Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 14 ● číslo 5 ● 12. 5. 2017 ZDARMA

RODINA

Dětské skupiny se staly oblíbenou službou péče o předškolní děti

čtěte na straně 2

STATISTIKA

Kolik lidí je v Česku ohroženo příjmovou chudobou a sociálním vyloučením?

čtěte na straně 5

EU

Evropský pilíř sociálních práv udělá kontinent spravedlivější

čtěte na straně 8

Slovo ministryně

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

velmi mě potěšilo, že senát schválil novelu o nemocenském pojištění, a tím i otcovskou dovolenou. Narození dítěte je významným okamžikem pro oba rodiče, proto je důležité, aby rodina mohla trávit tyto okamžiky pohromadě. Prorodinná politika je jedním ze stěžejních pilířů této vlády a za dobu jejího fungování se nám podařilo prosadit řadu konkrétních opatření, která pomáhají zodpovědným rodičům. Mezi ty nejdůležitější patří například zavedení porodného na druhé dítě, zvýšení přídavku na péči či podpora předškolní péče. Právě dětské skupiny a mikrojesle se ukázaly být významným pomocníkem při slaďování rodinného a pracovního života a jejich obliba stále roste.

Další oblastí, která dlouhodobě patří mezi hlavní priority resortu práce a sociálních věcí, je politika zaměstnanosti. Velmi pozitivní jsou v tomto ohledu výsledky šetření Českého statistického úřadu, že právě letos je u nás za posledních deset let nejmenší počet lidí, kteří jsou tzv. materiálně deprivovaní. Snižuje se tedy počet lidí, kteří si nemohou dovolit mimořádný desetitisícový výdaj nebo týdenní dovolenou. Nejohroženější skupinou stále zůstávají dlouhodobě nezaměstnaní, matky samoživitelky a senioři. Boj proti chudobě je jedním z hlavních programových bodů této vlády. Již od počátku jejího fungování se třikrát navýšila minimální mzda, došlo k valorizaci důchodů v průměru o 300 korun a zvýšení platu zaměstnanců ve veřejném sektoru. V každé společnosti jsou lidé bohatší a chudší, naším úkolem je, abychom těm nejchudším dokázali podat pomocnou ruku.

Mgr. Michaela Marksová

ministryně práce a sociálních věcí

O kolik se zvýší platy v sociálních službách?

Zhruba sto tisíc pracovníků v sociálních službách by se od července mělo dočkat zvýšení platu nebo mzdy. Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová navrhuje vládě další zvýšení v této dlouhodobě podfinancované oblasti.

FOTO: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

Přilepší si nejen lidé přímo pečující o potřebné, ale také pracovníci zajišťující provozní, technické nebo administrativní práce. Nízké platy vedou k odlivu kvalifikovaných sil z tohoto sektoru, což ohrožuje celý systém péče o seniory a zdravotně hendikepované. „Musíme si uvědomit, že lidé pracující v sociálních službách se starají o ty nejpotřebnější z nás, seniory a zdravotně postižené. Jestliže za fyzicky a hlavně psychicky těžkou práci dostanou peníze, ze kterých stěží uživí sebe a svoje rodiny, nemůžeme se divit, že odcházejí pracovat třeba do supermarketu," říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Každoroční dofinancování

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR za poslední čtyři roky dosáhlo významného navýšení peněz na dlouhodobě velmi podfinancované sociální služby. Peníze – především na zvýšení platů – posílá ze svých rezerv každý rok. V roce 2014 šlo na zvýšení platů pracovníků v sociálních službách 338 milionů, v roce 2015 to bylo už 720 milionů a loňský rok 650 milionů korun. „Opakovaně od začátku této vlády navrhuji zvýšení peněz pro sektor sociálních služeb, prosazovala jsem tento krok i na koaliční radě. Budu bojovat za další peníze pro pracovníky v sociálních službách i na zasedání vlády," dodala ministryně Marksová.

Zamezit odlivu pracovníků

Přestože platy a mzdy v oblasti sociálních služeb od roku 2013 významně narostly, stále nedosahují ani průměrných mezd v ČR, a tak dochází k tomu, že například obchodní řetězce lákají kvalifikované pracovníky a pracovnice do svých provozů, kde nabízejí plat o pět až osm tisíc vyšší. Například v roce 2013 byl průměrný plat (příspěvkové organizace zřízené krajem nebo obcí) sociálního pracovníka 19 029 Kč hrubého a pracovníka v sociálních službách 18 695 Kč, u sociálních služeb odměňovaných mzdou (neziskové a církevní organizace) byla částka zhruba o tisíc korun nižší. Zatímco v roce 2016 se průměrné platy i mzdy zvýšily u sociálních pracovníků o tři tisíce korun, u pracovníků v sociálních službách to byly necelé dva tisíce.

Pokračování na straně 2

Soutěž

Letos budou poprvé oceněny obce i za podporu seniorských aktivit

Do 18. května je možné zasílat přihlášky nejen do soutěže Obec přátelská rodině 2017, ale také do nové soutěže Obec přátelská seniorům 2017.

K soutěži Obec přátelská rodině 2017, která vznikla před devíti lety jako nástroj sloužící k motivaci obcí k rozvoji prorodinných aktivit, letos nově přibyla také soutěž Obec přátelská seniorům 2017, jež se zaměřuje na podporu seniorů a jejich aktivit v jednotlivých regionech. Soutěž Obec přátelská rodině vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR spolu se Stálou komisí pro rodinu, rovné příležitosti a národnostní menšiny Poslanecké sněmovny PČR ve spolupráci s Asociací center pro rodinu, Sítí pro rodinu a Svazem měst a obcí ČR. Soutěž Obec přátelská seniorům 2017 je vyhlašována ve spolupráci s Radou vlády pro seniory a stárnutí populace. „Cílem soutěží je ocenit ty obce, jejichž zástupci přesvědčivě představí konkrétní prorodinná a proseniorská opatření, která reagují na aktuální potřeby rodin a seniorů ve svých obcích," řekla náměstkyně ministryně pro řízení sekce sociální a rodinné politiky Zuzana Jentschke Stöcklová.

Šest milionů korun pro vítěze

V soutěžích mohou uspět i ty obce, jež ještě v rodinné a proseniorské politice nejsou aktivní, mají však snahu a odhodlání podporu rodin nebo seniorů nastartovat či rozvinout, tak aby realizovaná opatření skutečně reagovala na potřeby místních rodin nebo seniorů. Obce, které už rozvíjejí rodinou politiku nebo politiku na podporu seniorů, mohou získat bonusové body za přiložený plán rozvoje nebo koncepci příslušné politiky. Oproti předchozímu ročníku soutěže Obec přátelská rodině došlo ke zjednodušení a zkrácení dotační žádosti (přihlášky). Větší přehlednost a použití jasných otevřených/uzavřených otázek v přihlášce zajisté přivítají i zájemci o účast v soutěži Obec přátelská seniorům 2017.

Mezi vítěze každé ze soutěží bude rozděleno šest milionů korun, které využijí ve prospěch rodin a seniorů ve svém regionu. Soutěže se i v letošním roce mohou zúčastnit, a získat tak titul Obec přátelská rodině 2017 a Obec přátelská seniorům 2017 všechna města, obce, statutární města a městské části nebo obvody statutárních měst z celé ČR. Své síly poměří v pěti velikostních kategoriích podle počtu obyvatel.

(tz)

Pracujícím rodičům s více dětmi se sníží pojistné

Vláda přijala návrh ministryně Michaely Marksové, který zavádí rozdílné sazby pojistného na sociální zabezpečení podle počtu nezaopatřených dětí u zaměstnanců a OSVČ. Dosud byly tyto sazby jednotné a počet nezaopatřených dětí se při jejich stanovení nezohledňoval. Pro poplatníky, kteří nepečují o žádné nezaopatřené dítě nebo pečují o jedno nezaopatřené dítě, se sazby pojistného nemění. Snižují se pro poplatníky, kteří pečují o dvě a více nezaopatřených dětí, přičemž při péči o čtyři a více dětí se pojistné platit již nebude. „Ulehčíme finanční zátěži rodin s více dětmi a zároveň chceme ocenit zásluhy pracujících rodičů na výchově budoucích generací," řekla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „V rodině bude mít nárok na stanovení pojistného v nižších sazbách vždy jen jeden poplatník pojistného na základě vzájemné dohody. Nárok na snížení sazby bude zaměstnanec uplatňovat u svého zaměstnavatele, OSVČ u okresní správy sociálního zabezpečení," vysvětlila ministryně.

Jak se změní sazba pojistného?

Pro poplatníky, kteří nepečují o žádné dítě nebo pečují jen o jedno dítě, se situace nemění, jejich sazba pojistného zůstává stejná, tj. u zaměstnanců 6,5 procenta a u osob samostatně výdělečně činných 29,2 procenta. Poplatníci, kteří pečují o dvě nezaopatřené děti, budou mít sazbu sníženou o 1,5 procentního bodu, poplatníci, jež pečují o tři nezaopatřené děti, budou mít sazbu sníženou o čtyři procentní body, a poplatníci, kteří pečují o čtyři a více nezaopatřených dětí, budou mít sazbu sníženou o 6,5 procentního bodu, což znamená, že budou mít nulovou sazbu, a pojistné tak nebudou platit vůbec. Zaměstnavatel bude odvádět pojistné nadále ve výši 25 procent z vyměřovacího základu.

Konkrétní výše sazeb pojistného na sociální zabezpečení u zaměstnanců (v % z vyměřovacího základu)

Počet dětí	Nyní	Podle návrhu
Zaměstnanec nepečující o dítě	6,5	6,5
Zaměstnanec pečující o jedno dítě	6,5	6,5
Zaměstnanec pečující o dvě děti	6,5	5,0
Zaměstnanec pečující o tři děti	6,5	2,5
Zaměstnanec pečující o čtyři a více dětí	6,5	0,0

Záměrem návrhu zákona je posílit princip zásluhovosti pracujících rodičů na výchově dětí, posílení příjmové situace rodin s více dětmi a podpora zvyšování počtu dětí v rodině, které budou v budoucnu plátci daní a pojistného. Navrhované řešení bude znamenat snížení příjmů státního rozpočtu v rozsahu cca o 3,8 mld. Kč ročně. Nabytí účinnosti zákona se předpokládá od prvního dne sedmého kalendářního měsíce po vyhlášení zákona, aby orgány sociálního zabezpečení měly čas se na změny připravit a organizačně a technicky je zabezpečit. Tato účinnost rovněž umožní zaměstnavatelům, jež jsou plátci pojistného, aby se připravili na novou právní úpravu, která na ně bude klást větší nároky než dosavadní právní úprava. Vymezení nezaopatřenosti dítěte je rovněž stejné jako pro daňové účely.

(tz)

Nejen o analýze kvality života seniorů

Rada vlády pro seniory a stárnutí populace se 12. dubna na svém 31. jednání zabývala výsledky analýzy kvality života seniorů v ČR, kterou pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR zpracoval tým brněnské Mendelovy univerzity. Tématem jednání bylo také plnění Národního akčního plánu pro Alzheimerovu nemoc a obdobná onemocnění na léta 2016–2019 za loňský rok.

Členové rady se mj. seznámili také s aktuální situací a legislativními změnami u očkování pro seniory proti pneumokokovým nákazám. Vyjádřili znepokojení nad trvající praxí, kdy zdravotní pojišťovny hradí očkovací látku v ekonomicky nejméně náročné variantě, která je podle stanoviska odborných společností méně účinná právě u seniorské populace.

(tz)

O kolik se zvýší platy v sociálních službách?

Pokračování ze strany 1

Ministryně Michaela Marksová proto navrhne změnu v zákoně o platových poměrech zaměstnanců ve veřejných službách a správě, kde by s účinností od 1. července 2017 došlo ke zvýšení platů o 5,1 procenta u pracovníků v přímé péči a zvýšení o 9,4 procenta pro ostatní pracovníky (např. uklízečky, kuchařky, technickohospodářské pracovníky nebo vedoucí pracovníky). Sociální pracovník v sociálních službách by si mohl přilepšit o více než tisíc korun měsíčně a pracovník v sociálních službách o zhruba 900 korun. Uklízečka nebo jiný pomocný personál by mohl v peněžence měsíčně najít cca 700 Kč navíc.

