

**PENÍZE**

Kupní síla příjmu domácností loni neklesla

čtěte na straně 3

**TÉMA**

Podpora zaměstnávání osob se zdravotním postižením

čtěte na straně 4

**EU**

Oslavy Dne Evropy se u nás konaly už počtvrté

čtěte na straně 8

Slovo ministra

Nelegální práce způsobuje významné úniky v oblasti pojistného i daní, ale je také velmi riziková pro lidi, kteří pracují „načerno“. Neplatit daně ani sociální pojištění se může zdát výhodné jen krátkodobě. Doba výkonu nelegální práce později těmto lidem chybí při příznání důchodu, a to nejen starobního, ale i invalidního.

Cílem novely zákona o zaměstnanosti, kterou v květnu schválila vláda, je mimo jiné umožnit lepší prokazatelnost nelegální práce. Návrh upravuje definici nelegální práce a omezuje výkon práce pro jinou fyzickou či právnickou osobu mimo pracovní vztahy. Jinými slovy chceme zabránit praktikám, při nichž se obchází zaměstnanecký vztah formou výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo na základě občanskoprávních smluv.

Kontrola výkonu nelegální práce je velmi často ztížena nemožností dohledat skutečného zaměstnavatele fyzické osoby, která vykonává nelegální práci. Předloženou novelou chceme dosáhnout účinné kontroly nelegální práce a také zjednodušení a zkrácení kontrolního procesu.

Dosavadní výše pokut v oblasti postihu nelegální práce je nedostatečná. Proto navrhujeme zvýšení maximální částky pokuty za výkon nelegální práce, která je kvalifikována jako přestupek podle zákona o zaměstnanosti. Zvýšením horních hranic ukládaných sankcí se zvýší preventivní účinek právní úpravy a posílí se efektivita kontrolní činnosti.

Novelou zákona o zaměstnanosti rozšiřujeme možnosti spolupráce mezi krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a agenturami práce při zprostředkování zaměstnání. Zvýší to efektivitu zprostředkování a uchazeči o zaměstnání, kteří práci sami aktivně hledají, budou moci účinně využít různé formy zprostředkování.

Návrh přináší ale i řadu dalších změn. Umožní například efektivně regulovat pracovní trh ve vztahu k zaměstnávání cizinců. Dále zamezí účelovému jednání uchazečů o zaměstnání, kteří bez vážných důvodů po krátké době ukončují zaměstnání zprostředkované Úřadem práce ČR a bezprostředně se znovu evidují jako uchazeči o zaměstnání se všemi výhodami. Uchazeče o zaměstnání chceme více zapojit do veřejně prospěšných prací a veřejné služby.

V neposlední řadě návrh významně eliminuje prostor pro zneužívání příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením některými zaměstnavateli a má zamezit nemorálním praktikám některých zaměstnavatelů při poskytování tzv. náhradního plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením. Zefektivníme podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněných pracovních místech a vytvoříme podmínky pro širší uplatnění osobních iniciativ uchazečů o zaměstnání při hledání nového uplatnění na trhu práce. Snížíme byrokratickou zátěž Úřadu práce České republiky, administrativní zatížení zaměstnavatelů i uchazečů o zaměstnání ve snaze uplatnit zásadu, že systém by měl sloužit občanům, nikoliv občané systému.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Co přináší novela zákona o zaměstnanosti?

V půlce května schválila vláda základní návrhy Sociální reformy I, mezi nimi i novelu zákona o zaměstnanosti. Opatření by měla začít platit od ledna příštího roku. Návrh novely zákona o zaměstnávání definuje nelegální práci tak, aby byla lépe prokazatelná, omezuje zneužívání právní úpravy v oblasti poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a upravuje poskytování tzv. náhradního plnění povinného podílu osob se zdravotním postižením.

Návrh dále zefektivňuje podporu zaměstnávání handicapovaných na chráněných pracovních místech, vytváří podmínky pro širší uplatnění osobních iniciativ uchazečů o zaměstnání při hledání nového uplatnění na trhu práce a snižuje administrativní zatížení zaměstnavatelů i uchazečů o práci a byrokratickou zátěž Úřadu práce ČR.

Současný zákon o zaměstnanosti nabyt účinnosti 1. října 2004. Při jeho



aplikaci se však na trhu práce objevují problémy, zejména v oblastech zákazu nelegální práce a její kont-

roly, zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, poskytování příspěvku

na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením a v oblasti rekvalifikací.

Přinášíme popis základních změn, které novela obsahuje. Návrh upravuje tyto oblasti trhu práce: nelegální práci, zprostředkování zaměstnání, zaměstnávání osob se zdravotním postižením, rekvalifikace. Mění i nástroje aktivní politiky zaměstnanosti a snižuje byrokracii.

I. ZPŘÍSNÍME POSTIH ZA VÝKON NELEGÁLNÍ PRÁCE

Návrh upravuje definici nelegální práce tak, aby byla lépe prokazatelná, a omezuje vykonávání práce mimo pracovní vztahy. Chceme tedy zabránit praktikám, kdy se obchází zaměstnání formou výkonu samostatné výdělečné činnosti nebo na základě občanskoprávních smluv. Současně navrhujeme zvýšení maximální částky pokuty za výkon nelegální práce, která je kvalifikována jako přestupek podle zákona o zaměstnanosti, z částky 10 000 Kč na částku 100 000 Kč. Vyšší limity pro ukládání pokut zvýší účinek kontrol a zároveň posílí preventivní účinek předlohy.

Pokračování na straně 2

KAMPAŇ

Táta dneska frčí (nejen) v červnu

Společná kampaň Sítě mateřských center, o. s., a Ligy otevřených mužů, o. s., s názvem Táta dneska frčí začala letos v Den dětí 1. června a skončí 19. června, kdy se v České republice neoficiálně slaví Den otců.

Hlavním cílem kampaně je posílit roli otce ve společnosti a motivovat otce k většímu zapojení do života rodin, komunit a mateřských center. Dalším cílem Sítě mateřských center (Sít MC) a Ligy otevřených mužů (LOM) je prosadit v ČR uznání Dne otců. V roce 2009 Sít MC a LOM iniciovaly návrh Rady vlády pro rovné příležitosti žen a mužů, aby se tento svátek stal oficiálním významným dnem ČR. Opíraly se o vlastní i jiné průzkumy, podle nichž je 70 % české veřejnosti tomuto svátku nakloněno. Navzdory neschválení návrhu se Den otců začal slavít třetí neděle v červnu, tedy ve stejný den jako například v USA.

LOM už pět let prosazuje Tátafest, neformální happening pro táty a jejich přátele. Letos se zaměřila na re-

gionální iniciativy, a tak Tátafest proběhne v západních, severních, východních Čechách a také v Olomouci a Havířově. Mateřská centra si podobu kampaně volí podle svého zájmu a možností od vzdělávacích programů přes kreativní po sportovní, a to buď v komorním společenství centra, nebo pro širokou komunitu. Třetím rokem pokračuje rovněž spolupráce s festivalem Concentus Moraviae, tentokrát bohatým pro-

gramem v Třebíči (12. června). Každý rok se objevují nové nápady, jak obměnit podobu kampaně. Letošní rok se vyznačuje snahou ukázat dovednosti, které umí jen táta. „Sít mateřských center se podílí na prosazování rovných příležitostí žen a mužů, jakkoliv to zní rozporuplné, snažíme se upozorňovat, že máma a táta mají v rodině a ve výchově dětí každý jinou a vzájemně nezastupitelnou roli,“ vysvětluje zaměření programů na otce prezidentka Sítě MC Rut Kolínská.

ZDROJ: SÍŤ MC A LOM

Projekt

Nový statistický model důchodů umí využít individuální data

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR má nový mikrosimulační model, jenž umožňuje předpovídat budoucí vývoj důchodového systému České republiky. Na rozdíl od jiných modelů vytváří úplnou historii života jedince v souboru a umí zohlednit jednotlivé životní etapy.

Počítá například s narozením dítěte, nezaměstnaností, invaliditou či dokonce emigrací. Statistický model je výsledkem projektu nazvaného Dynamický mikrosimulační model. V rámci projektu byl vytvořen komplexní softwarový nástroj pro simulaci budoucího vývoje důchodového systému ČR. Model lze využít pro hodnocení pojistně-matematických vlastností důchodového systému a pro tvorbu sociální politiky. Umožňuje přesně charakterizovat skupinu osob, na které provedené opatření dopadne, a tudíž minimalizovat neefektivnost.

Projekt byl financován Evropskou komisí z komunitárních programů a spolufinancován MPSV ČR.

V čem jsou výhody nového modelu?

- Modeluje úplnou historii života jedince, výpočet nově přiznaného důchodu je pak explicitní.

- Umožňuje využít veškeré dostupné informace a individuální data.
- Umožňuje zohlednit veškeré legislativní parametry a dopad jejich změny na jednotlivce.
- Poskytuje komplexní výstupy.
- Generuje agregátní a individuální výsledky současně, čímž automaticky zajišťuje konzistentnost výstupů.
- Kompletní historie života jedince v souboru.

Základní předností dynamického mikrosimulačního modelu je, že modeluje velké množství (tisíce až miliony) jedinců, popřípadě homogenních skupin populace s danými vlastnostmi. Počáteční informace o jedincích vycházejí z anonymizovaných individuálních dat, která byla poskytnuta



FOTO: © RAZSTUDIO | DREAMSTIME.COM

jednotlivými orgány státní správy. Model pak vytváří kompletní historii života jedince v souboru. Výstupem takového modelu je pak podrobný pohled na celkovou životní dráhu každého modelovaného jedince či skupiny. Modelují se události jako narození, smrt, ukončení studia, vznik invalidity, zánik invalidity, změna

stupně invalidity, svatba, rozvod, narození dítěte, péče o dítě, začátek a konec péče o rodinu, odchod do jednotlivých typů důchodů, emigrace, imigrace, kariérní dráhy včetně zaměstnanosti, nezaměstnanosti, neaktivity. Dále se modelují rodinné vztahy, peněžní toky a další veličiny.

(17)

Co přináší novela zákona o zaměstnanosti?

Pokračování ze strany 1

II. ZAVĚDEME Tzv. sdílené zprostředkování zaměstnání

Agentury práce budou moci zprostředkovávat zaměstnání ve spolupráci s Úřadem práce ČR. Agentura bude odměňována příspěvkem za každého uchazeče o zaměstnání, kterému zprostředkovává zaměstnání, a bonifikována v případě, že umístí uchazeče o zaměstnání do pracovního poměru na dobu neurčitou, a také v případě udržení tohoto zaměstnání po dobu alespoň šesti měsíců. Dohoda mezi Úřadem práce ČR (ÚP ČR) a agenturou práce bude obsahovat i účinné nástroje pro kontrolu prováděného zprostředkování zaměstnání. Cílem je zvýšit efektivitu zprostředkování a umožnit efektivní využití různých forem zprostředkování nejen uchazečům o zaměstnání, kteří sami aktivně práci hledají, ale i těm, kteří mají problémy s umístěním na trhu práce.

Dále navrhujeme změnu podmínek pro zařazení do evidence uchazečů o zaměstnání. Pokud zaměstnanec ukončí bez vážného důvodu sám nebo dohodou se zaměstnavatelem vhodné zaměstnání zprostředkované krajskou pobočkou Úřadu práce ČR, bude moci být znovu zařazen do evidence uchazečů o zaměstnání až po šesti měsících ode dne nástupu do tohoto zaměstnání. Cílem je zamezit účelovému jednání uchazečů o zaměstnání, kteří bez vážných důvodů po krátké době ukončí zaměstnání zprostředkované jim krajskou pobočkou Úřadu práce ČR a bezprostředně se znovu evidují jako uchazeči o zaměstnání se všemi výhodami.

Další změnou je zavedení nabídky veřejně prospěšných prací nebo veřejně prospěšné služby v rozsahu až dvacetihodin týdně pro uchazeče o zaměstnání. Nepřijetí nabídky veřejně prospěšných prací bez vážných důvodů bude mít za následek vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání pro odmítnutí vhodného zaměstnání.



FOTO: © STANISLAV KONGOROV / I DREAMSTIME.COM

Stejně dopadne i uchazeč o zaměstnání, jehož vede ÚP v evidenci déle než dva měsíce a který veřejnou službu odmítne. Cílem je pomocí zapojení do veřejně prospěšných prací a veřejné služby motivovat uchazeče o zaměstnání k aktivnímu přístupu k řešení své situace a vytvořit podmínky pro zachování nebo získání pracovních návyků.

