÁVNÍKŮ ZKR.			TATRAN. HORSKÁ SLUŽBA			
ZTRÁTA KOVU OKYSLIČENÍM				KOSTKA LAT. CHRÁNĚNÁ KRAJINNÁ OBLAST ZKR.				YDVA-TELE			EV. STAT SLOVENSKY			
1. DÍL TAJENKY											DOBYČÍ NÁPOJ			
OLGA DOMÁCKY						POZORNOSTI				BÝV. OZN. LETOPOČTU		PŘEDLOŽKA		
						HUMUSY				TRANSFORMÁTOR		ALKOHO- LICKÝ NÁPOJ		
	PATRONKA	TUHÝ KOMUNÁLNÍ ODPAD ZKR. SOPKA			JMÉNO JAN NĚMECKY				FORMA				KRÁTKÁ BUNDA	HONEBNÍ OBLASTI
					VAJEČNÁ BUNKA				NĚKOLIKA- DÍLNÝ ROMÁN					
PUŠKA HOVOR.				OSOBNÍ ZÁJMENO			PLOŠNÁ MIRA SLOV. ZÁPADNÍ ČECHY ZKR.				EVROPSKÝ TUR			
				OSOBNÍ ZÁJMENO							KNĚŽSKÝ ODĚV			
OBVAZOVÁ POTŘEBA				SVÁŽENÍ				PROTIKLAD				SPZ MOSTU		
				SPODEK NÁDOBY				ŘECKÝ BAJKÁR				HLASITĚ VOLÁNÍ		
SPZ OLOMOUCE			TYP SORO- ZENCE							OVANUTÍ			INICIÁLY HERCE VAŠUTA	
			JAKO SLOV.							CITOSLOVCE POCHOPENÍ HOVOR.			OSOBNOSTI	
TKALOUN							2. DÍL TAJENKY							
							INIC. HERCE SKAMENE							
VODNÍ ROSTLINY							SKUPINY VČEL				STŘEDO- AFRICKÝ STÁT			
SOUHLAS				INICIÁLY HERCE TÓPFERA			SPOJENÍ DVOU ČÁSTI				AKVARIJNÍ RYBKY			

EU-OSHA

S výukou bezpečnosti a ochrany zdraví při práci pomáhá Napo

Na webových stránkách www.napofilm.net je k dispozici řada výukových plánů s kreslenou postavou Napo, které pomáhají hravou formou vzdělávat děti ve věku od 7 do 11 let v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.



Výuka zaměřená na bezpečnost a ochranu zdraví při práci často děti nudí a učitelé mají potíže udržet jejich pozornost. Kantorům přichází na pomoc kreslená postavička Napo, která vysvětluje BOZP srozumitelnou a zábavnou formou. S jeho pomocí si děti snadno vypěstují správné návyky v oblasti zdraví a bezpečnosti, což jim bude ku prospěchu po celý jejich pracovní život.

Projekt Napo pro učitele lze snadno začlenit do současných vyučovacích předmetů na základních školách. Výukové plány se věnují tématům, s nimiž se děti setkávají doma i ve škole. Patří k nim třeba bezpečnostní značky, rizika pro pokožku nebo záda apod. Zatím poslední zeměmi, které se k projektu Napo pro učitele připojily, jsou Chorvatsko a Slovensko.

NAPONI ROZUMÍ VŠICHNI

Napo je hrdina série animovaných filmů vytvořených v koprodukcí malé skupiny evropských organizací s cílem představit důležitá témata bezpečnosti a ochrany zdraví při práci dobře zapamatovatelnou a odlehčenou formou. Tato sympatická postava symbolizuje zaměstnance, který by mohl pracovat v libovolném odvětví. Jeho příběhy mají především vzdělávací a mohou také vyprovokovat debatu týkající se specifických aspektů bezpečnosti a ochrany zdraví při práci.

Filmy o Napovi nejsou mluvené, aby jim mohli porozumět lidé z různých prostředí a kultur a mohli se s ním ztotožnit mladí zaměstnanci i vrcholový management.