FOTO: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

Jako zdravotní personál

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR předloží vládě i variantu, kterou prosazují odbory, kdy by pracovníci v přímé péči měli být odměňováni jako zdravotní personál. Celkově by mohlo jít zhruba o navýšení o 20 procent, což by pro sociálního pracovníka mohlo činit až 4 000 Kč měsíčně navíc. Pokud by vláda schválila tuto variantu, bylo by potřeba dofinancovat sociální služby o necelých 900 mil. Kč. Ministryně Marksová bude současně požadovat dofinancování sociálních služeb v souvislosti se zvýšením platových tarifů o čtyři procenta, které nastalo v listopadu 2016, ale pro rok 2017 jej Ministerstvo financí ČR nereflektovalo ve státním rozpočtu. Jde tak o deficit dalších 442 mil. korun. Sociální služby by tak potřebovaly dofinancovat od 1. 7. 2017 částkou téměř 1,35 miliardy korun. *(tz)*

Možné navýšení platů a mezd v sociálních službách
(od 1. 7. 2017)

Pozice	Platy		Mzdy	
	Navýšení 5,1 %/9,4 %	Navýšení o 20 %	Navýšení 5,1 %/9,4 %	Navýšení o 20 %
Sociální pracovník/ce	1 128 Kč	4 226 Kč	1 121 Kč	4 398 Kč
Pečovatel/ka	953 Kč	3 739 Kč	963 Kč	3 779 Kč
Kuchař/ka	774 Kč	netýká se	682 Kč	netýká se

Na trhu práce dochází k diskriminaci hlavně kvůli věku a pohlaví

„Přijmeme prodavačku důchodkyni.“ nebo „Hledáme ženu s odrostlými dětmi.“ I s takovými inzeráty se setkal Státní úřad inspekce práce, který dohlíží na dodržování rovného zacházení a na zákaz diskriminace na pracovištích.

Inspektoři zasahují i v případech, kdy lidé práci teprve hledají, ale narazí na to, že inzerát je sepsán natolik diskriminačně, že na něj nemohou reagovat. Zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace se přitom uplatňují nejen přímo na pracovišti, ale i u uchazečů o zaměstnání. Bohužel se potvrzuje, že dochází k diskriminaci osob na trhu práce, zejména z hlediska věku a pohlaví.

Rovné zacházení a zákaz diskriminace

Inspekce práce loni obdržela 393 podnětů týkajících se dodržování rovného zacházení a zákazu diskriminace a učinila 413 kontrol. Nejčastěji (318 podnětů) lidé poukazovali na možné nerovné zacházení nebo diskriminaci v práci, 75 podnětů pak upozornilo na oblast rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání (setkali se s diskriminačními inzeráty či výběrovým řízením). „Při uplatňování práva na zaměstnání je zakázána jakákoliv diskriminace a hlediska pro výběr zaměstnanců musejí zaručovat rovné příležitosti všem uchazečům. Totéž platí i poté v samotném zaměstnání. Cílem našich kontrol je přispět ke zlepšení rovných podmínek zaměstnanců a dodržování zákazu diskriminace na pracovištích,“ uvedl generální inspektor Rudolf Hahn.

Zaměstnavatelé inzerují např. stylem „Přijmeme ženu ve věku minimálně 35–40 let s odrostlými dětmi a bez výhledu na mateřskou dovolenou“ či „Přijmeme prodavačku důchodkyni.“ Inspektoři zjistili 106 případů, kdy zaměstnavatelé (mimo jiné právě podobnými inzeráty) porušili předpisy, protože nedodrželi zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání.

Kontroly rovného odměňování žen a mužů

Dalších 115 případů se týkalo porušování předpisů přímo na pracovišti, kdy zaměstnavatelé například vypláceli za stejnou práci mzdu v různé výši (např. číšník a servírka). Dále se inspektoři zabývali případem, kdy vedoucí zaměstnanec ponižoval a urážel podřízené zaměstnankyně před kolegy, zatímco k mužům se takto nechoval. Několik žen raději dalo výpověď. Kontrola inspekce prokázala porušení zákazu diskriminace v pracovněprávním vztahu.

Zaměstnavatelům bylo uloženo 23 pokut ve výši 266 tisíc korun za správní delikty na úseku rovného zacházení a diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání a dvě pokuty ve výši 35 tisíc korun za správní delikty na úseku rovného zacházení a diskriminace na pracovišti. *(tz)*

■ Rodina

Počet evidovaných dětských skupin se už vyšplhal na tři sta

Dětské skupiny jsou stále oblíbenější službou péče o předškolní děti. Velký zájem o tuto službu dokládá i narůstající počet dětských skupin zapsaných v evidenci ministerstva, které zaregistrovalo v dubnu už třístou dětskou skupinu.

Dětské skupiny nabízejí flexibilní formu péče o předškolní děti. Jde o legislativně zakotvenou službu určenou dětem od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky. S ohledem na pozitivní vývoj na trhu práce přibývá firemních dětských skupin, které rodiče využívají jako vítaný benefit při slaďování rodinného a profesního života. „Jsem moc ráda, že zájem o dětské skupiny stále roste, protože pomáhají rodičům lépe sladit práci a starost o rodinu. Díky dětským skupinám stoupá počet míst v předškolních zařízeních. Teď je naším cílem dostat informace o této možnosti mezi co největší počet rodičů,“ řekla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Komplexní poradenství a podpora

Projekt Podpora implementace dětských skupin, který funguje pod Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR od roku 2016, nabízí prostřednictvím krajských metodiček komplexní poradenství a podporu při založení i provozu dětské skupiny. Poskytovatelé dětských skupin (i potenciální) se tak ve všech krajích ČR mohou obrátit na metodičky, jež jim pomohou se všemi nejasnostmi v začátcích provozování služby, zkušenějším poskytovatelům pak nabídnou speciální semináře a vzdělávací akce. Rodičům i zájemcům o poskytování péče je k dispozici web www.dsmpsv.cz, kde naleznou všechny potřebné informace o tomto projektu a o službě jako takové.

FOTO: © SUBBOTINA | DREAMSTIME.COM

Evidence poskytovatelů dětských skupin

Ministerstvo práce a sociální věcí ČR také dlouhodobě spravuje evidenci poskytovatelů dětských skupin, která je k dispozici na webu www.mpsv.cz (Rodina a ochrana práv dětí – Dětské skupiny). Ke 12. dubnu letošního roku bylo evidováno už tři sta dětských skupin, jež tak nabízely celkem 3 913 míst pro předškolní děti. K zaevidovaným patří také dětská skupina ROMODROM HRADČANY, přičemž poskytovatel Romodrom, o. p. s., má vydané oprávnění už pro čtyři dětské skupiny, s celkovým počtem 48 míst. K nejnovějším dětským skupinám se řadí i dětská skupina Vlaštovka v Pardubicích nebo tři dětské skupiny zapsané poskytovatelem Centrum sociální a ošetřovatelské pomoci Městská část Praha 10. *(tz)*

Jaká je kvalita sociálních služeb v Plzeňském kraji?

V dubnu navštívila náměstkyně ministryně pro sociální a rodinnou politiku Zuzana Jentschke Stöcklová tři zařízení, která se v Plzeňském kraji starají o seniory, děti a lidi, kteří potřebují pomoc sociálních služeb.

Nejprve si náměstkyně prohlédla Dům sociální péče v Kralovicích, kde s ředitelem Trčkou a dalšími zaměstnanci diskutovala o změnách, které by měla přinést novela zákona o sociálních službách, a také o zvýšení platů pracovníků přímé péče.

V zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc Robinson se náměstkyně sešla s ředitelkou Tolarovou. V Robinsonu se v současné době starají o 18 dětí, nejmladšímu je 1,5 roku a nejstarší brzy dovrší plnoletost.

Poslední zastávkou na pracovní cestě byl Domov klidného stáří v Žinkovech nedaleko Nepomuku. Zařízení je po rekonstrukci a v příjemném prostředí tu žije 103 seniorů, kteří mohou využívat jednolůžkové nebo dvoulůžkové pokoje. *(tz)*

V Domě sociální péče v Kralovicích diskutovala náměstkyně Zuzana Jentschke Stöcklová se zaměstnanci zařízení i s jeho klienty. Foto: archiv MPSV

■ Projekt

Příležitost dělá zaměstnance v Moravskoslezském kraji

Díky regionálnímu projektu Příležitost dělá zaměstnance, který realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Ostravě, dostane přes sedm set sociálně vyloučených osob z Moravskoslezského kraje šanci na návrat do běžné společnosti.

Podstatou projektu je individuální a skupinové poradenství šité na míru konkrétním klientům. Během 58 hodin vzdělávání absolvují jeho účastníci motivační kurz, kurz finanční gramotnosti, základy pracovního práva a výuku základních počítačových dovedností. Tyto aktivity pak doplňují rekvalifikační kurzy, pracovní diagnostika s psychologem nebo třeba práce na zkoušku.

Prioritou projektu zůstává najít klientům vhodné zaměstnání. „Využíváme k tomu nejen databázi volných pracovních míst, ale také aktivně oslovujeme zaměstnavatele, zjišťujeme jejich potřeby a vytipováváme pro ně vhodné potenciální zaměstnance. Protože jsme s klienty skoro v denním kontaktu, známe je velmi dobře, a jsme tak schopni zajistit spokojenost obou stran – zaměstnavatele i uchazeče o zaměstnání,“ vysvětluje osvědčenou praxi manažerka projektu Petra Paquet. Úspěšnost tohoto postupu dokládají první výsledky. Do práce už nastoupilo přes sto účastníků projektu. Nejčastěji jako dělníci ve výrobě, úklidoví pracovníci, strážní nebo pracovníci v sociálních službách.

Komplexní podpora klientů

Mezi zaměstnané klienty patří i Jiří Zrník. Dřív šest let nezaměstnaný a zadlužený klient nastoupil na společensky účelné pracovní místo a našel uplatnění jako prodavač a pomocná síla ve výrobě. „Jsem rád za tuto práci. I přes exekuci mám teď více peněz, než když jsem byl na dávkách. Rozdíl je nějakých 3 000 Kč, a to člověk pozná. Navíc můj otec si váží toho, že pracuji, a podporuje mě,“ pochvaluje si Jiří Zrník.

Pracovníci projektu pomáhají klientům také řešit jejich složitou bytovou situaci, výmazy z rejstříků trestů, dokumenty pro úřady nebo i zajištění lékaře. „Setkáváme se například s tím, že klienti nemají praktického lékaře, a nemá jim tak kdo vyřídit prohlídku při nástupu do zaměstnání nebo pro účely rekvalifikačního kurzu,“ vysvětluje Petra Paquet.

Úspěšný účastník projektu Jiří Zrník se zaměstnankyní Úřadu práce ČR Miroslavou Horváth, která mu podle jeho slov zachránila život. Foto: Úřad práce ČR

A její slova potvrzuje i zkušenost Jiřího Zrníka. „Zaměstnankyně Úřadu práce ČR Miroslava Horváth v rámci projektu zjistila, že jsem nebyl řadu let na preventivní prohlídce, a objednala mě k lékaři. Ten zjistil, že můj zdravotní stav byl vážný. Dva dny na to jsem skončil v nemocnici. Chci jí tímto poděkovat, že mi zachránila život,“ uzavírá svou pozitivní zkušenost s Úřadem práce ČR Jiří Zrník.

Zdroj: Úřad práce ČR

■ Statistika

V Česku dál ubývá nezaměstnaných

Na konci dubna evidoval Úřad práce ČR celkem 327 199 uchazečů o zaměstnání. To je o 28 913 méně než v březnu a o 87 761 méně než před rokem. Zároveň jde o nejnižší dubnovou hodnotu od roku 2008.

