

**PROJEKT**

Táto, jak na to? podporuje otce doma i v práci

čtete na straně 3



ZÁKAZ VSTUPU S KARDIOSTIMULÁTOREM

INSPEKCE PRÁCE

Rádiové dálkové ovládání jeřábu a kardiostimulátor

čtete na straně 7

**EURES**

Kde najdete nabídky na sezonní práce v zemích EU?

čtete na straně 8

Slovo ministra

Letošní 1. květen byl jako Svátek práce svým způsobem přelomový. Konečně, po sedmi letech od našeho vstupu do Evropské unie, padá poslední bariéra, která doposud bránila plně liberalizaci a otevření pracovního trhu. Konec přechodných opatření a tím i omezení vstupu našich zaměstnanců na německý a rakouský pracovní trh má spíše symbolický charakter. Pryč jsou doby, kdy tato výjimka kalila vzájemné bilaterální vztahy a vzbuzovala emoce na obou stranách hranic.

Co se týká reálných dopadů, nepředstavuje tento krok žádný velký zlom ve vzájemném zaměstnávání českých a německých, případně rakouských občanů. Osobně nepředpokládám, že by úplné otevření pracovního trhu v obou sousedních zemích přineslo něco mimořádného. Od roku 2004 se postupně otvíraly pracovní trhy všech evropských zemí a migrační potenciál ČR byl v tomto směru do značné míry vyčerpán. Spolu s Maďarskem a Slovenskem patří Česká republika k nejkonzervativnějším zemím z pohledu pracovní migrace. Naprostá většina lidí, kteří chtěli v Německu či Rakousku pracovat, tam již pracuje.

Praktickým důsledkem pro rakouské a německé zaměstnavatele bude zrušení povinnosti žádat pro české zaměstnance o pracovní povolení. Pracovní poměr by měl tedy být pouze dvoustrannou dohodou mezi zaměstnanci a zaměstnavateli při dodržení všech mzdových a pracovních předpisů na základě kolektivních smluv. Uspádnění bude tento fakt znamenat i pro české firmy a podnikatele, kteří budou moci realizovat zakázky v Německu a Rakousku nově v některých oborech, především ve stavebnictví.

Pro zájemce o práci jsou již dnes k dispozici kvalifikované poradenské servery i jednotlivé poradenské firmy, kde mohou uchazeči najít potřebné informace. Prvním krokem by v případě zájmu o zaměstnání v Rakousku či Německu mělo být vyhledání vhodného zaměstnavatele. Volná místa nabízejí jak české portály EURES, tak evropský portál zaměstnanosti EURES. Ani MPSV se svými poradenskými aktivitami nezůstává pozadu, a v dostatečném předstihu se na ukončení výjimky připravilo. Potřebné informace pro zájemce o práci lze získat na příslušných webových stránkách ministerstva. V neposlední řadě bych zmínil i řadu akcí, které se uskutečnily či uskuteční ve spolupráci s bavorskými a rakouskými úřady a úřady práce v českých příhraničních krajích. Věřím, že zájemci o pracovní příležitosti v Německu a Rakousku nabízených možností co nejlépe využijí.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK

MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Navrhujeme zásadní změny v rodičovském příspěvku

V rámci aktuálně připravené novely zákona o státní sociální podpoře navrhuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zásadní změny v možnostech čerpání rodičovského příspěvku. Předkládaná úprava umožňuje rodiči volit délku pobírání této dávky a její výši až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, maximálně však do 4 let věku dítěte.

Částka rodičovského příspěvku se bude moci podle aktuální situace rodiny měnit maximálně jednou za tři měsíce, její výše bude muset být zaozkrouhlena vždy na stokrouny. MPSV navrhuje toto opatření od ledna příštího roku.

MPSV v předkládané novele zákona o státní sociální podpoře navrhuje několik zásadních úprav čerpání rodičovského příspěvku:

- možnost volby délky a výše příspěvku,
- umožnění umístění dítěte od dvou let věku do jeslí/školky/jiného zařízení bez ztráty nároku na příspěvek,
- možnost výběru délky čerpání příspěvku i pro matky, které se neúčastní systému sociálního pojištění (postačí účast otce),
- při bezprostředním navázání rodičovské dovolené s dalším narozeným potomkem bude zachována

možnost výběru délky čerpání rodičovského příspěvku.

„Těmito kroky zvyšujeme šance rodičů s malým dítětem sladit svou profesní kariéru s rodinným životem. Návrat rodiče do zaměstnání, třeba i jen na částečný úvazek, tak nebude znamenat ztrátu nároku na dávku. Spolu s předkládanými návrhy alternativní péče o děti předškolního věku zároveň vytváříme podmínky pro vznik dostatečných kapacit takových zařízení,“ vysvětluje ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Možnost uplatnění rodiče na trhu práce bez ztráty nároku na dávku si na jedné straně vyžádá mírné přechodné zvýšení nákladů na dávky státní sociální podpory (0,5 mld. Kč), avšak na druhé straně ekonomická aktivita rodičů bude přínosem mimo jiné pro daňové i pojistné systémy. V letošním roce se předpokládají náklady na rodičovský příspěvek ve výši 26,8 mld. Kč.

Pokračování na straně 2



FOTO: © NATALIA HORA / DREAMSTIME.COM

Jaké společnosti jsou přátelské rodině?

V rámci konference Šance rodině i zaměstnání byly 14. dubna předány certifikáty Společnosti přátelské rodině. Porota vybírala z 15 nominovaných organizací a nakonec se rozhodla udělit certifikáty dvěma velkým a dvěma malým organizacím, které systémově nabízejí zaměstnancům s rodinami víc, než je běžné, a mohou se proto stát příkladem hodným následování.

Certifikát v kategorii velkých celorepublikových organizací získala Česká

spořitelna, a. s., a dm drogerie markt, s. r. o. V kategorii menších organizací oslovila svými poradenskými nabídkami Kolpingova rodina Smečno a penzion Šumavous. Vstřícnost zaměstnavatelů vůči rodinám zaměstnanců se postupně zvětšuje, mnohé organizace se domnívají, že dělají maximum. Proto se porota rozhodla ocenit pouze to, co je skutečně víc než běžné.



„Kampaň Společnost přátelská rodině pořádá Síť mateřských center už od roku 2004. Chtěli jsme tehdy otevřít veřejnou diskusi kolem podmínek života rodin s malými dětmi a ukázat, že při dobré vůli je mnohé možné.

Dnes je situace o mnoho lepší, ale právě v oblasti zaměstnavatelských podmínek mají naše firmy ještě velké rezervy. Máme naději, že inova-

ktivní příklady oceněných organizací budou mít následovníky, kteří budou moci získat ocenění v dalších letech,“ upřesňuje rozhodnutí poroty prezidentka Sítě MC a členka poroty Rut Kolínská.

Dalšími členkami poroty byly za Síť MC 1. viceprezidentka Kateřina Kulháňková, za experty v oblasti HR Rostya Gordon-Smith a Alena Králíková, za MPSV Kateřina Čadlová, zastupující vedoucí odboru rodinné politiky. ZDROJ: SMC, O. S.

Sociální reforma po zapracování připomínek

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vypořádalo připomínky k novelám zákonů předkládaných v rámci tzv. sociální reformy I. Ta počítá zejména se zavedením jednotného výplatního místa dávek, snížením počtu vyplácených dávek jejich agregací do větších celků, zavedením efektivního hodnocení příjmů žadatelů o dávky a upřednostněním vyplácení dávek elektronicky převodem nebo sociální kartou.

MPSV se mj. na základě připomínek opakovaně zabývalo také posuzováním zdravotního stavu pro příspěvek na péči. Nově nastavená pravidla kopírují metodiku dnes ve světě hojně využívanou a i v českých poměrech plnohodnotně testovanou. MPSV také požádalo o vyjádření Vědeckou lékařskou radu sestávající z nejvyšších lékařských kapacit v ČR.

Zajistit dostatek prostředků pro potřebné

Změny v oblasti sociálních dávek jsou vedeny snahou mít k dispozici dostatek prostředků pro výplatu dávek osobám, které je skutečně potřebují. Efektivnějšího systému bude dosaženo primárně cestou snížení nákladů na vlastní administraci, ni-

koli snižováním vyplácených dávek. Předložený návrh zákona obsahuje mechanismus, kterým se sjednocují agendy všech nepojistných sociálních dávek do struktury Úřadu práce České republiky. Působnost Úřadu práce České republiky v sociální oblasti se podstatně rozšiřuje. Vedle dosavadní působnosti v oblasti služeb zaměstnanosti, ochrany zaměstnanců při platelné neschopnosti zaměstnavatele a státní sociální podpory bude Úřad práce České republiky nově plnit úkoly na úseku dávek pro osoby se zdravotním postižením, příspěvku na péči a dávek pomoci v hmotné nouzi.

Ministerstvo práce a sociálních věcí v rámci vypořádání jednotlivých připomínek upravilo některá navrhovaná opatření dle předložených argumentů. Ty vplynuly

z věcné diskuse s jednotlivými připomínkovými místy, mj. i s organizacemi sdružujícími zdravotně handicapované a poskytovateli sociálních a zdravotních služeb. Zde jsou některé z uplatněných změn:

ZACHOVÁNÍ ZTP A ZTP/P PRŮKAZŮ

Pro zachování všech výhod držitelů průkazů ZTP a ZTP/P bude v legislativě i nadále zakotveno toto označení průkazů, změní se pouze samotný nosič – papírové průkazy budou nahrazeny tzv. sociální kartou (po dvouletém přechodném období, kdy budou platit oba typy průkazů). Výhody spojené s užíváním průkazů zůstanou zachovány v dnešní podobě.

DÁVKA NA POŘÍZENÍ MOTOROVÉHO VOZIDLA

Motorové vozidlo bude v seznamu zvláštních pomůcek a bude na něj možno čerpat příspěvek. Maximální výše příspěvku na zvláštní pomůcku v tomto případě bude 100 000 Kč (stejně jako nyní příspěvek na zakoupení motorového vozidla).

PŘÍSPĚVEK NA MOBILITU

Příjmový test (příjem osoby a společně posuzovaných osob) se pro účely této dávky ruší. Oprávněnou osobou bude osoba s postižením v oblasti mobility a orientace. Na výši dávky nebude mít vliv, jak často a z jakých důvodů se osoba dopravuje. Příspěvek na mobilitu bude poskytován ve výši 400 Kč měsíčně. U osob, které získají navíc příspěvek na zvláštní pomůcku (na zakoupení motorového vozidla), bude příspěvek na mobilitu 200 Kč měsíčně. Pokračování na straně 2

Sociální reforma po zapracování připomínek

Pokračování ze strany 1

Otázka vstupu do obydli

Bylo zpraveno, že vstup do obydli, tj. provedení sociálního šetření, bude pouze pro účely příspěvku na zvláštní pomůcky (ověření, zda osoba může pomůcku používat ve svém sociálním prostředí; jaké další pomůcky, předměty, zdravotnické prostředky využívá apod.).

Věk rozhodný pro vznik nároku na příspěvek na péči

V návrhu došlo k posunu z původně plánovaných 3 let věku dítěte. Aktuální právní úprava počítá s věkem jeden rok dítěte, tak jak požadovala Národní rada zdravotně postižených (NRZP).

Zrušení tzv. kapesného – povinného zůstatku z příjmů

Po uhrazení poplatků za bydlení a stravu v pobytových zařízeních sociálních služeb dnes klientům zůstává povinně 15 % příjmu jako tzv.



kapesné. NRZP požadovala zachování platného stavu. MPSV v tomto případě částečně vyhovělo, o sníženou úhradu si nyní musí uživatel požádat

a čestným prohlášením deklarovat, že nemá příjmy vlastní ani osoby, které jsou k němu povinný výživou.

(TZ)

Vyjádření Vědecké lékařské rady

MPSV požádalo v rámci hodnocení posuzování zdravotního stavu pro příspěvek na péči o vyjádření Vědeckou lékařskou radu ministra práce a sociálních věcí pro aplikaci poznatků lékařské vědy do oblastí sociálního zabezpečení a zaměstnanosti, sestávající z nejvyšších lékařských kapacit v ČR. Zde je závěrečné stanovisko rady, které bylo přijato v Praze dne 30. března 2011:

Cílem navržených legislativních úprav MPSV je agregace spektra dávek, jejich smyslu i okruhu osob, kterým má být dávková pomoc poskytována. Domníváme se, že navrhované změny mají potenciál pozitivně regulovat použití veřejných prostředků v systému sociálního zabezpečení, umožnit lepší cílení a individualizaci dávek. Zjednodušení řízení a racionalizace procesů na úřadech práce povede k poklesu nákladů na jejich administraci. Sjednocení výplaty nepojistných dávek sociální ochrany do jednoho správního orgánu přináší i menší časové a psychické zatížení klientů. Rada považuje návrh za logický a věcně vyvážený se zachováním potřebné míry sociální ochrany klientů systému.

Z čistě medicínského hlediska podporujeme zrušení statusu osoby zdravotně znevýhodněné, neboť systém pracovní lékařské péče dostatečně zajišťuje, aby osoby trpící pouze funkčně lehkými poruchami (poruchami kompenzovanými, které nepůsobí omezení či snížení pracovní schopnosti), byly zařazeny na zdravotně vhodnou práci.

Velmi přínosné je rozdělení rozdělí dávek na dvě položky:

- příspěvek na mobilitu,*
- příspěvek na zvláštní pomůcky.*

Vyhovující je i rozdělení do věkových skupin. Z hlediska vývoje lidského organismu vyhovuje i věková hranice tří let. Z hlediska sociálního je diskuse o nastavení věkové hranice 1–3 roky relevantní.

Rada souhlasí se změnou posuzování závislosti a s transformací 36 úkonů na 10 ucelených úkonů v oblasti každodenního života. Tím dojde ke zjednodušení, zpřehlednění a menší administrativní zátěži pro všechny strany, přičemž je zachován čtyřstupňový model a jsou zachovány věkové kategorie. Zejména je důležité kritérium určující nepříznivý zdravotní stav v době trvající déle než jeden rok.

Při konkrétním hodnocení vyhovuje čtyřstupňová škála, věkové rozdělení i popis schopností zohledňující základní životní potřeby i hodnocení funkčního dopadu. Výhodou je posuzování člověka jako celku.

Navrhujeme zásadní změny v rodičovském příspěvku

Pokračování ze strany 1

Předkládaná úprava umožňuje rodiči volit délku pobírání této dávky a její výši až do vyčerpání celkové částky 220 000 Kč, maximálně však do 4 let věku dítěte. Výše rodičovského příspěvku přitom bude limitována výší peněžité pomoci v mateřství (30násobkem 70 % denního vyměřovacího základu pro stanovení této dávky), nejvýše však 11 500 Kč měsíčně. Předkládaný návrh umožňuje měnit výši, a tím i dobu pobírání rodičovského příspěvku podle aktuální situace rodiny, a to až do vyčerpání celkové částky.

Když rodič nebyl účasten pojištění...

Návrh také rozšiřuje možnost volby výše měsíční částky rodičovského příspěvku v případě, že rodič nebyl účasten na pojištění systému. Dobrovolná volba mezi jednotlivými variantami je v návrhu MPSV podmíněna nárokem na peněžitou pomoc v mateřství nebo nemocenské v souvislosti s porodem či převzetím dítěte alespoň jednoho z rodičů, na rozdíl od dnešní úpravy, která podmiňuje možnost volby účastí rodiče, který žádá o rodičovský příspěvek, na pojištění. Touto změnou se zjednodušují podmínky pro volbu rodičů, kdy se možnost volby výše dávky bude odvíjet od nároku na peněžitou pomoc v mateřství obou



rodičů (od té, která je vyšší), bez nutnosti formálně dočasně měnit rodiče, který o dávku žádá. Rodičovské příspěvky, na které vznikl nárok před účinností nové právní úpravy, budou moci „přejít“ na novou právní úpravu dle rozhodnutí rodiče.

Nároky a výše rodičovského příspěvku, kde ani jeden z rodičů nesplnil podmínky pro volbu výše a délky pobírání této dávky, se nemění.

(TZ)

Projekt

Ministři práce a zdravotnictví chtějí zlepšit síť sociálních a zdravotních služeb

O zlepšení sítě sociálních a zdravotních služeb usiluje ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek a šéf resortu zdravotnictví Leoš Heger. Koncem dubna podepsali v Poslanecké sněmovně memorandum o spolupráci, jehož cílem je efektivnější péče o pacienty a potřebné a udržitelný způsob financování.

Na obou úřadech proto vznikl projekt Optimalizace sítě sociálních a zdravotních služeb, na němž se bude podílet řada odborníků na sociální i zdravotní problematiku včetně zřizovatelů zařízení a financujících institucí. Podpisem memoranda oba ministři deklarovali společný zájem rozvíjet dostupný, spravedlivý a efektivní systém poskytování zdravotní a sociální péče, jenž bude financovatelný z nynějších zdrojů.

„Přínosem pro občana, ať už pacienta či klienta služeb, bude snazší orientace v systému a jasné definování toho, na jakou službu má nepochybnitelný nárok. Dnes oddělené řešení vede k neustálé snaze přesouvat náklady mezi resorty a sektory, nikoliv ve prospěch celkových nákladů a efektivity pro občana,“ říká ministr Drábek.

Lepší hospodaření s prostředky znamená efektivnější péči pro potřebné

Oba ministři chtějí například posoudit počty lůžek zdravotní a sociální péče a jejich počet přizpůsobit potřebám krajů a celé České republiky. Počítá se s přeměnou části akutních nemocničních lůžek na lůžka sociální. Kvůli nedostatku lůžek následně péče zůstává zhruba 30 procent pacientů ve zdravotnických zařízeních, upozorňuje Drábek. Naopak část lidí v ústa-vech potřebuje zdravotní péči. Oddě-

sorty proto chtějí stanovit přesnou hranici mezi zdravotní a sociální službou a také to, jakým způsobem se má která péče hradit. „Cílem lepšího propojení sociální a zdravotní péče není šetření, ale lepší hospodaření s penězi a zefektivnění služeb,“ zdůraznil Drábek.

Navrhnout dlouhodobě udržitelný způsob financování sociální a zdravotní péče

Kromě optimalizace počtu lůžek a zvýšení efektivity veřejně financovaných služeb má užší spolupráce obou resortů podpořit náběh a realizaci sociální a zdravotní reformy, zajistit dostupnou a kvalitní sociální a zdravotní péči v objemu dnes vynakládaných veřejných prostředků a navrhnout dlouhodobě udržitelný způsob financování sociální a zdravotní péče.

Projekt je naplánován od července letošního roku do konce roku 2013. Pilotní projekt startuje v Jihomoravském kraji a slouží k ověření postu-



FOTO: VERONIKA REJMANOVÁ

pů a navrhovaných řešení. Po tomto praktickém ověření bude podána projektová žádost. Do projektu se zapojí zřizovatelé lůžkových zařízení, financující instituce, kraje, ministerstva, asociace a další subjekty působící v oblasti sociální a zdravotní péče.

Výstupem projektu budou podklady pro legislativní úpravy na pomezí oblastí sociální a zdravotní péče. Dále také opatření upravující stav a počty lůžkové péče jednotlivých krajů a celé ČR řešící proporce jednotlivých druhů lůžkové péče s ohledem na budoucí demografický vývoj a registry lůžkové péče.

(TZ)

Když se řekne...

Sociální karta

Dalším krokem na cestě k maximální efektivitě a jednoduchosti systému vyplacení nepojistných sociálních dávek, včetně dávek v nezaměstnanosti, bude tzv. sociální karta. Podle plánů MPSV by mělo být vydáno zhruba 800 tisíc karet příjemcům nepojistných sociálních dávek.



Sociální kartu bude možné používat i jako kartu platební.

FOTO: © ALEXANDR VASILIEV | DREAMSTIME.COM

V průběhu přechodného období dvou let budou paralelně s novými typy karet platit i původní průkazy ZTP. Náklady spojené se zavedením karty ponese podle vyjádření MPSV provozovatel systému s tím, že tyto budou následně kompenzovány z následných výnosů systému. Výběr dodavatele proběhne formou příslušného výběrového řízení. Zavedení sociálních karet rovněž sníží provozní náklady MPSV spojené s vyplácením dávek, předpokládaná roční úspora provozních nákladů se bude pohybovat okolo 40 mil. Kč.

PRO VĚŠÍ EFEKTIVITU PŘI SPRÁVĚ SOCIÁLNÍCH DÁVEK

Sociální karta bude sloužit k identifikaci a autentizaci občana při komunikaci se státní správou a nově bude také moci sloužit jako platební karta. Tato elektronická karta rovněž plně nahradí dosavadní průkazy TP, ZTP a ZTP/P, a to včetně všech úlev a slev, které tyto průkazy zajišťují. Zavedení sociální karty je součástí Jednotného informačního systému práce a sociálních věcí, který představuje hlavní nástroj ke zvýšení efektivity při správě a distribuci sociálních dávek. Zároveň by tento systém měl státu umožnit lépe kontrolovat účelovost jejich čerpání. Technologie soci-

ální karty bude zajišťovat nejen možnost doložit čerpání všech účelových prostředků, ale bude také schopna zabránit čerpání těchto prostředků na jiné než povolené složky.

MOŽNOST VÝBĚRU HOTOVOSTI BEZ POUŽITÍ KARTY

Hlavním cílem tohoto projektu je větší účelovost a adresnost dávek a také modernizace celého nepojistného dávkového systému, a to při udržení celkového finančního objemu vyplacených dávek. MPSV zároveň počítá s tím, že se mohou objevit případy, kdy příjemci dávek nebudou ochotni využívat pouze bezhotovostní čerpání dávek. Pro tyto případy ponechává možnost výběru hotovosti bez použití elektronických funkcí karty u provozovatele systému. Jednotlivé typy dávek určené k různým účelům budou prostřednictvím karty vypláceny různými formami – od možnosti výběru na terminálu (bankomatu) přes nákup zboží v obchodě až po omezení na nákup sociálních služeb. Sociální služby přitom může poskytovat i osoba blízká, té mohou příjemci dávek nechat pravidelně posílat na účet určitý obnos, aniž by museli absolvovat výběr z účtu své sociální karty.

(TZ)

FINANCE

Vývoj sociálních výdajů MPSV v roce 2010

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zveřejnilo přehled výdajů v sociální oblasti za rok 2010. Celkové sociální výdaje z rozpočtu MPSV činily cca 440,1 mld. Kč, což bylo pouze o 2 mld. Kč více než v roce 2009, kdy meziroční nárůst těchto výdajů činil téměř 29 mld. Kč. Růst byl způsoben především zvýšením výdajů na dávky důchodového pojištění, v menší míře na příspěvek na péči a na dávky pomoci v hmotné nouzi.

Naopak meziroční pokles výdajů byl zaznamenán u dávek nemocenského pojištění (v souvislosti s úspornými opatřeními) a podpor v nezaměstnanosti (v důsledku nižšího průměrného počtu uchazečů o zaměstnání pobírajících podporu v nezaměstnanosti a snížení její průměrné výše).

Vývoj počtu důchodců a výdajů důchodového pojištění

- V roce 2010 pokračoval plynulý nárůst celkového počtu důchodců (o cca 1,0 %). Ke konci roku 2010 činil tento počet 2,82 mil., z toho 2,26 mil. představovali důchodci starobní.
- Rovněž celkové výdaje na důchody vzrostly. Zatímco v roce 2009 dosáhly 331,6 mld. Kč, v roce 2010 se jednalo o 337,8 mld. Kč (tj. 76,8% všech prostředků na sociální výdaje).

Vývoj výdajů nemocenského pojištění a dočasné pracovní neschopnosti

- Za celý rok 2010 bylo na všechny druhy dávek nemocenského pojištění (nemocenské, peněžité pomoci v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) vynaloženo 22,8 mld. Kč. Oproti roku 2009 se jednalo o pokles o 3,2 mld. Kč.

V roce 2010 bylo ukončeno 1,33 mil. případů dočasné pracovní neschopnosti, tj. o 191 tis. případů méně než v roce 2009. U těchto případů poklesl počet pronesaných dnů ze 73,9 mil. dnů na 62,1 mil. dnů v roce 2010. Zkrátila se také průměrná délka trvání jednoho případu, v roce 2010 činila 46,5 dne, v předchozím roce šlo o 48,4 dne.

Vývoj výdajů na podpory v nezaměstnanosti

- Na podpory v nezaměstnanosti bylo v roce 2010 uvolněno 13,4 mld. Kč, což bylo o 1,7 mld. Kč méně než v roce 2009. Tento pokles byl ovlivněn především nižším průměrným počtem uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti (pokles ze 188,1 tis. v roce 2009 na 163,5 tis. v roce 2010) a snížením

průměrné měsíční výše podpory v nezaměstnanosti (meziročně poklesla z 5 851 Kč na 5 698 Kč v roce 2010 v důsledku změny ve struktuře příjemců podpory, snížení procentní výměry při delším pobírání podpory a zhoršující se výdělkové situace související s ekonomickou krizí).

Vývoj výdajů na dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi, příspěvek na péči a dávky zdravotně postiženým

Tyto dávky poskytuje MPSV občanům prostřednictvím pověřených obecních úřadů.

- Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc) činily v roce 2010 cca 3,9 mld. Kč, což představovalo meziroční nárůst o 0,8 mld. Kč. Důvodem tohoto zvýšení byl nárůst počtu domácností v hmotné nouzi (v roce 2010 se v průměru jednalo o cca 79 tis. domácností, tj. o 16 tis. více než v roce 2009) a řešení následků povodňových škod v Libereckém a Ústeckém kraji (výplata mimořádné okamžité pomoci).
- Dávky pro zdravotně postižené byly v roce 2010 vyplaceny v objemu 1,8 mld. Kč, což bylo o 0,7 mld. Kč méně než v roce předchozím, a to především z důvodu snížení výše příspěvku na provoz motorového vozidla.
- Výdaje na příspěvek na péči vzrost-

ly i v roce 2010, kdy dosáhly výše 19,6 mld. Kč, tj. o 0,9 mld. Kč více než v roce 2009. Tento nárůst byl způsoben jednak vyšším průměrným počtem vyplacených dávek (cca 310 tis.) a jednak změnou ve struktuře příjemců dávky (hlavně růst počtu příjemců ve IV. stupni závislosti s vyšší částkou příspěvku).

ry vyplatily úřady práce v roce 2010 cca 40,8 mld. Kč, což bylo o 0,3 mld. Kč méně než v roce předešlém. Ve struktuře výdajů došlo u některých dávek k výrazným změnám: v souvislosti s poklesem počtu vyplacených dávek došlo ke snížení výdajů u přídatku na dítě a rodičovského příspěvku, naopak vysoká dynamika růstu byla zaznamenána u příspěvku na bydlení (viz tabulka).

Vývoj výdajů na dávky státní sociální podpory

- Na dávky státní sociální podpory

Vývoj výdajů dávkových systémů

Dávkový systém	Výdaje (mld. Kč)	
	rok 2009	rok 2010
Dávky důchodového pojištění	331,6	337,8
Dávky nemocenského pojištění	26,0	22,8
z toho: nemocenské	18,2	14,9
Podpory v nezaměstnanosti	15,1	13,4
Příspěvek na péči	18,7	19,6
Dávky pomoci v hmotné nouzi	3,1	3,9
v tom: příspěvek na živobytí	2,3	2,9
doplatek na bydlení	0,5	0,7
mimořádná okamžitá pomoc	0,3	0,3
Dávky zdravotně postiženým	2,5	1,8
Dávky státní sociální podpory	41,1	40,8
z toho: rodičovský příspěvek	28,6	27,7
přídatek na dítě	4,7	3,9
příspěvek na bydlení	2,3	3,5

Projekt Táto, jak na to?

podporuje otce doma i v zaměstnání

Ve spolupráci s Ligou otevřených mužů (LOM) zahajuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) druhou etapu projektu **Táto, jak na to?** a spouští veřejnou informační a komunikační kampaň s cílem podpořit otce v aktivním zapojování do péče o děti.

V minulém roce byl v rámci první etapy zrealizován výzkum Podoby otcovství v ČR, nyní se spouští nový informační portál www.tatojaknato.cz a jsou připraveny letáky a publikace, které mají oslovit jak laickou, tak i odbornou veřejnost. Na podzim tohoto roku je plánována odborná konference, na níž budou diskutovat odborníci z ČR i ze zahraničí. Projekt je financován z 85% z dotace Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

PROSAZENÍ KONCEPTU AKTIVNÍHO OTCOVSTVÍ

Projekt usiluje o prosazení konceptu aktivního otcovství v české společnosti. To ze strany otců znamená převzetí spoluodpovědnosti za každodenní péči o děti a domácnost. I když mnozí čeští otcové mají v tomto směru progresivní názory (přes 80% z nich je pro rovnou rozdělení péče o děti), v praxi stále výrazně zaostávají za matkami, zejména v rutinních, každodenních aktivitách. Důvodem však nemusí být vždy neochota a nezájem, ale i pracovní vytížení a informační deficit. „Otcům chybí jak praktické informace o jejich příležitostech a právech, tak i cílená podpora zaměstnavatelů. Projektem bychom kromě zvýšené informovanosti o situaci a možnostech v České republice chtěli povzbudit i firmy a státní správu, aby více myslely na otce a začlenily koncept aktivního otcovství do svých personálních strategií,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek.

INFORMAČNÍ PORTÁL WWW.TATOJAKNATO.CZ

Projekt posiluje rodičovské kompetence u mužů a také ukazuje, co jim osobně může rodičovství přinést.



„Chceme otcům pomoci naplnit to, co nám řekl výzkum. Podle něj se 93% procent českých otců ztotožňuje s výrokem, že otcovství je to nejkrásnější, co je kdy v životě potkalo. Bohužel ale nemají vždy dostatek informací a institucionální podpory,“ uvádí Martin Jára z LOM.

MPSV se rozhodlo na základě výzkumu v první fázi projektu rozvinout a zapojit další komunikační kanály. Mezi hlavní patří nový informační portál www.tatojaknato.cz, který se právě spouští. Je plný praktických rad nejen pro současné a budoucí otce, ale také pro zaměstnavatele, neziskové organizace či maminky. Pro táty je zde připravena rubrika s praktickými informacemi k výchově dětí, které jsou rozděleny podle věku dítěte. Dozví se zde, co si o otcovství přečíst nebo jakých zajímavých akcí se mohou sami či se svými dětmi účastnit. Stránky také například upozorňují na výsledky spotřebitelských testů výrobků pro děti. (TZ)

Z REGIONU

V Moravskoslezském kraji umožnilo 334 milionů korun zkvalitnit život 326 lidem

V souvislosti se změnami společnosti se v posledních letech kvalitativně mění také nahlížení na práva člověka, což se zobrazuje i v přístupu k lidem, kteří jsou z různých důvodů znevýhodněni. Aktuální legislativa v oblasti sociálních služeb již obsahuje reflexi principů práce s člověkem, kdy jsou zdůrazňovány zásady individuálního přístupu, motivace a podpory samostatnosti osob využívajících sociální služby, dodržování lidských práv a zachování lidské důstojnosti, ukotvuje kvalitu služby.

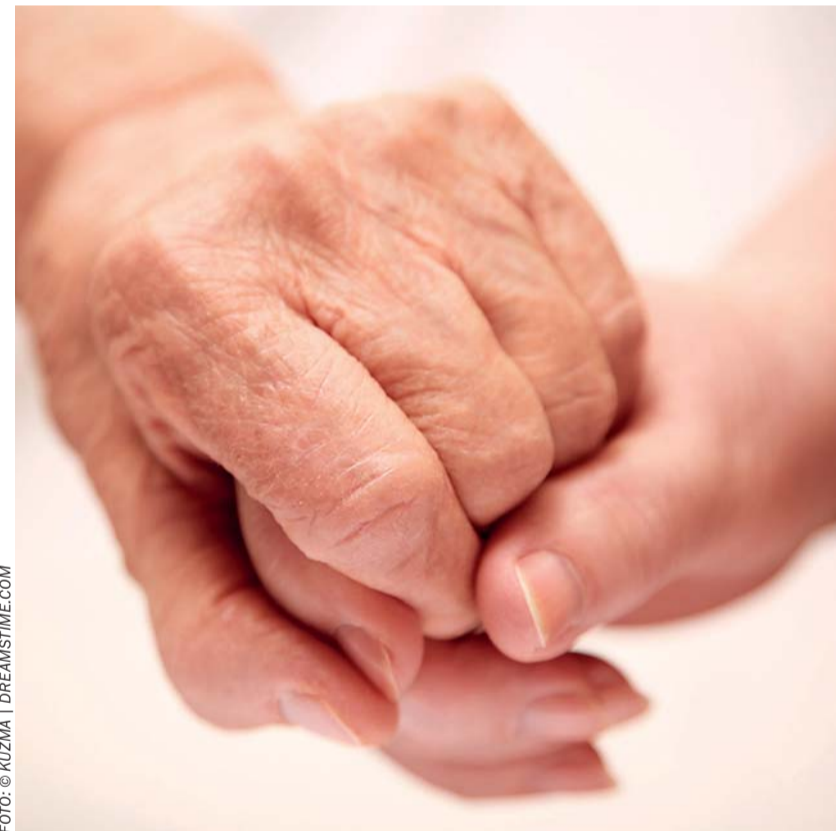
V mnoha velkokapacitních zařízeních pobytových sociálních služeb je stále velmi obtížné zajistit sociální služby odpovídající standardům kvality, zvláště jedná-li se o historické objekty v nevyhovujícím stavu, a to z hlediska stavebně-technického, zejména však z hlediska dispozic objektu, jež neumožňuje lidem, kteří v něm žijí, vnímat jej jako plnohodnotné místo k životu. Cesta za transformací ústavních služeb je složitá a otázka bydlení je jen jedním z mnoha aspektů, kterými se zabývá. Podstatné je však spolupracovat na společném cíli a změnit či „transformovat“ myšlení a postoje všech, kterých se tento proces týká (pracovníků, společnosti, samotných uživatelů služeb).

Proces deinstitucionalizace, humanizace a transformace zejména pobytových sociálních služeb je intenzivně řešen na národní i regionální úrovni. Primárním cílem je, aby se lidé se zdravotním postižením mohli z ústavních služeb navracet do svého přirozeného prostředí, do míst, kde mají sociální vazby, a stávali se součástí běžných komunit.

ORGANIZACE A KOORDINACE PROCESU TRANSFORMACE

V Moravskoslezském kraji zaujímá uvedený proces jednu ze stěžejních oblastí při realizaci jeho sociální politiky a již od roku 2004 tvoří součást krajských strategických rozvojových materiálů.

Kvalita sociálních služeb a transformační procesy jsou v Moravskoslezském kraji podporovány řadou opatření, která zahrnují aktivní spolupráci veřejného i neziskového sektoru, adresnou dotační politiku, propojenost procesů podpory kvality a transformace pobytových sociálních služeb s procesy střednědobého plánování rozvoje sociálních služeb na krajské



i obecní úrovni. Organizaci a koordinaci procesu transformace zajišťují na úrovni kraje nyní dvě pracovní skupiny (Krajská koordinační skupina, Transformační skupina zařízení pro děti) a na úrovni jednotlivých zařízení transformační týmy. Uvedené organizační schéma v blízké budoucnosti dozná řadu změn za účelem efektivního propojení subjektů, které se na transformaci podílí či podílet mohou a jež bude reflektovat i multidisciplinárnost problematiky. Příspěvkové organizace kraje poskytující pobytové sociální služby osobám se zdravotním postižením zpracovávají vlastní transformační plány tak, aby zcela odpovídaly nastaveným kritériím v Konceptu kvality sociálních služeb v Moravskoslezském kraji (včetně transformace pobytových sociálních služeb) a vycházely z individuálních potřeb lidí s postižením.

DAŠIČ 20 PROJEKTŮ ZA 633 MILIONŮ KORUN

Na úrovni kraje současně probíhá koordinace, která zahrnuje mapování celkové situace na daném území, tzn. analýzu celkového stavu, kdy je zachycena situace každého uživatele a tato informace následně napomá-

há při plánování typu a lokalizaci potřebnosti nových služeb v návaznosti na identifikované potřeby či možnosti vyhledání již existujících sociálních služeb.

Dosud bylo realizováno 15 investičních akcí za 334,3 mil. Kč, které umožnily zkvalitnění života 326 lidem. Výhledově je připravováno dalších 20 investičních projektů v hodnotě cca 632,8 mil. Kč, které vytvoří kapacitu více než 443 míst.

Investiční akce související s transformačním procesem v Moravskoslezském kraji jsou financovány z prostředků Evropské unie (Integrovaný operační program – IOP, Regionální operační program – ROP) a Moravskoslezského kraje. V rámci IOP jsou řešeny tři příspěvkové organizace kraje (Harmonie, p. o., a Marianum, p. o., Zámek Nová Horka, p. o.), další akce krajských organizací jsou financovány pomocí ROP.

Bližší informace o procesu transformace sociálních služeb v Moravskoslezském kraji lze získat na http://verejna-sprava.kr-moravskoslezsky.cz/transformace_ustavni_pece.html.

Mgr. SÁRKA HLISNIKOVSKÁ,

REGIONÁLNÍ PRACOVNICE NÁRODNÍHO CENTRA
PODPORY TRANSFORMACE SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

Zákon o zaměstnanosti v otázkách a odpovědích

Jaké důvody se považují za vážné pro účely zákona o zaměstnanosti, které je úřad práce povinen zohlednit například při zprostředkování zaměstnání nebo při posuzování nároku na podporu v nezaměstnanosti uchazečů o zaměstnání?

Vážnými důvody se pro účely zákona o zaměstnanosti rozumí důvody spočívající v:

1. nezbytné osobní péči o dítě ve věku do 4 let,
 2. nezbytné osobní péči o fyzickou osobu, která se podle zvláštního právního předpisu považuje za osobu závislou na pomoci jiné fyzické osoby ve stupni II (středně těžká závislost), ve stupni III (těžká závislost) nebo ve stupni IV (úplná závislost), pokud s uchazečem o zaměstnání trvale žije a společně uhrazují náklady na své potřeby; tyto podmínky se nevyžadují, jde-li o osobu, která se pro účely důchodového pojištění považuje za osobu blízkou,
 3. docházce dítěte do předškolního zařízení a povinné školní docházce dítěte,
 4. místě výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela nebo registrovaného partnera,
 5. okamžitým zrušením pracovního poměru zaměstnancem podle § 56 zákoníku práce,
 6. zdravotních důvodech, které podle lékařského posudku brání vykonávat zaměstnání nebo plnit povinnost součinnosti s úřadem práce při zprostředkování zaměstnání, nebo
 7. jiných vážných osobních důvodech, například etických, mravních či náboženských, nebo důvodech hodných zvláštního zřetele.
- V této souvislosti je na místě poznamenat, že v případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory

v nezaměstnanosti 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou podpůrnou dobu. Ukončil-li uchazeč o zaměstnání sám nebo dohodou ve stejný den více zaměstnání, z nichž alespoň jedno bylo ukončeno z vážných důvodů, náleží mu podpora v nezaměstnanosti po dobu prvních dvou měsíců podpůrné doby 65%, další dva měsíce podpůrné doby 50% a po zbývající podpůrnou dobu 45% průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu.

Podle zákona o zaměstnanosti má fyzická osoba právo na zprostředkování vhodného zaměstnání. Jak zákon definuje vhodné zaměstnání?

Zákon o zaměstnanosti stanoví, že vhodným zaměstnáním, pokud tento zákon nestanoví jinak, je zaměstnání:

- a) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti,
- b) jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby,
- c) které je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 3 měsíce a
- d) které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání.

Pro uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání po dobu delší než jeden rok, je vhodným zaměstnáním i takové zaměstnání, které:

- a) zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, jehož délka pracovní doby činí nejméně 80% stanovené týdenní pracovní doby a které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání,



FOTO: © YURI ARCURS | DREAMSTIME.COM

- b) které zakládá povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti, je sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce, které odpovídá zdravotní způsobilosti fyzické osoby a pokud možno její kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání a délka jeho pracovní doby činí nejméně 50% stanovené týdenní pracovní doby.

Kdy může úřad práce vyřadit z evidence uchazeče o zaměstnání?

Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání vyřadí, jestliže bez vážného důvodu odmítne nastoupit do vhodného zaměstnání, odmítne nastoupit na dohodnutou rekvalifikační kurzů ve stanoveném rozsahu teoretické a praktické přípravy, neplní studijní a výcvikové povinnosti stanovené vzdělávacím programem, které rekvalifikační provádí, nebo se nepodrobí závěrečnému ověření získaných znalostí a doved-

ností, anebo uchazeče o zaměstnání, který je veden v evidenci uchazečů o zaměstnání nepřetržitě déle než pět měsíců, odmítne nabídku úřadu práce na rekvalifikaci, neposkytne součinnost při vypracování individuálního akčního plánu, jeho aktualizaci nebo vyhodnocování anebo neplní podmínky v něm stanovené, odmítne se podrobit vyšetření zdravotního stavu nebo psychologickému vyšetření anebo maří součinnost s úřadem práce. Uchazeče o zaměstnání úřad práce z evidence uchazečů o zaměstnání rozhodnutím vyřadí též, jestliže vykonává nelegální práci. Uchazeč o zaměstnání, který byl takto vyřazen z výše uvedených důvodů, může být na základě nové písemné žádosti do evidence uchazečů o zaměstnání znovu zařazen nejdříve po uplynutí doby šesti měsíců ode dne vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání.

Uchazeč o zaměstnání maří součinnost s úřadem práce, jestliže je podle lékařského posudku schopen plnit povinnosti vůči úřadu práce, a přesto je neplní, neprojednává doporučené zaměstnání ve lhůtě stanovené úřadem práce, nedostaví se na úřad práce ve stanoveném termínu bez vážných důvodů, neplní povinnosti stanovené v § 21 nebo jiným jednáním zmaří zprostředkování zaměstnání nebo nástup do zaměstnání.

Podle ustanovení § 21 zákona o zaměstnanosti je fyzická osoba, které úřad práce poskytuje služby podle tohoto zákona, povinna úřadu práce sdělit údaje o svých zdravotních omezeních v rozsahu potřebném pro vyhledání vhodného zaměstnání, rekvalifikaci a pro stanovení vhodné formy pracovní rehabilitace a dále sdělit, zda je osobou se zdravotním postižením. Uplatňuje-li fyzická osoba pracovní omezení ze zdravotních důvodů, je povinna je doložit lékařským posudkem registrujícího praktického lékaře pro děti a dorost nebo pro dospělé nebo v případě, že registrujícího lékaře nemá, posudkem jiného ošetřujícího lékaře.

ODPOVĚDI ZPRACOVALA MGR. OLGA BIČÁKOVÁ

Národní soustava povolání informuje o potřebách trhu práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) pokračuje v realizaci projektu Národní soustava povolání (NSP II), což je otevřená databáze informací o potřebách trhu práce. Obsahuje informace o povoláních uplatnitelných na trhu práce a požadovaných kompetencích. Slouží pro podnikovou praxi, při poradenských službách a při ovlivňování odborného vzdělávání. Vytváří ji zaměstnavatelé a garantem je stát.



FOTO: © ANDRES RODRIGUEZ | DREAMSTIME.COM

V databázi uživatel nalezne vše, co potřebuje vědět o povoláních v ČR, například pracovní náplň, požadovanou kvalifikaci, kompetence, údaje o mzdě a další. Projekt NSP II navazuje na výsledky úspěšného projektu Národní soustava povolání realizovaného v letech 2007–2008. „Hlavním přínosem projektu je nejen efektivní rozvoj lidských zdrojů v ČR, ale i aktivní ovlivňování vztahů mezi světem práce a vzdělávací sférou prostřednictvím důraznějšího a širšího zapojení všech klíčových partnerů,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek.

Definice poptávky NA ČESKÉM TRHU PRÁCE

MPSV jako realizátor projektu zabezpečuje tvorbu a aktualizaci NSP podle zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé jsou hlavními řešiteli projektu prostřednictvím veřejné zakázky. Prostřednictvím Národní soustavy povolání co nejpřesněji určí

SPRÁVNÝ POČET kvalifikovaných PRACOVNÍKŮ

„Díky zapojení do činnosti těchto rad, které sdružují vlastně všechny významné aktéry trhu práce v jednotlivých sektorech hospodářství, mají zaměstnavatelé možnost dlouhodobě ovlivňovat strukturu lidských zdrojů, a získat tak ve svém odvětví potřebně kvalifikované pracovníky, kterých je v některých oborech nyní citelný nedostatek,“ řekl viceprezident Hospodářské komory České republiky Zdeněk Somr, podle něhož projekt významně posílí pružnost trhu práce. „Stručně řečeno, zaměstnavatelé tak budou mít ve správný čas na správném místě správný počet správně kvalifikovaných zaměstnanců,“ dodal.

Sektorovými dohodami k produktivní ekonomice

Jednou ze strategických rolí sektorových rad je uzavření sektorových dohod. Sektorové dohody jsou dohody mezi zaměstnavateli (sektorovými radami) a ostatními klíčovými partnery (územní samosprávy, úřady práce, vzdělávatelé, krajské rady pro rozvoj lidských zdrojů...) o následném postupu při řešení disproporcí na trhu práce. Sektorová dohoda umožňuje významně ovlivnit rozvoj lidských zdrojů v ČR prostřednictvím koordinovaných intervencí na trhu práce. MPSV a zaměstnavatelé chtějí pomocí tohoto nástroje udržet konkurenceschopnou a produktivní ekonomiku. (17)

Přínos Národní soustavy povolání:

- efektivní rozvoj lidských zdrojů v České republice,
- systémový přístup ke komunikaci v oblasti lidských zdrojů,
- aktivní ovlivňování vztahů mezi světem práce a vzdělávací sférou prostřednictvím důraznějšího a širšího zapojení všech klíčových hráčů,
- efektivní a flexibilní systém mapování potřeb trhu práce,
- využití při mezinárodním srovnávání.

Znáte nejlepší zaměstnavatele v České republice?

Vyhlášení osmého ročníku studie Best Employers Česká republika proběhlo v Praze 19. dubna. Studie je pořádána českou pobočkou největší poradenské a outsourcingové společnosti v oblasti řízení lidských zdrojů Aon Hewitt. I letos proběhlo vyhlášení ve dvou kategoriích.

Podmínkou účasti ve studii bylo, stejně jako v minulých ročnících, působit na českém trhu minimálně dva roky a splnit minimální počet 50 stálých zaměstnanců. Do letošního ročníku se přihlásilo celkem 71 společností, z nichž 62 splnilo podmínky pro zařazení do žebříčku. Výsledky studie vycházejí z názoru 11 274 zaměstnanců a 209 vrcholových manažerů, kteří prostřednictvím vyplněných dotazníků vyjádřili názor na svého zaměstnavatele.

Co rozhoduje o umístění?

V této studii byli zaměstnavatelé posuzováni na základě tří aspektů – názoru jejich vlastních zaměstnanců, personálních politiků společnosti a pohledu jejich nejvyššího vedení. Klíčovým pojmem pro stanovení pořadí společností v žebříčku je tzv. motivovanost (engagement) zaměstnanců. Motivovanost je v průzkumech společnosti Hewitt definována jako stav citového a intelektuálního zapojení zaměstnance do dění ve firmě, který je charakterizován třemi modely chování:

- zaměstnanci se o firmě vyjadřují pozitivně před svými spolupra-

covníky, přáteli, potenciálními zaměstnanci a klienty (SAY);

- zaměstnanci mají silnou vnitřní touhu pracovat pro firmu i v budoucnu (STAY);
- zaměstnanci v práci vynakládají mimořádnou snahu a nasazení, které přispívá k lepším výsledkům firmy (STRIVE).

Motivovanost a spokojenost se zaměstnáním

Zaměstnanci všech vítězných firem vykazují vysokou motivovanost a spokojenost se zaměstnáním ve své společnosti. Průměrná míra motivovanosti nejlepších zaměstnavatelů letos dosahuje 76 %, což je o 16 procentních bodů více ve srovnání s průměrem České republiky za poslední dva roky a o 14 procentních bodů více v porovnání s průměrem regionu střední a východní Evropy za roky 2008–2010. U všech vítězných společností byla zároveň zaznamenána vysoká efektivita politik v oblasti řízení lidských zdrojů, které jsou sladěny s obchodními cíli společnosti a jsou pozitivně přijímány zaměstnanci.

Nejlepší zaměstnavatelé v České republice 2010/2011

Kategorie – Malé a střední společnosti		
1.	Amgen, s. r. o.	Farmaceutický průmysl – biotechnologie
2.	ORIFLAME SOFTWARE, s. r. o.	IT/Software
3.	Et netera, a. s.	IT/Software
Kategorie – Velké společnosti		
1.	Red Hat Czech, s. r. o.	IT/Software
2.	MICROSOFT, s. r. o.	IT/Software
3.	Philip Morris ČR, a. s.	Rychloobrátkové zboží

ZDROJ: AON HEWITT

NÁZOR

Poradenství v praxi – osoby se zdravotním omezením

Zdravotní potíže patří bezpochyby mezi největší překážky, se kterými se mohou uchazeči při hledání zaměstnání potýkat. Přirozeně zde nejde o samotný zdravotní stav, který se může v průběhu profesního života více či méně změnit, ale o důsledky, které mohou významně eliminovat možnosti dalšího uplatnění. Eliminovat však neznamená likvidovat a také v těchto případech existují ověřené postupy, jak získat zaměstnání.

„VÍM, CO NEMOHU,
ALE CO VLASTNĚ MOHU?“

Do situace, kdy je nutné zohlednit zdravotní stav, se může člověk dostat prakticky kdykoli v průběhu pracovní kariéry. Samotné příčiny nemají až tak podstatný význam. Rozhodující je výsledná situace, kdy uchazeč musí zásadně zohledňovat svůj zdravotní stav vzhledem k nárokům na kvalitní pracovní výkon. Zde se velmi často stává, že uchazeč dříve či později ztratí představu vhodného zaměstnání. Prakticky ve všech případech dokáže uchazeč vyjmenovat profese a činnosti, které vykonávat nemůže, ale jen zřídka dokáže určit, které naopak vykonávat může. Tento úhel pohledu ze strany uchazečů lze vcelku pochopit, avšak je zde riziko, že uchazeč dojde postupem času k závěru, že vlastně nemůže dělat nic, což se vzápětí negativně projeví na jeho aktivitě, motivaci a přirozeně i samotném výsledku.

ZMĚNA JE ŽIVOT

Podstatné však je, co člověk dělat může a co dělat chce. Zde dochází v převážné většině případů ke změně profesního směru, podobně jako např. při volbě povolání. Změna profesního zaměření není ničím neobvyklým a nemusí nutně souviset pouze se změnou zdravotního stavu. Podobnou situaci zažívají lidé při změně technologických postupů, zániku některých odvětví atd. Tento proces samozřejmě vyžaduje určité posouzení vhodnosti. Nejprve je nutné komplexní přehodnocení

dosavadního pracovního života s následným vyhodnocením nabytých znalostí, zkušeností, dovedností, kompetencí apod. Jedná se vlastně o provedení jakési profesní inventury a jasné určení kvalifikačních předpokladů. Následně lze tyto předpoklady, resp. jejich využití přiřazovat k jednotlivým profesím, čímž vzniká přehled možností uplatnění. Zde je nezbytné průběžné seznamování s pracovní náplní a kvalifikační náročností jednotlivých profesí včetně nároků na zdravotní stav. Prakticky ve všech případech lze definovat profese, které jsou alespoň do určité míry vhodnou příležitostí.

Jde o to, aby zdravotní stav, alespoň v obecné rovině, neznamenal zásadní překážku pro standardní pracovní výkon. V praxi se samozřejmě objevují případy, kdy uchazeč přijme práci nevhodnou vzhledem ke svému zdravotnímu stavu. Většinou se však jedná pouze o dočasné řešení, neboť vykonávat práci, kterou vykonávat nelze zkrátka dlouho nevydrží, nehledě na riziko dalšího zhoršení zdravotního stavu. Následně se pak uchazeč dostává, resp. vrací do původní situace.

„MÁM ZDRAVOTNÍ
POTÍŽE, NEBERTE MĚ“

Z dlouhodobého hlediska lze za řešení považovat stav, kdy uchazeč přijme zaměstnání, které vzhledem ke svému zdravotnímu stavu může vykonávat. Nejenže se jedná o řešení logické, ale navíc se uchazeč dostává do situace, kdy samotný zdravotní stav není třeba zdůrazňo-

vat. V převážné většině případů mají uchazeči tendenci posuzovat zdravotní způsobilost k výkonu určitého zaměstnání přímo se zaměstnavatelem, kde se současně ucházejí o práci. O nabízené práci toho jednoduše mnoho nevědí, a tudíž sami stěží posoudí, zda takovou práci zvládnou. Zdravotní stav se tak stává předmětem jednání se zaměstnavatelem, což často znamená odmítnutí uchazeče. Pokud však uchazeč zná alespoň základní profil pracovní náplně určité profese, může sám posoudit svoji zdravotní způsobilost. Dále se buď o zaměstnání neuchází, nebo může vystupovat, aniž by jakkoliv poukazoval na otázku zdravotního stavu. Obavy, že následně např. práci nezvládne, jsou zcela bezpředmětné. Pokud taková situace nastane, jednoduše pracovní poměr ukončí. Nejprve však práci musí získat a polemika o zdravotním stavu se zaměstnavatelem zpravidla veškeré šance zhatí.

Úsilí se vyplácí

Při hledání nových profesních směrů, které zohledňují zdravotní stav uchazeče, není nutné vycházet pouze z dosavadních pracovních předpokladů, ale také z možnosti jejich dalšího rozvoje, příp. nabytí zcela nové kvalifikace. Kvalifikační způsobilost je možné účelně rozšířit např. vhodnou rekvalifikací. Existuje řada uchazečů, kteří se z různých důvodů (odebrání plného invalidního důvodu apod.) ocitli po několika letech na trhu práce a mnohdy nemají žádnou aktuální pracovní historii. Vhodná rekvalifikace, nejlépe s praxí, tak může zvýšit kvalifikační úroveň a současně zaktualizovat pracovní historii uchazeče.

Samozřejmě existují i další možnosti, jako jsou volná pracovní místa přímo určená pro osoby se zdravotním omezením, chráněné pracovní dílny, pracovní rehabilitace a jiné nástroje, které mohou zvýšit pravdě-



FOTO: © GOODLUZ | DREAMSTIME.COM

podobnost úspěchu. Stávající potenciál uchazeče (jeho znalost, využití a rozvoj) a vhodná profesní orientace, nejlépe v kombinaci s ostatními nástroji, významně zvyšují pravděpodobnost získání zaměstnání. Zmíněné postupy mohou působit zdlouhavě a náročně, avšak vyplácí se. Najít

zaměstnání je samo o sobě náročné a v případě zdravotních omezení o to více. Systematický postup založený na jasném cíli je tak přinejmenším na místě.

ZBYNĚK SIEGEL
KARIÉROVÝ PORADCE
ÚŘAD PRÁCE V BRUNTÁLE

PROFESÍ

Zabezpečení vysloužilců podle jednoho zákona a jedním úřadem

V souvislosti s úsporou financí ve státní správě je nutné se pozastavit nad dosavadním systémem organizace (tří úřadů) sociálního zabezpečení pro vysloužilce ze služebních poměrů.

Ten představuje Vojenský úřad sociálního zabezpečení pro příslušníky armády, Odbor sociálního zabezpečení Ministerstva vnitra ČR pro příslušníky bezpečnostních sborů (Policie ČR, Hasičského záchranného sboru ČR, Úřadu pro zahraniční styky a informace, Celní správa a Bezpečnostní informační služby) a Úřad sociálního zabezpečení Ministerstva spravedlnosti ČR pro příslušníky Vězeňské služby ČR.

Tyto úřady zabezpečují podle legislativy o služebních poměrech vysloužilce ozbrojených sil a bezpečnostních sborů výsluhovými náležitostmi. Současně v oboru své působnosti (podle zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění) přiznávají dávky důchodového pojištění pro zmíněné kategorie vysloužilců a jejich rodinných příslušníků. Případné převedení agendy a výplaty výsluh z důchody oprávněným osobám na jeden úřad by znamenalo snížení administrativní náročnosti s následnými ekonomickými úsporami pro stát.

MOŽNÁ VIZE ÚŘADU

K rozhodnutí o centralizaci systému sociálního zabezpečení do jednoho úřadu by byla nezbytná legislativní úprava, a to zejména zákona č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení. Úpravou by vznikla působnost jednoho úřadu pro sociální zabezpečení vysloužilců pod jedním ministerstvem. Ideální by bylo v rámci Ministerstva vnitra ČR, do jehož Odboru sociálního zabezpečení spadají již nyní i oprávněné osoby z jiných resortů – Celní správa a Bezpečnostní informační služby. Pro pod-



FOTO: © EVGENIYA UVAROVA | DREAMSTIME.COM

poru nastíněných změn by byl ideální i jeden zákon pro sociální zabezpečení ze všech služebních poměrů v České republice.

ZAHRAŇIČNÍ ZKUŠENOSTI

Velitelství NATO ani orgány Evropské unie nestanovují svým členům žádná závazná pravidla a normy, jakým způsobem organizovat systém výsluhových a důchodových náležitostí ze služebních poměrů. Tento systém je plně v působnosti politické reprezentace každého státu. U všech členů NATO a EU (s výjimkou Rakouska) se uplatňují dva základní systémy organizace sociálního zabezpečení – tzv. evropský a americký model.

Evropský model představuje dislokaci úřadu sociálního zabezpečení v jedné (obraně nebo vnitra) či dvoji působnosti (obraně a vnitra). V Rakousku je zcela odlišný systém, kde vysloužilci ozbrojených sil a bezpečnostních sborů spadají v rámci dů-

chodového zabezpečení do skupiny úředníků všeobecné správy.

Americký model (pouze pro ozbrojené síly) je v současnosti mimo kapitolu státního rozpočtu ministerstva obrany. Do konce roku 1984 byly ve Spojených státech amerických veškeré výsluhové náležitosti vyplaceny z kapitoly federálního rozpočtu ministerstva obrany, z rozpočtové položky nazvané Důchodové zabezpečení. Od roku 1985 jsou výsluhové náležitosti a důchody spravovány mimo kapitolu státního rozpočtu ministerstva obrany v rámci položky federálního rozpočtu Důchodové zabezpečení vysloužilců a válečných veteránů. Správu rozpočtové položky spravuje státní instituce – Federální úřad pro záležitosti vojenských vysloužilců a válečných veteránů.

ZABEZPEČENÍ PODLE JEDNOHO ZÁKONA

Dosavadní systém zabezpečení vysloužilců je součástí legislativy o služebních poměrech, vychází ze dvou norem – zákona č. 221/1999 Sb., o vojácích, a zákona č. 361/2003 Sb., o služebních poměrech příslušníků bezpečnostních sborů. Současná verze těchto zákonů směřuje ke konkurenci mezi služebními poměry, což je značně ekonomicky neefektivní pro stát. Z tohoto důvodu se jako ideální jeví systém sociálního zabezpečení vysloužilců podle jednoho zákona. Ten nemusí být součástí jednoho zákona o služebních poměrech. Postačující by bylo ve zmíněných zákonech pro ozbrojené síly a bezpečnostní sbory vypustit oblasti sociálního zabezpečení po ukončení služebního poměru. Pro tuto oblast vytvořit samostatnou legislativní normu – např. zákon o sociálním zabezpečení vysloužilců apod.

Ing. JAROSLAV ŠETEK, PH.D.
JIHOČESKÁ UNIVERZITA

Čas být Ethnic Friendly zaměstnavatel

Certifikát Ethnic Friendly zaměstnavatel (EFZ) udělovány občanskými sdruženími IQ Roma servis a Romea získaly už tři desítky podniků a institucí z nejrůznějších odvětví. Aby se tak stalo, nemusely nic měnit, stačilo jen být férový ke svým současným i potenciálním zaměstnancům.

„Hlavním cílem značky je ocenit zaměstnavatele, kteří v rámci své personální politiky a pracovní kultury naplňují princip rovného zacházení se všemi zaměstnanci i uchazeči. Což zahrnuje i zaměstnávání lidí z řad viditelných menšin,“ vysvětlovala na březnové tiskové konferenci, na níž byl předán Certifikát EFZ dalším čtyřem firmám, ředitelka občanského sdružení IQ Roma servis Katarína Klamková.

Každý to ví

Koncept značky vznikl před pěti lety a už v roce 2007 byl udělen první certifikát nadnárodní firmě Inventec vyrábějící počítače a další elektroniku, mimo jiné i v Brně. Už tenkrát probíhalo udělování Certifikátu EFZ velice jednoduše. Do firmy dorazil komisař IQ Roma servisu, setkal se s vedením i zaměstnanci a po vyhodnocení zjištěných informací certifikát udělil. Dnes každý, kdo vchází do brněnské továrny Inventec, podle nálepků na vstupních dveřích ví, že firma je férová ke všem zaměstnancům i uchazečům bez rozdílu. „Většinou se všechny náležitosti šetření zvládnou během dvou hodin, v menších firmách je to i méně. Záměrem je ocenit ty, kteří se chovají férově, a také na ně upozornit uchazeče o zaměstnání, pro které může být certifikát zajímavou přidanou hodnotou,“ říká

komisař Certifikátu EFZ za pražské občanské sdružení Romea Mirek Kudrna.

Využití příležitosti

Momentální seznam certifikovaných zaměstnavatelů zahrnuje téměř tři desítky společností od velkých, jako je brněnský Zetor, přes sociální firmu Slunečnice či státního zaměstnavatele Krajské ředitelství Policie ČR Jihomoravského kraje. Zaměstnavatelé zajímavější se o Certifikát EFZ mohou oslovit ve zmíněném občanském sdružení IQ Roma servis a Romea přímo nebo prostřednictvím internetových stránek www.ethnic-friendly.eu, kde najdou i další podrobné informace ke značce. Jak odpověděl na otázku novinářky „Co je přímělo do toho jít?“ ředitel krajské policie Jihomoravského kraje Tomáš Kužel: „Policie se standardně chová k menším rovně,

byla by tedy škoda ocenění nevyužít.“ (KČ)

FOTO: © REFAT MAMUTOV | DREAMSTIME.COM

ESF

Z okraje do společnosti

Podle údajů Českého statistického úřadu žilo na území Olomouckého kraje k poslednímu červnu 2006 celkem 7 896 cizinců. Největší skupinu tvořili občané Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu a Polska. Cizinci bydlí ve stejném domě jako občané ČR a chodí nakupovat do stejných obchodů. Přesto jim reálně hrozí sociální vyloučení.

Často je na vině jazyková bariéra a to, že nemají ani ponětí o svých právech, netuší, kam se obrátit v případě, že hledají práci. Potom se mohou dostávat do nepříjemných situací a různých problémů.

PORADENSTVÍ PRO CIZINCE

Olomoucká pobočka Sdružení občanů zabývajících se emigranty proto spustila program s názvem OKRAJ, na který se jí podařilo získat dotaci z Evropského sociálního fondu. „Cílem je vyrovnání příležitostí v přístupu ke vzdělání, zaměstnání a obecně společenskému uplatnění cizinců ze třetích zemí včetně azylantů, kteří žijí na území Olomouckého kraje. Projekt je zaměřen na omezení rizik, která společenskému uplatnění cizinců hrozí, a řeší kumulaci různých znevýhodnění, k němuž u cizinců často dochází,“ vysvětluje jeho autoři.

Podstatou projektu je vytvoření fungujícího a komplexního systému služeb. Realizátoři nabídnou cizincům právní a sociálně pracovní poradenství včetně asistence při jednání na úřadech.

KURZY ČEŠTINY ČI REKVALIFIKACE

Pro zájemce připravili i kurzy českého jazyka. Součástí programu jsou také semináře zaměřené na socio-kulturní minimum, na kterých se účastníci dozvědí, jak se vlastně žije v ČR, jak jsou lidé zvyklí jednat a co očekávají od druhých. V neposlední řadě pomohou cizincům i individuál-

ni rekvalifikační kurzy, díky kterým budou mít větší šanci najít si práci.

Během tří let (2009 až 2012) se tak budou organizátoři projektu snažit imigrantům ze třetích zemí maximálně zlepšit vstupní podmínky nejen na trh práce, ale i do české společnosti. V jejich úsilí jim pomáhají i místní úřady práce a řada dalších institucí.

(KB)



I cizincům hrozí sociální vyloučení. Program OKRAJ jim pomáhá odstranit jazykovou bariéru a zorientovat se v českém právním řádu. FOTO: ARCHIV ESF



Projekt

E-Qalin – evropský systém managementu kvality v sociálních službách

Na začátku dubna se v Brně uskutečnila konference na téma **Kvalita v sociálních službách**. Byl na ní představen i E-Qalin. Základem tohoto evropského systému managementu kvality v sociálních službách je respekt a úcta k uživatelům sociálních služeb a jejich právům.

E-Qalin je nový model měření a zvyšování kvality vyvinutý v roce 2002 v rámci evropského pilotního projektu Leonardo da Vinci speciálně pro domovy pro seniory a následně modifikovaný pro další sociální služby.

ZAMĚŘEN NA KAŽDODENNÍ PRAXI

Je úspěšně realizován v několika evropských státech. Je zaměřen na každodenní praxi a potřeby uživatelů sociálních služeb, jejich příbuzných i zaměstnanců poskytovatelů služeb. Jeho základ spočívá na respektu a úctě k uživatelům slu-

žeb a jejich právům a je otevřen vůči jejich individuálním filozofiím, ideologickým a náboženským názorům stejně jako národnostním a kulturním specifickým. Je nezávislý na jiných modelech měření a zvyšování kvality, které může organizace používat. Model podporuje poskytovatele sociálních služeb prostřednictvím sebehodnocení a učení se.

VZDĚLÁVACÍ MATERIÁLY V ČEŠTINĚ

Výhradní licenci pro zavedení modelu E-Qalin v domovech pro seniory v České republice zakoupila Asociace poskytovatelů sociálních služeb

ČR (APSS ČR). Realizovala vzdělávací lektorů a multiplikátorů této metody a v lednu 2011 spustila webovou stránku www.e-qalin.cz. Veškeré vzdělávací materiály včetně instruktážního filmu byly z německého jazyka přeloženy do češtiny a upraveny pro tuzemské prostředí poskytování sociálních služeb. Ve vybraném domově pro seniory bylo realizováno pilotní ověření a následně se koná vzdělávání třiceti procesních manažerů z patnácti podporovaných domovů pro seniory vybraných na základě dotazníkového šetření.

Projekt E-Qalin je spolufinancován Evropskou unií z prostředků Evropského sociálního fondu v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost, prioritní osa 4.3 Sociální integrace a rovné příležitosti, oblast podpory 4.3.1 Podpora sociální integrace a sociálních služeb. ZDROJ: APSS ČR

Kdo letos získal Časovanou botu?

Každoročně udělované ocenění za největší přínos v oboru nízkoprahových sociálních služeb Časovaná bota má letos tři vítěze. V kategorii Pracovní tým roku ji získaly Terénní programy Sananím z Prahy, v kategorii Osobnost roku byl oceněn Martin Holíš, vedoucí Nízkoprahového klubu Likusák z Brna, a cenu Správní rady za mimořádný přínos obdržel in memoriam nestor nízkoprahových programů v České republice, sociální pedagog a supervizor Petr Klíma.

Nízkoprahové sociální služby (terénní programy, nízkoprahové kluby pro děti a mládež, kontaktní centra) jsou sociální pomocí dětem a mladým lidem, která v sobě zahrnuje prvky prevence a sociální práce. „Nízkoprahové kluby nabízejí dětem a mládeži možnost aktivně využít volný čas a zmírňují rizika spojená s dospíváním,“ říká Martina Zikmundová, ředitelka České asociace steetwork (ČAS), a dodává: „V současnosti je v České republice jen nízkoprahových klubů více než dvě stě.“

Osobností roku 2010 mezi pracovníky nízkoprahových programů se stal Martin Holíš, v současnosti vedoucí Nízkoprahového klubu Likusák občanského sdružení Rato-

lest Brno. Martin Holíš je i odborný lektor ČAS se specializací na terénní práci a též spoluautor pro praxi stěžejní publikace Příručka pro výkon terénní sociální práce. Autorsky se podílel i na vzniku knihy Kontaktní práce. Pro kolegy v oboru je Martin Holíš garantem kvality. To dokazuje i ocenění „jeho“ klubu výroční cenou v loňském roce. Nejcennější je však jeho přímá práce s dětmi a mládeží, kteří do klubu docházejí. Martin Holíš je iniciátorem nových postupů práce s mládeží, snaží se neustále svým přístupem obor rozvíjet. „Martin Holíš patří mezi nejaktivnější, co se týče publikování příspěvků na oborovém portálu Streetwork.cz, a přináší plodné, inspirativní a cenné zkušenosti a komentáře, které kole-



Martin Holíš, vítěz kategorie Osobnost roku 2010.

FOTO: ČESKÁ ASOCIACE STREETWORK, O. S.

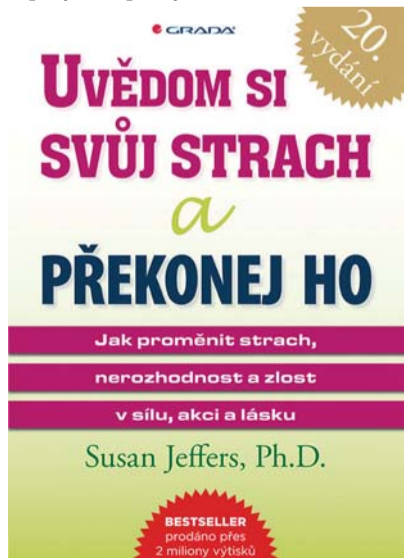
gy v oboru posouvají zase dál.“ hodnotí přínos Martina Holíše Martina Zikmundová, ředitelka ČAS.

ZDROJ: ČESKÁ ASOCIACE STREETWORK, O. S.

Křížovka

Státní systém důchodového zabezpečení není při nynějším nastavení dlouhodobě udržitelný. Dokud se bude zvyšovat průměrná doba dožití, pak se musí zvyšovat i věková hranice pro odchod do důchodu. Zároveň je nutné hledat nové zdroje nebo příjmy na financování... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 23. května. Jeden z vás získá publikaci *Uvědom si svůj strach a překonej ho* od Susan Jeffersové z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. V knize naleznete techniky a způsoby, které již pomohly bezpočtu lidí svůj vnitřní strach ovládnout a posunout se v životě kupředu. V tomto neocenitelném průvodci psaném s porozuměním i humorem zjistíte, čeho a proč se bojíte, jak se proměnit z oběti do tvůrce svého života, jak se bez obav rozhodovat, jak se zbavit negativních myšlenek a prožít smysluplný a naplňující život.



Tajenka z minulého čísla: „... potřeby nejvíce ohrožených skupin.“ Publikaci Jak prokouknout lež a odhalit pravdu od Jacka Nashera z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává Lukáš Zajac z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: PESO	VYSOKÝ LISTNATÝ STROM	VOZEM SE DOSTATI	TYRŠŮV ODZNAK ZDATNOSTI ZKR.	ČÁST MALÝCH ÚST	DROBNÁ ŠELMA	DOBŘE SEDNOUCÍ	LÉTAJÍCÍ TALÍŘ	OBYVATEL PRUSKA	UZNÁNÍ	DĚTSKÉ CITOSL. JÍDLA	POVZDECH	ČÍSLOVKA ŘADOVÁ	CVIČNÁ SKLADBA	TKÁT	
TĚLESNÁ VÝCHOVA ZKR.		DRN			HOTEL V KARLOV. VARECH				RYCHLE HOVOR.						
ČÁST VOZU		MUŽSKÉ JMÉNO NAFOUKLÉ			KUDRNATÝ ÚČES RUSKÉ POHOŘÍ				POLODRAHOKAMY EVROPANKA SLOVENSKY						
1. DÍL TAJENKY											OMASTEK VYHLOUBENÝ				
JMÉNO SPISOVATELE PAVLA			ZPĚVÁK JIŘÍ ??? ORGÁN ZRAKU				STRANA ZKR. SLOVENSKÁ TELEVIZE			SPOR TRÉN. STŘ. MLÁDEŽE					
PLÁŽ				STÁT JIHOVÝCH. ASIE BÝV. POLIT. ŠKOLA				DRUHY OBRAZŮ OPĚT				ZNAČKA ASTATU JEDEN Z RODIČŮ			
	VLHKO	ULTRAKRÁTKÉ VLNÝ BOHOSLUŽEBNÝ STŮL			KRASOBRUSLAŘ. SKOK ZDĚNÁ KONSTRUKCE				SÍŤ PRODEJEN NÁBYTKU ČINIT				OSÁZETI	LITERÁRNÍ DILO	
PROVAZ					CITOSLOVCE CVAKNUTI NEMLUVIT PRAVDU					HNACÍ ČÁST STROJE STÁT JIŽNÍ AMERIKY					
ZVOLÁNÍ TOREADORA			UNYLÍ VADA				SPR. OCHRANY PŘÍRODY ZVÝŠENÝ TÓN G			NÁZEV MĚNY KOUT MÍSTNOSTI					
INICIÁLY BÁSNÍKA TOMANA		LEPIDLO NA DŘEVO ZÁPORA				2. DÍL TAJENKY THLE									
POČÁTKY DNU				FOUKATI				CIZÍ MUŽSKÉ JMÉNO					ZVUK TROUBENÍ TRUBKY		
OŘEZÁNÍ					ZNAČKA VÝTAHU			PEVNÝ					INICIÁLY FYZIKÁ NEWTONA		

■ EU

Vyzkoušejte si, jaké je to pracovat v jiné zemi!

Studujete a chcete si přes prázdniny přivydělat? Nebo už jste zaměstnaní, ale rádi byste využili dovolenou v letních měsících jako možnost zajímavého přivýdělku? Pak právě vám jsou určeny sezonní práce v rámci zemí Evropské unie.

Nabídka sezonních prací v zemích EU je velmi lákavou záležitostí pro mnoho z nás. Naskytá se nám šance „oprášit“ si své jazykové znalosti, poznat novou zemi, nové lidi a zvyklosti, vyzkoušet si práci v jiném prostředí. Oproti standardnímu dlouhodobému zaměstnání v cizině se u sezonních prací nemusíme vzdávat svého současného zaměstnání.

Mezi nejoblíbenější země, kam Češi jezdí za sezonními pracemi, patří Rakousko, Británie, Španělsko, Nizozemsko, Itálie a Dánsko. Jak to v jednotlivých zemích funguje, co vše je potřeba vyřídit, která pracovní místa jsou nejčastěji nabízena, jak uzavřít pracovní smlouvu a mnoho dalších užitečných informací vám mohou poskytnout poradci sítě EURES, kteří působí na úřadech práce v krajských městech.

Kde lze najít nabídky SEZONNÍCH PRACÍ?

Sezonní práce a brigády jsou zveřejňovány na celoevropských internetových vyhledávacích. Jejich ucelený přehled naleznete na stránkách EURES http://portal.mpsv.cz/eures/prace_v_eu/sezona a www.eures.europa.eu. Na evropském portálu pracovní mobility najdete on-line databázi s více než milionem volných pracovních míst z úřadů práce 31 zemí Evropy.

Studenti často shánějí brigády v zahraničí přes soukromé pracovní agentury. Při jejich výběru by však měli být opatrní. Ne každá agentura je solidní a skutečně práci v zahraničí zajistí.

Pro studenty jedno důležité upozornění. Status studenta se vztahuje pouze k těm, kteří studují v dané zemi. Všichni ostatní mají povinnost odvádět platby na zdravotní a sociální pojištění.

NEJČASTĚJI NABÍZENÉ PRACOVNÍ POZICE

Nejčastěji jde o pomocné práce v zemědělství (pomoc při sklizni, balení, práce ve skladu), gastronomii, hotelnictví a turismu.

Brigádu na léto je lepší hledat už na jaře, v červnu může být výběr daleko menší. Vše záleží na oblasti a kon-

krétním zaměstnavateli. Rizikem, ale i potencionální výhodou sezonních prací je, že jak zaměstnavatel, tak i pracovník může ve zkušební době od smlouvy odstoupit zpravidla bez udání důvodu.

Délka PRACOVNÍ DOBY

Co se týká délky pracovní doby, základní pracovní doba se v jednotlivých evropských zemích zpravidla pohybuje 35–42,5 hodiny týdně. Výše přesčasů je stanovena národními pravidly a upravena kolektivními a pracovními smlouvami. Poradci EURES doporučují zjistit si na stránkách www.eures.europa.eu v sekci životní a pracovní podmínky, jak to s pracovní dobou je obecně, a pečlivě si prostudovat detaily pracovní a kolektivní smlouvy. V Evropě působí více než 800 poradců EURES v 31 zemích EU/EHP – kontakty lze najít na stránkách www.eures.europa.eu.

TIP

Při vyhledávání sezonních prací na stránkách www.eures.europa.eu zadejte podmínku práce na dobu určitou, jako klíčové slovo zadejte season, případně přímo názvy hledaných profesí v příslušném jazyce (např. pomocní pracovníci v zemědělství, číšníci apod.).

Jak je to s UBYTOVÁNÍM NA MÍSTĚ?

Ubytování v rámci sezonních prací je individuální u každého zaměstnavatele. Někdo ubytování hradí nebo alespoň zajišťuje, jiná místa jsou zcela bez zajištění ubytování. Ubytování ve velkých městech je podstatně dražší než ubytování na venkově. Např. pronajmutí jednoho pokoje v třípokojovém bytě v Londýně se může pohybovat od 70 do 150 GBP na týden, ale samozřejmě i podstatně více. Je potřeba brát s sebou dostatek finančních prostředků do začátku, protože nájemce může požadovat zálohu na 1–3 měsíce dopředu, popř. si vyžádá vratnou zálohu na uhrazení případných škod na zařízení (tzv. deposit).

ZDROJ: EURES



FOTO: © HARPERFREWART | DREAMSTIME.COM

Přehled neznámějších celoevropských vyhledávačů

www.anyworkanywhere.com	nabízí pracovní příležitosti v mnoha zemích Evropy i v mimoevropských státech, jednoduché vyhledávání dle země a typu práce, také informace o možnostech ubytování a pracovních povoleních/vízech, pokud jsou požadovány
www.eurosummerjobs.com	francouzský portál s odkazy na práce ve Španělsku, Itálii, Francii, Belgii, Německu, Rakousku a Lucembursku; praktický průvodce i s odkazy na ubytování
www.fruitfuljobs.com	je zaměřen především na pracovní nabídky v oblasti sběru ovoce ve Velké Británii obsahuje odkazy na firmy působící v oblasti pěstování a zpracování ovoce
www.holidayresortjobs.co.uk	pracovní nabídky pro letní i zimní sezonu v turistických střediscích
www.seasonalwork.dk	dánský portál s pracovními nabídkami, stálý partner EURES aktuálně nabízí zemědělské práce
www.seasonalwork.nl	nizozemský portál s pracovními nabídkami v zemědělství, stálý partner EURES



FOTO: ARCHIV EURES

Typy pracovních smluv pro sezonní práce

Dánsko	už před odjezdem do Dánska bychom měli mít k dispozici podepsanou smlouvu od zaměstnavatele
Itálie	zaměstnavatel je povinen předložit zaměstnanci podepsané vyjádření obsahující informace o pracovních a mzdových podmínkách
Nizozemsko	platí ústní pracovní smlouvy (dohody), ale zaměstnavatel je povinen některé informace zaměstnanci předat v písemné podobě (jméno a bydliště zaměstnavatele a zaměstnance, místo výkonu práce, druh práce, pracovní doba, mzda a termín výplaty, den nástupu do práce, doba trvání pracovního poměru, dovolená, výpovědní lhůta, uplatnitelnost CAO (= kolektivní pracovní smlouva/))
Rakousko	pracovní smlouvu je možno uzavřít písemně, ústně nebo mlčky zaměstnavatel musí zaměstnanci předat tzv. Dienstzettel – tzn. pracovní kartu, která písemně a poměrně podrobně stvrzuje smluvní podmínky pracovního vztahu
Španělsko	občané EU/EHP mají stejná práva (plat, sociální podmínky, pracovní právo) jako španělská občana minimální věk pro výkon práce je 16 let (ovšem do dovršení 18 let je nutný souhlas rodičů) pracovní smlouva může být na dobu neurčitou („fijo“) nebo na dobu určitou („temporal“)

Jak velká jazyková vybavenost je třeba?

Dánsko	vyžaduje se komunikační znalost angličtiny
Itálie	nutná alespoň základní znalost italštiny
Nizozemsko	je dobré mít základní znalost holandštiny, ale vystačí i střední znalost angličtiny
Rakousko	nutná základní znalost němčiny
Španělsko	znalost španělštiny je výhodou, ale pro sezonní práce stačí znalost angličtiny, francouzštiny, němčiny, portugalštiny nebo italštiny

	Nejčastěji nabízené pracovní pozice	Doba trvání sezonních prací
Dánsko	zemědělství (sklizeň jahod, hrachu, kukuřice, cibule, jablek...)	záleží na typu sezonní práce, pohybuje se od několika týdnů po několik měsíců
Itálie	zemědělství (sběr vína a jiného ovoce) • hotelnictví • turismus • gastronomie	minimální doba zaměstnání se pohybuje od několika týdnů
Nizozemsko	zemědělství (sklizeň tulipánů, chřestu...)	minimální doba sezonního zaměstnání je většinou dva měsíce
Rakousko	gastronomie • práce na turistických chatách • sezonní práce v zemědělství	většinou se jedná o dlouhodobější pozice
Španělsko	hotelnictví (pokojské, číšníci, servírky, pomocné síly do kuchyně) • zemědělství	délka sezonního zaměstnání závisí na typu práce, je možné sehnat práci i jen na měsíc (zemědělství), většina zaměstnavatelů však upřednostňuje pracovníky na celou sezonu

Víte, co je EURES?

EURES představuje celoevropskou síť poradenských kanceláří (European Employment Services), na které se mohou obrátit zaměstnanci i zaměstnavatelé působící v členských státech a zcela ZDARMA mohou využít služeb jednotlivých poradců EURES. Evropské služby zaměstnanosti zajišťují především databázi volných pracovních míst, připravovanou výběrová řízení, životopisy uchazečů o zaměstnání, informace o životních a pracovních podmínkách či o legislativě a mnoho dalších informací.

V současné době pokrývá síť EURES 31 zemí, kterými jsou Belgie, Bulharsko, Česká republika, Dánsko, Estonsko, Finsko, Francie, Irsko, Island, Itálie, Kypr, Lichtenštejnsko, Litva, Lotyšsko, Lucembursko, Maďarsko, Malta, Německo, Nizozemsko, Norsko, Polsko, Portugalsko, Rakousko, Rumunsko, Řecko, Slovensko, Slovinsko, Španělsko, Švédsko, Švýcarsko, Velká Británie.

Pro Českou republiku platí, že v každém ze 14 krajských úřadů práce najdete proškoleného poradce EURES, který vám zdarma poskytne poradenský servis – tedy ukáže vám, jak si vyhledat pracovní místo v zahraničí, poradí, jak kontaktovat zaměstnavatele, a pomůže objasnit problémy, které vás mohou v zahraničí v té které zemi Evropy potkat.



FOTO: © OKSANAPHOTO | DREAMSTIME.COM