Ve filmech se Napo často stává obětí běžných situací, nad nimiž

nemá žádnou kontrolu, čímž poukazuje na možná nebezpečí na pracovišti. Může však nebezpečí a rizika označit a předložit praktická řešení nebo návrhy na zlepšení bezpečnosti a organizace práce. Z tohoto hlediska představuje dokonalého zaměstnance, který se aktivně podílí na procesu posuzování rizik.

Jak se Napo zrodil?

Napo je původním nápadem skupiny odborníků na komunikaci v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Reagovali tak na potřebu vytvořit vysoce kvalitní informační produkty, které by přesahovaly hranice jednotlivých států a dokázaly by uspokojit nejrozličnější kulturní, jazykové a praktické potřeby pracujících osob. U příležitosti Evropského roku bezpečnosti a ochrany zdraví při

práci 1992 a evropského filmového festivalu konaného v Soluni v roce 1992 vzniklo filmové konsorcium složené z organizací AUIVA (Rakousko), DGUV (Německo), HSE (Velká Británie), INAIL (Itálie), INRS (Francie) a SUVA (Švýcarsko) a Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci. Členové konsorcia se sešli, aby projednali způsob, jakými by bylo možné zadávat a vyrábět videa pro použití v celé Evropě. První video Best Signs Story (Příběh nejlepšího značení) bylo uvedeno na filmovém festivalu EU v Edinburghu v roce 1998 a získalo ocenění na světovém kongresu v Sao Paulu v roce 1999 a na národních filmových festivalech ve Francii a v Německu. Od té doby Napo pomáhá poukazovat na nebezpečí na pracovišti po celé Evropě.

ZDROJ: WWW.NAPOFILM.NET

NAPO ve filmu

Filmy o Napovi jsou vyrobeny pomocí počítačové grafiky. Vystupují v nich postavy ze světa práce, které se setkávají s problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Hlavní postava Napo a jeho partneři ve svém vyjadřování nepoužívají slova. Někdy navrhnou praktická řešení nebo k nim směřují. Epizody o Napovi si zajišťují svou identitu kombinací vzdělávání, kulturní nezaujatosti a animovaného stylu. Díky Napovu univerzálnímu jazyku jsou filmy vhodné pro všechny. Každá scéna je nezávislá na ostatních a lze ji použít jako jeden film nebo jednotlivě. Mezi filmy o Napovi patří například tyto tituly:

- Když udeří stres
- Společně bezpečně
- Plíce při práci
- Bezpečnost v pohybu
- Bezpečná údržba
- Chraňte si pokožku!
- Nebezpečí: chemické látky!
- Bezpečnost v práci... i jinde
- Rizikové situace
- Posviťme si na břemena
- BOZ(P) na start!
- Hluk stop!
- A je čisto!
- Bezpečnost na staveništi
- Napova dobrodružství
- Příběh nejlepšího značení

Konsorcium Napo pravidelně vydává nové filmy. Více informací naleznete na webové stránce www.napofilm.net.

KAMPAŇ

Je stres na pracovišti důvodem pro odchod do předčasného důchodu?

U 42 procent Rakušanů tomu tak je. Nedávný průzkum v Rakousku ukázal, že u starších pracovníků nemanuálních profesí (tzv. bílých límečků) jsou stres a psychosociální rizika na pracovišti hlavním důvodem k odchodu do předčasného důchodu.

Kvůli stresu a psychosociálním rizikům volí u našich jižních sousedů skoro polovina starších pracovníků předčasný odchod do penze. I když se statisticky v jednotlivých zemích mohou lišit, měli by zaměstnavatelé této problematice věnovat náležitou pozornost. Zaměstnavatelé totiž zbytečně přicházejí o pracovníky, jejichž znalosti a zkušenosti jsou velmi cenné. Důraz na prevenci a řízení psychosociálních rizik a stresu na pracovišti se firmám vyplatí v každém ohledu. Na to, že psychosociální rizika lze hodnotit a řídit stejně systematicky jako jiná rizika bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, upozorňuje kampaň Zdravé pracoviště zvládně i stres. Důležité rady a návody najdete na webových stránkách kampaně www.healthy-workplace.eu nebo na



stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci <http://osha.europa.eu>.