Situace na pracovním trhu odpovídá jak dlouhodobé situaci, tak ročnímu období. „Česká ekonomika je stále v dobré kondici a na vývoji se příznivě podepisují jak průmyslová výroba, tak i jarní sezonní práce, které už jsou v plném proudu. Jde především o oblasti, jako jsou stavebnictví, gastronomie a cestovní ruch, dále zemědělství, zahradnictví lesnictví, lázeňství či těžba. Některé sezonní práce, především ve službách v turistickém ruchu, se letos v některých horských regionech vlivem dlouhé lyžařské sezony dokonce vůbec nezastavily," shrnuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

Krátkodobé pracovní poměry

Úřad práce ČR zaznamenal v dubnu nárůst poptávky po sezonních pracovnících a na krátkodobé pracovní poměry. Celkem jich evidoval ke konci dubna 6 153. Zaměstnavatelé hledají například pomocníky v oblasti těžby a stavebnictví či ve výrobě, uklízeče, pomocné pracovníky v dopravě, v zemědělství, lesnictví, řemeslníky a kvalifikované pracovníky ve stavební výrobě, obsluhu pojízdných zařízení, slévače, svářeče, montážní dělníky nebo pomocníky do kuchyně. Objevují se už také nabídky na letní brigády. Poptávka je po prodavačích rychlého občerstvení a zmrzliny, pracovnících do zahradnictví a rekreačních středisek nebo po instruktorech na dětských letních táborech. Řada zaměstnavatelů ale hledá brigádníky spíše prostřednictvím internetové inzerce či vlastních zaměstnanců.

Jaké jsou rozdíly v okresech?

Nejnižší nezaměstnanost vykázaly ke konci dubna okresy Rychnov nad Kněžnou (1,4 procenta), Praha-východ (1,5 procenta), Pelhřimov (2,1 procenta), Benešov (2,2 procenta), Jindřichův Hradec a Jičín (oba 2,3 procenta), Mladá Boleslav, Písek, Praha-západ a Plzeň-jih (shodně 2,4 procenta). Podíl nezaměstnaných osob stejný nebo vyšší než republikový průměr hlásí 34 regionů. Nejvyšší byl v okresech Karviná (9,9 procenta), Most (9,6 procenta), Ostrava-město (8,3 procenta), Ústí nad Labem (8,2 procenta), Bruntál a Jeseník (oba 7,5 procenta), Chomutov (7,3 procenta) a Děčín (7 procent). Podíl nezaměstnaných mužů poklesl na 4,2 procenta a žen na 4,6 procenta.

Meziměsíční pokles nezaměstnanosti zaznamenalo v dubnu všech 77 regionů, největší pak okresy Jindřichův Hradec (o 26,8 procenta), Pelhřimov (o 22,7 procenta), Svitavy (o 20,9 procenta), Chrudim (o 19,5 procenta), Písek a Prachatice (shodně o 19,1 procenta), Břeclav (o 17,6 procenta), Klatovy (o 17,5 procenta) a Jičín (o 17,2 procenta).

Volná pracovní místa

Kromě rostoucí ekonomiky se na vývoji na trhu práce pozitivně podepisuje také intenzivní proaktivní komunikace Úřadu práce ČR se zaměstnavateli. V rámci monitoringu trhu práce kontaktují jeho zaměstnanci zaměstnavatele v regionu, vyhledávají volné pracovní pozice pro uchazeče o zaměstnání a poskytují jim informace o možnostech vzájemné spolupráce a o jednotlivých nástrojích a opatřeních aktivní politiky zaměstnanosti.

Výsledkem vzájemné spolupráce je mimo jiné stále vysoký počet volných pracovních míst v databázi Úřadu práce ČR. V uplynulém měsíci jich úřad evidoval 159 072, což je o 8 155 více než v březnu a o 34 792 více než před rokem. Nejvíce volných pozic chtějí obsadit zaměstnavatelé v Praze (28 888), ve Středočeském (19 618), v Jihomoravském (13 799), Pardubickém (13 095), Plzeňském (12 297) a Moravskoslezském (11 498) kraji. Z celkového počtu volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé 12 060 pozic na dohodu o provedení práce a 4 892 na dohodu o pracovní činnosti.

Na jedno volné pracovní místo připadá v současné době 2,1 uchazeče. Z toho nejvíce v okresech Karviná (13,2), Ústí nad Labem (7,9), Jeseník (7,5), Sokolov (6,8), Hodonín (6,4) a Bruntál (5,7). Z celkového počtu nahlášených volných pracovních míst jich nabízeli zaměstnavatelé ke konci dubna 44 118 absolventům a mladistvým a 12 341 osobám se zdravotním postižením.

Kolik klientů získalo novou práci?

Během dubna se do evidence Úřadu práce ČR nově přihlásilo 37 153 lidí. Ve srovnání s předchozím měsícem byl jejich počet nižší o 3 194 osob, meziročně pak nižší o 6 455 uchazečů. Z evidence naopak odešlo celkem 66 066 uchazečů o zaměstnání (ukončená evidence, vyřazení uchazeči o zaměstnání). To je o 1 623 více než v březnu a o 5 691 méně než v dubnu 2016. Novou práci získalo 48 962 lidí – o 4 458 více než v předchozím měsíci. Celkem 13 195 z nich ji našlo díky přímé aktivitě zaměstnanců Úřadu práce ČR.

Průměrný věk nezaměstnaných

V evidenci byli nejčastěji klienti s nízkou kvalifikací, se základním, nedokončeným a středním odborným vzděláním, s výučním listem či středním vzděláním s maturitou. Průměrný věk nezaměstnaných činil v dubnu 42,7 roku. Mezi evidovanými bylo 115 645 lidí nad 50 let a na celkové nezaměstnanosti se podíleli 35,3 procenta. Z celkového počtu lidí bez práce bylo těch, kteří jsou nezaměstnaní déle než 12 měsíců, 38,7 procenta (126 782 osob). Průměrná délka nezaměstnanosti činí 723 dní. V dubnu bylo bez práce 167 664 žen (51,2 procenta z celkového počtu nezaměstnaných) a 51 614 osob se zdravotním postižením (15,8 procenta z celkového počtu nezaměstnaných).

Profese uchazečů o zaměstnání

Z profesního hlediska bylo v evidenci nejvíce pomocných pracovníků ve výrobě, prodavačů, všeobecných administrativních pracovníků, uklízečů, pracovníků v ostraze, řidičů osobních a malých dodávkových automobilů, zedníků, kamnářů, dlaždičů, montérů suchých staveb, pomocných manipulačních dělníků nebo pracovníků v gastronomii.

Na konci dubna 2017 bylo bez práce 13 128 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Celkový počet mladých lidí bez práce klesl meziměsíčně o 1 204 a meziročně pak o 5 652 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli čtyřmi procenty. Bez práce bylo k 30. 4. 2017 celkem 9 149 bývalých studentů, tj. o 1 107 méně než v předchozím měsíci.

Zdroj: Úřad práce ČR

Podíl nezaměstnaných osob (PNO) na počtu obyvatel
v krajích České republiky k 30. 4. 2017

■ APZ

Lidem, kteří dlouho hledají práci, pomáhají nástroje aktivní politiky zaměstnanosti

Všem skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností věnuje Úřad práce ČR zvýšenou péči. V tomto ohledu sklízejí úspěch především zprostředkovatelská práce úřadu, úzká spolupráce se zaměstnavateli a také realizace aktivní politiky zaměstnanosti.

Veřejně prospěšné práce

Tradiční vlajkovou lodí v rámci nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti jsou veřejně prospěšné práce. Ke konci dubna pracovalo na veřejně prospěšných pracích 12 114 lidí. Veřejně prospěšné práce jsou určeny pro dočasné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým Úřad práce ČR věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou pozornost. Jde o krátkodobé pracovní příležitosti v oblasti méně kvalifikovaných a pomocných prací. Opakovaně může Úřad práce ČR podpořit stejného klienta pouze výjimečně, např. v případě, že jde o osobu se zdravotním postižením, uchazeče do 30, nebo naopak nad 50 let či rodiče, který pečuje o dítě do 15 let, nebo o uchazeče, jemuž hrozí sociální vyloučení, jestliže se opakovaně prokáže, že nemůže najít zaměstnání na volném trhu práce. Měsíční výše příspěvku Úřadu práce ČR v rámci tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti činí 15 000 Kč. V případě asistentů prevence kriminality, koordinátorů veřejně prospěšných prací a veřejné služby pak 16 000 Kč.

Společensky účelná pracovní místa

Společensky účelná pracovní místa vyhrazená hrají prim hlavně u firem, a to napříč všemi obory. Díky podpoře v této oblasti dostalo ke konci dubna šanci získat zaměstnání 9 365 uchazečů. Celkem 45 lidí podpořil Úřad práce ČR v rámci nově zřízených společensky účelných pracovních míst u zaměstnavatele (jde o místa, v jejichž rámci Úřad práce ČR přispívá na jejich vybavení). Nejčastěji zaměstnavatelé využívají společensky účelná pracovní místa ve všeobecné a odborné administrativě, v gastronomii, hotelnictví, úklidu, obchodě, ve výrobě a službách (i osobních), ve stavebnictví, zahradnictví, zemědělství, strojírenství či v charitě. Přijímají na ně řidiče, prodavače, řemeslníky, opraváře, kadeřnice, kosmetičky, účetní, výrobní a montážní dělníky nebo skladníky. Celkem 2 109 nezaměstnaných mohlo na základě příspěvku na společensky účelná pracovní místa začít podnikat. Nejčastěji v oblasti osobních služeb, pohostinství, v obchodě, řemeslech či administrativě.

Rekvalifikační kurzy

Uchazečům a zájemcům o zaměstnání vydatně pomáhají v návratu na trh práce i rekvalifikační kurzy, které Úřad práce ČR finančně podporuje. Ke 30. 4. 2017 se jich účastnilo celkem 2 160 lidí. Mezi klienty je značný zájem o kurzy zaměřené na základní počítačové dovednosti, kurzy pro získání řidičských a profesních průkazů, svářečské kurzy a kurzy účetnictví. Pro změnu profese nebo další prohloubení znalostí se nejčastěji rozhodují lidé ve věku 35–39, 40–44 a 50–54 let, z hlediska kvalifikace jsou mezi účastníky nejvíce zastoupeni uchazeči s výučním listem, úplným středním vzděláním s maturitou a klienti se základním vzděláním. Úřad práce ČR může financovat plně nebo částečně tři varianty rekvalifikací – ty, které zajišťuje sám, zvolené rekvalifikace a rekvalifikační kurzy přímo u zaměstnavatelů.

Chráněná pracovní místa

Mezi skupiny uchazečů o zaměstnání ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností patří i osoby se zdravotním postižením. Proto i v jejich případě poskytuje Úřad práce ČR příspěvky na podporu pracovního uplatnění. V rámci chráněných pracovních míst finančně podpořil ke konci dubna 2 005 osob se zdravotním postižením (z toho jich 55 vykonává samostatně výdělečnou činnost). Nejčastěji jde o pozice určené výrobním, montážním a pomocným dělníkům, řemeslníkům, pracovníkům v osobních a úklidových službách, administrativě, obchodě, prodeji a ostraze, skladníkům, šičkám, operátorům call center apod. Celkem 171 uchazečům přispěl Úřad práce ČR na provoz chráněných pracovních míst.

Příspěvek na dojížďku a přestěhování

Úspěch sklízí i pilotovaný příspěvek na dojížďku, který Úřad práce ČR poskytuje od dubna 2016. Žádat o něj mohou uchazeči a zájemci o zaměstnání v celé ČR. Do konce dubna 2017 podalo žádost o příspěvek celkem 3 086 zájemců. S 1 838 žadateli už uzavřel dohodu o poskytnutí příspěvku (s 309 z nich v dubnu). V jejich rámci přiznal měsíční částku většinou ve výši 1 500 Kč. Podpoření uchazeči nejčastěji dojíždějí do práce 10 až 25 km. Lidé mohou žádat také o jednorázový příspěvek na přestěhování se za prací ve výši 50 000 Kč. Dosud tak učinilo 98 zájemců. Nejvíce v Moravskoslezském (27) a Olomouckém (17) kraji. Celkem 31 z nich už Úřad práce ČR žádost schválil. Ostatní posuzuje. Vzdálenosti přestěhování se liší, v některých případech dosahují i téměř 300 km.

Zdroj: Úřad práce ČR

Na veřejnou službu nastoupilo už přes tisíc lidí

S organizátory veřejné služby, především obcemi, nestátními neziskovými organizacemi nebo třeba základními a mateřskými školami, má Úřad práce ČR nasmlouváno přes pět tisíc pozic pro její výkon.