III. ZEFektivníME podporu ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Institut chráněné pracovní dílny sjednotíme s institutem chráněného pracovního místa, neboť tyto nástroje podpory zaměstnávání lidí s handicapem jsou téměř totožné. Zjednodušíme tak právní úpravu a snížíme administrativní zátěž zaměstnavatelů.

Nárokovost příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením bude zachována s tím, že příspěvek bude poskytován pou-

ze na ty zaměstnance, kteří pracují na chráněných pracovních místech zřízených nebo vymezených na základě dohody s Úřadem práce ČR.

K tomu, aby byl příspěvek na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením poskytován jen v těch případech, kdy je těmto osobám skutečně přidělována práce, by mělo přispět i poskytování příspěvku pouze ve výši 75 procent nákladů vynaložených na mzdy nebo platu. Maximální výše příspěvku bude nově 6 000 Kč měsíčně. Nárokově se však zvedne až o 4 000 Kč měsíčně o částku prokázaných dalších nákladů vynaložených na zaměstnávání osob se zdravotním postižením.

Upravíme také poskytování příspěvku na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Tento příspěvek bude poskytován i nadále na základě dohody s Úřadem práce ČR, ale až po 12 měsících provozování chráněných pracovních míst a jeho ma-

ximální výše bude činit 48 000 Kč ročně na jednoho zaměstnance se zdravotním postižením.

V rámci tzv. náhradního plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením stanovíme horní hranici za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením, do které mohou zaměstnavatelé s více než 50 procenty osob se zdravotním postižením nebo osoby samostatně výdělečně činné, které jsou osobami se zdravotním postižením a nemají žádné zaměstnance, poskytnout své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky. Toto opatření zamezí tzv. přefakturaci odebíraných výrobků či služeb.

IV. POSKYTOVATEL REKVALIFIKACE SI BUDE MOCI UCHAZEČ SÁM VYBRAT

V oblasti rekvalifikace zákon umožní, aby si uchazeč o zaměstnání sám zvolil, na jakou profesi se

bude rekvalifikovat. V případě této volby bude muset uchazeč o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání volit pouze z akreditovaných vzdělávacích programů. Pro tento případ bude stanoven maximální limit úhrady ceny. Cílem je vyšší flexibilita uchazeče o zaměstnání nebo zájemce o zaměstnání (a krajské pobočky Úřadu práce ČR) při výběru vhodné rekvalifikace a rekvalifikačního zařízení.

V. ZLEPŠÍME NÁSTROJE AKTIVNÍ POLITIKY ZAMĚSTNANOSTI

Příspěvek na vyhrazené společensky účelné pracovní místo bude možné poskytovat po dobu nejdéle 12 měsíců bez omezení na konkrétní skupiny uchazečů o zaměstnání, a tím pružně reagovat na aktuální potřeby trhu práce. Skupiny uchazečů o zaměstnání, jejichž umístění je třeba podporovat, se totiž mohou v souvislosti s ekonomickou situací měnit.

VI. SNÍŽÍME BYROKRACII

Zrušíme zákonnou povinnost zaměstnavatelů oznamovat krajské pobočce Úřadu práce ČR volná pracovní místa a ponecháme toto oznamování jako dobrovolné. V souvislosti s tím zrušíme i povinnost označit místo vhodné pro uchazeče o zaměstnání, kterému krajská pobočka Úřadu práce ČR věnuje zvýšenou péči.

Zrušení povinnosti zaměstnavatelů hlásit volné pracovní místo nebude mít vliv na plnění závazků České republiky vůči Evropskému statistickému úřadu. Českému statistickému úřadu budou i nadále poskytovány validní údaje o počtu volných pracovních míst. Doklad o bezdlužnosti si bude Úřad práce ČR, se souhlasem žadatele o příspěvek z aktivní politiky zaměstnanosti, obstarávat sám od příslušných institucí.

(TS)

FINANCE

Další miliony pro poskytovatele sociálních služeb

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR rozdělávalo v roce 2011 na sociální služby 90 procent prostředků oproti roku 2010. Dotace na sociální služby ve výši 6,1 mld. Kč byly rozdělovány zejména na základě zhodnocení a doporučení krajských úřadů. „Bohužel se ukázalo, že kraje v některých případech sice dopřály vlastním zařízením vyšší či nekrácenou podporu v porovnání s předchozím rokem, na druhou stranu ale některým zařízením dotace dramaticky snížily a tyto se ocitly na hranici existence,“ říká Jaromír Drábek, ministr práce a sociálních věcí.

MPSV proto připravilo systém, podle kterého se rozdělí prostředky určené k dofinancování sociálních služeb z prvního kola dotačního řízení. Mezi poskytovatele sociálních služeb s regionální působností se dostane dalších 100 milionů korun. Další 58 milionů korun se poskytne nadregionálním sociálním službám. „Těchto 58 milionů korun ministerstvo čerpá z vlastní rezervy pro krizové situace. Dnešní stav bohužel za krizovou situaci považovat musím,“ říká ministr práce Jaromír Drábek. Ministr upozorňuje, že některé kraje se vůči sociálním službám chovají zodpovědně, snaží se i se zkrácenou dotací vypořádat maximálně spravedlivě a hledají další zdroje financování. „Jsou ale i extrémní případy, kdy některá zařízení poukazují na to, že v porovnání s předchozím obdobím dostala částka na dotacích snížena v řádu desítek procent,“ vysvětluje ministr.

MPSV při rozdělování prostředků k dofinancování sociálních služeb postupuje podle tohoto klíče:

- primárně jsou podpořeny sociální služby, u nichž přidělená dotace pro rok 2011 neodůvodněně (např. není odůvodněno poklesem kapacity) klesla pod 70 % dotace loňského roku;
- bez dostatečného odůvodnění krajského úřadu nebudou podpořeny nově vzniklé sociální služby, vznik nových kapacit, pokud obdobné služby se stejnou cílovou

skupinou v území již existují a pokud tyto nebyly z vážných důvodů (např. výsledky inspekce) dostatečně podpořeny v 1. kole dotačního řízení;

- primární podpora vysoce specifickým cílovým skupinám – osoby s chronickým duševním onemocněním, osoby závislé nebo ohrožené závislostí na návykových látkách (s ohledem na financování/možnost financování z individuálních projektů);
- primární podpora terénních a ambulantních služeb (pobytové služby sociální péče budou dofinancovány jen ve výjimečných a odůvodněných případech);
- primární podpora nestátních neziskových organizací; u příspěvkových organizací měst, obcí budou dodatečně podpořeny jen ty služby, u nichž bude zajištěno spolufinancování z územních rozpočtů s ohledem na velikost dané obce.

Ministr práce a sociálních věcí se na základě letošní zkušenosti s rozdělováním dotací na sociální služby rozhodl pro odklad účinnosti zákona o sociálních službách (který počítal s převedením kompetence rozdělování dotačních prostředků zařízením na kraje od 1. 1. 2012) o dva roky, tedy na 1. ledna 2014. Do tohoto data by také měla být k dispozici metodika, která bude stanovovat jasné mantinely pro rozdělování dotačních prostředků i při přenesení kompetence ze státu na kraje.

(TZ)

Projekt

Ministerstvo zahájilo projekt Vzdělávejte se pro růst!

Poslední květnový den spustilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) nový projekt s názvem Vzdělávejte se pro růst! Ten v některých ohledech navazuje na již ukončený úspěšný „protikrizový“ projekt Vzdělávejte se!, zároveň však svým celkovým zaměřením reaguje na aktuální ekonomickou situaci v ČR.

Podporí zaměstnavatele, kteří nyní mají předpoklady svou firmu rozvíjet. Cílem je do těch odvětví české ekonomiky, která mají potenciál růstu, tedy do strojírenství, stavebnictví, nezávislého maloobchodu, pohostinství a gastronomie, terénních sociálních služeb a odpadového hospodářství. Na realizaci projektu byla z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost vyčleněna částka 850 milionů Kč.

Posilování konkurenceschopnosti

„Posilování konkurenceschopnosti českého podnikatelského sektoru prostřednictvím vzdělávání se ukázalo jako jedna z úspěšných cest. Dokladem toho je přinejmenším předchůdce dnes prezentovaného projektu, který byl velmi úspěšný a konkrétním podnikům dokázal v době ekonomické recese významně pomoci,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. „Proto i podle předběžných reakcí očekávám o tento projekt značný zájem mezi zaměstnavateli,“ dodává ministr.

PRO ZAMĚSTNAVATELE, KTERÍ POTŘEBUJÍ ŠKOLIT

Cílem projektu Vzdělávejte se pro růst! je podpora zaměstnavatelů, kteří působí v uvedených odvětvích s předpokladem růstu a s významným podílem na tvorbě HDP a kteří v této souvislosti potřebují odborně vzdělávat nynější nebo nově přijaté zaměstnance. O finanční příspěvek mohou tedy zaměstnavatelé žádat za předpokladu, že realizují svoji činnost v uvedených odvětvích a zároveň budou buď přijímat nové pracov-

niky, které je třeba patřičně vyškolit či rekvalifikovat, nebo je pro ně nezbytné zvýšit odborné znalosti či dovednosti nynějších zaměstnanců.

Příspěvek NA VZDĚLÁVÁNÍ I NA MZDY

Na realizaci projektu se podílí Úřad práce ČR. Zaměstnavatelé v rámci projektu obdrží finanční příspěvek na vzdělávání či rekvalifikaci svých zaměstnanců. Současně budou zaměstnavatelé hrazeny mzdové náklady vzdělávaných zaměstnanců,



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES / I DREAMSTIME.COM

(TZ)

Kupní síla příjmů domácností vloni neklesla

Začátkem května zveřejnilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR analýzu vývoje příjmů a výdajů domácností ČR v roce 2010 a predikce na další období. Analýza mj. hodnotí hospodářskou situaci České republiky, kterou podle ní charakterizoval již zřetelný přechod od recese k ekonomickému oživení.

Oživení potvrdil zejména fakt, že hrubý domácí produkt stoupl za celý rok ve stálých cenách o 2,2 procenta, zatímco o rok dříve se propadl o 4,0 procenta. Vývoj v průběhu roku byl ale nerovnoměrný a zejména ve 4. čtvrtletí ekonomický růst zpomalil, a to jak v souvislosti s vyšší výchozí základnou posledního čtvrtletí roku 2009, tak i za přispění meziročního poklesu výdajů domácností na spotřebu. Tento faktor zřejmě přispěje i ke zmírnění růstu HDP také v roce 2011 (zejména v důsledku restriktivních opatření v příjmech domácností).

PRŮMĚRNÁ NOMINÁLNÍ MZDA

Největším zdrojem peněžních příjmů domácností zůstaly mzdy; průměrná nominální mzda (na přepočtené počty zaměstnanců) v celém národním hospodářství dosáhla 23 951 Kč a její meziroční dynamika růstu se v roce 2010 snížila na 2,0 procenta (byl to nejmenší meziroční nárůst za posledních 10 let), její kupní síla vzrostla pouze o 0,5 procenta; rozdílný vývoj byl vykazán v dynamice růstu průměrných mezd v podnikatelské a nepodnikatelské sféře – v podnikatelské sféře činil nominální nárůst 2,6 procenta (reálný 1,1 procenta), v nepodnikatelské sféře došlo k nominálnímu i reálnému poklesu.

Příjmy sociálního charakteru

Příjmy domácností sociálního charakteru (druhého hlavního zdroje peněžních příjmů) vzrostly mírně a jejich jednotlivé složky měly dyna-

miku podstatně rozdílnou. Výrazný nárůst zaznamenaly dávky pomoci v hmotné nouzi následované příspěvkem na péči a dávkami důchodového pojištění. Opačný trend (pokles) vykazaly všechny zbývající dávky (nejvíce dávky nemocenského pojištění).

Průměrná výše (samostatně vypláceného) starobního důchodu činila 10 093 Kč a byla jen o 66 Kč meziročně vyšší (nebyla naplněna zákonná valorizační podmínka pro zvýšení důchodů od 1. 1. 2010).

Významně zpomalilo tempo růstu příjmů z podpor v nezaměstnanosti (meziroční pokles o 11,4 procenta) v návaznosti na pokles míry nezaměstnanosti a počtu nezaměstnaných pobírajících podporu v nezaměstnanosti (míra registrované nezaměstnanosti v roce 2010 činila 9,0 procent, průměrná výše podpory v nezaměstnanosti klesla na 5 698 Kč).

Výraznou růstovou dynamiku (+25,7 procenta, tj. nárůst o 0,7 mld. Kč) si zachovaly příjmy z dávek pomoci v hmotné nouzi ovlivněné především nárůstem počtu jejich příjemců (ukončení pobírání podpor v nezaměstnanosti, růst nákladů na bydlení, pomoc po letních povodních a další vlivy ekonomické krize).

RŮST SPOTŘEBITELSKÝCH CEN

Vzestupu HDP neodpovídal výraznější pohyb cenové hladiny, nízká výchozí základna roku 2009 ale zapříčinila, že od 3. čtvrtletí došlo (i přes příznivé meziměsíční indexy) ke zrychlení meziročního růstu spotřebitelských cen (cenové inflace), který v porovnání období leden-pro-



FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMTIME.COM

sinec let 2010 a 2009 činil 1,5 procenta (o rok dříve to bylo jen 1,0 procento). Největší vliv na cenovou inflaci měl vzestup cen v souvislosti se zvýšením nepřímých daní, regulovaného nájemného z bytů a dalších cen ve sféře bydlení; v souvislosti s pohybem na světových trzích podražily v úhrnu rovněž pohonné hmoty, sezonní i běžný sortiment potravinářského zboží a finanční platby a pojištění; zlevnily naopak odívání, obuv, bytové vybavení a některé poštovní a telekomunikační služby; v porovnání s členskými zeměmi Evropské unie (EU 27) se meziroční nárůst harmonizovaného indexu spotřebitelských cen (HICP) pohyboval v první desítkce zemí s nejnižší cenovou inflací.

ŽIVOTNÍ NÁKLADY DOMÁCNOSTÍ

Životní náklady domácností důchodců se vlivem vyšší váhy bydlení, výživy a zdraví v jejich spotřebním koši zvedly v roce 2010 meziročně o 2,1 procenta; na úrovni průměru se

naopak pohybovaly životní náklady domácností v Hl. m. Praze, kde více než z poloviny byl nárůst způsoben vyššími cenami bydlení.

Na úrovni konkrétních sociálních skupin domácností vzrostly spotřební výdaje jen minimálně, neboť velká část domácností omezila – stejně jako v roce 2009 – svá vydání zejména za zbytečné druhy zboží a služeb, vzhledem k vyššímu růstu cenové inflace výdaje většími domácnostmi reálně meziročně klesly.

Nejnižší nárůst zadlužování

Svůj sklon k často neuváženému zadlužování z let před krizí domácností v roce 2010 dále korigovaly a jejich nárůst byl v novodobé historii nejnižší, a to především vlivem stagnace neúčelových spotřebních úvěrů; změnil se i tendence v úvěrování bydlení, kde rostly střednědobé úvěry, zatímco tempo dlouhodobých (především hypotečních) úvěrů poměrně výrazně kleslo; celkový stav

úvěrů domácností činil ke konci roku 1 044,1 mld. Kč.

DOMÁCNOSTI SE VRACEJÍ K ÚSPORÁM

I přes řadu omezení (nižší růst příjmů, vyšší ceny, vysokou nezaměstnanost apod.) domácnosti navýšily stav svých úspor – jejich objem v bankách se (podle dostupných údajů ČNB) ve srovnání s rokem 2009 zvýšil na 1 641,6 mld. Kč, byly to však jen zhruba tři čtvrtiny přírůstu srovnatelné skutečnosti roku 2009. Preference se nadále orientovaly na vklady v korunové a výhradně netermínované podobě, k určitému oživení došlo u finančních produktů s vyšším výnosem (i přes realizované nebo plánované restrikce), tj. stavebního spoření, životního pojištění a depozit uložených v penzijních fondech; z makroekonomického pohledu je důležité, že domácnosti se postupně vracely k úsporám oproti dřívějšímu zadlužování. (17)

ANALÝZA

Hlavní tendence ve vývoji nezaměstnanosti v roce 2010

Po výraznějším poklesu zaměstnanosti v roce 2009 (o 68,2 tis.) se v roce 2010 meziroční pokles zmírnil a od 2. čtvrtletí byl patrný již i její mírný mezičtvrtletní nárůst. Na rozdíl od roku 2009, kdy pokles zaměstnanosti postihl především muže, se na snížení zaměstnanosti podíleli muži i ženy téměř stejně.

Pokles zaměstnanosti se projevil především u zaměstnaných s pracovními úvazky na dobu neurčitou (o 58,3 tis. na 4 527,7 tis.) a na plnou pracovní dobu (o 64,4 tis. na 4 596,5 tis.). Zvýšil se počet osob pracujících na kratší pracovní dobu (o 15,5 tis. na 288,6 tis., tj. o 5,7 procenta) a osob pracujících na dobu určitou včetně práce dočasné, příležitostné a sezonní a dalších časově omezených smluv vzrostl (o 9,6 tis. na 356,8 tis., tj. o 2,8 procenta).

Celková míra zaměstnanosti obyvatelstva ve věku 15–64 let (jeden z klíčových ukazatelů strategie zaměstnanosti EU do roku 2010) meziročně klesla o 0,4 p. b. na 65,0 procent. Míra zaměstnanosti žen klesla o 0,4 p. b. na 56,3 procenta, míra zaměstnanosti mužů o 0,3 p. b. na 73,5 procenta. Míra zaměstnanosti starších (55–64 let) celkově poklesla o 0,3 p. b. a činila 46,5 procenta.

Na poklesu počtu ekonomicky aktivních osob (EAO) o 17,5 tis. na 5 268,9 tis. se podílel pokles počtu zaměstnaných (o 49,1 tis.), počet nezaměstnaných se zvýšil (o 31,5 tis.). Míra ekonomické aktivity obyvatelstva (MEA) ve věkové kategorii 15–64 let vzrostla o 0,1 p. b. na 70,2 procenta. MEA obyvatel starších 15 let poklesla o 0,3 p. b. na 58,4 procenta.

Obecná míra nezaměstnanosti (podle výsledků VŠPS – ILO) vzrostla proti roku 2009 o 0,6 p. b. na 7,4 procenta. Průměrná míra registrované nezaměstnanosti (vykazovaná MPSV na základě evidence uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR) vzrostla na 9,0 procent, tj. o 1,0 p. b.

Počet uchazečů o zaměstnání k 31. 12. 2010 dosáhl 561,6 tis. a byl meziročně vyšší již pouze o 22,5 tis. Jejich meziroční nárůst v evidenci ÚP již nebyl tak výrazný jako



FOTO: © GRZEGORZ KULA | DREAMTIME.COM

ke konci roku 2009, kdy se jejich počet meziročně zvýšil o 186,9 tisíce. Průměrný počet uchazečů o zaměstnání v roce 2010 meziročně vzrostl o 63,1 tis. na 528,7 tis.

Průměrný měsíční stav volných pracovních míst meziročně poklesl o 15,4 tis. na 33,1 tis. V porovnání s rokem 2009, kdy se počet volných pracovních míst plynule snižoval, došlo v roce 2010 k jejich stabilizaci. Ke konci prosince 2010 bylo evidováno 30,8 tis. volných pracovních míst (o 0,1 tis. méně než v prosinci 2009).

Průměrný počet uchazečů o zaměstnání s nárokem na podporu v nezaměstnanosti se (zejména v důsledku nižšího počtu nově evidovaných uchazečů o zaměstnání a nárůstu počtu dlouhodobě nezaměstnaných, jimž už uplynula podpora doba) snížil oproti roku 2009 o 24,6 tis. na 163,5 tis. Jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání meziročně poklesl ze 40,4 procenta na 30,9 procenta.

Celou analýzu vývoje zaměstnanosti a nezaměstnanosti v roce 2010 najdete na www.mpsv.cz (Média a veřejnost – Novinky).

ČSSZ

V prvním čtvrtletí přišlo o nemocenské 640 lidí

Celkem 42 216 kontrol dodržování režimu dočasně pracovní neschopného pojištěnce provedli zaměstnanci okresních, v Praze Pražské a v Brně Městské správy sociálního zabezpečení (OSSZ/PSSZ/MSSZ) v 1. čtvrtletí 2011.

Nejvíce kontrol se uskutečnilo v Moravskoslezském kraji – 5 261 a ve Středočeském kraji – 4 761. Počet provedených kontrol však do značné míry odráží pouze velikost a početnost daného regionu; o intenzitě provádění kontrol režimu dočasně pracovní neschopného pojištěnce vypovídá více podíl případů dočasně pracovní neschopnosti (DPN), u nichž byla tato kontrola provedena. Největší podíl případů DPN (více než 20 procent), u nichž byl režim zkontrolován, vykazuje Karlovarský kraj. V rámci České republiky bylo v průměru zkontrolováno necelých 10 procent všech případů DPN.

POVINNOST DODRŽOVAT STANOVENÝ REŽIM

Na základě těchto kontrol bylo pro porušení režimu dočasně pracovní neschopného pojištěnce kráceno nebo odňato nemocenské 640 osobám, což představuje přibližně 66 procent z celkového počtu osob, kterým bylo porušení režimu prokázáno. Lidé, kteří čerpají nemocenské, jsou povinni dodržovat stanovený režim dočasně pracovní neschopného pojištěnce a umožnit kontrolu dodržování tohoto režimu. Jsou mj. povinni sdělit ošetřujícímu lékaři adresu místa pobytu v době dočasně pracovní neschopnosti (kontroly jsou prováděny podle místa pobytu v době DPN) a označit byt a zvonek jmenovkou.

Kontroly se prokazují průkazem

Kontrolu dodržování režimu dočasně pracovní neschopného pojištěnce provádějí pověřeni zaměstnanci OSSZ/PSSZ/MSSZ na základě vlastního výběru nebo z podnětu ošetřujícího lékaře, Úřadu práce ČR či zaměstnavatele. Prokazují se průkazem zaměstnance orgánu nemocenského pojištění pověřeného

kontrolou. Praceneschopní pojištěnci jsou povinni při kontrole prokázat svou totožnost a předložit 2. díl rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti, do kterého pověřený pracovník zaznamená datum, čas kontroly a svůj podpis.

Postup při podezření na porušení režimu

Pokud bylo při kontrole zjištěno podezření na porušení režimu, zasílá OSSZ/PSSZ/MSSZ záznam o kontrole dočasně pracovní neschopnému pojištěnci, ošetřujícímu lékaři a zaměstnavateli. Toto podezření se následně ověřuje ve spolupráci s pojištěncem a ošetřujícími lékaři. Jestliže se potvrdí, že k porušení režimu skutečně došlo, zahájí OSSZ/PSSZ/MSSZ říze-

ní, jehož výsledkem může být rozhodnutí o krácení nebo odnětí nemocenského.

Pokud praceneschopný člověk neposkytne součinnost (tedy neumožní kontrolu dodržování režimu, neprokáže svou totožnost či nepředloží 2. díl rozhodnutí o dočasné pracovní neschopnosti) při kontrole, může mu OSSZ/PSSZ/MSSZ uložit pokutu až do výše 10 000 Kč. O krácení, odnětí nemocenského i o uložení pokuty rozhoduje příslušná OSSZ/PSSZ/MSSZ.

Kontroly i od zaměstnavatelů

Také zaměstnavatelé mají oprávnění provést kontrolu, zda zaměstnanec v období prvních 21 kalendářních dnů DPN (kdy vyplácí zaměstnavatel dočasně pracovní neschopnému náhradu mzdy) dodržuje povinnost zdržovat se v místě pobytu a zda dodržuje rozsah a dobu vycházek povolených ošetřujícími lékaři.

ZDROJ: ČSSZ

Kontroly dodržování režimu dočasně pracovní neschopného pojištěnce v 1. čtvrtletí 2011

Kraj	Počet provedených kontrol	Počet postihů
Jihočeský	1 988	20
Jihomoravský (bez Brna)	3 510	60
Karlovarský	2 424	45
Královéhradecký	2 630	41
Liberecký	1 426	17
Moravskoslezský	5 261	65
MSSZ Brno	2 624	24
Olomoucký	3 444	80
Pardubický	2 497	60
Plzeňský	3 600	69
PSSZ	2 831	21
Středočeský	4 761	43
Ústecký	2 659	42
Vysočina	1 681	16
Zlínský	880	37
Celkem ČR	42 216	640

Příspěvky podporující zaměstnávání zdravotně postižených v roce 2011

Zákon o zaměstnanosti (č. 435/2004 Sb., ve znění pozdějších předpisů) deklaruje právo fyzických osob se zdravotním postižením na zvýšenou ochranu na trhu práce. Úřad práce ČR poskytuje příspěvky na základě žádosti zaměstnavatele nebo osoby se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

O poskytnutí příspěvku uzavírá Úřad práce ČR se zaměstnavatelem nebo osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu.

VYTVORENÍ CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením může být v roce 2011 poskytován zaměstnavateli Úřadem práce ČR ve výši maximálně 186 592 Kč – oproti 183 168 Kč v roce 2010 (tj. o 3 424 Kč více). Příspěvek na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu s těžším zdravotním postižením může být v roce 2011 poskytován Úřadem práce ČR ve výši maximálně 279 888 Kč – oproti 274 752 Kč v loňském roce (tj. o 5 136 Kč více).

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce ČR 10 a více chráněných pracovních míst, může v roce 2011 příspěvek na vytvoření jednoho chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit maximálně 233 240 Kč (oproti 228 960 Kč v roce 2010, tj. o 4 280 Kč více) a pro osobu s těžším zdravotním postižením 326 536 Kč (oproti 320 544 Kč, tj. o 5 992 Kč více).

Úřad práce ČR může uzavřít dohodu o poskytnutí příspěvku ve stejné výši na vytvoření chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost.

PROVOZNÍ NÁKLADY CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

V roce 2011 může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli příspěvek ve výši maximálně 69 972 Kč – oproti 68 688 Kč v roce 2010 (tj. o 1 284 Kč více). Úřad práce ČR může na základě písemné dohody s osobou se zdravotním postižením, která se rozhodne vykonávat samostatnou výdělečnou činnost, poskytnout příspěvek ve stejné výši na částečnou úhradu provozních nákladů.

VYTVORENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA V CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ DÍLNĚ

Příspěvek na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu se zdravotním postiže-

ním může být v roce 2011 poskytován zaměstnavateli Úřadem práce ČR ve výši maximálně 186 592 Kč – oproti 183 168 Kč v loňském roce (tj. o 3 424 Kč více). Příspěvek na každé pracovní místo v chráněné pracovní dílně vytvořené pro osobu s těžším zdravotním postižením může být v roce 2011 poskytován zaměstnavateli Úřadem práce ČR ve výši maximálně 279 888 Kč (oproti 274 752 Kč v roce předchozím, tj. o 5 136 Kč více).

Vytváří-li zaměstnavatel na základě jedné dohody s Úřadem práce ČR 10 a více pracovních míst v chráněné pracovní dílně, může příspěvek na vytvoření jednoho pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením činit v roce 2011 maximálně 233 240 Kč (oproti 228 960 Kč v roce 2010, tj. o 4 280 Kč více) a pro osobu s těžším zdravotním postižením 326 536 Kč (oproti 320 544 Kč, tj. o 5 992 Kč více).

PROVOZNÍ NÁKLADY CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ DÍLNĚ

V roce 2011 může Úřad práce ČR poskytnout zaměstnavateli příspěvek ve výši maximálně 93 296 Kč (oproti 91 584 Kč v loňském roce, tj. o 1 712 Kč více) na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením a maximálně 139 944 Kč oproti 137 376 Kč v roce 2010 (tj. o 2 568 Kč více) na jednoho zaměstnance, který je osobou s těžším zdravotním postižením.

CÍLENÉ PROGRAMY K ŘEŠENÍ ZAMĚSTNANOSTI

Problémy obecního, okresního, krajského a celostátního charakteru v oblasti zaměstnanosti mohou být řešeny prostřednictvím cílených programů, včetně mezinárodních programů s mezinárodní účastí a programů financovaných v rámci Strukturálních fondů Evropského společenství a dalších programů Evropského společenství.

Cíleným programem se rozumí soubor opatření zaměřených ke zvýšení možnosti fyzických osob nebo jejich skupin uplatnit se na trhu práce. Součástí programu je stanovení podmínek pro jeho provádění a harmonogram čerpání. Cílené programy celostátního charakteru schvaluje vláda České republiky a programy

obecního, okresního a krajského charakteru Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

Cíleným programem je i program na podporu obnovy nebo technického zhodnocení hmotného investičního majetku, který slouží k pracovnímu uplatnění osob se zdravotním postižením. V rámci tohoto programu může být zaměstnavateli zaměstnavateli zaměstnavateli více než 50 procent osob se zdravotním postižením poskytnut příspěvek až do výše 70 procent pořizovací ceny tohoto majetku.

Při plnění cílených programů může Úřad práce ČR spolupracovat i s jinými subjekty nebo je mohou na základě smluvního vztahu zajišťovat prostřednictvím jiných právnických nebo fyzických osob. Součástí dohody o zajišťování cíleného programu je i ujednání o příspěvku právnícké nebo fyzické osobě na zajištění cíleného programu.

PODPORA ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOB SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Hlavním smyslem poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP) v roce 2011 je jejich skutečné trvalé uplatnění na trhu práce. Příspěvek je vázán pouze na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v pracovním poměru, nikoliv na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Příspěvek na podporu zaměstnávání může být poskytován jen za každou zaměstnanou osobu se zdravotním postižením v pracovním poměru zaměstnavateli zaměstnavateli více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu svých zaměstnanců. Pro zjištění splnění podmínky zaměstnávání více než 50 procent osob se zdravotním postižením na celkovém počtu zaměstnanců je rozhodný průměrný přepočtený počet zaměstnanců za kalendářní čtvrtletí.

Příspěvek náleží zaměstnavateli měsíčně ve výši skutečně vynaložených mzdových nákladů na zaměstnance v pracovním poměru, který je osobou se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance, nejvýše však 8 000 Kč za osobu se zdravotním postižením.

Příspěvek se poskytuje čtvrtletně zpětně na základě písemné žádosti zaměstnavatele, která musí být Úřadu práce ČR doručena nejpozději do konce kalendářního měsíce následujícího po uplynutí příslušného kalendářního čtvrtletí.

Příspěvek poskytne krajská pobočka či kontaktní pracoviště ÚP ČR, v jehož obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právníckou osobou, nebo v jehož obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

ZDRAVOTNÍ STAV PODLE ZÁKONA O ZAMĚSTNANOSTI

Zdravotní stav občana obecně, a nemusí jít jen o osobu se zdravotním postižením, významným způsobem ovlivňuje jeho práva a povinnosti jako účastníka právních vztahů podle zákona o zaměstnanosti.

Zdravotní stav uchazeče o zaměstnání je důležitou právní skutečností a zdravotní důvody, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s Úřadem práce ČR při zprostředkování zaměstnání, jsou významnými

důvody pro účely zákona o zaměstnanosti (zákon č. 435/2004 Sb.).

Zákon o zaměstnanosti deklaruje každé fyzické osobě, která chce a může pracovat a o práci se uchází, právo na zaměstnání, kterým se rozumí právo na zaměstnání v pracovním poměru, právo na zprostředkování zaměstnání a na poskytnutí dalších služeb za podmínek stanovených tímto zákonem. Každá fyzická osoba má právo na zprostředkování vhodného zaměstnání, které musí odpovídat její zdravotní způsobilosti.

Zdravotně postižení v evidenci Úřadu práce ČR

Ke konci letošního dubna bylo v evidenci Úřadu práce ČR 68 122 osob se zdravotním postižením, což představovalo 13,3 procenta z celkového počtu nezaměstnaných. K 31. 4. 2011 evidoval ÚP ČR 2 207 volných pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením a na jedno volné pracovní místo připadalo 30,9 osoby se zdravotním postižením.

ZVÝŠENÁ PÉČE ÚŘADU PRÁCE ČR PŘI ZPROSTŘEDKOVÁNÍ ZAMĚSTNÁNÍ

Zákon o zaměstnanosti ukládá Úřadu práce ČR věnovat zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání těm uchazečům o zaměstnání, kteří ji pro svůj zdravotní stav nebo z jiných vážných důvodů potřebují.

Ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče o zaměstnání na trhu práce slouží individuální akční plán a při určení jeho obsahu se vychází z dosažené kvalifikace, zdravotního stavu, možnosti a schopnosti uchazeče o zaměstnání.

Zaměstnavatelé jsou povinni na vyžádání Úřadu práce ČR vybrat z hlášených volných pracovních míst místa vhodná pro uchazeče o zaměstnání, kterým Úřad práce ČR věnuje zvýšenou péči při zprostředkování zaměstnání, a v charakteristice pracovního místa jsou povinni uvést informaci, zda se jedná o pracovní místo vyhrazené nebo vhodné pro osobu se zdravotním postižením.

PRÁVO NA PRACOVNÍ REHABILITACI PRO OZP

Osoby se zdravotním postižením mají právo na pracovní rehabilitaci, tj. souvislou činnost zaměřenou na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením, kterou na základě jejich žádosti zabezpečuje Úřad práce ČR místně příslušný podle bydliště osoby se zdravotním postižením a který také hraří náklady s ní spojené.

CO PRACOVNÍ REHABILITACE ZAHRNÚJE?

Pracovní rehabilitace zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, te-

oretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Individuální plán pracovní rehabilitace sestaví Úřad práce ČR v součinnosti s osobou se zdravotním postižením s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce.

PŘÍPRAVA K PRÁCI A SPECIALIZOVANÉ REKVALIFIKACE

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje též přípravu k práci a specializované rekvalifikační kurzy.

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Tato příprava trvá nejdéle 24 měsíců.

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.

ROVNÉ ZACHÁZENÍ A ZÁKAZ DISKRIMINACE

Zákon o zaměstnanosti ukládá Úřadu práce ČR a zaměstnavateli zajišťovat rovné zacházení se všemi fyzickými osobami uplatňujícími právo na zaměstnání. Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána přímá i nepřímá diskriminace z důvodů taxativně stanovených zákonem o zaměstnanosti, mj. i z důvodu zdravotního stavu.

Podle zákona o zaměstnanosti se fyzická osoba dopustí přestupku a právnícká osoba nebo podnikající fyzická osoba se dopustí správního deliktu tím, že poruší zákaz diskriminace nebo nezajistí rovné zacházení podle tohoto zákona, za který jí může být Úřadem práce ČR uložena pokuta až do výše 1 000 000 Kč.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

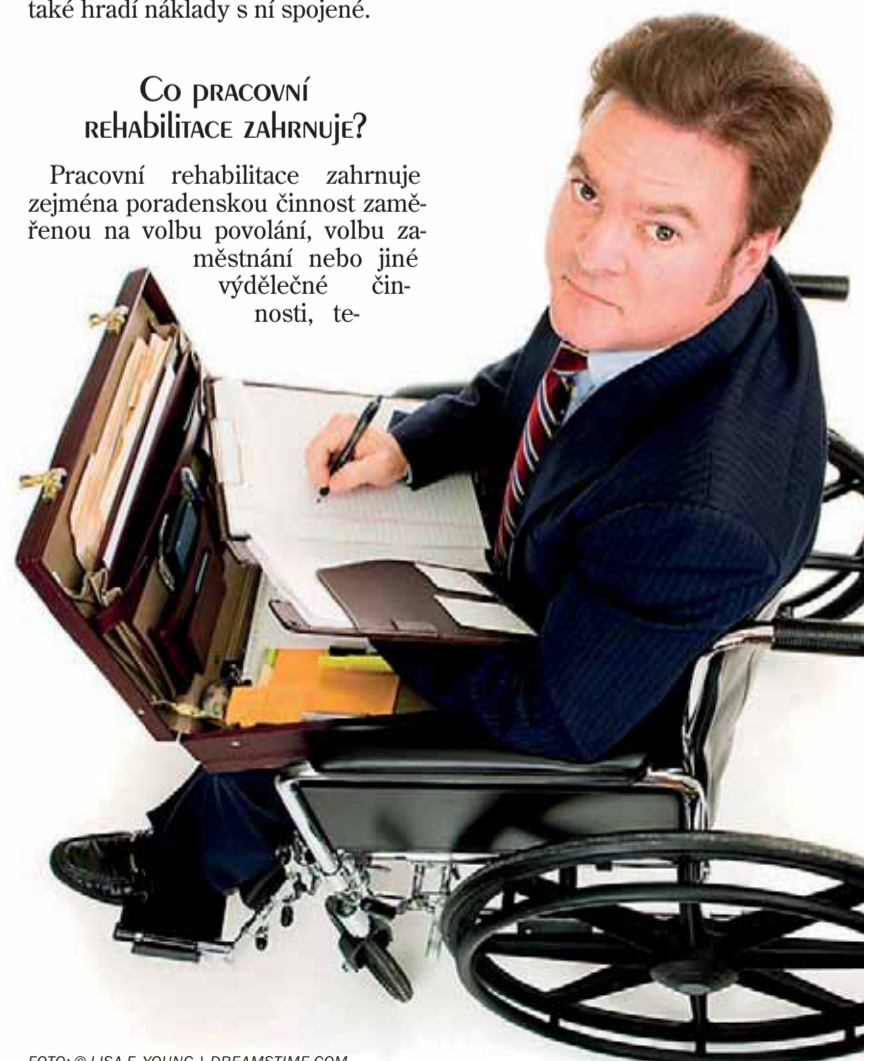


FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

NÁZOR

Poradenství v praxi – individuální akční plán

Individuální akční plán (IAP) je tématem, které bylo v předchozích dílech rubriky Poradenství v praxi několikrát zmiňováno. Jedná se však o nástroj, který si rozhodně zaslouží samostatnou pozornost. IAP je totiž nepoužívanějším poradenským nástrojem Úřadu práce ČR (ÚP ČR), a tudíž se týká drtivé většiny uchazečů o zaměstnání.

Není nutné polemizovat o tom, že masově používané poradenské nástroje zkrátka nemohou fungovat. Rozhodně se však vyplatí zamyslet nad tím, jak vlastně IAP funguje v praxi, v čem je prospěšný, je-li vůbec prospěšný, a zda v důsledku není jen podpůrným nástrojem nezaměstnanosti.

Původní záměr

Již téměř dva a půl roku je IAP povinně uzavírán s každým uchazečem, který je v evidenci ÚP ČR nepřetržitě déle než pět měsíců. V tomto smyslu je nutné na samotný IAP pohlížet ze dvou úhlů pohledu.

První je z hlediska naplnění litery zákona. Zákon o zaměstnanosti popisuje IAP jako dokument, který vypracovává ÚP ČR za součinnosti uchazeče o zaměstnání a jehož obsahem je zejména stanovení postupu a časového harmonogramu plnění jednotlivých opatření ke zvýšení možnosti uplatnění uchazeče na trhu práce.

Druhý z hlediska záměru samotného IAP: jedná se o poradenský nástroj, který spočívá ve vedení uchazeče k samostatnému rozhodování a řešení vlastní situace při hledání pracovního uplatnění, kdy postup při realizaci vychází z identifikace potřeb klienta, jeho problémů a překážek, stanovení možností a cílů, hledání vhodných a relevantních řešení a jejich realizace. Práce s klientem je individuální a je založená na jeho aktivizaci.

Faktem je, že naplnit oba záměry je prakticky nemožné. Na jedné straně tedy máme poradenský nástroj, který vyžaduje individuální přístup

a vysokou časovou náročnost, pokud má mít výsledky. Na druhou stranu tady máme jakousi povinnost tento úkon realizovat s převážnou většinou uchazečů, a to permanentně. Dalo se tedy předem předpokládat, že kvalitativní hledisko velmi rychle nahradí hledisko kvantitativní a IAP se záhy stane nástrojem formálním, zatěžujícím jak poradce, tak uchazeče.

Skutečná realizace v praxi

V poradenské praxi jednoznačně převládá potřeba uzavřít IAP, a naplnit tak literu zákona před ohledem na potřeby klientů a jejich aktivizaci. Problematika uzavírání akčního plánu prakticky aktivizuje, resp. aktivizovala pouze pracovníky ÚP ČR, avšak nikoliv k individuálnímu přístupu ke klientům, ale spíše k vytvoření baterie aktivit pro uchazeče.

Po více než dvouleté zkušenosti lze směle konstatovat, že byl postupně vytvořen seznam aktivit s obdobnou posloupností, který postupně realizují všichni uchazeči. Navíc časové úseky na plnění aktivit (často naprosto banálních) tvoří řád měsíců, a pokud by měl uchazeč hledat práci plněním aktivit IAP, spolehlivě ji nikdy nenajde.

Vytratil se význam termínu „plán“, individuální přístup, aktivizační dopad i akční smysl. Pokud si má uchazeč v průběhu jednoho roku vypracovat životopis, vzor motivačního dopisu, jobtip, má být aktivní a hledat volná pracovní místa, potom takový plán nejen prokazuje bezradnost poradce, ale hlavně podporuje dlouhodobou nezaměstnanost.



Hlavním cílem individuálního akčního plánu není jeho nekonečné sepisování, ale získání uplatnění uchazeče o zaměstnání. FOTO: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

Vysoká cena za snížení efektivity

Některé aktivity, které jsou dnes běžnou součástí tvorby IAP, lze přinejmenším považovat za sporné. Například přímá návštěva zaměstnavatelů, kteří žádné zaměstnance nepoptávají, vrací úroveň služeb řadu let zpět. Tato aktivita připomíná praktiky odborů sociálních věcí při městských úřadech, kterými bývá podmíněna výplata sociálních dávek. Faktem je, že takové aktivity lze uchazeče postupně vést, ale nelze ji přímo nařídit.

Dochází k negativnímu dopadu jak na psychiku uchazeče, tak na kvalitu služeb ÚP ČR ve vztahu k zaměstnavatelům, kteří jsou zatěžováni návštěvami uchazečů bez zjevné poptávky po nových zaměstnancích, a to navíc v režii ÚP ČR. Tento prokazatelně neefektivní způsob hledání zaměstnání pěstuje v uchazečích pocit, že práce není, což podporuje spíše jeho pasivitu a negaci. Nemá-li navíc uchazeč evidentní zájem o zaměstnání získat, stává se taková aktivita pouhou zátěží pro zaměstnavatele.

Samozřejmě je tu i celá řada dalších aktivit, jako jsou různé diagno-

stiky, poradenské programy a projekty, které pro změnu znamenají obrovské finanční prostředky za vesměs zanedbatelný efekt. Skoro se dá říci, že s rostoucími náklady klesá kvalita a efektivita poradenské práce.

Když už nepomůže, ať moc neškodí

Negativní dopady IAP lze omezit několika způsoby. Samozřejmě změnou zákona, což zní natolik logicky, že to nelze považovat za reálné. Navíc by samotné upuštění od povinnosti neznamenalo automaticky zvýšení efektivity. Byla by to však příležitost k návratu ke skutečnému poradenství.

Nejvýznamnější je potom změna přístupu k poradenské práci, kde je pro změnu problém v motivaci pracovníků poradenství. Bude-li však zachován alespoň zlomek individuálního přístupu, je vždy možné zaměřit pozornost na uchazeče s vyšším motivačním a kvalifikačním potenciálem.

Mnohem efektivnější je podpora motivace než její tvorba. V tomto smyslu je klíčovým stadiem počátek evidence, kterému je mimo jiné i díky IAP věnována nejmenší pozornost. Obava, že určitá „předčasná“ aktivita bude následně eliminovat možnosti IAP, je natolik neprofesionální, že nestojí za komentář.

Hlavním cílem IAP totiž není jeho nekonečné sepisování, ale získání uplatnění. Dojde-li k zaměření pozornosti tímto směrem, nebude mnohdy nutné IAP vůbec sepsávat nebo budou aktivity smysluplně navazovat na předchozí kroky. A pokud jde o povinnost vyplývající ze zákona? Nejakou tu formální aktivitu už přece najít umíme.

ZBYNĚK SIEGEL
KARIÉROVÝ PORADCE

ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ Pobočka v Ostravě
KONTAKTNÍ PRACOVISTĚ v BRUNTÁLE

Z REGIONU

Na Ostravsku poklesly výdaje na dávky státní sociální podpory

Za první čtvrtletí letošního roku vyplatil Úřad práce v Ostravě na dávky státní sociální podpory (SSP) více než 350,9 milionu korun. Je to o 32,7 milionu méně než za stejné období 2010 (-8,5 procenta). Počet vyplacených dávek meziročně poklesl o 17 226 (-11,3 procenta) na 134 799. Jedinou výjimkou je příspěvek na bydlení, jehož počet stoupl za letošní první tři měsíce oproti předchozímu roku o 23,2 procenta a výdaje na jeho výplatu se zvýšily o 40,8 procenta.

Během prvního čtvrtletí 2011 došlo ve srovnání se stejným obdobím roku 2010 k radikálnímu poklesu u sociálního příplatku, a to o 59 procent (-13 678). Tím také výrazně poklesly výdaje na tuto dávku, meziročně o 22,3 mil. korun. Příčinou jsou změny zákona o státní sociální podpoře, které zpřísnily podmínky pro vyplácení tohoto příspěvku. Výdaje na rodičovský příspěvek jsou také výrazně nižší, oproti prvnímu čtvrtletí minulého roku o 23 mil. korun. Legislativní změna ovlivnila také porodné, které se od počátku roku přiznává pouze rodinám s rozhodným příjmem, jehož výše nepřesáhne násobek životního minima rodiny a koeficientu 2,4. Tato dávka se v prvních třech měsících letošního roku vzhledem k minulému vyplatila v 486 případech, tj. o 406 méně než před rokem (-45,5 procenta). Ve výdajích to znamená pokles o 5,3 mil. korun.

Od počátku tohoto roku vlivem deregulace a navýšení nájemného přibýlo oproti prvnímu čtvrtletí minulého roku 5 240 příjemců příspěvku na bydlení na celkových 27 830. Tento příspěvek je určen osobám nebo rodinám, u kterých náklady na bydlení překročí 30 procent příjmu rodiny. Z rozpočtu tak odčerpal 74,4 mil. korun, tj. o 21,5 mil. korun více než před rokem. Počet dávek pěstounské péče vzrostl v tomto období o 260, vyplaceno tak bylo o 1 mil. korun více než před rokem. Za první čtvrtletí letošního roku nově zažádalo o dávky pěstounské péče 41

osob. Z toho více než 50 procent byla tzv. příbuzenská pěstounská péče.

Počty a výdaje vyplacených dávek SSP za rok 2010

K největšímu poklesu počtu vyplacených dávek SSP došlo během roku 2010 u přídatku na dítě (-66 754) a rodičovského příspěvku (-14 304). Výdaje na tyto dávky se vzhledem k roku 2009 také snížily. Přídavek na dítě poklesl o 27,4 mil. korun na 156,1 mil. korun a rodičovský příspěvek klesl o 53,4 mil. korun; celkově se na tento příspěvek vyplatilo 872,8 mil. korun.

Naproti tomu největší nárůst počtu vyplacených dávek byl za loňský rok zaznamenán u příspěvku na bydlení (+16 082) a dávek pěstounské péče (+1 015), které v sobě zahrnují příspěvek na úhradu potřeb dítěte, odměnu pěstouna, příspěvek při převzetí dítěte a příspěvek na zakoupení motorového vozidla. Výdaje u příspěvku na bydlení meziročně vzrostly o 77,8 mil. korun na 245,8 mil. korun (+46,4 procenta). Výdaje na dávky pěstounské péče v roce 2010 činily 47,2 mil. korun, tj. o 3,8 mil. korun více než v roce 2009.

Výdaje na sociální příplatek vzrostly z 160,8 mil. korun v roce 2009 na 162,4 mil. korun, přestože počet dávek meziročně poklesl o 1 681. U dalších dávek, jako je porodné a pohřebné, k zásadní změně nedošlo.

MARTINA KUBÍNOVÁ

ÚŘAD PRÁCE ČR – KRAJSKÁ Pobočka v Ostravě

Možná reforma v dohodách o provedení práce

Dosavadní způsob zaměstnávání na dohody o provedení práce (do limitu 150 hodin ročně se zdaněním 15 procent) se jeví jako jediný flexibilní nástroj na trhu práce. Zároveň se považuje za nedostatečně efektivní pro zajištění příjmů veřejných financí. Proto se zvažuje reforma v zaměstnávání na dohody o provedení práce, a to zavedením sociálního a zdravotního pojištění pro příjmy nad 5 tis. Kč měsíčně a rozšířením ročního limitu na 300 hodin.

Podle statistik z trhu práce zůstává Česká republika za ekonomicky vyspělými zeměmi Evropské unie ve využívání zkrácených pracovních úvazků. Jedna z hlavních příčin je zaměstnávání na dohodu o provedení práce. Tento způsob zaměstnávání za poslední roky akceleruje, zaměstnavatelé jej využívají ve velkém rozsahu.

Výhody a nevýhody dohod o provedení práce

Zaměstnávání na dohody o provedení práce je zcela výhodné pro zaměstnavatele, a to z důvodu nízkých osobních nákladů. Limitovány jsou pouze časově – do 150 hodin ročně. Částka sjednané odměny, ze které nehradí zdravotní a sociální pojištění, není limitována. Kromě toho je ze strany zaměstnavatele v rámci pracovního vztahu jen minimální povinnost vůči zaměstnancům.

Zmíněná forma zaměstnání je výhodná jako doplněk k hlavnímu pracovnímu poměru, osobám za období náhradní doby důchodového pojištění (ženy na mateřské a rodičovské dovolené) a požitatelům starobního a invalidního důchodu. Pro osoby s příjmem na trhu práce pouze z těchto dohod představuje značný problém. Musí si povinně měsíčně hradit zdravotní pojištění ve výši 13,5 procenta minimální mzdy. Rovněž nemají nárok na dávky nemocenského a důchodového pojištění. Tento nárok získávají pouze dobrovolnou úhradou pojistného (měsíčně 1 732 Kč za rok 2011).

Reforma problém těchto osob odstraní s tím, že vzrostou osobní náklady zaměstnavatelů a zároveň se sníží disponibilní příjem všech osob v tomto zaměstnaneckém vztahu.

Pro studenty je reforma výhodná

Zaměstnávání na dohody bylo zcela výhodné jako přírůstek pro studenty vysokých škol, a to z důvodu vyššího disponibilního příjmu (pouze zdanění s úlevou pro studenty) do konce roku 2009. Od 1. ledna 2010, kdy doba studia již není náhradní dobou pro důchodové pojištění a studenti také nejsou účastníky nemocenského pojištění, tento způsob zaměstnání pro studenty pozbýl na výhodnosti. Za předpokladu realizace takto nastíněné reformy již pracujícím studentům s měsíčním výdělkem nad 5 tis. Kč vznikne nárok na zápočet doby na důchodové

pojištění a na dávky vyplácené z nemocenského pojištění; tj. nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství.

Potenciální problém reformy

Dohoda o provedení práce se uzavírá vždy na určité období (např. na šest měsíců) s tím, že odměna bude vyplacena po předání práce (např. zpracování odborných překladů, analýz a studií apod.). Podle dosavadního systému je pracovníkovi, pro kterého je dohoda převýdělkem k hlavnímu pracovnímu poměru, zcela lhostejný způsob výplaty sjednané odměny (jednorázově či v pravidelných poměrných měsíčních částkách). Příjmy státu ze zdaněných výplat jsou v obou případech stejné.

Po realizaci zmíněné reformy je zřejmé, že zaměstnavatelé se budou v uvedeném případě vyhýbat povinnosti hradit zdravotní a sociální pojištění. Za tímto účelem budou rozepisovat celkovou výši odměn na měsíční částky do 5 tis. Kč. Navíc navýšení limitu ze 150 na 300 hodin ročně je k tomu zcela ideální, a proto se pro veřejné finance jeví jako neefektivní.

Ing. JAROSLAV ŠETEK, Ph.D.
JIHOČESKÁ UNIVERZITA



FOTO: © MCCOOL | DREAMSTIME.COM

OPPI

Jedna miliarda korun pro podnikatele na vzdělávání zaměstnanců

Jednu miliardu korun budou moci podnikatelé využít na výstavbu, pořízení, rekonstrukce a modernizace prostor určených pro vzdělávání. Ministerstvo průmyslu a obchodu ČR totiž vyhlásilo pokračování druhé výzvy k předkládání žádostí o dotaci z programu Školící střediska. Podporu je možné získat i na nákup školicích pomůcek, softwaru nebo zařízení.



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

„Díky podpoře z programu Školící střediska se prostory pro vzdělávání zaměstnanců v českých firmách rozšířily už o 2 800 míst, několik tisíc dalších míst přitom ještě vznikne, jakmile se dokončí všechny už připravené projekty,“ říká ministr průmyslu a obchodu Martin Kocourek. „Na účty českých podnikatelů už z tohoto programu zamířilo přes 400 milionů korun,“ dodává Martin Kocourek.

„Cílem programu Školící střediska je podpořit podnikatele, kteří by rádi vzdělávali své zaměstnance, ale nemají vhodné podmínky nebo prostředky k vybudování a vybavení vlastního vzdělávacího centra,“ vysvětluje Petr Očko, ředitel sekce fondů EU, výzkumu a vývoje. „Dotace z programu může podnikům pokrýt až 60 procent nákladů, a podpořit tak jejich další rozvoj,“ říká Petr Očko.

„Rozvoj lidských zdrojů má pro každý podnik velký význam, zaměstnanci odvádějí kvalitnější práci a konkurenceschopnost českých firem roste,“ vysvětluje generální ředitel agentury CzechInvest Miroslav Křížek. „Díky další miliardě korun určené pro program Školící střediska se podniky ještě zlepší. Oproti

původnímu znění druhé výzvy jsme navíc zvýšili minimální hranici podpory, a to z 200 tisíc na 500 tisíc korun,“ dodává Miroslav Křížek.

Agentura CzechInvest přijímá registrační žádosti o podporu od 1. června 2011 do 15. března 2012 a plné žádosti od 1. července 2011 do 15. června 2012. O finanční podporu z programu Školící střediska se mohou ucházet podniky bez ohledu na velikost s minimálně dvouletou historií a se sídlem v České republice, místo realizace projektu musí být mimo území hlavního města Prahy. Dotaci mohou získat podnikatelské subjekty, sdružení podnikatelů i nestátní neziskové organizace.

Žádosti o dotace ze všech dotačních programů Operačního programu Podnikání a inovace (OPPI), tedy včetně programu Školící střediska, lze spravovat výhradně prostřednictvím aplikace eAccount na internetové stránce www.czechinvest.org. Se všemi dotazy se mohou zájemci obracet na informační linku o programech podpory podnikání 800 800 777, která je zdarma k dispozici ve všední dny od 9 do 13 hodin.

ZDROJ: CZECHINVEST A MPO ČR

Pravidelně dobrovolníci jen každý osmý Čech

Pro neziskový sektor pracuje pravidelně dobrovolně bez nároku na odměnu jen 12 procent Čechů, tedy zhruba každý osmý. V Evropě je to přitom podle průzkumu Eurobarometr téměř každý třetí Evropan. Dvě třetiny z Čechů, kteří dobrovolníci, tak činí z čistého altruismu, ostatní v tom hledají nové zážitky a narušení pracovního stereotypu.

Češi se při pomáhání chtějí bavit, a nejčastěji se proto věnují činností v přírodě, ačkoliv sami uznávají, že nejvíce pomoc potřebují senioři a handicapovaní. Dobrovolníci bychom více, kdyby to za nás někdo zařídil a podpořil nás třeba zaměstnavatel, tvrdí lidé. Vyplývá to z průzkumu, který nechal vypracovat Vodafone u příležitosti Evropského roku dobrovolnictví.

POMÁHÁME TAM, KDE NÁS TO BAVÍ

„Zaznamenali jsme velké rozdíly mezi oblastmi, kde lidé skutečně pomáhají, a těmi, kde si myslí, že je pomoc nejvíce potřeba. Je to dáno zejména náročností práce v daných zařízeních. Jednoduše řečeno: Češi pomáhají tam, kde je práce zároveň baví, a dobrovolníci berou jako příjemné narušení pracovního stereotypu,“ říká Přemysl Filip, senior manažer společenské odpovědnosti Vodafone.

Zatímco 42 procent Čechů si myslí, že pomoc potřebují zejména senioři

a handicapovaní, v dobrovolnické činnosti pro domovy seniorů a zařízení pro handicapované se angažuje jen 15 procent z nich. Naopak 40 procent lidí se dobrovolně angažuje v podpoře místního sportu či kultury, ale přitom jen čtyři procenta si myslí, že právě tady je pomoc nejvíce potřeba.

DVĚ TŘETINY Z NÁS PŘÍSPÍVÁJÍ FINANČNĚ

Ačkoliv dobrovolnictví pravidelně provozuje pouze 12 procent Čechů, dvě třetiny lidí pomáhají neziskovému sektoru finančně. Nejčastěji při-



FOTO: © KOSZIVU | DREAMSTIME.COM

spívají částkami v rozmezí 251 až 500 korun. Jen necelých dvacet procent lidí věnuje na veřejné prospěšné projekty více než 1000 korun ročně.

ZDROJ: VODAFONE

Proč se Češi do dobrovolnictví nehnou?

- Nemají dostatek informací, kde by se mohli zapojit,
- tři ze čtyř tvrdí, že by dobrovolnicili, kdyby je podpořil zaměstnavatel,
- práci by za ně měl zaměstnavatel zorganizovat, předhodnotit aktivity v neziskovkách nebo jim zaplatit stejně, jako by byli v práci,
- hrazené dobrovolnické dny ze strany zaměstnavatele zažívá pouze pět procent Čechů,
- tři procenta firem organizují dobrovolnictví v rámci teambuildingů.

Novinka

Individuální plánování

a role klíčového pracovníka v sociálních službách

Poskytovatelům sociálních služeb a především pracovníkům v přímé péči je určena kniha s názvem *Individuální plánování a role klíčového pracovníka v sociálních službách*, kterou vydala Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky (APSS ČR).

Kolektiv 13 autorů na 276 stranách otevírá danou problematiku jak z hlediska platné legislativy či problematiky lidských práv, tak i v kontextu institutu inspekcí či supervizí. Především pak poskytuje čtenářům praktické rady, jak při tvorbě individuálních plánů postupovat a dosáhnout stavu, kdy tento proces nebude pouze formálním naplněním zákonné povinnosti, ale užitečným nástrojem vedoucím ke z kvalitnější životů uživatelů sociálních služeb.

Azylové domy, kontaktní centra a nízkoprahová zařízení pro děti a mládež v knize naleznou také kapitoly věnované specifikům individuálního plánování v těchto typech sociálních služeb.

Kniha v pevné vazbě vychází v nákladu 3000 kusů a lze ji objednat na adrese APSS ČR nebo na e-mailu ucetni@apsscr.cz. Cena knihy je 250 Kč, pro členské organizace APSS ČR je k dispozici za 150 Kč.

ZDROJ: WWW.APSSCR.CZ



Křížovka

Vláda schválila první část sociální reformy, kterou připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Jejím cílem je především úspora procesních nákladů při vyplácení dávek. Celkový objem vyplácených prostředků zůstane zachován. Sociální reforma zjednoduší systém sociální ochrany, sníží administrativní zátěž a zvýší ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. června. Jeden z vás získá publikaci *Jak na „špinavé“ triky a útoky v komunikaci* od Alberta Thieleho z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. V knize, která je evropským bestsellerem, se dozvíte, jak účinně reagovat na různé neférové útoky a „špinavé“ taktiky, jak rozpoznat otevřené a skryté hry, jak se dokázat slovně bránit, odrazit manipulaci a vyzářovat osobní autoritu. Kromě mnoha neocenitelných tipů a příkladů získáte také speciální rady pro komunikaci při vyjednávání, při prezentacích či vystupování v médiích.



Tajenka z minulého čísla: „... penzí budoucím generacím.“ Publikaci Uvědom si svůj strach a překonej ho od Susan Jeffersové z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává E. Fícelová z Havířova. Gratulujeme.

POMŮCKA: UTE	ASTROLOGICKÉ ZNAMENÍ	BARVIVO NA VEJCE	HLOUBAT	UMĚLECKÁ DVOJICE	PÁN NEVOLNÍKŮ	TKANÍM VPRAVIT	POCHODY	IDENTIFIK. ČÍSLO ORGANIZACE	CHEM. ZN. SELENU	PŘÍSLUŠNÍK KLÉRU	POSVÁTNY ZÁKAZ	OZNAČENÍ NAŠICH LETADEL	CHEM. ZN. CYANKALI	SPZ PRAHY
POKOLENÍ				SPZ DOMAŽLIC			NOVINY				DÁMSKÝ KLOBOUK			
ZKRATKA UMĚLECKÉ VYSOKÉ ŠKOLY				NĚM. ŽENSKÉ JMÉNO FOTB. KLUB ANG. ZKR.			DŮVOD REMIZA V ŠACHU				JEDNÁNÍ ČASOVÝ ÚSEK			
1. DÍL TAJENKY									RODOVÝ ZNAK BRNKNUŤÍ			ZN. NANO-SEKUNDA KLÍČ ANGL.		
	ŠPANĚL	ATLET. KLUB ANGL. ZKR. PŘÍMÝ PŘENOS		PRODEJNÝ ELEKTROSP. ZBABLČÍ HOVOR.				HMYZ CESTA VE SKÁLE					BÝVALÁ VELKÁ STAVEBNÍ FIRMA	HLASITĚ UPTÍ
BRUTTO REGISTROVANÁ TUNA				NĚMECKÁ KARETNÍ HRA PÉROVAT			FINTA OHRADA ODDĚLUJÍCÍ PROSTOR				ZVÝŠENÝ TÓN E HLAS KUKAČKY			
INICIÁLY FYZIKA EINSTEINA			ČISTIT VODOU SILNĚ VÁTI				HUDEBNÍ ŽÁNŘ SYMBOL INDIÁNŮ				STŘEDOZEMLNÍ OSTROV DIRIGENT VÁCLAV ???			
VÝROBCE SÁDRY						BOJOVÉ VOZIDLO DRUŽKY JELENŮ				ZDE BÝV. ZKR. SOVĚTSKÉHO SVAZU		SPORT. KLUB DEKORATIVNÍ ČÁST STAVBY		
SPOJ KOSTÍ					POSTEL PŘEDPONA ŠLECHTICŮ				ČÁSTI PÁNSKÝCH OBLEKŮ PRVNÍ ŽENA				OZVĚNA	PENĚŽNÍ POUKÁZKA
	CITOSLOVCE PŘEKVAPENÍ	2. DÍL TAJENKY ELEKTRIZ. ŽELEZNIC												
CESTOVATÍ VOZEM					TAMTEN				VESNICE MN. ČÍSLO			SLUCHOVÝ ORGÁN		
ZMENŠOVAT SE DO ŠÍŘKY					NEMLUVÍCÍ				LIST PAPIRU			POVRCHOVÁ VODA		

INSPEKCE PRÁCE

Hodnocení účinnosti systému inspekce práce v ČR

Rozhodujícím požadavkem Evropské komise (EK) na národní orgány inspekce práce je, aby tyto měly stejné nároky, stejné přístupy a stejná kritéria, aby byla zabezpečena co největší právní jistota občanů i podnikajících subjektů vždy s přihlédnutím k umožnění vysoké úrovně konkurenceschopnosti.

Z těchto důvodů byl rozhodnutím EK ze dne 12. července 1995 zřízen poradní orgán – Výbor vrchních inspektorů práce (Senior Labour Inspectors' Committee, SLIC). Jedním z úkolů výboru SLIC je „vymezení společných zásad inspekce práce v oblasti zdraví a bezpečnosti na pracovišti a vypracování metod pro hodnocení vnitrostátních systémů inspekce ve vztahu k těmto zásadám“.

HODNOCENÍ ČESKÉ INSPEKCE PRÁCE

Toto hodnocení činnosti inspekce práce proběhlo v České republice na vytipovaných pracovištích v loňském roce, v jehož závěru obdrželi představitelé Státního úřadu inspekce práce závěrečnou zprávu z hodnocení, které u nás provedla pracovní skupina složená ze zástupců orgánů inspekce práce Slovenska, Velké Británie, Dánska, Irska, Španělska a Rakouska pod vedením holandských inspektorů.

Základním předmětem hodnocení je posoudit schopnost národního inspekčního orgánu naplnit hlavní úkol – tj. zavádět, prosazovat, případně vynucovat dodržování sekundární evropské legislativy. Posuzování se přitom provádí pokud možno v co nejširším kontextu. Hodnotící skupina sleduje inspektory při jejich činnosti a jejich schopnost zajistit stanovené úkoly v nejrůznějších situacích.

Hodnocení členský stát pro potřeby hodnocení zpracuje a připraví veškeré materiály podle příslušného manuálu, především dotazník včetně příloh (u nás více než 100 stran materiálu) a zajistí logistiku pro provedení hodnocení. Při plánování návštěv je nutno zohlednit a vybrat navštívené podniky z hlediska velikosti (počtu zaměstnanců), geografické polohy, oboru činnosti a určit druh inspekce v jednotlivých případech (kontrola příčin pracovních úrazů, kontrola na základě podnětů, kontrola plánovaná, kontrola následná, preventivní kontrola systémová nebo cílená na pracovní činnost, skupinu atd.).

PRŮBĚH HODNOCENÍ

Vlastní hodnocení evropské pracovní skupiny na území hodnoceného státu trvá týden. První den hodnocení pracovní skupina jedná se zástupci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, Ministerstva zdravotnictví ČR, představiteli ČMKOS a dalších odborových svazů a reprezentativními zástupci zaměstnavatelů. Cílem je ověřit, jak je inspekce práce vnímána, v jakém klimatu pracuje, jak jsou stanoveny její priority, úkoly a cíle a jaké je její postavení.

Dále se členové pracovní skupiny detailně seznámí s veškerými činnostmi inspektorátu práce, které s inspekcí souvisí nebo ji podporují. Tj. koncepce, strategie, analýzy, plánování inspekci, výběr kontrolovaných subjektů, ukládání dat atd.

Další tři dny jsou věnovány inspekčním návštěvám společně s inspektory. Návštěvy se uskutečnily na území Prahy, Středočeského, Jihočeského, Královéhradeckého, Jihomoravského, Zlínského a Moravskoslezského kraje.

CÍLEM ÚČASTI NA INSPEKČNÍCH NÁVŠTĚVÁCH JE ZEJMÉNA OVĚŘIT A ZHODNOTIT:

- schopnost inspektorů vyhodnotit, jak zaměstnavatelé provádí analýzu a hodnocení rizik jako základní nástroj pro vytváření bezpečného a zdraví neohrožujícího pracovního prostředí,
- schopnost inspektorů posoudit kvalitu a účinnost preventivních opatření provedených zaměstnavatelem,
- vyváženost práce inspektorů,
- právní a procesní dostatečnost inspekce,
- spolupráci na pracovištích mezi inspektory a účastníky trhu práce,
- další záležitosti.

Zároveň hodnotitelé pochopitelně posuzují také schopnost inspektorů inspekci provádět, a to jak po stránce odborné, tak procesní.

Pátý den návštěvy seznámila pracovní skupina vrcholné představitel inspekce práce v ČR se souhrnem



FOTO: © JUAN CARLOS ZAMORA | DREAMSTIME.COM

zjištění za uplynulý týden. Následně zpracovala závěrečnou zprávu.

ZÁVĚR HODNOCENÍ

Závěrečná zpráva evropské hodnotící skupiny je hodnocenému státu

předána prostřednictvím EK. Zpráva se rovněž projednává na nejbližším plenárním zasedání SLIC.

Představitelům inspekce práce České republiky byla závěrečná zpráva předána v závěru roku 2010, obsahuje souhrn zjištění a řadu návrhů

směřujících k dalšímu sjednocení inspekce práce v ČR s principy platnými v EU. Výsledky byly projednány se zástupci zainteresovaných stran.

Ing. JAROMÍR ELBEL, VEDOUČÍ INSPEKTOR
OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE
PRO STŘEDOČESKÝ KRAJ

BOZP

V Opavě byla předána další ocenění Bezpečný podnik

Zástupcům deseti společností předali 17. května náměstek ministra práce a sociálních věcí Karel Machotka a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn v Obecním domě v Opavě osvědčení Bezpečný podnik. Dvě z těchto společností, Momentive Specialty Chemicals, a. s., a Metrostav, a. s., ocenění získaly popáté, a jsou tak držiteli tohoto titulu již 15 let.

Cílem programu Bezpečný podnik je zvýšit u právnických a 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.

V České republice se prokazují platným osvědčením Bezpečný podnik 64 společností. Ty pomáhají



změnami v přístupu k bezpečnosti a ochraně zdraví při práci zvyšovat kvalitu pracovního života a zároveň vyjadřují přislíbení usilovat o to i v budoucnu. Osvědčení se uděluje každý rok, a to společnostem, které splnily podmínky programu Bezpečný podnik.

K 17. květnu 2011 získaly osvědčení Bezpečný podnik tyto společnosti: Lovochemie, a. s., ŠKODA MACHINE TOOL, a. s., KOPOS KOLÍN, a. s., Momentive Specialty Chemicals, a. s., Siemens, s. r. o., odštěpný závod Elektromotory Mohelnice, BOSCH DIESEL, s. r. o., BorsodChem MCHZ, s. r. o., BLOCK, a. s., Metrostav, a. s., a Avia Ashok Leyland Motors, s. r. o.

(17)

Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 2011)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částky životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	částka existenčního minima	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA*	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNÍŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 63 Kč - 74 ¹ Kč, více než 12 hod. 95 Kč - 114 ¹ Kč, déle než 18 hod. 149 Kč - 178 ¹ Kč
	náhrada za použití vlastního vozidla:	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč
	průměrné ceny PH:	benzín 91 oktanů 31,40 Kč, benzín 95 oktanů 31,60 Kč, benzín 98 oktanů 33,40 Kč, motorová nafta 30,80 Kč
NÁHRADA MZDY*	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejvýše 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 redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 144,38 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 144,38 Kč, nejvýše však do 216,48 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 216,48 Kč, nejvýše však do 432,95 Kč se započte 30 %, k částce nad 432,95 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ*	- 60 % z DVZ od 22. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)*	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ*	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ*	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 826 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %, z částky přesahující 826 Kč, nejvýše však do 1 237 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 1 237 Kč, nejvýše však do 2 474 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 474 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:	
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	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%
	OSVC:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastná)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	pohřebné:	5 000 Kč Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti, nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla pobyt na území ČR. kdo dle úmrtí trvalý	
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 %, 2009: 8,0 %, 2010: 9,0 % duben 2011: 8,6 % květen 2011: 8,2 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 5. 2011	celkem:	489 956 244 160 žen	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 5. 2011	celkem za ČR:	37 649	
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2011:	13,0	
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sola) celkem ²⁾	březen 2010:	10 527 Kč	
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (v roce 2010)	počet nemocí z povolání nově zjištěných:	580	
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	25 192	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (CR celkem)	smrtelné úrazy:	121	
DŮCHODY výdaje v r. 2010 (v tis. Kč)	celkem:	v roce 2010: 50 047 340 161 856	
	starobní	265 985 460	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 515 853	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	4 295 297	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	30 870 363	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	absolutní údaje	2008: celkem v národním hospodářství 22 593 Kč, PS 22 439 Kč, NS 23 345 Kč 2009: celkem v národním hospodářství 23 488 Kč, PS 23 277 Kč, NS 24 432 Kč 2010: celkem v národním hospodářství 23 951 Kč, PS 23 873 Kč, NS 24 289 Kč	
	relativní údaje		
	snáhky	46 746	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v roce 2010	rozvody	30 783	
	živé narození	117 153	
	zemřelí	106 844	
	celkový přírůstek	25 957	
	střední stav obyvat.	10 517 247	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	1. čtvrtletí 2010: 4 374 630 4. čtvrtletí 2010: 4 529 577 1. čtvrtletí 2011: 4 457 685	
	OSVC vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2010: 943 231 4. čtvrtletí 2010: 987 618 1. čtvrtletí 2011: 971 522	
		OSVC povinné platit zálohy na důchod. poj.	1. čtvrtletí 2010: 724 510 4. čtvrtletí 2010: 741 943 1. čtvrtletí 2011: 724 190

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

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

1) pro veřejnou sféru

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

Oslavy Dne Evropy už počtvrté v ČR

Začátkem května se konal v Praze už čtvrtý ročník mezinárodního multizánrového festivalu Den Evropy, který je vlastně narozeninovou oslavou založení Evropské unie. Pořádalo ho Zastoupení Evropské komise v ČR, tentokrát v rámci Evropského roku dobrovolnictví. Díky krásnému počasí a atraktivnímu programu byla účast hojná.

„Staroměstské náměstí bylo zaplněné, nálada výborná, spokojeno bylo i Zastoupení Evropské komise,“ uvedli po akci organizátoři, podle nichž nejméně dvě třetiny účastníků byli Češi. Den Evropy je jedním ze symbolů Evropy a Evropské unie. Členské státy EU si jej připomínají vždy 9. května. Tento den roku 1950 představil francouzský ministr zahraničních věcí Robert Schuman veřejnosti svou myšlenku vytvořit nadnárodní evropskou instituci jako nezbytnou podmínku pro udržení mírových vztahů. Jeho návrh označovaný jako Schumanova deklarace se považuje za počátek budování svazku, jemuž dnes říkáme Evropská unie. Den Evropy se tak stal jedním ze symbolů EU spolu s vlajkou, hymnou, mottem a jednotnou měnou čili eurem.

Slavilo se v Praze i Ostravě

V Česku se Den Evropy slavil už počtvrté, a to jako multizánrový festival. Kromě již tradičního Staroměstského náměstí v Praze se vůbec poprvé oslavy současně konaly také na Jiráskově náměstí (takzvaném Kuřím rynku) v Ostravě. Festival ke Dni Evropy se uskutečnil pod záštitou premiéra Petra Nečase a primátora Ostravy Petra Kajnara. Na akci se podílelo několik velvyslanectví a také organizace spojené s EU, například Evropské spotřebitelské centrum, Europe Direct, Eurodesk, Solvit, European Enterprise Network a další. Svou práci zájemcům prezentoval i EURES (Evropské služby zaměstnanosti).

Na pódiích v obou místech konaly oslav vystoupili známí hudebníci

z ČR i dalších zemí EU. Největším tahákem byla skupina N.O.H.A. a Lenka Dusilová, Slováci sklídili úspěch s živou ukázkou hry na fujaru. Veřejnost mohla navštívit informační stánky institucí a členských zemí EU, zúčastnit se mnoha soutěží i ochutnat evropské kulinářské speciality. Velký zájem zaznamenala francouzská ambasáda se svou ochutnávkou sýrů a vín. Svoje aktivity na oslavách představily i neziskové organizace a dobrovolnická sdružení.

Den Evropy už od roku 1985

Oslavy Dne Evropy se konají na veřejných prostranstvích evropských měst každý rok. V tento den si obyvatelé jednotlivých členských zemí připomínají své evropské občanství a práva, která jsou s tím spojena. Evropská představitelka rozhodla o zavedení svátku Dne Evropy na Milánském summitu v roce 1985. Svátek má mimo jiné zdůraznit fakt, že každá země, která se dobrovolně rozhodla vstoupit do EU, se zároveň zavázala ctít a prosazovat základní hodnoty společenství.



Letos se oslavy Dne Evropy v ČR konaly v Praze na Staroměstském náměstí i v Ostravě na Jiráskově náměstí (tzv. Kuřím rynku).

Evropská komise vyhlásila letošní rok Evropským rokem dobrovolnictví. V jeho rámci se po celé Evropě koná řada akcí, výstav, živých ukázek a aktivit všeho druhu. Evropský rok dobrovolnictví je rokem oslav, ale též výzvou. Je oslavou bezpočtu mužů a žen v Evropě, kteří ve svém volném

čase a bez jakéhokoli nároku na odměnu pomáhají tam, kde je zapotřebí. Více informací o Dni Evropy je na http://europa.eu/abc/symbols/9-may/euday_cs.htm. Další informace o dobrovolnictví lze nalézt na <http://europa.eu/volunteering/cs> nebo www.dobrovolnik.cz

Kulatý stůl

Zástupci Číny a EU debatovali v Praze o sociálním zabezpečení

Evropská komise ve spolupráci s Čínskou lidovou republikou uspořádala v pořadí již šestý kulatý stůl, aktuálně na téma Legislativa sociálního zabezpečení v praxi tržních ekonomik. Akce, která se tentokrát konala v Praze ve dnech 16. a 17. května, byla pořádána v rámci mezivládního projektu EU a Čínské lidové republiky.

Cílem projektu je podpořit čínský přechod k udržitelnému systému sociálního zabezpečení. Záštitu nad pražským kulatým stolem převzal ministr práce a sociálních věcí ČR Jaromír Drábek.

Expert z MPSV byli ke kulatému stolu přizváni, aby se zapojili do diskuse a představili české zkušenosti transformace a modernizace systémů sociální ochrany v procesu přechodu na tržní ekonomiku. Celkem 13 čínských delegátů zůstalo po skončení kulatého stolu v Praze na studijní návštěvě. Během ní jednali na MPSV o důchodech, dávkách v nezaměstnanosti a o státní sociální podpore a o nemocenském pojištění. Navštívili rovněž Českou správu sociálního zabezpečení, některé z pracovníků Úřadu práce ČR a jednali i se zástupci Ministerstva zdravotnictví ČR o zdravotním pojištění.

Projekt podpoří tvorbu nového systému sociálního zabezpečení v Číně

EU-China Social Security Reform Co-operation Project, který byl zahájen v dubnu 2006 jako pětiletý mezivládní projekt mezi EU a Čínou.

skou lidovou republikou, končí letos v červenci. Jeho cílem je podpořit čínský přechod k udržitelnému systému sociálního zabezpečení. Výkonným orgánem projektu je čínské ministerstvo obchodu, a realizaci se stará ministerstvo pro lidské zdroje a sociální zabezpečení. Podpůrní roli má mezinárodní tým financovaný Evropskou komisí.

Kulaté stoly se konají jedenkrát ročně. Dosud poslední, tedy pátý kulatý stůl se uskutečnil v říjnu 2010 v Pekingu. Tématem byla implementace strategie sociálního zabezpečení. V Evropě se zatím uskutečnily dva kulaté stoly, a to v Berlíně a ve Stockholmu.

Účastníky letošního kulatého stolu v Praze byli především státní úředníci, tvůrci politik na vysoké úrovni a klíčoví hráči na poli sociálního zabezpečení z Číny a EU, včetně zástupců akademické sféry. Za ČR se setkání účastnil mimo jiných náměstek ministra pro sociální a rodinnou politiku David Kafka, za čínskou stranu pak náměstek ministra pro lidské zdroje a sociální zabezpečení Wang Dongjin a čínský velvyslanec v ČR Yu Qingtai. Přítomni byli také zástupci ostatních členských států.

(TZ)

EURES zprostředkuje práci dělníkům i manažerům

Česká sekce sítě EURES (European Employment Services čili Evropské služby zaměstnanosti) dokáže firmám zajistit pracovníky napříč obory i profesním spektrem, dělníky i vrcholné manažery. Za poslední tři roky uskutečnila více než 1 300 kontaktů s českými a zahraničními zaměstnavateli, kteří EURES požádali o pomoc při nabírání pracovníků.



FOTO: © GUALTIERO BOFFI | DREAMSTIME.COM

„Zájem zaměstnavatelů o pomoc při náborech zaměstnanců výrazně poklesl v době ekonomické krize, nyní jich pomalu přibývá,“ říká olomoucký poradce EURES Tomáš Kráčmar. Síť EURES ČR také organizuje pro zahraniční zaměstnavatele výběrová řízení přímo v ČR, pořádá semináře pro české zaměstnavatele, spolupracuje na veletrhy a burzy práce v ČR apod.

„Naše společnost je malá, ale díky tomu, že spolupracujeme se sítí EURES, která má v Evropě dobré jméno, jsou lidé, kteří o nás dosud neslyšeli, přesvědčení, že jsme

dobrým, seriózním zaměstnavatelem,“ říká personální asistentka společnosti B:TECH Lenka Valová. B:TECH je česká společnost s 85 zaměstnanci, která se specializuje na oblast průmyslové automatizace a elektroinženýrství. Svým zákazníkům z celého světa nabízí moderní technologická řešení. V současnosti hledá osm servisních techniků a jednoho systémového projektanta. Společnost spolupracuje se sítí EURES již šest let a díky této spolupráci úspěšně přijala několik zaměstnanců, její požadavky jsou však tentokrát trochu jiné.

EURES pomáhá rozjet evropský rozměr podnikání

„Společnost B:TECH by chtěla na tyto pozice přijmout vysoce kvalifikované pracovníky, kteří jsou ochotni pracovat pro její zákazníky v Evropě, Asii či USA. Potenciální uchazeči musejí mít velmi dobrou znalost angličtiny. Společnost B:TECH je sice českou společností, ale pozice, které nabízí, mají opravdu evropský rozměr,“ říká poradce EURES v ČR David Chlupáček, který zodpovídá za pomoc poskytovanou této společností.



Česká sekce sítě EURES informovala společnost o podmínkách zaměstnávání v různých zemích, pomohla jí sestavit popisy práce a inzeráty pro kolegy ze sítě EURES v jiných zemích, zorganizovala nedávnou náborovou akci v Rumunsku a předběžně vybrala několik uchazečů. „S profesionální úrovní spolupráce ze strany sítě EURES jsem nadmíru spokojená. Díky EURES jsme schopni prosadit se na evropském trhu práce,“ soudí Lenka Valová.

Pro další informace kontaktujte službu EURES v ČR na <http://portal.mpsv.cz/eures/>.

ZDROJ: EURES

Dotazy zaměstnavatelů, které se týkaly náborech pracovníků:

2008 – 710; 2009 – 430; 2010 – 190

Zdroj: EURES (zaokrouhleno)

Globalizační fond EU

Pomoc pro 460 bývalých pracovníků firmy Unilever

Evropský parlament a Rada Evropské unie rozhodly uvolnit 323 820 eur, která by měla pomoci 460 propuštěným pracovníkům firmy Unilever v ČR znovu najít zaměstnání. ČR žádost předložila z důvodu uzavření výrobního závodu této společnosti v Nelahozevsi.

Žádost České republiky o pomoc z Evropského fondu pro přizpůsobení se globalizaci (EFG, dále jen fond) schválila Evropská komise letos v lednu. Evropský parlament a Rada EU (rozpočtové orgány EU) své rozhodnutí vyčlenit požadovanou částku ze souhrnného rozpočtu EU na rok 2011 vydaly v dubnu s ohledem na návrh Evropské komise.

„Reorganizace kapacit a zavírání výrobních závodů v důsledku dopadu krize na chování spotřebitelů vede k velmi obtížným situacím. Úkolem fondu je v takových situacích poskytovat podporu,“ uvedl László Andor, komisař EU pro zaměstnanost, soci-

ální věci a sociální začleňování. Dále dodal: „Většina obyvatel Nelahozevsi (okres Mělník) pracuje v odvětví zpracování potravin, přičemž více než čtvrtina nezaměstnaných v tomto regionu má jen základní vzdělání. Bez dodatečné podpory existuje velké riziko, že tito pracovníci sklouznou k dlouhodobé nezaměstnanosti.“

Příčinou propuštění pracovníků je hospodářská a finanční krize

Žádost České republiky se konkrétně týká 634 propuštěných pracovníků společnosti Unilever ČR,

spol. s r. o., v závodě v Nelahozevsi, přičemž pomoc fondu je určena 460 z nich. Tento závod dodával potravinářské výrobky na celý trh EU, což se po poklesu poptávky po jeho výrobcích stalo neudržitelným. Společnost Unilever se proto rozhodla výrobu v Nelahozevsi ukončit a dodávat výrobky na místní trh i trh EU z jiných výrobních závodů. Příčinou propuštění pracovníků je hospodářská a finanční krize.

Balík pomoci fondu pro bývalé pracovníky firmy Unilever je určen na částečné pokrytí finančních prostředků vynakládaných firmou Unilever na opatření při získávání jiného zaměstnání (outplacement), individuální poradenství a pomoc při hledání zaměstnání. Dále také na odbornou přípravu, semináře a speciální workshopy zaměřené na změnu povolání, opatření zaměřené na motivaci starších pracovníků, podporu podni-



FOTO: © VINNITOM | DREAMSTIME.COM

kání a pomoc cílenou na samostatné výdělečnou činnost, příspěvky na hledání zaměstnání a podporu mobility. Celkové náklady na podporu, která již byla zahájena, se odhadují na téměř 500 000 eur. Evropská unie byla prostřednictvím pomoci fondu požádána o uvolnění částky 323 820 eur. Jedná se tedy o náhradu výdajů již vynaložených firmou Unilever.

Globalizační fond EU funguje už čtyři roky

Evropský fond pro přizpůsobení se globalizaci, iniciativa, kterou navrhl předseda Komise Barroso s cílem pomoci lidem, kteří přijdou o práci z důvodu dopadu globalizace, byl zřízen Evropským parlamentem a Radou na konci roku 2006. V červnu 2009 byla jeho pravidla zrevidována, aby se posílila úloha tohoto fondu coby rychlého intervenčního nástroje. Fond tvoří součást evropské reakce na finanční a hospodářskou krizi. Zrevidované nařízení o fondu vstoupilo v platnost 2. července 2009 a je použitelné na všechny žádosti obdržené po 1. květnu 2009. Od zahájení své činnosti v lednu 2007 obdržel fond 73 žádostí v celkové výši 408,5 milionu eur určených na pomoc více než 77 300 pracovníkům.

(TZ)