Co jsou psychosociální rizika?

Psychosociální rizika jsou negativní psychologické, fyzické a sociální důsledky, které vyplývají ze špatné struktury, organizace a řízení práce. K psychosociálním rizikům mohou vést mj.:

- nadměrné pracovní zatížení nebo časový tlak,
- rozporuplné požadavky,
- nedostatečně jasně vymezená úloha pracovníka,
- neefektivní komunikace,
- špatné řízení organizační změny.

Psychosociální rizika vyplývají také z nezdravých sociálních podmínek včetně situací, které zahrnují:

- nedostatečnou podporu ze strany vedení nebo kolegů,
- špatné mezilidské vztahy,
- obtěžování, agrese a násilí,
- problémy při kombinování povinností v práci a v domácnosti.

ZDROJ: WWW.HEALTHY-WORKPLACE.EU

Některé důležité údaje (platnost k 1. říjnu 2014)

ZIVOTNÍ 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 ÚROVŇ 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 náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcí 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	
POJIŠTĚNÍ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcí 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	
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
zaměstnanec:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účasti 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 účasti 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 11 600 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 %) ¹⁾ **	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 % srpen 2014: 7,4 září: 7,3 %	
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 9. 2014	celkem: 529 098 275 076 žen z toho: 59 745 osob se zdravotním postižením 33 039 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 9. 2014	hlášena na ÚP ČR - celkem za ČR: 56 556	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 9. 2014: 9,4	
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. 2013) *****: 42 927 smrtelné úrazy (rok 2013) *****: 113	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v roce 2013: 42 355	
DŮCHODY výdaje v 1. pololetí 2014 (v tis. Kč)	celkem: 187 894 172	
	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 sňatky: 17 920 rozvody: 13 632 živé narození: 53 116 zemřelí: 51 838 celkový přírůstek: 9 227 střední stav obyvatel: 10 518 636 relativní údaje sňatky: 3,4 rozvody: 2,6 živé narození: 10,2 zemřelí: 9,9 celkový přírůstek: 1,8 střední stav obyvatel: 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 povinné 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 současné 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 %

FEAD

Ministerstvo poskytne lidem v nouzi zdarma potraviny a věci základní potřeby

Vláda v září schválila nový operační program určený pro pomoc nejchudším osobám. Cílem tohoto programu spolufinancovaného z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám, je poskytnout lidem ohroženým chudobou bezplatně potraviny a zboží základní potřeby.

Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD) vytvořila Evropská unie jako nástroj podpory sociální soudržnosti a sociálního začleňování. Záměrem tohoto fondu je přispět ke snížení počtu osob ohrožených chudobou a sociálním vyloučením nejméně o 20 milionů, a to do roku 2020. V této snaze fond doplňuje další evropské strukturální fondy. Pro zmírnění nejhrožších forem chudoby bude z fondu nejchudším osobám poskytována pomoc nefinanční povahy: potraviny nebo základní materiální pomoc a činnosti na podporu sociálního začleňování nejchudších osob. „Tento nástroj nám umožní rychle a adresně pomoci lidem v kritické situaci, kterou nedokážou sami zvládnout. Počet lidí, kteří takovou pomoc státu potřebují, bohužel v České republice roste,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Markšová.

Realizace programu přinese stálou a systémovou podporu organizacím, které poskytují potravinovou a materiální pomoc lidem v nouzi. V současné době se totiž potýkají s nedostatkem potravin a malou pestrostí

sortimentu. „V této chvíli můžeme dávat odběratelům jen to, co dostaneme, nikdy není jisté, kolik toho bude a jaký sortiment, takže např. na jaře nám zely regály prázdnou a od června máme zase naopak plno,“ říká Věra Doušová, předsedkyně Potravinové banky Praha.

PŘES 27 MILIONŮ EUR NA POMOC NEJCHUDŠÍM

V programovém období 2014–2020 bude na podporu členských států EU z fondu vyčleněno přes 3,8 mld. eur. Národní státy budou odpovědné za pokrytí 15 procent nákladů národních programů a zbývajících 85 procent bude hrazeno z fondu. Česká republika na pomoc nejchudším v programovém období 2014–2020 rozdělí více než 27 milionů eur.