V rámci veřejné služby nejde jen o činnosti při zajištění čistoty ulic a dalších veřejných prostranství, ale i o aktivity, které lidé vykonávají v rámci pomocných činností při poskytování sociální péče (např. při ambulantní a terénní sociální službě, při poradenských či pečovatelských službách pro seniory a osoby se zdravotním postižením), v administrativě, mateřských centrech, při organizování sportovních a kulturních akcí nebo v zařízeních určených pro opuštěná a týraná zvířata. Do konce dubna nastoupilo na veřejnou službu 1 065 klientů Úřadu práce ČR a zájem ze strany dalších uchazečů o zaměstnání se postupně zvyšuje.

„Velmi oceňujeme pozitivní přístup ze strany organizátorů veřejné služby, kteří tak nabízejí dlouhodobě evidovaným uchazečům o zaměstnání možnost pravidelně vykonávat činnosti, jejichž prostřednictvím mohou pomáhat těm, jež pomoc společnosti potřebují. Patří mezi ně například obyvatelé domů seniorů, děti, lidé se zdravotním postižením apod. A fakt, že na veřejnou službu dobrovolně nastoupila už více než tisícovka zejména dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání, svědčí o tom, že i oni sami vnímají veřejnou službu jako možnost, jak se mohou v době, kdy jsou nezaměstnaní, realizovat," říká Kateřina Sadílková, generální ředitelka Úřadu práce ČR.

Zdroj: Úřad práce ČR

FOTO: © ROBERT KNESCHKE | DREAMSTIME.COM

■ Regiony

Pakty zaměstnanosti chtějí pomoci firmám i lidem bez práce

Nezaměstnanost klesá a práci nyní snáze nacházejí i ti, kteří ji dříve sehnat nemohli. Mezi jednotlivými regiony jsou samozřejmě rozdíly. Situaci na regionálních trzích práce mají zlepšit teritoriální pakty zaměstnanosti.

FOTO: © SYDA PRODUCTIONS | DREAMSTIME.COM

V Liberci se 4. května konalo setkání zástupců všech paktů a zúčastnila se ho také ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „Pakty zaměstnanosti vytvářejí podmínky pro to, aby se zlepšovala situace na trhu práce v jednotlivých regionech. Jde tedy o to, aby zaměstnavatelé neměli problém s hledáním zaměstnanců a aby všichni ti, kdo chtějí pracovat, měli tu možnost," uvedla ministryně.

Co je pakt zaměstnanosti?

Pakt zaměstnanosti je strategické partnerství, které uzavírají kraj, firmy, školy, zástupci zaměstnavatelů, Úřadu práce ČR, odborů a dalších institucí. Složení je v každém regionu jiné. Zaměřují se zejména na skupiny ohrožené na trhu práce, jako jsou mladí do 25 let, lidé starší 50 let, osoby se zdravotním postižením a lidé s nízkou kvalifikací.

Pro Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR jsou teritoriální pakty zaměstnanosti především komunikační platformou, jejímž cílem je ovlivnit vývoj regionálních trhů práce a vzájemně sdílet informace a zkušenosti. Rovněž jsou pro ministerstvo partnery zejména v rámci projektu Kompas, a to v roli observatoří trhu práce a zdroje informací o očekávaném vývoji regionálních trhů práce.

Podpora z evropských peněz

Činnosti zajišťované prostřednictvím paktů zaměstnanosti jsou aktuálně podporovány z Operačního programu Zaměstnanost (OPZ) a v rámci projektu Kompas, který má za cíl zjistit potřeby a očekávání relevantních aktérů trhu práce a zmapovat probíhající a nastupující trendy, které souvisejí zejména se čtvrtou průmyslovou revolucí. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR si uvědomuje, že ta s sebou přináší určité hrozby, ale též řadu pozitiv a výzev, na něž je třeba rychle reagovat. Resort proto zpracoval studii Iniciativa Práce 4.0 a Akční plán Práce 4.0, který navrhuje opatření spojená s očekávanými dopady digitalizace na oblast zaměstnanosti, trhu práce a na vybrané sociální aspekty.

(tz)

Státní úřad inspekce práce: Ubylo smrtelných pracovních úrazů

V loňském roce provedl Státní úřad inspekce práce 26 620 kontrol a uložil 3 919 pokut v souhrnné výši 198 090 565 korun. Za loňský rok inspekce eviduje 101 smrtelných pracovních úrazů, což je o 21 méně než v roce 2015.

„Při kontrolách nám nejde jen o kvalitní pracovní místa, ale zároveň o bezpečnost práce a dodržování zákoníku práce na pracovištích. Máme rekordně nízkou nezaměstnanost, teď je ta nejlepší doba klást důraz na kvalitní a bezpečné pracovní podmínky," uvedla ministryně práce Michaela Marksová. „Častější budou také kontroly obchodních řetězců například v oblasti odměňování a nelegálního zaměstnávání," dodala.

Kontroly nejen bezpečnosti práce

Za rok 2016 Státní úřad inspekce práce eviduje 44 401 pracovních úrazů, z nichž bylo 1 304 závažných a 101 smrtelných. Ve srovnání s rokem 2015 (122 smrtelných pracovních úrazů) je to o 17 procent méně. Nejčastěji dochází ke smrtelným pracovním úrazům u řidičů a stavebních dělníků. Inspekce loni provedla 10 469 kontrol v oblasti bezpečnosti práce a vyhrazených technických zařízení a zjistila 24 478 nedostatků, za které uložila 861 pokut ve výši 36 640 545 korun.

V roce 2016 bylo provedeno 6 519 kontrol v úseku pracovních vztahů a podmínek, inspektoři zjistili 9 248 nedostatků. Nejčastěji šlo o nedostatky v oblasti pracovního poměru a dohod a v oblasti odměňování. Inspektoři také provedli 9 308 kontrol zaměřených na nelegální zaměstnávání. Zjistili 2 290 nelegálně zaměstnaných osob, z toho 760 občanů ČR, 193 občanů EU a 1 337 cizinců (více se o kontrolách nelegálního zaměstnávání dočtete na straně 7).

Jaké obory jsou nejrizikovější?

„Inspekce se letos zaměří zejména na oblast agenturního zaměstnávání včetně dodržování nejnižší úrovně minimální a zaručené mzdy, a to i u autobusových řidičů," uvedl generální inspektor Rudolf Hahn. Dále se inspektoři zaměří rovněž na oblast rovného zacházení se zaměstnanci, na zákaz diskriminace a problematiku rovného odměňování mužů a žen. Kontroly dodržování právních předpisů v oblasti BOZP se zaměří na zaměstnavatele v oborech činnosti, v nichž dochází nejčastěji ke vzniku pracovních úrazů. Mezi ně patří například sektor stavebnictví, strojírenství, zemědělství a lesnictví.

(tz)

Kvůli čemu se v práci stresujeme a co nám nedá spát?

Z průzkumu mezinárodního portálu Paylab.com s názvem Stress in the Workplace vyplývá, že zaměstnanci, kteří jsou zvyklí během pracovního týdne spát pravidelně méně než šest hodin denně, si v mnohem větší míře stěžují na stres v práci.

Průzkum portálu Paylab.com, který je v ČR zastoupený značkou Platy.cz, se uskutečnil začátkem roku 2017 v 11 evropských zemích včetně Česka, kde se do něj zapojilo 11 158 lidí. Nejvýznamnější oblastí, která českým zaměstnancům způsobuje stres, jsou finanční problémy pramenící z nízkých výdělků, které nestačí pokrýt životní náklady. Tento aspekt označilo za klíčový stresový faktor 32 procent respondentů, přičemž o něco častěji šlo o lidi na nižších pracovních pozicích.

Nároky zaměstnavatelů a tlak na výkon jsou druhou významnou oblastí, která zaměstnancům způsobuje stres. Téměř pětina (21 procent) respondentů uvedla, že je trápí příliš velký tlak povinností a zodpovědnost, která z řešení úkolů vyplývá. S náporem práce do velké míry souvisejí i přesčasy, které v průzkumu označilo za vážný problém 16 procent respondentů. Málo dní dovolené a volna na oddych trápí 13 procent dotázaných. Za časovou zátěž považují lidé také dojíždění do práce (12 procent). Palčivým projevem chronického stresu na pracovišti je syndrom vyhoření, tedy stav psychické, fyzické a emoční vyčerpanosti z práce. V průzkumu portálu Platy.cz se k němu přiznalo 12 procent respondentů a největší kumulaci tohoto stavu je možné pozorovat u lidí ve věku 35 až 55 let.

Zdroj: Platy.cz

V Opavě se koná Miniburza pracovních příležitostí

V suterénu budovy Kontaktního pracoviště Úřadu práce ČR v Opavě v Bochenkově ulici č. p. 4 se 25. května od 9 do 11 hodin uskuteční Miniburza pracovních příležitostí. Jejím cílem je zprostředkovat přímý kontakt vybraných uchazečů o zaměstnání ve věkové kategorii nad 45 let se zaměstnavateli z oblasti výroby, obchodu a služeb.

Zdroj: Úřad práce ČR

Moderní technologie mohou zvýšit motivaci k práci až u pětiny lidí

Už samotná inovace technologického zařízení zvyšuje motivaci lidí k práci – u administrativních a kancelářských činností až o 20 procent, u mladších pracovníků i více. Na druhou stranu jsou technologie a práce s nimi pro mnohé zdrojem stresu, jiné zase odvádějí od práce.

Jak moderní technologie využít k opravdovému zvýšení produktivity práce? Je třeba dodržovat několik zásad.

FOTO: © DMITRIY SHIRONOSOV | DREAMSTIME.COM

1. Naučte se opravdu používat programy a nástroje, které ve své práci potřebujete

Mělo by být samozřejmé, že ovládáte programy a nástroje, které ve své práci používáte. Realita je ale jiná. Podle statistiky zpracované Eurostatem si operační systém zvládne do počítače nainstalovat sám jen jeden ze sedmi obyvatel České republiky. Tiskárnu si zvládne zprovoznit pouze 44 procent Čechů. Firmám by mělo záležet na tom, aby s nástroji, které využívají, zaměstnanci opravdu uměli pracovat a využívat jejich možnosti. Investice do vzdělávání se firmám vrátí velmi brzy, ať už ve zvýšení produktivity pracovníků, menší ztrátě času IT specialistů nebo ve snížení ztrát způsobených neznalostí lidí.

2. Komunikujte efektivně

Osobní setkávání je důležité, není ale efektivní osobně jezdit i na běžné provozní schůzky. Videokonference jsou východiskem, které výrazně snižuje počet služebních cest, a to nejen těch zahraničních. Mnohé firmy si zvykly řešit jak vnitrofiremní komunikaci, tak jednání s partnery a dodavateli prostřednictvím videokonferencí. Moderní videokonference navíc umožňují záznamy jednání efektivně ukládat. V případě, že každý zaměstnanec má své funkční videokonferenční řešení v kapse na chytrém telefonu, je rozhodování jednoduché. Může se kdykoli jednoduše připojit do konference, tento systém spolupracuje s nástroji, které běžně používá pro komunikaci a plánování času.

3. Pozor na zloděje času

Pokud pomineme klasické zabíječe času, jako jsou sociální sítě a internet, je neefektivní e-mailová komunikace největším skrytým žroutem času. I když existují progresivnější způsoby dorozumívání, zůstávají e-maily hlavním prostředkem byznys komunikace. Většina lidí se mylně domnívá, že by měli na e-maily reagovat okamžitě. To vede k neustálému vytrhování z naplánované činnosti, takže na důležitých úkolech pak pracují po pracovní době. Existuje několik jednoduchých zásad, které zefektivní e-mailovou komunikaci:

- e-mailovou schránku nekontrolovat pořád, ale v určitém intervalu, například vždy po hodině nebo dvou,
- v případě, že práce vyžaduje rychlou reakci na některé zprávy, nastavit si notifikaci příchozí pošty a reagovat okamžitě jen na to, co je nezbytné,
- e-maily, jež vyžadují náročnější odpověď, nechat na dobu, kterou si v denním rozvrhu vyhradíte na tuto činnost,
- vyjadřovat se stručně, pět vět často stačí,
- uvádět předmět e-mailu a podpis – a vyžadovat to i od ostatních,
- mazat nepotřebné e-maily bez výčitek svědomí.