Pomoc se k potřebným dostane prostřednictvím partnerských organizací – především nevládních neziskových organizací. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR připravilo na rozdělování dotací pro partnerské



FOTO: © BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

organizace Operační program potravinové a materiální pomoci, který byl 10. září schválen vládou ČR. Program však ještě bude muset schválit Evropská komise. Zahájení rozdělování dotací se tak očekává až v roce 2015, přičemž pomoc by se k nejpotřebnějším měla dostávat od poloviny následujícího roku.

KOMU JE POMOC Z PROGRAMU URČENA?

Podle posledních statistických údajů z roku 2013 bylo v ČR chudobou či sociálním vyloučením ohroženo 14,6 procenta populace, tj. více než 1,5 mil. osob. Vážnou materiální deprivaci trpí 6,6 procenta, což je téměř 700 tisíc osob. Pomoc z programu potravinové a materiální pomoci bude distribuována nejchudším osobám, které se z různých důvodů nacházejí v nepříznivé sociální situaci. Program má za cíl zajistit pomoc osobám a domácnostem, které jsou ohroženy extrémními formami chudoby a sociálního vyloučení, zejména materiálně deprivovaným rodinám s dětmi ve vážné finanční a sociální tísní či osobám bez domova a těm, kteří jsou ohroženi ztrátou bydlení. Pomoc bude určena rovněž mladým lidem opouštějícím dětské domovy, osamělé žijícím seniorům, dlouhodobě nezaměstnaným, lidem s chronickým onemocněním nebo těm, kteří žijí v nevyhovujícím bydlení v sociálně vyloučených lokalitách.

POTRAVINY A ZBOŽÍ ZÁKLADNÍ POTŘEBY

Z programu bude nejchudším osobám poskytována pomoc nefinanční povahy, a to potraviny a zboží základní potřeby. Potravinová pomoc bude rozdělována v podobě potravinových balíčků či hotových jídel. Z materiální pomoci je plánováno rozdělování ošacení, obuvi, dek či spacích pytlů, školních pomůcek, hygienických potřeb včetně pro péči o dítě, zdravotnické potřeby pro základní ošetření nebo potřeby pro zpracování a podávání potravin. Společně s distribucí potravin a základního materiálního zboží budou rovněž poskytována doprovodná opatření, jejichž cílem je zmírňovat sociální vyloučení udržitelnějším způsobem.

KDE BUDE MOŽNÉ POMOC ZÍSKAT?

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR bude poskytovat finanční dotace nevládním neziskovým organizacím, které zajistí nákup potravin a základního materiálního zboží formou veřejných zakázek. Neziskové organizace budou pomoc nejchudším osobám distribuovat samy či prostřednictvím jiných nevládních neziskových organizací či případně prostřednictvím veřejných subjektů (tzn. organizací zřizovaných obcemi), které pracují přímo s ohroženými skupinami obyvatel.

Přímo pomoc budou nejchudším osobám poskytovat pouze registrovaní poskytovatelé sociálních služeb, kteří se zaměřují na zajišťování služeb pro nejzranitelnější osoby, tzn. nízkoprahová denní centra, noclehárny, azylové domy či domy na půl cesty nebo intervenční centra. Pomoc bude rovněž poskytována i například v rámci terénních programů. Tím se zajistí, že lidé v nouzi obdrží nejenom potřebné potraviny a věci základní potřeby, ale budou jim nabídnuta doprovodná opatření přispívající k hledání udržitelného řešení jejich nepříznivé situace.

Mgr. PAVEL TROUSIL

ODBOR OSTATNÍCH FONDŮ EU – ODDĚLENÍ FEAD
MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ ČR

Návaznost FEAD na poskytování potravinových darů

Darování potravin ve prospěch osob v nouzi je v současné době v ČR nevýhodné. Prodejci i producenti musí z darovaných potravin odvést patnáctiprocentní daň z přidané hodnoty (DPH) z původní ceny neprodaného zboží. Většina řetězců proto potraviny, které se už nehodí k prodeji, raději zlikviduje. V řadě západoevropských států, ale například i v Polsku či Maďarsku, je však potraviny možné darovat charitativním organizacím či potravinovým bankám, aniž je třeba DPH platit. Věra Doušová z Potravinové banky uvádí: „Lze předpokládat, že odstranění této legislativní překážky by mezi prodejci i producenty vedlo ke zvýšení zájmu o dárcovství potravin. Zrušení DPH z darů řetězců pro chudé a potřebné pomůže především tomu, aby řetězce darovaly všechny potraviny, které nejsou z nějakých důvodů prodejné (blížící se doba expirace, vadný obal, nesprávné plnění), potravinovým bankám a zbytečně nevyhazovaly potraviny, které se hodí ke spo-

třebě. Povinnost platit DPH jim zvyšuje náklady a demotivuje, neboť likvidace potravin a odpis je výhodnější než dar.“ I proto ministryně práce a sociálních věcí zavedení výjimky z odvodu DPH z darovaných potravin podporuje. Požadovanou výjimku ale musí schválit Ministerstvo financí ČR, pod které v ČR daňová problematika spadá.

Právě darované potraviny by bylo možné komplementárně využít také v kontextu nového operačního programu. Vzhledem k tomu, že vážná potravinová nouze v EU existuje současně se značným plýtváním potravinami, fond tak může podporovat činnosti spojené s distribucí potravinových darů ze soukromých zdrojů. A pokud by nevládní neziskové organizace z obchodních řetězců mohly získávat větší množství darovaných potravin, mohl by operační program využít větší podíl finanční alokace na zajištění věcí základní potřeby nebo pomoci širší skupině nejchudších osob.

Na veletrhu práce Profesia days se očekává rekordní návštěva

Tak jako každý rok na podzim i letos přivítá výstaviště v Letňanech tisíce uchazečů o práci a návštěvníků, kteří hledají novou inspiraci ve svém profesním životě. Letošní veletrh práce Profesia days se koná 22. a 23. října. Kromě bohatého programu nabídne veletrh možnost přímo kontaktovat zaměstnavatele. Za poslední tři ročníky jich nabízelo práci na veletrhu téměř tři sta. Letos se očekává rekordní účast jak vystavovatelů, tak návštěvníků. Prezentovat se bude 24 společností, vystoupí 62 řečníků se s 46 přednáškami a workshopy. Přihlášené firmy budou hledat vhodné kandidáty na pracovní pozice v průmyslu, bankovním a pojišťovnictví, maloobchodu, zdravotnictví nebo IT. Díky síti EURES, která usnadňuje mezinárodní mobilitu pracovníků sil v Evropě, budou letos na Profesia days i zaměstnavatelé z mnoha evropských zemí, např. z Německa, Írska, Švýcarska nebo třeba Dánska. Opět nebude chybět ani několik zahraničních EURES poradců z Německa, Dánska, Nizozemska, Švédska, Francie a jiných zemí EU. Letošní novinkou je rozdělení odborného programu nazvaného Cesty úspěchu. Pro lepší orientaci návštěvníků bude členěn do šesti zón: přednáškové, testovací, vzdělávací, poradenské, rodičovské a absolventské. Více informací o veletrhu najdete na jeho webových stránkách www.profesiadays.cz.

ZDROJ: EURES

Evropská komise

Členské státy EU by měly více podpořit pracovní mobilitu

Jak sladit ekonomickou migraci s potřebami trhu práce – tak se jmenuje společná zpráva Evropské komise a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD). V ní se za klíčový faktor pro řešení demografických problémů a nedostatku pracovních sil v EU považuje pracovní mobilita.