Zdroj: Gopas a Audiopro

■ Pozvánka

Úřad práce ČR – krajská pobočka v Plzni, kontaktní pracoviště Rokycany

pořádá ve spolupráci s městem Rokycany a dalšími partnery
II. ročník setkání dobrovolnických organizací s názvem

NEMUSÍME, CHCEME
aneb
Dobrovolnictví jako start pracovního života

Setkání je zaměřeno na prezentaci možností pomoci ostatním v rámci dobrovolnické práce. Neziskové organizace a jiné subjekty zde představí své dobrovolné programy a nabídnou všem zájemcům možnosti dobrovolné pomoci **v různých oblastech** života.

ÚČAST PRO NÁVŠTĚVNÍKY ZDARMA
6. 6. 2017 od 8.15 hodin
TRIANA, Městský úřad v Rokycanech, Masarykovo náměstí 1, Rokycany

PROGRAM

8.15 h	***zahájení setkání – úvodní slovo***
8.30–10.30 h	***I. blok – prezentace dobrovolnických programů, dobré příklady z praxe, beseda na téma Proč dobrovolnictví pomáhá profesní kariéře***
10.30–11.00 h	***přestávka***
11.00–13.00 h	***II. blok – prezentace dobrovolnických programů, dobré příklady z praxe, beseda na téma Proč dobrovolnictví pomáhá profesní kariéře***

Pozvání na besedu přijali a na otázky z oblasti dobrovolnictví vám odpoví zástupci:

- *Centra pro dobrovolnictví, z. ú,* ***HESTIA*** *– PhDr. Jiří Tošner*
- *Mezigeneračního a dobrovolnického centra* ***TOTEM****, z. s. – Bc. Vlasta Faiferlíková*
- *Obecně prospěšné společnosti* ***Člověk v tísni*** *– Mgr. Anna Becková*
- ***Diakonie ČCE – střediska Západní Čechy*** *– Mgr. Barbora Neckářová*

ÚP ČR KoP Rokycany **Městský úřad Rokycany**

■ ČSÚ

Míra ohrožení příjmovou chudobou nadále nepřesahuje deset procent

Příjmovou chudobou bylo vloni ohroženo 9,7 procenta obyvatel Česka. Meziročně se tento údaj nezměnil, i když vzrostla hranice příjmů, která míru ohrožení příjmovou chudobou určuje.

Míra ohrožení příjmovou chudobou udává podíl osob v domácnostech, které nedosahují svými příjmy na stanovenou hranici příjmů. Tato hranice ohrožení příjmovou chudobou je odvozena z příjmového rozdělení v dané zemi a je definována jako 60 procent mediánu čistého národního disponibilního příjmu. „Příjmovou chudobou byl vloni ohrožen zhruba každý desátý obyvatel České republiky. Příjmy domácností, v nichž tito lidé žijí, totiž nedosáhly nad hranici, která vloni například pro domácnost jednotlivce činila 10 691 Kč za měsíc. Ve srovnání s předchozím rokem se zvýšila téměř o 500 Kč," říká Michaela Brázdilová z oddělení sociálních šetření Českého statistického úřadu (ČSÚ). Pod hranicí ohrožení příjmovou chudobou se nacházelo 8,5 procenta mužů a 10,8 procenta žen. Z hlediska ekonomické aktivity šlo zejména o nezaměstnané, neúplné rodiny s dětmi a starobní důchodkyně, které žijí samy.

Snížila se míra materiální deprivace

Indikátor míry materiální deprivace udává podíl osob, jejichž domácnosti si nemohou z finančních důvodů dovolit čtyři a více z těchto devíti položek: neočekávaný výdaj ve výši 9 900 Kč, týdenní dovolená, jíst maso obden, automobil, platit včas různé pravidelné platby a splátky, dostatečně vytápěný byt, barevný televizor, pračka, telefon. A jak dopadly výsledky podle šetření ČSÚ? Celková míra materiální deprivace se vloni ve srovnání s předchozím rokem mírně snížila. Klesla z 5,6 na 4,8 procenta. Častěji si domácnosti mohou dovolit zaplatit neočekávaný výdaj ve výši 9 900 Kč a týdenní dovolenou všem členům domácnosti. Neočekávaný výdaj si nemůže dovolit uhradit již jen necelá třetina populace a týdenní dovolenou pouze 28,9 procenta lidí v ČR. K poklesu míry materiální deprivace dále přispělo snížení počtu osob, jejichž domácnosti si nemohou dovolit platit včas různé pravidelné platby a splátky, na úroveň 4,4 procenta a dostatečně vytápět byt na hodnotu 3,8 procenta.

Nízká pracovní intenzita v roce 2016

Podíl osob žijících v domácnostech, kde je nízké zapojení osob v produktivním věku do pracovního procesu, dosáhl v roce 2016 hodnoty 6,7 procenta. Hranicí je odpracování 20 procent celkové kapacity času osob ve věku 18–59 let vyjma studentů. Dlouhodobě je tato míra nízké pracovní intenzity na úrovni šest až sedm procent.

Kdo je ohrožen sociálním vyloučením?

Souhrnný evropský indikátor sociálního vyloučení kombinuje všechny tři zmíněné ukazatele: ohrožení příjmovou chudobou, míru materiální deprivace a míru nízké pracovní intenzity. Pokud osoba spadá alespoň do jedné z uvedených kategorií, je ohrožena sociálním vyloučením. Hodnota této míry ohrožení příjmovou chudobou nebo sociálním vyloučením se v roce 2016 meziročně snížila (o 0,7 procentního bodu) na úroveň 13,3 procenta. Hodnoty všech tří indikátorů sociálního vyloučení patří v České republice dlouhodobě k nejnižším v Evropě.

Zdroj: ČSÚ, Životní podmínky 2016

FOTO: © KENISHIROTIE | DREAMSTIME.COM

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
Úřad práce ČR

Burza práce v Ostrově

ve středu 17. května 2017

od 13.00 do 16.00 hodin

Místo konání:

Úřad práce České republiky,
Krajská pobočka v Karlových Varech,
Kontaktní pracoviště Ostrov, Klínovecká 1407
(Vejškovka – 1. patro – sál)

Hledáte novou práci?

Pak využijte příležitosti a navažte kontakty s firmami z různých oborů činností!

Profesní životopis s sebou!

VSTUP ZDARMA

Úřad práce ČR | www.uradprace.cz | facebook.com/uradprace.cr

Jak se změnily pracovní vyhlídky absolventů?

Pohled zaměstnavatelů na absolventy se v posledních třech letech zásadně změnil. Kteří středoškoláci a vysokoškoláci mají nejlepší startovní pozici?

Podle údajů Platy.cz jsou na tom nejlépe studenti zaměření na informační technologie, bankovnictví, automobilový a farmaceutický průmysl. Průměrný nástupní plat absolventa středoškoláka je v současné době 20 621 Kč, u vysokoškoláků je to 28 746 Kč. Více než 60 procent absolventů najde uplatnění do měsíce.

Perspektivní pracovníci pro firmy

Zatímco ještě v roce 2014 hledali čerství absolventi bez praxe jen těžko uplatnění, v současné době jsou skupinou, která je na pracovním trhu velmi žádaná. „Zaměstnavatelé, kteří čím dále tím více investují do proškolení nových zaměstnanců podle potřeb své firmy, vidí absolventy jako perspektivní posily nezatížené návyky z předchozích zaměstnání," říká Zuzana Lincová, ředitelka Profesia.cz. „Častým argumentem pro odmítání absolventů bylo to, že nejsou ze školy připraveni pro reálnou praxi. V současné době firmy tento problém často překonávají díky užší spolupráci se školami, zvláště s odbornými, takže vědí, jakým způsobem budou absolventi připraveni a co od nich mohou očekávat."

Kde absolventi dostanou nejvíce?

Pokud se podíváme na jednotlivé obory pouze optikou nástupních mezd, nejvíce se vysokoškolákům vyplatí studovat ekonomické či technické obory a práva. Z oborů jsou žádané především informační technologie, strojírenství, farmacie, biochemie, absolventi ekonomických oborů dostanou nejvíce příležitostí v bankovnictví a konzultačních firmách, roste hlad po jazykově vybavených ekonomech pro obchodování se zahraničím a v nadnárodních firmách. Ze středoškolských oborů získají nejlepší nástupní mzdy opět absolventi v IT oborech, ale také například ve stavebnictví a realitách. Z hlediska uplatnění jsou perspektivní především technické obory, poptávka po lidech s nějakou odborností je ale prakticky ve všech oborech.

FOTO: © REDBARON | DREAMSTIME.COM

Mezi regiony jsou velké rozdíly

Platy absolventů se samozřejmě liší i podle regionů. Nejlépe jsou na tom už tradičně v Praze, kde průměrný nástupní plat středoškoláka je 23 554 Kč, u vysokoškoláka dokonce 31 763 Kč. Středoškoláci se dále dočkají nejlepších nástupních platů v Plzeňském, Středočeském a Jihomoravském kraji, na opačném pólu jsou Olomoucký a Zlínský kraj s nástupními platy pod 18 000 Kč. U vysokoškoláků po Praze následují kraje Středočeský, Plzeňský a překvapivě Vysočina, nejmenšího ohodnocení se čerství absolventi dočkají ve Zlínském kraji (22 598 Kč).

„O oboru studia by samozřejmě neměly rozhodovat informace o tom, kolik by si v současné době studenti vydělali, ale to, zda je bude bavit a budou se mu chtít věnovat. Trend posledních let – hlavně něco vystudovat a raději obor, kde to bude snazší – vede k nedostatku dorostu v náročnějších disciplínách a přetlaku lidí s nevyužitým, nebo dokonce nevyužitelným vzděláním," upozorňuje Zuzana Lincová.

Zdroj: Profesia.cz

■ Poradna

Jak se vypočítává starobní důchod?

Starobní důchod má dvě části – tzv. výměry – základní a procentní. Základní výměra je jednotná pro všechny důchody, procentní se stanovuje individuálně. Výši základní výměry stanovuje zákon o důchodovém pojištění. Je zvyšována na základě nařízení vlády. Procentní výměra se určuje procentní sazbou z výpočtového základu podle získané doby pojištění. Výši důchodu ovlivňují především dvě skutečnosti: délka doby důchodového pojištění a výše výdělků dosažených v rozhodném období. Za každý celý rok (365 dní) důchodového pojištění (do doby, než vznikne nárok na důchod) náleží 1,5 procenta výpočtového základu. Pokud vám už vznikl nárok na důchod, ale pracujete dál a o důchod si nepožádáte, navyšuje se důchod o 1,5 procenta za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti. To znamená, že prací po vzniku nároku na starobní důchod se vám zvyšuje podstatně rychleji než do nároku. Pro stanovení výpočtového základu je důležitý osobní vyměřovací základ. Tj. měsíční průměr všech příjmů dosažených v rozhodném období.

Celková doba zaměstnání (pojištění) se pro výpočet důchodu zaokrouhluje na celé roky dolů. Pokud součet vašich dob do vzniku nároku na důchod činí např. 42 let a 150 dní, bude pro výpočet důchodu zohledněno 42 let.

Jaký je rozdíl mezi předčasným důchodem a předdůchodem?

Předčasný starobní důchod je dávka důchodového pojištění vyplácená státem. Předdůchodem se od 1. 1. 2013 rozumí nová možnost čerpat naspořené prostředky v penzijním připojištění (doplňkovém penzijním spoření), a to až pět let před dosažením důchodového věku. Informace o podmínkách čerpání předdůchodu podávají pracovníci penzijních společností, u nichž má klient uzavřenou smlouvu o penzijním připojištění (doplňkovém penzijním spoření).

Doba pobírání předdůchodu není dobou pojištění ani náhradní dobou pojištění. ČSSZ pobírání předdůchodu zohledňuje při výpočtu starobního důchodu tak, že pobírání předdůchodu je hodnoceno jako vyloučená doba, a nemá proto negativní dopad na výši osobního vyměřovacího základu, z něhož se starobní důchod počítá.

Pobírám starobní důchod a přestěhoval jsem se. Stačí nahlásit změnu adresy po telefonu, nebo je to nutné oznámit písemně?

Klient, který zvolil možnost vyplácení důchodu v hotovosti prostřednictvím pošty, hlásí případnou změnu bydliště na poště. Ta novou adresu oznámí České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ). Klient pobírající důchod na účet sděluje novou adresu písemně přímo ČSSZ buď formou dopisu, nebo může použít tiskopis Hlášení změny adresy nebo jména a příjmení u výplaty důchodu poukazem na účet dostupný na www.cssz.cz a na ePortálu ČSSZ. Tento tiskopis mohou k oznámení změny jména, příjmení či adresy použít i klienti, kterým je důchod vyplácen v hotovosti prostřednictvím pošty.

Změnu adresy (ale i jiné skutečnosti, které mají vliv na výplatu důchodu) nelze sdělovat telefonicky, ale je třeba je zasílat výhradně v písemné podobě – listinné nebo elektronické (dopisem, e-mailem podepsaným uznávaným elektronickým podpisem nebo prostřednictvím datové schránky).

Zdroj: Příručka budoucího důchodce, ČSSZ, 2017 (ke stažení na www.cssz.cz)

Klíčem k úspěšné kariéře je vzdělávání praxí

Projekt Vzdělávání praxí je určen všem, kdo chtějí zlepšit svoji pozici při hledání práce, a to právě získáním tolik potřebné praxe.

FOTO: © ROBERT GERHARDT | DREAMSTIME.COM

Do projektu se mohou zapojit lidé starší 15 let, kteří jsou uchazeči o zaměstnání, rodiče na/po rodičovské dovolené, nízkokvalifikovaní nebo lidé ve věku nad 50 let.

Se zaškolením pomáhá mentor

Praktické zkušenosti a nové znalosti získávají účastníci projektu přímo v reálném pracovním prostředí jimi vybrané firmy. Samotná praxe je pak v délce jednoho až šest měsíců podle vybrané pozice. A vybírat je možné opravdu z velkého spektra oborů, jde např. o pozice v administrativní, ekonomické a strojírenské oblasti, ale také o pozice v rámci zemědělství, cestovního ruchu, stavebnictví, informačních technologií, marketingu a reklamy a mnoho dalších. Po celou dobu vzdělávání účastníka provází zkušený a zaškolený zaměstnanec dané firmy, tzv. mentor.

Zkušenosti k nezaplacení

Kromě nových poznatků může být účastníkovi po absolvování vzdělávání praxí nabídnuto pracovní místo v dané firmě a ze zkušenosti víme, že se tak skutečně ve velké míře děje. A co na vzdělávání praxí nejvíce oceňují samotní účastníci? Je to zejména seznámení se s chodem firmy, získané kontakty a zvýšení svého sebevědomí. „Účastí v projektu jsem si vylepšila svůj životopis právě o potřebnou praxi, jsem sebejistější a na pohovorech už se dokážu více prosadit," říká účastnice projektu Lucie.

Přihlaste se do projektu!

Na jedné straně uchazeč o další vzdělávání, na druhé straně nemohou chybět firmy, které vzdělávání praxí poskytnou. Ty si svojí účastí v projektu mají možnost zaškolit a vyzkoušet svého potenciálního zaměstnance. Za poskytnuté vzdělávání praxí jim jsou navíc kompenzovány vynaložené náklady.

Do projektu je stále možné se hlásit. Stačí se registrovat na www.vzdelavanipraxi.cz.

Zdroj: Fond dalšího vzdělávání

FDV VZDĚLÁVÁNÍ PRAXÍ | vzdělávání praxí pro zvýšení zaměstnatelnosti

■ Publikace

Eurofound zanalyzoval příjmové nerovnosti v Evropě

V reakci na obavy z rostoucí příjmové nerovnosti, které několikrát vyjádřili v debatách politici a odborníci, vydal Eurofound publikaci, jejímž cílem je poskytnout aktualizovaný obraz nerovností ve většině zemí EU se zaměřením na různé zdroje příjmů.

Publikace Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofoundu) s názvem Příjmové nerovnosti a trendy v zaměstnanosti v Evropě před a po ekonomické krizi (*Income inequalities and employment patterns in Europe before and after the Great Recession*) nabízí komplexní analýzu nerovností během hospodářské recese v letech 2008–2009 a údaje o příjmech z let 2004–2013. Jak ukazují výsledky analýzy, díky silnému procesu příjmové konvergence mezi evropskými zeměmi se rozdíly v příjmech v EU do roku 2008 snižovaly. Kvůli hospodářské krizi se ale tento trend obrátil a došlo ke zvyšování příjmové nerovnosti jak na úrovni EU, tak v rámci většiny členských zemí EU.

Zatímco podle předchozích studií mohl za rostoucí příjmovou nerovnost dlouhodobý trend zvyšování rozdílů v příjmech domácností, tato publikace vidí hlavní příčinu příjmové nerovnosti z posledních let v nezaměstnanosti. Ve většině evropských zemí se snížily reálné příjmy a na hospodářské krizi tratila hlavně střední třída. Zpráva Eurofoundu se také zabývá tím, jakou roli hraje sdílení příjmů v rámci rodiny na snižování nerovností a jaký vliv má evropská sociální politika na zmírňování dopadů hospodářských turbulencí. Zpráva je volně ke stažení (v angličtině) na www.eurofound.europa.eu (Publikace – 2017).

Zdroj: Eurofound

FOTO: © CALVSTE | DREAMSTIME.COM

Kociánkovští zvou do zahrad lidských hodnot

Už sedmým rokem se Centrum Kociánka otevře veřejnosti prostřednictvím festivalu Dobrý den Kociánko, a to ve čtvrtek 25. května od 10 do 21 hodin. I letos si zaměstnanci, uživatelé služeb, účinkující hosté a přátelé Centra Kociánka, které sídlí v Brně-Králově Poli, připravili bohatý program na několika scénách i v plenéru parku Kociánka. Akce je opět koncipována jako Festival v zahradách lidských hodnot s tím, že letošnímu ročníku bude kralovat hodnota sebedůvěra. „Myšlenkou festivalu je nejen pobavit veřejnost, ale také ji seznámit s prostředím zdravotně postižených lidí a přiblížit jim jejich život. Stejně tak je pro nás důležité, aby naši uživatelé přišli do styku s okolním světem. V tom nám všem bude pomáhat letošní hodnota sebedůvěra," vysvětluje Tomáš Pětník, jeden z organizátorů letošního ročníku a zároveň garant kociánkovského Integračního projektu.

Na co se můžete těšit?

V hudební sekci se návštěvníkům představí ostravský Trigon band, domácí Hustej Rock přímo z Kociánky a krnovští melodičtí Bratři Orffové. Bohatý program je chystaný i pro milovníky divadla – kromě studentů JAMU se představí také divadlo FACKA nebo DAMÚZA s loutkovou pohádkou Golem.

Tradiční partner Dům dětí a mládeže Helceletova si připraví stanoviště na téma jednotlivých hodnot pro Hravé dopoledne, která potěší především ty nejmenší návštěvníky. Uživatelé a zaměstnanci Centra Kociánka se v rámci Spanilé jízdy Kociánky zapojí do všech programových částí a objeví se na pódiích, v plenéru či na Jarmarku neziskových organizací, kde budou prezentovat služby centra. Na jarmarku se zároveň představí kulturně-sociální neziskové či příspěvkové organizace z Jihomoravského kraje. Nebude chybět ani slaňování vozíčkářů a deskové hry klubu Baliend. Nově se představí spolek Uměním proti zdím, který uspořádá pro návštěvníky workshopy (hudební a rukodělný). Samozřejmostí budou stánky s občerstvením a zaručeně dobrou kávou.

(tz)

Veletrh pracovních příležitostí sklidil úspěch

Téměř pět desítek zaměstnavatelů z okresů Kutná Hora a Kolín se představilo třem tisícovkám návštěvníků Veletrhu pracovních příležitostí, který se uskutečnil 3. května v reprezentativních prostorách Galerie Středočeského kraje (GASK) v Kutné Hoře. Na organizaci úspěšné akce se spolupodílel Úřad práce ČR a Spolek kutnohorských podnikatelů.

Kromě specialistů Úřadu práce ČR, kteří zájemcům představili široké portfolio služeb a poskytovali poradenství, byli na místě i zástupci zaměstnavatelů působících v řadě oborů, např. ve strojírenství, v dopravě, potravinářství, sociálních službách či ozbrojených složkách. Své zastoupení měl na místě také Fond dalšího vzdělávání. Organizátoři mysleli i na ty nejmenší, kteří si mohli pohrát v dětském koutku.

Zdroj: Úřad práce ČR

■ Křížovka

Novela zákona o sociálních službách pomůže těm nejpotřebnějším, lidem úplně závislým na pomoci ostatních. Díky navýšení příspěvku na péči budou moci zůstat... (viz tajenka).

Tajenku zasílejte do 25. 5. 2017 na e-mail: info@pressgroup.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Rukověť dobrého interního lektora* od Petra Kazíka z produkce nakladatelství Grada Publishing. Jak zvýšit atraktivitu vzdělávání a přitáhnout zájem posluchačů? Jak efektivně tvořit a realizovat rozvojové aktivity? Odpovědi na tyto a další otázky najdete v knížce určené interním lektorům – specialistům a odborníkům ve firmách, kteří kromě toho školí své kolegy a předávají jim své znalosti.

Tajenka z minulého čísla: „… *porodného na druhé dítě*." Publikaci Motivace a odměňování pracovníků získává E. Šmídová z Velkého Meziříčí.

POMŮCKA: AREA, MOAI, NAR, ORÁLA, STÉLA	ODVEZENÍ	SKLADBA PRO DVA HLASY		HOŘKÉ ALKOHOL. NÁPOJE	NÁHROBNÍ KÁMEN S NÁPISEM A RELIÉFEM		UCHAZEČ	JMÉNO ZPĚVÁKA JAHELKY	NÁZEV MARGARÍNU	ÚSTNÍ HLÁSKA		POKRÝTI JINOVATKOU	ŠEVELENÍ	STARÉ ČESKÉ ZÁJMENO	BÝVALÝ SLOVENSKÝ PREZIDENT	TVRDÁ DROGA	ROSTLINA PRHA
OBCHODNÍ DŮM ZKR.			DODATEK V DOPISE / HITLEROVO KOMANDO			PŘEPIS POHLEDÁVKY					MISKA ZE SLÁMY						
BRÁNIT V DÝCHÁNÍ						NÁJEZDNÍK / MINISTER. PRÁCE A SOC. VĚCÍ					MLADŠÍ SPORTOVEC / TÁBOŘIŠTĚ ANGLICKY						
1. DÍL TAJENKY														INIC. BÁSN. NEUMANNA / ZNAČKA MILIAMPÉRU			
OTEC KNIŽNĚ			FRANCOVKA / LISTNATÝ STROM					JMÉNO HER. ALDY / PLOCHA ANGLICKY					SOCHY VELIKONOČ. OSTROVA / CARSKÁ ŘÍŠE				
ZOOLOGICKÁ ZAHRADA ZKR.				JMÉNO FENKY / CITOSLOVCE BOLESTI					ZNAČKA KOSMETIKY / CUKRÁŘKÝ POLOTOVAR						INIC. HEREČ. KAČÍRKOVÉ / KRKONOŠSKÉ JÍDLO		
	VZDÁNÍ SE BEZ BOJE	SOLMIZAČNÍ SLABIKA / HLE			NÁŘADÍ HOVOR. / CITOSLOVCE OPOVRŽENÍ					SPZ PRACHATIC / VELBLOUDÍ KŘÍŽENEC				SPZ KOMÁRNA / BEZKMENNÁ DŘEVINA			
SRÁZ HOVOR.						CIZÍ MUŽSKÉ JMÉNO / PROTIKLAD					EVROPANKY / BICYKLY					KOUŘEM KONZERVOVAT	POVOLENÍ K VJEZDU MN. Č.
INICIÁLY BÁSNÍKA ERBENA				CITOSLOVCE SMÍCHU / HROB ZASTAR.			LIHOVINA Z RÝŽE / DŘEVĚNÝ STROP					SESUNUTÍ PŮDY / TES					
KREVNÍ FAKTOR			REPTÁNÍ / INICIÁLY HERCE RODENA					2. DÍL TAJENKY / V POŘÁDKU ANGLICKY									
NÁZEV PÍSMENE L					POBÍDKA					KOČKOVITÁ ŠELMA				SLANÁ POTRAVA ZVĚŘE			
LARVA					PALIVO					JACÍ SLOVENSKY				JMÉNO SPISOVATELE PAVLA			

INSPEKCE PRÁCE

Nelegální zaměstnávání – stále poměrně častá praxe některých zaměstnavatelů

Státní úřad inspekce práce provádí kontroly zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání od roku 2012, kdy tuto působnost převzal od Úřadu práce ČR. V současnosti se kontrolám nelegálního zaměstnávání věnují specializované útvary na jednotlivých oblastních inspektorátech práce se 187 inspektory.

Kontrolní mechanismy byly v letech 2012 až 2016 modifikovány s přihlédnutím k aktuální situaci na trhu práce a ke změnám v postupech kontrolovaných osob, a to tak, aby byly kontroly efektivnější. Od plošných kontrol, které byly realizovány především v letech 2012 až 2014, Státní úřad inspekce práce v následujícím období postupně přecházel ke kontrolám cíleným na zaměstnavatele, u nichž je výkon nelegální práce nejpravděpodobnější.

Efektivní výkon kontrolní činnosti

Pro efektivnější výkon kontrolní činnosti inspektoři využívají především vlastní praktické zkušenosti z kontrol a podněty ke kontrole, se kterými se na orgány inspekce práce obrací veřejnost. Inspektoři před zahájením kontroly provádějí důsledný monitoring pracoviště a při kontrolách se orgány inspekce práce mohou opřít i o prohlubující se vzájemnou spolupráci se Službou cizinecké policie, Celní správou, finančními úřady a Českou správou sociálního zabezpečení.

V letech 2012 až 2016 oblastní inspektoráty práce uskutečnily 106 460 kontrol, při kterých bylo zjištěno více než 15 000 nelegálně pracujících osob. Za porušení právních předpisů zjištěných při kontrolách nelegálního zaměstnávání bylo od roku 2012 uloženo více než 4 150 pokut v souhrnné částce přesahující 781 000 000 Kč.

Nový trend – zastřené agenturní zaměstnávání

V loňském roce Státní úřad inspekce práce kontrolní činnost realizoval na základě plánu kontrolní činnosti stanovené pro oblast nelegálního zaměstnávání. V průběhu roku však vyvstala i nutnost reagovat na nové trendy a postupy zaměstnavatelů v oblasti nelegálního zaměstnávání.

Inspektoři se ve své praxi sice i nadále setkávali především s případy nelegálního zaměstnávání realizovaného formou výkonu závislé práce mimo pracovněprávní vztah, tedy bez uzavřené pracovní smlouvy, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, případně rovněž realizované formou tzv. švarcsystému, tedy výkonu závislé práce zastíraného jinou formou právního vztahu, typicky obchodněprávního, respektive občanskoprávního. Avšak ve větší míře se inspektoři začali setkávat rovněž s dalšími formami protizákonných postupů ze strany zaměstnavatelů.

Jednou z takových forem je tzv. zastřené agenturní zaměstnávání, kdy je dohoda o dočasném přidělení zaměstnance agentury práce k výkonu práce u uživatele nahrazována smlouvou obchodněprávní nebo občanskoprávní. Tento trend jsme pak vysledovali nejen u firem zaměstnávajících občany České republiky a občany členských států Evropské unie, ale rovněž u firem zaměstnávajících cizince ze zemí mimo Evropskou unii.

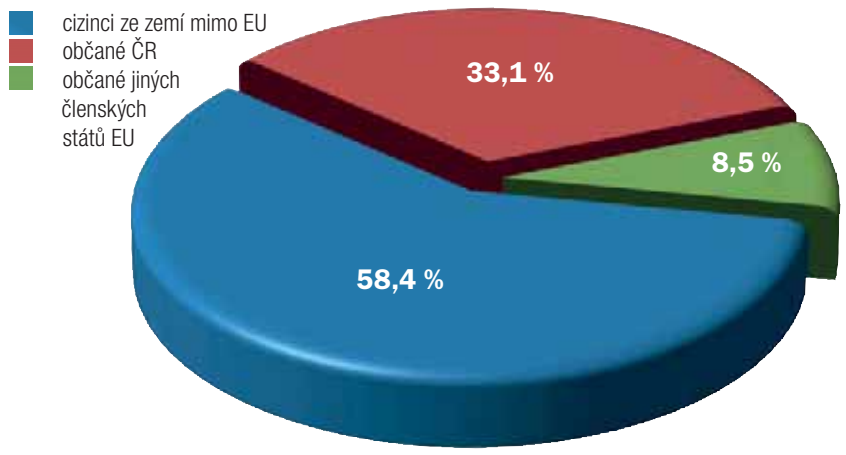
V rámci mimořádných kontrol zaměřených na oblast tzv. zastřeného agenturního zaměstnávání bylo v loňském roce zjištěno celkem 187 osob při výkonu nelegální práce a současně bylo zjištěno u 110 zaměstnavatelů zprostředkování zaměstnání bez příslušného povolení.

Nelegální zaměstnávání jedním z nejčastějších prohřešků

Využívání různých forem nelegálního zaměstnávání bylo i v roce 2016 jedním z nejčastějších zjištěných porušení právních předpisů ze strany zaměstnavatelů. Za uplynulý rok jsme provedli v této oblasti 9 308 kontrol, při nichž bylo zjištěno celkem 2 291 osob vykonávajících nelegální práci. Z tohoto celkového počtu šlo o 1 338 cizinců, v 758 případech o občany ČR a v 195 případech o občany dalších členských států Evropské unie.

Na základě provedených kontrol bylo v roce 2016 zaměstnavatelům za umožnění výkonu nelegální práce uloženo 494 pokut v celkové výši 69 871 000 Kč. V sedmnácti případech byly uloženy pokuty i samotným fyzickým osobám, které vykonávaly nelegální práci, a to v celkové výši 51 000 Kč.

Podíl zjištěných nelegálně pracujících občanů ČR, zemí EU a cizinců v roce 2016



Jiří Macíček
náměstek generálního inspektora
Státní úřad inspekce práce

EU-OSHA

V EU klesá zastoupení zaměstnanců v oblasti BOZP

Zatímco opatření týkající se účasti v oblasti BOZP řízená vedoucími pracovníky jsou na vzestupu, zastoupení zaměstnanců v oblasti BOZP v Evropě klesá. Nová studie Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) zkoumá určující faktory těchto změn a jejich možné důsledky.

FOTO: © A. KOSEV | DREAMSTIME.COM

Tato srovnávací studie vychází z hloubkových rozhovorů s vedoucími pracovníky a zástupci zaměstnanců ze 143 podniků různých velikostí a z různých odvětví sedmi členských států EU. Zjištění přinášejí zatím nejucelenější obrázek zastoupení zájmů zaměstnanců v oblasti BOZP v podnicích v Evropě. „I přes kontextové rozdíly mezi členskými státy EU je jasné jedno: pevný závazek zaměstnavatelů k využívání participativních přístupů k BOZP, podpůrných zaměstnaneckých organizací v rámci podniků i mimo ně a dobře vyškolených a informovaných zástupců zaměstnanců je klíčový pro efektivní zastoupení zaměstnanců," zdůrazňuje ředitelka agentury EU-OSHA Christa Sedlatscheková.

Doporučení, nikoliv povinnost

Všichni zaměstnanci v EU mají nárok na zastoupení v oblasti BOZP, proč se tedy zdá, že na pracovištích panuje jiná praxe, než jakou stanoví zákonná ustanovení? Odpověď není snadná, ale částečně je to způsobeno platnými zákonnými opatřeními, která se týkají zastoupení zaměstnanců v oblasti BOZP. Řada z těchto opatření je spíše doporučením než povinností a z důkazů je patrné, že inspektoři regulačních orgánů zřídka vynucují zastoupení zaměstnanců v podnicích.

Ze zjištění také vyplývá, že došlo k nárůstu využívání systémů řízení v oblasti BOZP v Evropě, kdy za řízení bezpečnosti a ochrany zdraví odpovídá vedoucí pracovník nebo specialista. Přestože bylo zjištěno několik příkladů správné praxe, studie odhalila mnoho příkladů, kdy je zastoupení zaměstnanců v těchto situacích méně efektivní, jelikož zjištění zástupci zaměstnanců nedokázali dosáhnout takové autonomie a jsou spíše „očima a ušima" bezpečnostních manažerů.

Zdroj: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2017)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	*částky životního minima*	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč	
	částka existenčního minima	2 200 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA * základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	*pro zaměstnance v pracovním poměru, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance na DPP a DPČ:*	11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč za hodinu	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	*pro zaměstnance v pracovním poměru, jejichž mzda je sjednána v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance na DPP a DPČ*	*1. skupina prací:*	66,00 Kč/hod. / 11 000 Kč/měs.
		2. skupina prací:	72,90 Kč/hod. / 12 200 Kč/měs.
		3. skupina prací:	80,50 Kč/hod. / 13 400 Kč/měs.
		4. skupina prací:	88,80 Kč/hod. / 14 800 Kč/měs.
		5. skupina prací:	98,10 Kč/hod. / 16 400 Kč/měs.
		6. skupina prací:	108,30 Kč/hod. / 18 100 Kč/měs.
		7. skupina prací:	119,60 Kč/hod. / 19 900 Kč/měs.
		8. skupina prací:	132,00 Kč/hod. / 22 000 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5–12 hod. 72 Kč–86[1] Kč, 12–18 hod. 109 Kč–132[1] Kč, déle než 18 hod. 171 Kč–205[1] Kč	
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 29,50 Kč; benzin 98 oktanů 32,50 Kč; motorová nafta 28,60 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny). *Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 164,85 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 164,85 Kč, nejvýše však do 247,10 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 247,10 Kč, nejvýše však do 494,20 Kč se započte 30 %; k částce nad 494,20 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ *	60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování 60 % z DVZ		
	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 942 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 942 Kč, nejvýše však do 1 412 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 412 Kč, nejvýše však do 2 824Kč se započte 30 %; k částce nad 2 824 Kč se nepřihlíží		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2017 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	zaměstnanec:	6,5 %	
	OSVČ:	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 účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	

Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku:** Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměřovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce. **Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM:** 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %)[3] **	*průměr za rok* 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, 2016: 5,6% březen 2017: 4,8 % duben 2017: 4,4 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 4. 2017	*celkem:*	327 199	
	z toho:	167 664 žen	
		51 614 osob se zdravotním postižením	
		13 128 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 4. 2017	*hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR:*	159 072	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2017:* 2,1		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*březen 2017: 11 799 Kč*		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	*nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v 1. pololetí 2016) ***:*	24 870	
	*smrtelné úrazy (rok 2015)*****:*	132	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2016: 24 158*		
DŮCHODY výdaje v r. 2016 (v tis. Kč)	*celkem:*	390 904 463	
	v tom:	*starobní*	321 033 018
		invalidní pro invaliditu I. stupně	12 048 155
		invalidní pro invaliditu II. stupně	5 955 607
		invalidní pro invaliditu III. stupně	24 963 998
		vdovský	21 149 143
		vdovecký	2 620 568
		sirotčí	3 133 974
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2014: celkem v národním hospodářství 25 768 Kč, PS 25 742 Kč, NS 25 884 Kč		
	2015: celkem v národním hospodářství 26 467 Kč, PS 26 387 Kč, NS 26 830 Kč		
	2016: celkem v národním hospodářství 27 589 Kč, PS 27 483 Kč, NS 28 076 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v r. 2016		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	50 768	4,8
	rozvody	24 996	2,4
	živě narození	112 663	10,7
	zemřelí	107 750	10,2
	celkový přírůstek	24 977	2,4
	střední stav obyvat.	10 565 284	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	1. čtvrtletí 2016	4 588 650
		4. čtvrtletí 2016	4 700 001
		1. čtvrtletí 2017	4 664 021
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2016	966 406
		4. čtvrtletí 2016	990 539
		1. čtvrtletí 2017	970 163
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	1. čtvrtletí 2016	662 482
		4. čtvrtletí 2016	683 968
		1. čtvrtletí 2017	663 238

* hodnoty stanovené zákonem, nařízením vlády nebo vyhláškou; ** pramen MPSV;
*** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP
[1] pro veřejnou sféru; [2] důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)
[3] podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

EU

Cílem evropského pilíře sociálních práv je vytvořit spravedlivější Evropu

Na konci dubna přijala Evropská komise návrh evropského pilíře sociálních práv, který tvoří dvacet klíčových principů a práv. Komise také zahájí jednání s Evropským parlamentem a Radou EU, aby návrh získal širokou politickou podporu a pilíř mohl být potvrzen na nejvyšší politické úrovni.

Evropská unie má v současnosti nejvyspělejší systémy sociálního zabezpečení na světě a rovněž množství osvědčených postupů a sociálních inovací. Nyní se však musí vyrovnat s dosud nevídanými společenskými výzvami a přizpůsobit se jim. Přestože se hospodářská a sociální situace v Evropě zlepšila a zaměstnanost nebyla nikdy tak vysoká, dozvuky krize posledního desetiletí jsou stále velmi citelné, od dlouhodobé nezaměstnanosti a nezaměstnanosti mladých lidí až po riziko chudoby, jemuž jsou mnohé části Evropy vystaveny. Zároveň se rychle mění svět práce i naše společnosti a globalizace, digitální revoluce, měnící se pracovní vzorce a demografický vývoj přinášejí nové příležitosti i nové výzvy. Sdílenou odpovědnost za větší prosperitu a za to, že Evropa bude na budoucnost připravená, mají všechny úrovně státní správy, sociální partneři a občanská společnost, a společný je i náš zájem na tom, aby hospodářský a sociální rozvoj šly ruku v ruce. Evropský pilíř sociálních práv má sloužit jako vodítko pro obnovený proces vzestupné konvergence v zájmu zlepšení pracovních a životních podmínek v Evropě. Primárně je navržen pro eurozónu, ale může být uplatňován ve všech členských státech EU, které se na něm budou chtít podílet.

Tři kategorie principů

Evropský pilíř sociálních práv připravila Evropská komise pod vedením místopředsedy Valdise Dombrovskise a komisařky Marianne Thyssenové a v těsné spolupráci se zúčastněnými stranami na všech úrovních. Pilíř opětovně potvrzuje některá z práv, která jsou již součástí mezinárodněprávních předpisů i právního řádu EU, a doplňuje je s ohledem na nové skutečnosti. Zásady a práva zakotvené v pilíři se člení do tří kategorií: rovné příležitosti a přístup na trh práce, spravedlivé pracovní podmínky a sociální ochrana a začleňování. Reflektují nový vývoj ve světě práce a společnosti vůbec a jejich dodržování by mělo přispět k dosažení vysoce konkurenceschopného sociálně-tržního hospodářství usilujícího o plnou zaměstnanost a společenský pokrok, o němž se hovoří ve Smlouvách EU. „Ve funkci předsedy Evropské komise se trvale snažím o to, aby sociální priority měly své náležité místo mezi ústředními tématy Evropské unie. Předložením evropského pilíře sociálních práv spolu s prvním souborem iniciativ, které jej doprovázejí, tak plníme svůj slib a otevíráme zcela novou kapitolu. Chceme ji přitom psát společnými silami – svůj díl odpovědnosti musejí převzít členské státy, orgány EU, sociální partneři a občanská společnost. Přál bych si, aby byl pilíř potvrzen na nejvyšší politické úrovni ještě před koncem tohoto roku," prohlásil předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker.

Prosazování zásad a práv

Prosazování zásad a práv vymezených v evropském pilíři bude společnou odpovědností členských států, orgánů EU, sociálních partnerů a dalších zúčastněných stran. Orgány EU budou nápomocny při vymezování rámce a budou určovat cestu směrem k provádění pilíře, a to při plném respektování pravomocí členských států EU a tradic sociálního dialogu. K tomu, aby se mnohé ze zásad a práv obsažených v pilíři začaly uplatňovat, bude zapotřebí dalších legislativních kroků. V případě potřeby budou současné právní předpisy EU aktualizovány, doplněny a lépe prosazovány. Evropská komise už začala doplňovat evropský pilíř sociálních práv řadou konkrétních iniciativ legislativní i nelegislativní povahy a připraven je rovněž srovnávací přehled sociálních ukazatelů, který poslouží ke sledování trendů a výsledků v zemích EU ve 12 oblastech a k hodnocení pokroku na cestě celé EU k dosažení špičkové úrovně v sociální oblasti (tzv. ratingu AAA). Finanční podporu na provádění řady klíčových aspektů pilíře poskytnou evropské fondy, zejména Evropský sociální fond.

Zdroj: ec.europa.eu

FOTO: © MIRKO VITALI | DREAMSTIME.COM

Dvacet klíčových principů evropského pilíře sociálních práv

Kapitola I: Rovné příležitosti a přístup na trh práce
1. Výchova, vzdělávání a celoživotní učení
2. Rovnost žen a mužů
3. Rovné příležitosti
4. Aktivní podpora zaměstnanosti

Kapitola II: Spravedlivé pracovní podmínky
5. Zajištěná a adaptabilní zaměstnanost
6. Mzdy
7. Informace o pracovních podmínkách a ochraně v případě propouštění
8. Sociální dialog a angažovanost pracovníků
9. Rovnováha pracovního a soukromého života
10. Zdravé, bezpečné a dobře přizpůsobené pracovní prostředí a ochrana dat

Kapitola III: Sociální ochrana a začleňování
11. Péče o děti a jejich podpora
12. Sociální ochrana
13. Dávky v nezaměstnanosti
14. Minimální příjem
15. Starobní důchod a jiné důchody
16. Zdravotnictví
17. Začlenění osob se zdravotním postižením
18. Dlouhodobá péče
19. Bydlení a pomoc pro bezdomovce
20. Přístup k základním službám

Více informací o principech evropského pilíře sociálních práv najdete na webových stránkách Evropské komise http://ec.europa.eu.

Jak sladit profesní a soukromý život?

Evropská komise představila dlouho očekávaný balíček opatření cílících na slaďování pracovního a osobního života.

„Žijeme ve 21. století a tomu by měl odpovídat také náš přístup k životu a práci. Po svých dětech bychom neměli chtít, aby se řídily příklady našich prarodičů. Neexistuje jediná správná rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Jde především o možnost volby a je nejvyšší čas dát lidem možnost, aby si opravdu mohli vybrat, jak chtějí utvářet svůj život, vychovávat děti, věnovat se profesní dráze, pečovat o starší rodinné příslušníky, prostě žít podle svého," říká první místopředseda Evropské komise Frans Timmermans.

Co obsahuje návrh směrnice?

Návrh směrnice týkající se rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem přináší řadu nových nebo kvalitativně vyšších minimálních norem pro rodičovskou, otcovskou a pečovatelskou dovolenou. Patří mezi ně i to, aby měli otcové nárok na alespoň deset pracovních dnů volna po narození dítěte. Návrh rovněž počítá s tím, že současný nárok na čtyři měsíce rodičovské dovolené bude možné uplatnit na děti do 12 let věku oproti dnes nezávazně doporučované hranici osmi let. Na rodičovskou dovolenou budou mít individuální nárok matky i otcové a zmíněné čtyři měsíce nebude možné převést na druhého z rodičů, což by muže mělo silně motivovat k tomu, aby této možnosti také využívali. Pro případ onemocnění přímého příbuzného bude vůbec poprvé zavedeno pečovatelské volno – pět dnů za rok. Na všechna tato rodinná opatření se budou vztahovat náhrady alespoň na úrovni nemocenských dávek. Návrh také dává rodičům dětí do 12 let a pečovatelům právo požádat o pružné pracovní podmínky, jako jsou zkrácená nebo pružná pracovní doba nebo flexibilita ohledně místa výkonu práce.

Větší podíl žen na trhu práce

Záměrem navrhovaných opatření je zejména dát mužům více příležitostí k tomu, aby se mohli ujmout rodičovských a pečovatelských povinností. Pro děti to bude přínosem a přispěje to k většímu zapojení žen na trhu práce, čímž se sníží rozdíl v zaměstnanosti mužů a žen, který v roce 2015 stále ještě činil 11,6 procentního bodu a u rodin s malými dětmi do šesti let dosahuje dokonce 30 procent. Jde o jeden z prvků, které způsobují nerovnosti v odměňování žen a mužů (16,3 procenta) a ve výši jejich důchodů (40 procent). „Zvýšení účasti žen na trhu práce není jen otázkou spravedlnosti, ale přináší i výhody hned ve třech směrech. Je dobré jak pro pracující rodiče, kteří ocení lepší rovnováhu mezi soukromým a pracovním životem, tak pro firmy, jež budou schopny přilákat a udržet talentované pracovníky, a stejně tak pro členské státy, které kvůli přetrvávajícím rozdílům v zaměstnanosti žen a mužů každoročně přicházejí o 370 miliard eur," říká evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová. Členské státy EU mohou provádění směrnice svěřit sociálním partnerům za předpokladu, že budou zajištěny výsledky, o jejichž dosažení se prostřednictvím směrnice usiluje.

Zdroj: eu.europa.eu

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

Diskuze

Tři možné scénáře sociálního rozměru EU do roku 2025

Evropská unie se 27 členskými státy hledá svou budoucí podobu, a Evropská komise proto předkládá k diskuzi dokument o sociálním rozměru EU do roku 2025.

Dokument Evropské komise o sociálním rozměru Evropy představuje začátek diskuze s občany, sociálními partnery, evropskými institucemi a vládami s cílem najít klíč k problémům, které naši společnost a naše občany čekají v nadcházejících letech. „Tento dokument připravuje půdu pro diskuzi o tom, jak si sociální rozměr Evropy představujeme a jaké kroky na evropské úrovni lze učinit při řešení úkolů, před nimiž dnes stojíme. Počítáme s aktivní účastí národních parlamentů, sociálních partnerů a občanů, abychom mohli dosáhnout konsenzu ohledně názorů, které jsou v dokumentu prezentovány," říká místopředseda Evropské komise pro euro a sociální dialog, finanční stabilitu, finanční služby a unii kapitálových trhů Valdis Dombrovskis. Dokument o sociálním rozměru Evropy pokládá obecné společenské otázky zaměřené na to, jak žijeme a jak je uspořádána naše společnost, ale také na to, jak v budoucí společnosti a v budoucím světě práce udržet naši životní úroveň, vytvořit větší počet kvalitnějších pracovních míst, zajistit, aby lidé disponovali správnými dovednostmi, a posílit jednotu naší společnosti.

Kam kráčíš, Evropo?

V dokumentu o sociálním rozměru Evropy do roku 2025 jsou popsány tři možné scénáře pro budoucnost, v nichž se odrážejí názory, které často zaznívají ve veřejné debatě:

- **Sociální rozměr se omezí na volný pohyb:** EU by zachovala pravidla na podporu přeshraničního pohybu osob, jako např. pravidla týkající se práv na sociální zabezpečení pro mobilní občany, vysílání pracovníků, přeshraniční zdravotní péče a uznávání diplomů. Už by ale neexistovaly minimální standardy EU vztahující se například na bezpečnost a ochranu zdraví pracovníků, pracovní dobu a dobu odpočinku nebo mateřskou a otcovskou dovolenou. Evropa by již nepodporovala příležitosti k výměně osvědčených postupů mezi členskými státy EU v oblastech vzdělávání, zdraví, kultury a sportu. Sociální a regionální programy restrukturalizace v členských státech, které jsou spolufinancovány z peněz EU, by musely být přerušeny nebo financovány z vnitrostátních prostředků.
- **Kdo chce, může se v sociální oblasti angažovat více:** Různé skupiny zemí se mohou rozhodnout pro větší míru spolupráce v sociální oblasti. Mohou to být země sdílející jako jednotnou měnu euro, jimž půjde o to, zachovat silnou a stabilní eurozónu a zamezit prudkým změnám v životní úrovni svých občanů, nebo libovolná jiná možná uskupení zúčastněných zemí, která se zaměří na další témata.
- **Země EU27 prohloubí sociální rozměr Evropy společně:** Těžiště opatření v sociální oblasti by sice zcela správně zůstalo v rukou vnitrostátních a místních orgánů, ale EU by zkoumala způsoby, jak kroky členských států dále podpořit s maximálním využitím všech nástrojů, jimiž disponuje. Právní předpisy by nestanovily pouze minimální standardy, ale mohly by také – ve vybraných oblastech – plně harmonizovat práva občanů napříč EU, aby se dosáhlo konvergence výsledků v sociální oblasti.

Zdroj: ec.europa.eu

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