Ve zprávě zveřejněné 18. září se uvádí, že s důsledky stárnutí populace se EU vypořádá jen tehdy, odstraní-li rozdíly mezi pohlavími a zapojí-li více mladých a starších pracovníků do trhu práce. Klíčová úloha se přitom přisuzuje mobilitě a migraci. „Tato zpráva, vypracovaná ve spolupráci s OECD, poskytuje cenné vodítko k závažným demografickým výzvám, jež před námi leží. Součástí řešení, jak se vypořádat se stárnutím obyvatelstva i budoucím nedostatkem určitých kvalifikací na evropském trhu práce, může být zajištění spravedlivé mobility pracovníků uvnitř EU, zlepšení odborné přípravy odstraňující nesoulad mezi nabídkou a potřebami, zaručení dobrých pracovních podmínek a lepší integrace pracovníků z třetích zemí,“ okomentoval závěry zprávy evropský komisař pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování László Andor.

NEDOSTATEK KVALIFIKOVANÝCH PRACOVNÍKŮ

Podle prognózy má v Evropě v letech 2013 až 2020 klesnout počet obyvatel v produktivním věku (15–64 let) o 7,5 milionu (–2,2 procenta). Důsledky nejsou jen demografické.

Podle evropského průzkumu společností za rok 2013, který provedla nadace Eurofound, má 40 procent firem v EU navzdory volným kapacitám na pracovním trhu potíže s nalezáním pracovníků s vyhovující kvalifikací. Ve většině zemí OECD se potřeby pracovních sil v následujícím desetiletí soustředí do specifických povolání, jež budou vyžadovat převážně vysokou, ale i střední úroveň dovedností.

V této souvislosti společná zpráva EU a OECD nastiňuje tři doplňující se opatření:

- podpora pracovní mobility uvnitř EU s cílem zajistit lepší rozložení dovedností,
- lepší integrace migrantů z nečlenských zemí s cílem zlepšit využívání jejich dovedností,
- přilákání kvalifikovaných migrantů, které evropský pracovní trh potřebuje.

Podpora pracovní mobility v EU

Přínos mobilních pracovníků v EU k celkovému růstu zaměstnanosti je jasný: lidé, kteří se stěhují v rámci EU, vykazují vyšší míru zaměstnanosti (68 procent) než ti, kteří žijí doma (64,5 procent). Přesun pracovních sil

a dovedností z evropských regionů a zemí s nižší poptávkou tam, kde je jich třeba, navíc přispívá k lepšímu využívání lidských zdrojů. Zpráva zdůrazňuje nutnost podniknout politické kroky k odstranění překážek bránících mobilitě. Podpora mobility pracovních sil v rámci EU si rovněž vyžaduje lepší nástroje pro zprostředkování práce a větší důraz na jazykovou výuku.

INTEGRACE MIGRANTŮ ZE ZEMÍ MIMO EU

V roce 2013 byla míra zaměstnanosti cizinců z nečlenských zemí s bydlištěm v EU o 12 procentních bodů nižší než průměr u občanů EU (52,6 procenta oproti 64,5 procenta). U osob s vysokoškolským vzděláním byl rozdíl ještě výraznější. Zpráva zdůrazňuje, že toto významné plýtvání lidským kapitálem lze řešit především sjednocením uznávání zahraničních kvalifikací a tím, že migranti v cílových zemích dostanou přístup k nejučinnějším programům aktivního pracovního trhu (jde např. o pomoc při hledání zaměstnání či učňovský výcvik) a jazykovému vzdělávání přizpůsobenému jejich dovednostem.

Přilákání potřebných odborníků

V současnosti vyazuje většina členských států EU nízkou míru migrace kvalifikované pracovní síly



FOTO: © ISABEL POULIN | DREAMSTIME.COM

ze zemí mimo EU, a to navzdory uvolnění pravidel pro migraci. Podle zprávy jsou příčinou zejména podmínky legálního vstupu a skutečnost, že ve většině zemí se zaměstnavatelé zdráhají najímat pracovníky ze zahraničí. Zpráva přináší několik možností, jaké kroky v budoucnosti podniknout. Navrhuje například lépe vyvážit využívání poptávky ze strany zaměstnavatelů s ochrannými mechanismy nebo zlepšit nástroje pro zprostředkování styku mezi zaměstnavatelem a potenciálními pracovníky z mimoevropských zemí včetně studentů.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU