Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 14 ● číslo 6 ● 14. 6. 2017 ZDARMA

RODINA

Vzniknou další školní kluby, které doplní kapacitu školních družin

čtěte na straně 3

K VĚCI

Národní soustava povolání popisuje a přibližuje trh práce v Česku

čtěte na straně 4

EURES

Chystáte se na zkušenou do zahraničí? Nechte si poradit!

čtěte na straně 8

■ Slovo ministryně

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

s blížícím se létem opět nastává doba, kdy se vyjednává o státním rozpočtu na příští rok. Ministerstvo práce a sociálních věcí je resort s velmi širokou agendou, čemuž odpovídají také finanční požadavky. Je pro mě tedy velice důležité, aby se povedlo pro náš resort zajistit dostatek prostředků na profinancování programových priorit.

Dovolte mi, abych uvedla příklad, který osobně považuji za jeden ze stěžejních, a to dotace na sociální služby. Musíme si uvědomit, že tato dotace v sobě samozřejmě zahrnuje také odměny pro lidi, kteří v sociálních službách pracují. Platy těchto zaměstnanců byly dlouhodobě podhodnocené, což zapříčinilo velký odliv těchto pracovníků do jiných oborů. My si však nemůžeme dovolit přicházet o kvalifikovanou pracovní sílu, a i proto je nutné navýšit dotace o adekvátní částku. Finanční prostředky nám chybějí také v programu, ze kterého se rekonstruují či budují zařízení sociálních služeb, jako jsou domovy pro seniory nebo zdravotně postižené.

Mezi další priority patří již tradičně valorizace penzí, a to nejméně o 500 korun v průměru pro rok následující. Dále musíme zajistit dostatek finančních prostředků na změny, které se týkají systému nemocenského pojištění. V tomto případě jde například o otcovskou dovolenou a dlouhodobé ošetřovné. Jako poslední příklad bych uvedla příspěvek na péči, který byl touto vládou valorizován úplně poprvé od jeho vzniku.

Přála bych si, aby lidé v příštím roce sami pocítili pozitivní změny, které se této koalici povedly udělat.

Mgr. Michaela Marksová

ministryně práce a sociálních věcí

Platy v sociálních službách vzrostou téměř o čtvrtinu

Sociálním pracovníkům a zaměstnancům v sociálních službách stoupnou od začátku července platy o 23 procent, pracovníci v kultuře a nepedagogičtí zaměstnanci ve školství si polepší o 9,4 procenta.

Nařízení vlády zrušilo třetinu nejnižších tarifů, takže se dotyční zaměstnanci přesunou do zbývajících šesti vyšších. „Od nástupu do vlády navyšujeme platy v sociálních službách každým rokem. Jsem ráda, že po diskuzích v koalici se podařilo najít shodu na tomto výrazném navýšení platů pro pracovníky v sociálních službách," řekla ministryně Michaela Marksová. „Změna tarifů pomůže téměř 165 tisícům zaměstnanců s nízkými platy," dodala ministryně.

Dotace na růst platů a mezd

Vláda se rozhodovala mezi třemi variantami a zvolila tu pro zaměstnance nejpříhodnější. Rozhodla také o poskytnutí dotace ve výši 1,1 miliardy korun, které by kraje a poskytovatelé péče mohli použít na růst platů a mezd. Poskytovatelé péče si dlouhodobě stěžují na nedostatečné finanční ohodnocení této náročné práce, díky čemuž je v České republice velký nedostatek pečovatelek a pečovatelů, kteří by se starali o seniory a zdravotně postižené.

Koho se změna týká?

Změna se bude týkat zaměstnanců v kultuře, nepedagogických zaměstnanců ve školství, sociálních pracovníků a pracovníků v sociálních službách, jakož i zaměstnanců zajišťujících v sociálních službách ekonomické, provozní, technické, personalistické a administrativní práce, zaměstnanců územních samosprávných celků zařazených v organizačních složkách a některých příspěvkových organizacích zajišťujících například technické služby, správu komunikací, majetku nebo bytového fondu. *(tz)*

FOTO: © RULETKKA | DREAMSTIME.COM

Platné osvědčení Bezpečný podnik má v Česku přes osmdesát firem

V Opavě bylo 16. května předáno dalším 12 společnostem osvědčení Bezpečný podnik. V současné době se tímto oceněním může prokázat 82 českých firem.

Zástupcům 12 společností předali v Opavě osvědčení Bezpečný podnik náměstek pro řízení sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Jiří Vaňásek a generální inspektor Státního úřadu inspekce práce Rudolf Hahn. Mezi oceněnými společnostmi byly nejen ty, které se do programu Bezpečný podnik zapojily poprvé, jako např. společnost MONTIX, ale i například společnosti Synthomer nebo Nestlé Česko, závod SFINX Holešov, které toto osvědčení obhájily už posedmé. Společnosti, které získaly osvědčení Bezpečný podnik, přispívají zavedením a důsledným uplatňováním systémového pojetí řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci ke snižování pracovní úrazovosti i nemocnosti svých zaměstnanců na minimum.

Kdo získal osvědčení?

K 16. květnu získaly osvědčení Bezpečný podnik následující společnosti:

- BLOCK, a. s.,
- BorsodChem MCHZ, s. r. o.,
- KOPOS KOLÍN, a. s.,
- Kovohutě Příbram nástupnická, a. s.,
- Lovochemie, a. s.,
- MONTIX, a. s.,
- Nestlé Česko, spol. s r. o., závod SFINX Holešov,
- Pražská energetika, a. s.,
- PREdistribuce, a. s.,
- Siemens, s. r. o., o. z. Elektromotory Mohelnice,
- Synthomer, a. s.,
- ŠKODA MACHINE TOOL, a. s.

Odpovědný přístup firem

Osvědčení Bezpečný podnik nejen prokazuje, že společnosti mají zaveden systém řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, díky němuž docílily vyšší úrovně kultury a bezpečnosti práce, ale prokazuje především funkčnost tohoto systému i ve skutečnosti na svých pracovištích. Splnění všech požadavků programu prakticky naplňuje zásady dát při řízení firmy stejnou prioritu jak hlediskům ekonomickým, tak i bezpečnosti práce, ochraně zdraví a ochraně životního prostředí. *(tz)*

■ Projekt

Podpora sociální práce přímo v obcích se vyplácí

Pracovníci ministerstva zamířili do terénu. V rámci projektu s názvem Systémová podpora sociální práce v obcích vznikly tři oblastní kanceláře – v Hradci Králové, Olomouci a Praze.

Metodici a právníci jsou připraveni řešit otázky výkonu sociální práce přímo v městech a obcích zapojených do projektu, ale nejenom v nich. „Smyslem projektu je nejen pomoci metodickou podporou nebo právní radou, ale také získat informace o podmínkách a možnostech výkonu sociální práce v obcích a pomoci k jejich zlepšení," říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Prevence sociálního vyloučení

Sociální práce je jedním z nejdůležitějších nástrojů prevence sociálního vyloučení v České republice. Podpora jejího výkonu přímo v obcích je důležitá, zejména protože představitelé obcí jsou občanům nejblíže, znají nejlépe místní situaci i problémy, díky čemuž mohou poskytovat velmi účinnou, rychlou a efektivní pomoc všem sociálně vyloučeným osobám nebo osobám sociálním vyloučením ohroženým. Nejčastěji jde o nejzranitelnější osoby, které se bez podpory neobejdou. Patří mezi ně senioři, lidé pečující o své blízké, samoživitelky s dětmi nebo lidé bez domova.

Jaké obce se zapojily do projektu?

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR nyní spolupracuje s 15 obcemi, které získaly finanční podporu na své vlastní projekty. Do projektu

FOTO: © TYLER OLSON | DREAMSTIME.COM

se zapojily obecní úřady v Bučovicích, Havlíčkově Brodě, Hodoníně, Holešově, Hradci Králové, Chrudimi, Jilemnici, Kladně, Kolíně, Litvínově, Lovosicích, Moravském Berouně, Mostě, Písku a Valašském Meziříčí. Na základě finanční podpory projektů mohou zapojit do výkonu činností sociální práce více sociálních pracovníků, a tím zlepšit dostupnost sociální práce jak pro současné, tak i potenciální klienty. Ze spolupráce obcí a ministerstva vzniknou také podklady pro koncepční a metodickou činnost ministerstva.

Zkušenosti ze Slovenska

V letošním roce jsou v rámci projektu plánovány dva workshopy zaměřené na aktuální témata z oblasti sociální práce a budou vydána dvě čísla publikace Zpravodaj sociální práce v obcích. Pracovníci ministerstva se vydají i na Slovensko, kde se budou snažit získat informace a zkušenosti, které budou využitelné i pro praxi v ČR.

Projekt je financován z prostředků Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR, a to ve výši téměř 44,6 milionu Kč. *(tz)*

Nejstarší česká důchodkyně se narodila v roce 1908

Podle údajů České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) pobíralo letos v březnu důchod 472 žen a 64 mužů, kterým bylo sto a více let. Nejvíce jich žilo v Praze (101) a v Jihomoravském kraji (81), nejméně v kraji Karlovarském (13).

Nejstarším důchodcem v České republice je žena, která se narodila v roce 1908 a žije v Jihomoravském kraji, druhá nejstarší důchodkyně se narodila ve stejném roce a žije v Kraji Vysočina. Nejstarší muž, jenž od ČSSZ v březnu pobíral důchod, se narodil v roce 1912 a bydlí v Královéhradeckém kraji.

Z celkového počtu 537 sto- až stoosmiletých seniorů je 186 stoletých, 121 stojednoletých a 101 stodvouletých. Ke stým narozeninám obdrží senioři rozhodnutí o trvalém zvýšení důchodu o 2 000 Kč.

Zdroj: ČSSZ

Poslanci schválili vyšší nemocenskou pro dlouhodobě nemocné

Zaměstnanci, kteří jsou dlouhodobě v pracovní neschopnosti, budou mít nárok na vyšší nemocenskou. Novela by mohla začít platit od začátku příštího roku.

FOTO: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

Poslanecká sněmovna schválila novelu, podle níž budou po 31. dni pracovní neschopnosti nemocní dostávat 66 procent redukovaného denního vyměřovacího základu. Od 61. dne nemoci se dávka zvýší na 72 procent. Novelu musí ještě projednat a schválit Senát a podepsat prezident, platit by pak mohla od příštího roku. „Jsem ráda, že poslankyně a poslanci novelu schválili. Dlouhodobě nemocní zaměstnanci si pomoc určitě zaslouží. Jsou to pracující lidé, kteří si poctivě platili nemocenské pojištění," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Zohlednit délku nemoci

V současné době zaměstnanec v prvních třech dnech nemoci nedostává nic, od 4. do 14. dne mu platí náhradu mzdy zaměstnavatel. Od 15. dne dostává nemocenskou ve výši 60 procent redukovaného denního vyměřovacího základu, a to bez ohledu na délku trvání dočasné pracovní neschopnosti. Není tedy rozdíl, jestli je pacient nemocný patnáct dní nebo trpí závažnějším onemocněním, kde si léčení vyžádá často i několik měsíců.

Jak se měnila nemocenská?

Výše náhrady příjmu u nemocenského se měnila v posledních 20 letech poměrně často. V období od roku 1993 do roku 2007 byla sice od 4. dne pracovní neschopnosti stále platná jednotná sazba 69 procent, byl však zejména v počátku výrazně omezen příjem, z něhož se výpočet nemocenského odvozoval. Postupně se zvyšoval jak absolutně, tak zavedením druhé a později i třetí redukční hranice. V letech 2008 až 2010 pak došlo k několika rychlým změnám. Od roku 2010 poklesla sazba z důvodu škrtů tehdejší Nečasovy vlády na současných 60 procent.

Ze státního rozpočtu by na tuto variantu pomoci dlouhodobě nemocným mělo jít 2,4 miliardy korun ročně.

(tz)

Ministerstvo upravilo diskutované body novely zákoníku práce

S cílem odblokovat projednávání novely zákoníku práce v Poslanecké sněmovně připravilo ministerstvo pozměňovací návrhy.

„Jde o zásadní novelu, která zlepší postavení zaměstnanců a její schválení patří mezi naše priority. Proto jsme se rozhodli vyjít vstříc požadavkům sociálních partnerů," uvedla ministryně práce Michaela Marksová.

FOTO: © JAKUB JIRSÁK | DREAMSTIME.COM

Pozměňovací návrhy se týkají těchto oblastí:

- Dovolená ze čtyř na pět týdnů se prodlouží pouze u zaměstnanců, jejichž pracovní poměr trval k 1. lednu příslušného roku nepřetržitě alespoň dva roky.
- Odborová organizace bude moci požadovat po zaměstnavateli, aby neprodleně přijal opatření k odstranění závad v provozu. V případě, že tyto závady vážně ohrožují život nebo zdraví zaměstnanců, odbory písemně upozorní zaměstnavatele a informují zaměstnance o jejich právu odmítnout takovou práci. Pokud zaměstnanci v práci pokračují, zaměstnavatel bude povinen písemně sdělit odborům i zaměstnancům, že práce je bezpečná. Tímto řešením by byl nahrazen požadavek odborů směřující k vydání pokynu zaměstnavateli k zastavení práce.
- Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyjádřilo podporu pozměňovacím návrhům poslanců Kailové a Opálky, které upravují tzv. home office. Zaměstnanec, který pracuje z domova, má právo na úhradu nákladů spojených s komunikací a dalších nákladů, které mu vznikly při výkonu práce, za předpokladu, že je u zaměstnavatele uplatnil.
- Zvýší se ochrana mzdy zaměstnanců poskytovatele zdravotních služeb tak, že se bude porovnávat i s platovým tarifem zaměstnance, který vykonává práce stejné nebo srovnatelné složitosti, odpovědnosti a namáhavosti, dosáhl stejné doby praxe a pobírá plat. Navrhovaná úprava by měla odstranit rozdíly ve výdělcích srovnatelných zaměstnanců poskytovatelů zdravotních služeb bez ohledu na právní formu zaměstnavatele, na jejichž odměňování jsou vynakládány prostředky ze stejného zdroje (tj. veřejného zdravotního pojištění). (tz)

■ Úřad práce ČR

Tichá linka usnadňuje komunikaci s neslyšícími

Vyřídit vše potřebné na Úřadu práce ČR je pro lidi se sluchovým postižením jednodušší. Odstranit bariéry v komunikaci pomáhá tzv. Tichá linka, kterou provozuje obecně prospěšná společnost Tichý svět.

FOTO: © MONIKA WISNIEWSKA | DREAMSTIME.COM

Aplikace umožňuje on-line spojení s tlumočníkem znakového jazyka nebo přepisovatelem mluvené řeči do textu. Samotná služba je zdarma. „Tichá linka přispívá k efektivnější komunikaci s klienty se sluchovým postižením a pomáhá odstranit komunikační bariéru, která tu bohužel dlouhá léta byla," uvedla ministryně práce Michaela Marksová. „Těší mě, že Úřad práce ČR svým přístupem a zájmem o využívání Tiché linky prokázal, že je institucí otevřenou nejširší veřejnosti, a dále pracuje na zkvalitňování svých služeb," dodala.

Využívání Tiché linky se ověřuje na vybraných kontaktních pracovištích krajských poboček Úřadu práce ČR prostřednictvím přenosných zařízení, která mají mobilní připojení k internetu. Díky tomu se mohou využít i při sociálním šetření v terénu.

Tichá linka je jednou ze služeb neziskové organizace Tichý svět, která poskytuje sociální služby neslyšícím. Tlumočníka a přepisovatele mohou klienti se sluchovým postižením využívat i z druhého konce republiky. Stačí k tomu počítač, mobilní telefon či tablet s webkamerou a připojením na internet.

On-line tlumočníka není třeba objednávat, lze se s ním spojit hned. Tlumočníci a přepisovatelé pracují nonstop. (tz)

Díky dotacím z ministerstva bude vycvičeno 16 asistenčních psů

Na konci loňského roku poprvé připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR finanční dotaci pro organizace, které se zabývají výcvikem asistenčních psů. Dosud žádná předchozí vláda takovou podporu neposkytla.

„Asistenční pes pomůže lidem se zdravotním postižením žít samostatněji, pomáhá jim při každodenních činnostech. Považuji za důležité, že se nám historicky poprvé podařilo vypsat dotační titul, organizace tak budou moci čerpat na pořízení, výcvik a přidělování pejsků peníze, a tím i podpořit více lidí, kteří pomoc psa potřebují," uvedla ministryně Michaela Marksová. Dotaci v celkové výši 3 140 586 Kč si rozdělí šest organizací, které v letošním roce vycvičí 16 asistenčních psů. Díky dotacím dojde alespoň k částečnému narovnání podpory osob i s jiným druhem zdravotního postižení, než jsou lidé s těžkým zrakovým postižením. Historicky poprvé je tak podpořen výcvik nejen vodicích, ale i asistenčních psů.

Jak asistenční pes pomáhá?

Asistenční pes pomáhá lidem se zdravotním postižením při každodenních činnostech a je nenahraditelnou součástí jejich života. Díky němu mohou lidé s postižením žít plnohodnotnější a samostatnější život, aniž jsou závislí na pomoci někoho jiného. Pes pomáhá lidem při pohybu, zvládat překážky v prostoru, při převlékání, polohování, otevírání dveří či přivolá pomoc v případech nebezpečí.

Organizace Helppes předala v květnu k secvičení prvního asistenčního psa, jehož výcvik je zčásti financovaný z mimořádné dotace ministerstva. Je to border kolie Tobi. Proces secvičení bude zakončen podle mezinárodních standardů – testem chování psa na veřejnosti. Poté bude předán rodině malého Matěje Stibala, který žije v Sezimově Ústí a trpí poruchou autistického spektra. (tz)

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová se zúčastnila zahájení kampaně Milionový pes, které se uskutečnilo 30. května. Kampaň pořádá organizace Pestrá – psí asistence, která tak chce poukázat na nerovnoprávnost asistenčních a vodicích psů v ČR. Foto: archiv MPSV

■ Poradna

Jaké jsou následky při neplacení pojistného na důchodové pojištění?

Platí, že délka doby důchodového pojištění má vliv na vznik nároku na důchod i na výši důchodu. Dobou pojištění je doba, za kterou bylo zaplaceno pojistné. Osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ) si pojistné na důchodové pojištění odvádějí samy. Pokud tedy OSVČ neplatí pojistné, není ji možné dobu výkonu její činnosti hodnotit jako dobu důchodového pojištění. To negativně ovlivní výši důchodu, nebo dokonce může způsobit, že nárok na důchod nevznikne. Za zaměstnance pojistné na důchodové pojištění odvádí zaměstnavatel. V případě, že zaměstnavatel pojistné řádně neodváděl, není třeba se obávat, že by jeho vinou nevznikl zaměstnanci na důchod nárok. V těchto případech se má pro účely nároku na důchod a jeho výši za to, že bylo pojistné uhrazeno. Dluh na pojistném Česká správa sociálního zabezpečení na zaměstnavateli vymáhá.

Co je dobrovolné důchodové pojištění?

V některých případech lze chybějící dobu pojištění získat (tzv. doplatit) dobrovolným důchodovým pojištěním. Podmínky, za kterých je to možné, jsou uvedeny v zákoně o důchodovém pojištění. Přihláška k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění se podává na okresních správách sociálního zabezpečení (OSSZ, v Praze PSSZ, v Brně MSSZ) podle místa trvalého pobytu. Pojistné na dobrovolné důchodové pojištění se platí vždy za celé kalendářní měsíce a minimální měsíční výše pojistného se každý rok mění. Doporučujeme využití institutu dobrovolného důchodového pojištění konzultovat s odborníky OSSZ, kteří pomohou stanovit období, jež je možné či vhodné pomocí dobrovolného důchodového pojištění řešit.

FOTO: © M. J. DE SOUZA COELHO | DREAMSTIME.COM

Jaký mají pro důchod význam vyloučené doby?

Vyloučenými dobami jsou např. doba dočasné pracovní neschopnosti, doba pobírání invalidního důchodu pro invaliditu třetího stupně, doba studia po dobu prvních šesti let po dosažení věku 18 let (získaná do 31. 12. 2009), doba, po kterou je uchazeč o zaměstnání v evidenci Úřadu práce ČR, doba pobírání předdůchodu atd. Vyloučené doby jsou zpravidla náhradní doby pojištění. Pokud však tato období zasahují do tzv. rozhodného období, za něž se zjišťují výdělky pro výpočet důchodu, musejí se podle zákona o důchodovém pojištění z tohoto období vyloučit. Díky tomu nedojde ke snížení (tzv. rozmělnění) průměru výdělků (vyměřovacího základu) pro výpočet důchodu. Celkový souhrn příjmů dosažených v rozhodném období je rozpočítáván pouze na období, kdy byla vykonávána výdělečná činnost, nikoliv na uvedená období bez příjmů. To má výrazně pozitivní dopad na konečnou výši důchodu.

V životě mohou vzniknout situace, kdy vyloučená doba koliduje s vykonáváním výdělečné činnosti s nízkými příjmy, z nichž se odvádí pojistné. Za těchto okolností se podle zákona o důchodovém pojištění upřednostní při výpočtu výše důchodu dosažené nízké příjmy před vyloučenou dobou, což se negativně odrazí na výši důchodu. Je možné ale požádat ČSSZ, aby naopak upřednostnila vyloučenou dobu před nízkým příjmem, čímž bude výše důchodu pozitivně ovlivněna.

Zdroj: Příručka budoucího důchodce (volně ke stažení na www.cssz.cz – O ČSSZ – Informace – Informační materiály – Publikace)

Vláda schválila záměr upravit zákonem oblast sociálního podnikání

Věcný záměr zákona o sociálním podnikání, který vláda schválila v polovině května, má dát legislativní rámec tomuto sektoru podnikání.

„Stanovuje některé základní premisy, z nichž by měl budoucí zákon vycházet – například co je a co není sociální podnikání, že sociální podnik musí více než polovinu zisku využít na společensky prospěšnou činnost či na svůj další rozvoj, že získání statusu sociálního podniku případně integračního sociálního podniku pro společnosti s nejméně 30 procenty zaměstnanců ze znevýhodněných skupin na trhu práce přinese určité garantované výhody," uvedl předseda vlády Bohuslav Sobotka.

Sektor sociálního podnikání je důležitou součástí moderní demokratické společnosti, hraje důležitou roli při zaměstnávání sociálně znevýhodněných osob a v místním rozvoji. Sociální podniky nejsou typickým podnikatelským subjektem – zisk pro ně není prvořadý, prvořadá je naopak veřejná prospěšnost. Těmto subjektům brání v dalším rozvoji zejména absence speciální legislativy.

Zdroj: www.vlada.cz

Dětské skupiny jsou důležitou součástí sítě zařízení péče o děti

V Česku se dětské skupiny stávají stále oblíbenějšími zařízeními péče o děti předškolního věku. Jak je v nich zajištěna péče a jak si vybrat správnou dětskou skupinu?

FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM

Dětská skupina představuje zařízení pravidelné péče o děti od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky. Uskupení dětí může být různě veliké, až do maximálního počtu 24 dětí. Obvykle se ale setkáte s menšími skupinkami do 12 dětí, v nichž pečují dvě nebo i více osob. Vybudovat zařízení dětské skupiny, zejména pro menší počet dětí, je pro poskytovatele méně náročné, než je tomu u mateřských škol, a služba je tudíž lépe dostupná. Otevírací doba se obvykle přizpůsobuje potřebám rodičů a možnostem poskytovatele. Zákon pouze ukládá, že musí být otevřeno všechny pracovní dny v týdnu minimálně šest hodin denně. Ani délka a frekvence pobytu dítěte není zákonem stanovena, většinou záleží na dohodě mezi rodičem a poskytovatelem služby. Navíc se dítě může do dětské skupiny přihlásit a nastoupit kdykoli v průběhu roku.

Výhody věkově smíšeného kolektivu

Dětská skupina nabízí široké věkové rozpětí dětí, ze zákona od jednoho roku do zahájení povinné školní docházky. Kolektiv dětí v dětské skupině je většinou věkově smíšený. Může být také rozdělen podle věku, pokud vedle sebe funguje více dětských skupin. Mnoho rodičů si kolektiv složený z dětí různého věku chválí, protože díky němu mohou sourozenci navštěvovat dětskou skupinu společně a ti mladší si pak snadněji zvykají. A jak vás možná napadlo, i sami rodiče to mají jednodušší: společné předávání a vyzvedávání dětí, třídní schůzky, společné akce pro děti apod. Protože zařízení dětské skupiny často provozuje zaměstnavatel jako benefit pro své zaměstnance, mají rodiče situaci ještě snazší: jejich zaměstnání i péče o děti spadají společně pod téhož zaměstnavatele, často se i nacházejí na tomtéž místě, a oni tedy lépe skloubí jedno s druhým. Dětské skupiny jsou i skvělou alternativou pro děti se specifickými potřebami. Na domluvě přímo s poskytovatelem je např. přítomnost osobního asistenta, zdravotní pomůcky, vlastní dietní stravování apod.

Zajištění péče v dětské skupině

V dětských skupinách za děti zodpovídají kvalifikované pečující osoby. Jsou to pracovníci a pracovnice vzdělané v pedagogické oblasti (může jít o učitele/učitelku mateřské školy nebo prvního stupně základní školy anebo vychovatele či vychovatelku) nebo ve zdravotnické oblasti (všeobecná sestra, nebo zdravotnický/á asistent/ka, ošetřovatel/ka, porodní asistentka, zdravotně-sociální pracovník či pracovnice, zdravotnický záchranář, psycholog/psycholožka ve zdravotnictví nebo klinický/á psycholog/psycholožka) či v sociální oblasti (sociální pracovník/pracovnice, pracovník/pracovnice v sociálních službách) anebo v lékařské oblasti (tedy lékař či lékařka), popř. jde o osoby s profesní kvalifikací chůvy pro děti do zahájení povinné školní docházky.

Pečující osoby zároveň musejí být proškoleny v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví a požární ochrany. Také absolvují kurzy a školení k dalšímu zvyšování své kvalifikace.

Každá dětská skupina zpracovává vlastní plán výchovy a péče, kterým se pečující osoby řídí, když pro děti připravují program. Plán by měl vymezovat základní požadavky a podmínky pro činnost dětské skupiny a zahrnovat všechny složky výchovy (rozumovou, pracovní, mravní, estetickou a tělesnou). Činnost dětských skupin klade důraz na socializaci dětí ve vrstevnické skupině s ohledem na individuální přístup pečujících osob k dítěti.

Kdo může být poskytovatelem služby?

Skutečnost, že je o dětské skupiny velký zájem, dokazuje současný nárůst jejich počtu. Poskytovatelem služby péče o dítě v dětské skupině se mohou stát:

- **zaměstnavatelé** – ať už jde o velké firmy, nebo malé podniky, ale i OSVČ se zaměstnanci, zaměstnavatelé poskytují službu péče o dítě v dětských skupinách vždy dětem svých zaměstnanců, ale mohou nabídnout službu i jiné firmě pro děti jejích pracovníků;
- **obce a kraje** – územní samosprávné celky poskytují službu péče v dětských skupinách zejména dětem svých obyvatel. Často tím řeší problém chybějících služeb péče o děti zvláště do tří let;
- **nestátní neziskové organice** (obecně prospěšné společnosti, církve, spolky a ústavy, nadace a nadační fondy) – tyto organizace mohou službu nabízet široké veřejnosti;
- **vysoké školy** – služba v dětských skupinách poskytovaná vysokými školami slouží obvykle jak dětem vyučujících, tak dětem studentů a studentek.

Nárok na slevu na dani z příjmu

Někteří poskytovatelé od rodičů vyžadují plnou úhradu nákladů, jiní pouze částečnou, někteří poskytují službu bez úhrady. Proč tomu tak je? Jedním z důvodů nižší úhrady nebo bezplatné služby je skutečnost, že na vybudování zařízení a následný provoz dětské skupiny získal poskytovatel dotaci z Evropského sociálního fondu. Ta se významnou měrou podílí na pokrytí nákladů služby.

Kromě toho je pro zaměstnavatele zaveden benefit. Výdaje na provoz vlastního zařízení dětské skupiny jsou pro ně totiž daňově uznatelnými náklady. Stejně je tomu v případě, kdy tuto službu zajišťují pro děti svých zaměstnanců od jiného poskytovatele. Aby zaměstnavatel mohl využít tento benefit, často pak plně nebo částečně hradí náklady za službu místo rodičů.

A co je také důležité? Rodič, který do dětské skupiny umístí své dítě a alespoň částečně hradí jeho docházku, má nárok na slevu na dani z příjmu.

Jak vybrat dětskou skupinu?

Protože jde o poměrně novou službu a zákon dává poskytovatelům do určité míry prostor nastavit službu podle jejich konkrétních možností, je dobré pohlídat si, co konkrétní dětská skupina nabízí a zda to odpovídá potřebám a požadavkům vás a vašich dětí. Ubezpečte se, že daná dětská skupina je zaevidovaná Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, a že tedy splňuje všechny podmínky dané zákonem. Úplný přehled zaevidovaných dětských skupin naleznete na internetových stránkách www.mpsv.cz/cs/20302. Zjistěte si nastavené věkové rozmezí dětí v dané dětské skupině. Ověřte si počet pečujících osob, které se o děti starají, a posuďte, zda podle vás dokážou zajistit kvalitní péči pro takto staré děti (např. pokud dětská skupina nabízí péči o děti už od jednoho roku, bude péče náročná a tomu bude muset být v dětské skupině přizpůsoben počet pečujících osob). Zajímejte se o to, jak se daná dětská skupina prezentuje navenek – zda má své funkční webové stránky, které informace na nich zveřejňuje, jak působí a zda vás zaujmou. Doporučujeme zajímat se i o ohlasy rodičů, kteří už své děti do dané dětské skupiny umístili. Zkuste zapátrat po diskuzích a komentářích na sociálních sítích. A pokud to dětská skupina nabízí, využijte možnosti dnů otevřených dveří a zařízení navštivte.

Zdroj: Dětská skupina, informační příručka pro rodiče (volně ke stažení na www.mpsv.cz – Média a veřejnost – Publikace MPSV – Rok 2017).

DOTACE

Ministerstvo podpoří vznik dalších školních klubů

Vyučování ve školách často končí mnohem dříve, než mohou rodiče odejít z práce a na potomky dohlédnout. Ministerstvo proto v rámci Operačního programu Zaměstnanost vyčlení dalších 300 milionů korun na vznik školních klubů, které doplní kapacitu školních družin.

„Na mnoha školách družiny fungují v režimu, který se liší od pracovní doby většiny rodičů, dítě je třeba vyzvednout často už brzy odpoledne. Školní kluby, kde se o dítě postarají, by měly rodičům situaci ulehčit," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

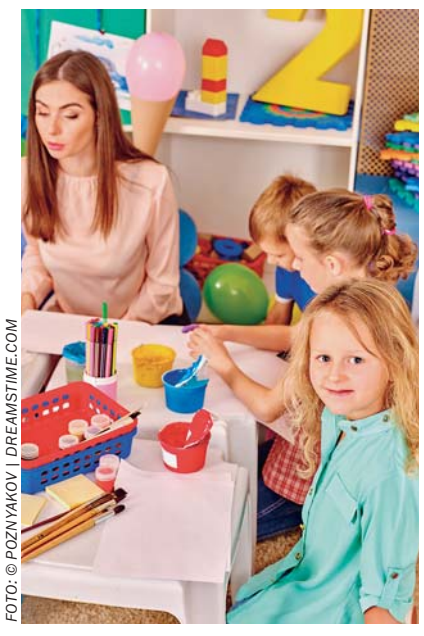

FOTO: © POZNYAKOV | DREAMSTIME.COM

Žádosti o dotaci do konce září

Ve výzvě č. 077 s názvem Podpora zařízení péče o děti na 1. stupni základních škol v době mimo školní vyučování mimo hl. město Prahu je pro žadatele připraveno 265 milionů korun, ve výzvě č. 078, která je určena pro žadatele z Prahy, pak 35 milionů korun. Žádosti je možné předkládat do konce září. Více informací o výzvě získáte na webových stránkách Evropského sociálního fondu (www.esfcr.cz – Programy – OP Zaměstnanost 2014–2020 – Výzvy).

Zjednodušené vykazování výdajů

O finanční podporu na realizaci projektů se mohou ucházet základní školy, obce, neziskové organizace a další. Pokud není žadatelem přímo škola, musí v projektu figurovat jako partner. Peníze lze čerpat i na zajištění doprovodu dětí na kroužky nebo na příměstské tábory v době školních prázdnin. Žadatelé určitě ocení zjednodušené vykazování výdajů. U realizovaných projektů vykážou pouze osobní náklady, ty ostatní jim budou hrazeny formou paušálu.

Podobné projekty už fungují

Školní kluby byly v Operačním programu Zaměstnanost podpořeny už před dvěma lety. Tehdy se 86 úspěšných projektů z celé republiky podělilo o zhruba 200 milionů korun. V Praze funguje 14 projektů s kapacitou 774 míst a v regionech 72 projektů s kapacitou 2 536 míst pro děti na 1. stupni základních škol.

(tz)

ESF

Seznamte se s aktivitou síťování, která pomáhá ohroženým dětem!

Někdo preferuje získávat informace formou e-mailu, jiný dopisem. Nejen o tom, jak vhodně oslovit aktéry sítě služeb pro ohrožené rodiny a děti ke spolupráci, diskutovali lokální síťaři a síťařky na dvou květnových akcích.

Lokální síťaři a síťařky se starají o místní síť služeb pro ohrožené děti a jejich rodiny. Jejich úkolem je podporovat a propojovat všechny aktéry (tedy nejen orgán sociálně-právní ochrany dětí, sociální služby, ale třeba i dětské lékaře nebo učitele) ke spolupráci, tak aby místní síť fungovala co nejlépe. A to vše proto, aby to bylo v nejlepším zájmu dítěte. Českého a moravského setkání se účastnilo téměř 90 síťařů z 11 krajů a 127 obcí s rozšířenou působností, které se v první polovině loňského roku zapojily do klíčové aktivity 1 Podpora síťování služeb na lokální úrovni systémového projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV).

Sdílení zkušeností a nápadů

Jaké jsou limity role lokálního síťaře? Jak vytvořit dobrý prostor pro nastavení meziresortní spolupráce? Jak zapojit dětské lékaře a lékařky či školy do spolupráce s ostatními aktéry sítě pomoci ohroženým rodinám s dětmi? Jak podpořit orgán sociálně-právní ochrany dětí (OSPOD), aby vyvracel mýty spojené s jeho činností, a jaké nástroje k tomu využít? Síťaři nehledali odpovědi pouze na tyto a podobné otázky. Základem diskuze bylo sdílení zkušeností a nápadů z jejich téměř roční činnosti napříč regiony a získání inspirace ke tvorbě strategií síťování, které právě teď zpracovávají na základě analýzy potřeb aktérů sítě v daném území. Mají za sebou téměř čtyři tisíce schůzek s různými zástupci sítě pomoci ohroženým dětem (např. se zástupci samosprávy, OSPOD, poskytovateli sociálních služeb, zástupci škol a školských zařízení, zdravotních služeb, poskytovateli volnočasových aktivit a dalšími).

Kde hledat rezervy systému?

V praxi se stává, že pomáhající instituce a další aktéři přicházející do kontaktu s dětmi využívají jiné metodiky práce a mají jiná vzájemná očekávání. Rovněž nespolupracují na prevenci řady situací, které mohou vést k ohrožení příznivého vývoje dítěte, ani na jejich řešení – ať už jde o zanedbávání dětí, rizikové projevy v chování dítěte (např. šikana, užívání návykových látek) či o jiné obtížné situace, do nichž se dítě i jeho rodina mohou dostat. Děje se tak zejména kvůli resortní roztříštěnosti, kdy problematika ohrožených dětí spadá pod několik ministerstev. „Je třeba hledat, co nás v tématu sociálně-právní ochrany dětí spojuje. Nelze pouze spoléhat na hlavní roli OSPOD, který se ostatně ani nemůže zabývat všemi problémy rodiny. Nejen v oblasti preventivních služeb je důležité posilovat meziresortní spolupráci," míní Tereza Komárková z odboru ochrany práv dětí MPSV.

Na květnových setkáních si lokální síťaři a síťařky předávali zkušenosti a nápady z jejich bezmála roční činnosti.

Síťujte – síťujme!

Projekt Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dětí se zaměřuje na posílení kapacit na pracovištích orgánů sociálně-právní ochrany dětí v oblasti síťování a vytváření sítí služeb na lokální úrovni, zajištění kvalitních statistických dat nutných pro výkon sociálně-právní ochrany dětí (SPOD), nastavení celoživotního vzdělávání a zvyšování kvalifikace pracovníků SPOD a podporu a rozvoj náhradní rodinné péče. A proč? Aby se nadále snižoval počet dětí, které musejí svoji rodinu opustit, a aby pro děti, jež se dostávají do systému náhradní rodinné péče, byla zajištěna co nejkvalitnější individuální péče.

Více informací o projektu Systémový rozvoj a podpora nástrojů sociálně-právní ochrany dítěte můžete nalézt na webových stránkách www.pravonadetstvi.cz. *(red)*

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost
MPSV
proSÍŤ spojení pro podporu ohrožených rodin

Rozhovor

Martin Buňka: Národní soustava povolání popisuje a přibližuje trh práce v ČR

Soustavně rozvíjený a na internetu všem dostupný katalog popisů povolání, dovedností a kompetencí, který odráží skutečnou situaci na národním trhu práce. To je Národní soustava povolání. O jejím reálném využití v praxi jsme hovořili s projektovým manažerem a metodikem ing. Martinem Buňkou.

Ing. Martin Buňka, jehož tým zajišťuje aktualizaci a popis profesí v Národní soustavě povolání FOTO: FDV

Martine, co najdeme v Národní soustavě povolání?

V současné době můžete na webu Národní soustavy povolání najít přibližně tři tisíce popsaných povolání a jejich specializací. Povolání členíme podle zaměření do 40 odborných směrů (např. strojírenství a automobilový průmysl, doprava a logistika, právo aj.) a podle náročnosti dané pozice do osmi kvalifikačních úrovní. U každé pracovní pozice najdete charakteristiku a popis činností, které se u tohoto povolání vykonávají, dovednosti a znalosti, jež jsou potřeba pro dané povolání, ideálně i vhodné školní vzdělání, případně profesní kvalifikace vedoucí k možnosti získání tohoto pracovního místa. Naleznete také informace o průměrných výdělcích a volných místech z nabídek portálu Úřadu práce ČR.

Jak jednotlivé popisy povolání vznikají?

Popisy jednotlivých povolání v Národní soustavě povolání vytvářejí zaměstnavatelé a odborníci z trhu práce prostřednictvím tzv. oborových týmů. Oborové týmy jsou skupiny odborníků, kteří působí na trhu práce a mají prokazatelné zkušenosti s reálnou podobou povolání v daném oboru. Samotné podněty k vytváření popisu nových povolání nebo revizí pak přicházejí od zástupců zaměstnavatelů, zaměstnanců, uživatelů katalogu, jednotlivých resortů, z řad profesních sdružení, ze strany Národní soustavy kvalifikací nebo na základě legislativních změn.

K čemu Národní soustava povolání slouží?

Národní soustava povolání je v oblasti práce a sociálních věcí důležitým nástrojem státní politiky zaměstnanosti, podporuje mapování potřeb trhu práce, efektivní rozvoj lidských zdrojů, prohlubuje vazbu mezi světem práce a odborným vzděláváním. Pomáhá při řešení otázek v oblasti volby studia, volby povolání, přípravy na povolání, změně kvalifikace nebo kariérové dráhy i při hledání nového zaměstnání. Je to rozšířený nástroj používaný personalisty v podnikatelské i ve státní sféře.

Můžete uvést nějaké možnosti využití pro zaměstnavatele?

Základem popisů povolání v Národní soustavě povolání jsou kompetence. Pokud tedy působíte v oblasti řízení lidských zdrojů, např. jako personalista ve státním nebo soukromém sektoru, pomůže vám Národní soustava povolání při popisech pracovních míst, při tvorbě podnikových katalogů, při vytváření firemních kompetenčních modelů i náboru zaměstnanců, např. při sestavení inzerátu volných pozic. Jestliže hledáte nové zaměstnance, velmi snadno definujete požadavky na kandidáty v různých odvětvích a podrobně se zorientujete v problematice široké škály povolání. Kompetence jsou také základem hodnocení zaměstnanců, takže inspirovat se dá i v této oblasti. Ale využití najdou také uchazeči o zaměstnání nebo studenti.

FOTO: © ROMAN SLUKA | DREAMSTIME.COM

V čem?

Jako student máte v Národní soustavě povolání možnost najít informace o tom, co se skrývá pod názvy jednotlivých povolání, jakou školu je pro tuto pozici nejvhodnější vystudovat, jaké předpoklady bystě měli mít a kolik můžete vydělávat. Stejně i absolventovi, který vstupuje poprvé na trh práce a hledá zaměstnání, může Národní soustava povolání pomoci při psaní životopisu. Lehce v ní nalezne formulace činností, které při své profesní praxi, brigádě nebo stáži vykonával. Údaje v ní uvedené mu pomohou s přípravou na pracovní pohovor, protože bude mít možnost nalézt komplexní informace o poptávané pracovní pozici, udělá si tak přesný obrázek a nenechá se zaskočit otázkami personalistů.

Na čem zrovna pracujete?

V současné době probíhá aktualizace obsahu 339 povolání v oborových týmech z následujících oblastí: dopravy a logistiky, poštovní a doručovací služby, hasičského záchranného sboru, strojírenství a automobilového průmyslu, zdravotnictví a farmacie, stavebnictví a geodézie, dřevařské výrobě, nábytkářství, ozbrojených složkách – ozbrojených silách ČR.

Paralelně s aktualizací obsahu Národní soustavy povolání probíhají práce na tvorbě nové podoby informačního systému Národní soustavy povolání. Změny, které budou pro uživatele nejvíce viditelné, se týkají nové podoby webových stránek. Nově si budou moci uživatelé prohlédnout Národní soustavu povolání i na mobilních zařízeních. Úprava informačního systému Národní soustavy povolání se týká také datové úrovně. Chceme uživatelům nabídnout více nástrojů na vyhledávání a selekci informací. Doufáme, že úpravy uživatelům pomohou lépe a snadněji využívat obsah Národní soustavy povolání a že se jim bude i více líbit.

Zdroj: Fond dalšího vzdělávání

Národní soustava povolání

Národní soustava povolání je nástrojem, který prostřednictvím popisů povolání a jim přiřazených kompetencí a kvalifikačních požadavků slouží pro sjednocování a koordinaci lidských zdrojů na trhu práce. Cílovou skupinou pro využití Národní soustavy povolání je nejen Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Úřad práce ČR, ale také zaměstnavatelé, vzdělavatelé a jiné subjekty působící v oblasti dalšího vzdělávání a v neposlední řadě i laická veřejnost.
Ministerstvo práce a sociálních věcí zabezpečuje v rámci svých kompetencí státní politiku zaměstnanosti, jejím hlavním cílem je dosažení plné zaměstnanosti a ochrana proti nezaměstnanosti (§ 1 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů). Jedním z nástrojů pro jejich dosažení je i tvorba a aktualizace Národní soustavy povolání, definované v § 6 odst. 1 písmeno f) Hlava III. (Působnost ministerstva) téhož zákona. Správcem Národní soustavy povolání je Oddělení koncepcí a strategií trhu práce Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. O rozvoj a aktualizaci tohoto katalogu se stará příspěvková organizace ministerstva – Fond dalšího vzdělávání.

Cesta pro mladé – stáže, které jsou příležitostí pro studenty i firmy

Na podzim loňského roku zahájil Fond dalšího vzdělávání projekt Cesta pro mladé. Jeho cílem je formou stáží propojovat firmy, podnikatele a organizace se studenty. Zaměstnavatelé tak mají možnost otestovat si případného budoucího pracovníka a studenti načerpat zkušenosti v oboru, který studují.

FOTO: © NYUL | DREAMSTIME.COM

Šance pro firmy

Praxe probíhá ve firmách, u podnikatelů, ve veřejné nebo neziskové sféře. Cílem je, aby se do projektu jako poskytovatelé stáží zapojili partneři z řad firem a organizací, kteří ctí smysl vzdělávání a chtějí předat zkušenosti mladým lidem. Za poskytnutí kvalitní stáže náleží organizacím finanční odměna jako náhrada za čas mentora, během něhož se věnuje studentovi. Její výše se odvíjí od druhu pozice, kterou si poskytovatel vypíše. Při plném rozsahu hodin stáže může finanční kompenzace pro poskytovatele u některých pozic činit až 60 000 Kč. Kromě toho poskytovatel získá neotřelé a inspirativní nápady mladého člověka a vyzkouší si potenciálního zaměstnance, kterému může po skončení praxe nabídnout pracovní poměr. Realizace stáže není časově ani organizačně náročná, s veškerou administrativou jak organizacím, tak studentům zdarma pomohou zástupci projektu Cesta pro mladé.

Příležitost pro tisíce studentů

Praxi s Cestou pro mladé může do roku 2020 získat až 4 500 studentů posledních ročníků prezenčního studia středních, vyšších odborných a vysokých škol a také jednoletých jazykových škol. Studenti absolvují praxi přímo v reálném pracovním prostředí. Po celou dobu stáže je vede zkušený pracovník, který je jejich mentorem. Samy organizace si určí, koho ze svých zaměstnanců vyberou pro mentorování. Předávání zkušeností studentům je výzvou i pro samotné mentory. Studenty totiž musejí zaujmout a naučit je to nejdůležitější, co je v budoucím pracovním životě čeká.

Studenti v rámci stáže absolvují nejen praxi ve firmě, ale také kurzy měkkých kompetencí. V závěru stáže je potom čeká individuální poradenství s odborníkem na lidské zdroje. Kurzy měkkých kompetencí i poradenství zajišťuje Cesta pro mladé. Po úspěšném absolvování všech tří částí stáže získá student certifikát, který pro něj bude velkým plusem při hledání zaměstnání. Cesta pro mladé studentům přispívá na cestovné a ubytování, což jim umožňuje absolvovat praxi i v jiném městě, než ve kterém žijí či studují.

Jak se do projektu zapojit?

Organizace mají možnost vypsat stáže na některou ze 139 typových pozic. V současnosti se už zaregistrovalo bezmála 1 400 poskytovatelů z celé ČR a jejich počet stále roste. Stáž trvá 80 až 240 hodin. Hodiny si lze rozložit až do šesti měsíců, tak aby měli studenti čas na studium i na sebe. Vše záleží na domluvě mezi studentem a poskytovatelem stáže. Organizace mohou nabízet stáže opakovaně až do března 2020. Zpětná vazba z dosud realizovaných stáží je v naprosté většině pozitivní – 95 procent firem a 93 procent stážistů by se zapojilo do projektu znovu. Největší přínos vidí studenti v tom, že poznali, jak to v reálné firmě chodí.

Organizacím i studentům stačí jednoduchá on-line rezervace na webu www.cestapromlade.cz. Veškeré informace pak zájemci naleznou v sekci Firma a Student, případně se mohou na Cestu pro mladé obrátit telefonicky, e-mailem nebo si domluvit schůzku přímo s některým z regionálních manažerů projektu.

Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Zdroj: Fond dalšího vzdělávání

Evropská unie
Evropský sociální fond
Operační program Zaměstnanost

CESTA PRO MLADÉ | cesta k uplatnění na trhu práce

Průzkum

Jak se daří lidem v Česku v životě a zaměstnání?

Blahobyt je obtížné definovat a měřit, protože pokrývá mnoho oblastí lidského života. Výzkumníci a mezinárodní organizace se proto snaží posunout se od tradičního přístupu na základě ekonomických ukazatelů ke komplexnějšímu pohledu.

Z hlediska kvality života obyvatel se Česko řadí mezi země se střední úrovní blahobytu. V ukazateli hrubý domácí produkt (HDP) se pohybujeme pod průměrem OECD (24.–25. místo z 35 zemí), ve srovnání s okolními zeměmi jsme na tom hůře než Rakousko a Německo, avšak lépe než ostatní visegrádské země. Když ovšem přiřadíme k HDP další dimenze kvality života, pozice Česka se o něco zlepší. Ukazatel Human Development Index zahrnuje také zdravotní stav a vzdělanost lidí či nerovnost ve společnosti. Zatímco z hlediska vzdělanosti se v tomto indexu nacházíme nad průměrem, relativně nízká naděje dožití nás zase stahuje dolů. Avšak relativně nízká nerovnost obrázek domácího blahobytu výrazně vylepšuje a přibližuje nás západním sousedům Německu a Rakousku (15. z 35).

Udržitelnost blahobytu do budoucna

Řada mezinárodních organizací ve svých hodnoceních zdůrazňuje kromě současného blahobytu také jeho udržitelnost do budoucna, zejména pokud jde o zahrnutí dopadů lidské činnosti na životní prostředí. Velké rozdíly jsou patrné při hodnocení z pohledu Happy Planet Index (HPI) a Sustainable Society Index (SSI). Ačkoliv se oba indexy shodují v tom, že situace ohledně environmentální udržitelnosti je v naší zemi nepříznivá, důraz na různé podoblasti vede ke zcela odlišným výsledkům: zatímco podle HPI zaujímá ČR neuspokojivé 22. místo v rámci OECD (64. místo ve světovém žebříčku), podle SSI se umísťuje mnohem lépe, totiž na 10. místě (17. ve světovém žebříčku). Je to dáno velmi příznivým hodnocením ekonomického blahobytu, kde ČR dokonce předstihuje Německo a Rakousko. Důvodem je velmi nízká úroveň státního dluhu, který – na rozdíl od ostatních indikátorů blahobytu – je v SSI zahrnut a má zjevně značnou váhu.

Z hlediska ekonomické aktivity

Spokojenost se životem s věkem klesá, avšak spokojenost s prací spíše nepatrně roste. Zatímco pokud jde o spokojenost se životem, muži bývají méně spokojení než ženy, u spokojenosti s prací žádný výrazný rozdíl není. Vzdělání přispívá k větší spokojenosti v obou oblastech, u spokojenosti se životem ale spatřujeme větší diverzifikaci podle úrovně vzdělání. Z hlediska ekonomické aktivity jsou v životě nejméně spokojení nezaměstnaní, ovšem i zaměstnanci jsou méně spokojení než ekonomicky neaktivní osoby. Vyšší příjem zvyšuje spokojenost se životem, více však přispívá ke spokojenosti v práci. Rozdíly v profesním zařazení mají na spokojenost s prací nejsilnější vliv – řídicí pracovníci mají trojnásobnou šanci na spokojenost se zaměstnáním oproti kategorii pomocných pracovníků.

Svět práce a rodiny v České republice v porovnání s evropskými zeměmi na základě velkých statistických šetření a sociologických výzkumů detailně popisuje publikace Práce, hodnoty, blahobyt (České reálie v evropském kontextu), kterou si lze objednat z webových stránek Sociologického ústavu Akademie věd ČR (www.soc.cas.cz.).

Zdroj: Sociologický ústav Akademie věd ČR, v. v. i.

Růst mezd se zrychluje napříč všemi vrstvami zaměstnanců

Trhu práce se daří. V Česku přibývá zaměstnaných a podle údajů Českého statistického úřadu se mzdy zvyšují u všech příjmových skupin.

FOTO: © VOJTĚCH VLK | DREAMSTIME.COM

„Čerstvá data potvrzují, že růst mezd zrychluje. Děje se tak u všech vrstev zaměstnanců. Výdělky se vloni zvýšily hlavně v dolní polovině mzdového spektra," vysvětluje Jitka Erhartová, vedoucí oddělení statistiky práce Českého statistického úřadu. Nárůst platů souvisí s růstem minimální mzdy i s rostoucí poptávkou po pracovních silách na středně kvalifikovaných pozicích.

Kdo si nejvíce polepšil?

Nejvyšší nárůst v odměňování zaznamenali zaměstnanci v ozbrojených silách, jimž za jediný rok vzrostly platy více než za předchozí čtyři roky dohromady. Konkrétně o 11,5 procent. Druhý nejvyšší meziroční nárůst mezd na úrovni 7,1 procenta měli pracovníci ve službách a prodeji. „O 6,7 procenta vzrostly výdělky pomocným dělníkům a o 5,3 procenta technickým profesím. Naopak nejvyšší mzdy rostly nejpomaleji. Nejnižší nárůst zaznamenaly manažerské profese, a to o 2,3 procenta," upřesňuje předsedkyně Českého statistického úřadu Iva Ritschelová.

Mzdy a platy u mužů a žen

Ženy jsou stále oceňované hůře než muži. Jejich průměrná mzda bez vlivu nemocnosti byla vloni 25 283 Kč, tedy o pětinu nižší než u mužů, kteří měli 32 134 Kč. Medián mezd žen byl nižší o 16 procent, činil 22 573 Kč. Na vedoucích pozicích měly ženy průměrnou mzdu menší dokonce o 27 procent. Nad 100 000 korun měsíčně vydělávalo 0,5 procenta žen a 1,9 procenta mužů.

Rozdíly mezi odvětvími

Mzdy se liší i podle odvětví. V ubytování, stravování a pohostinství braly mzdy nižší než 16 000 korun dvě třetiny zaměstnanců, v administrativních a podpůrných činnostech pak téměř polovina. Mezi typická nízkovýdělková zaměstnání patří číšníci a servírky, pracovníci ostrahy, uklízeči, pouliční prodejci, pomocníci v kuchyni, švadleny, dělníci v oblasti výstavby budov nebo pomocní nekvalifikovaní pracovníci ve službách. Na druhé straně v informačních a komunikačních činnostech a také v peněžnictví a pojišťovnictví pobírala více než třetina zaměstnanců mzdy nad 50 000 korun.

Zdroj: ČSÚ

Hrubá měsíční mzda podle odvětví v roce 2016

Odvětví	Průměrná mzda v Kč			Medián mezd v Kč		
	celkem	muži	ženy	celkem	muži	ženy
Zemědělství, lesnictví a rybářství	23 609	25 061	20 684	22 596	23 871	19 339
Těžba a dobývání	33 460	34 132	28 731	30 766	31 419	25 281
Zpracovatelský průmysl	29 382	32 351	23 765	25 635	28 017	21 258
Výroba a rozvod elektřiny, plynu, tepla	42 675	44 300	37 279	37 150	38 181	34 690
Zásobování vodou, činnosti související s odpady	26 878	27 353	25 257	25 104	25 454	23 350
Stavebnictví	26 199	26 800	22 985	22 611	23 091	19 710
Obchod, opravy motorových vozidel	26 889	31 322	22 947	21 124	24 773	18 757
Doprava a skladování	26 963	27 481	25 605	24 463	25 024	23 182
Ubytování, stravování a pohostinství	16 453	17 038	15 968	13 252	12 414	13 774
Informační a komunikační činnosti	51 525	57 063	38 010	41 858	46 454	32 103
Peněžnictví a pojišťovnictví	52 158	68 523	41 247	39 312	50 817	34 157
Činnosti v oblasti nemovitostí	24 834	25 708	23 950	22 331	22 832	21 612
Profesní, vědecké a technické činnosti	35 065	39 655	29 481	27 809	30 718	24 696
Administrativní a podpůrné činnosti	19 738	20 504	18 777	16 621	17 234	15 975
Veřejná správa a obrana, povinné soc. zabezpečení	31 765	33 831	29 715	29 858	32 285	27 977
Vzdělávání	28 207	34 794	26 219	26 895	29 872	26 135
Zdravotní a sociální péče	29 098	38 076	26 935	24 738	27 794	24 178
Kulturní, zábavní a rekreační činnosti	24 229	26 123	22 510	21 769	22 646	21 088
Ostatní činnosti	22 765	27 705	19 208	18 524	21 516	17 317

Zdroj: Český statistický úřad

Publikace

Statistická ročenka trhu práce za loňský rok

Ministerstvo vydalo Statistickou ročenku trhu práce v ČR v roce 2016. Pomocí tabulek, grafů či map je v ročence přehledným způsobem zpracován a popsán celkový vývoj pracovního trhu.

FOTO: © ALPHASPIRIT | DREAMSTIME.COM

Statistická ročenka trhu práce zahrnuje základní statistické ukazatele a informace z oblasti vývoje evidované nezaměstnanosti, volných pracovních míst, aktivní politiky zaměstnanosti a základní struktury nabídky a poptávky na trhu práce. Rozdělena je do tří částí: časové řady trhu práce v letech 1991–2016, situace na trhu práce – závěr roku 2016 a regionální statistika trhu práce v ČR v roce 2016.

Ze statistické ročenky se například dozvíte, že:

- v roce 2016 pokračoval pokles registrované nezaměstnanosti, který započal ve druhé polovině roku 2014. Na konci roku 2016 evidoval Úřad práce ČR 381,4 tis. uchazečů o zaměstnání, proti konci roku 2015 o 71,7 tis. méně.
- průměrný měsíční počet uchazečů o zaměstnání se v roce 2016 meziročně snížil o 72,9 tis. na 406,0 tis. Průměrný podíl nezaměstnaných osob (tj. počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let k obyvatelstvu stejného věku, který počínaje lednem 2013 nahradil míru registrované nezaměstnanosti) dosáhl v roce 2016 hodnoty 5,6 procenta a byl ve srovnání s rokem 2015 (6,6 procenta) nižší o 1,0 p. b.
- průměrný počet volných pracovních míst nahlášených na pracoviště Úřadu práce ČR činil 127,9 tis. a byl o 37,6 tis. vyšší než v roce 2015.
- na celkovém počtu registrovaných uchazečů o zaměstnání se na konci roku 2016 značnou měrou podíleli starší lidé. I přes meziroční pokles počtu osob starších 50 let o 14,2 tis. na 127,3 tis. jejich podíl na celkovém počtu uchazečů o zaměstnání meziročně vzrostl z 31,2 procenta na 33,4 procenta.
- naopak zastoupení mladých do 25 let v celkovém počtu uchazečů o zaměstnání, jejichž počet se snížil o 13,9 tis. na 46,8 tis., se na konci roku 2016 meziročně snížilo z 13,4 procenta na 12,3 procenta.
- trvalým problémem zůstává umísťování uchazečů o zaměstnání s nižším vzděláním. Podíl uchazečů se základním vzděláním (včetně neukončeného) se k 31. 12. 2016 – při poklesu jejich počtu o 15,9 tis. – meziročně zvýšil z 28,7 procenta na 30 procent celkového počtu uchazečů.
- počet dlouhodobě nezaměstnaných osob (nezaměstnaných déle než 12 měsíců) k 31. 12. 2016 meziročně výrazně poklesl z 187,6 tis. na 144,2 tis. Jejich podíl na celkovém počtu registrovaných nezaměstnaných se snížil ze 41,4 procenta na 37,8 procenta. Po dlouhé době poklesl i podíl nezaměstnaných déle než 24 měsíců.
- průměrná měsíční výše podpory v nezaměstnanosti vzrostla ze 6 171 Kč v roce 2015 na 6 376 Kč, na konci roku 2016 činila 6 457 Kč, zatímco v prosinci 2015 dosáhla 6 251 Kč.
- v roce 2016 bylo v rámci aktivní politiky zaměstnanosti nově vytvořeno celkem 49 183 pracovních míst.

Publikaci si lze zdarma stáhnout z webu ministerstva (www.mpsv.cz – Média a veřejnost – Publikace MPSV – Rok 2017).

(tz)

Z regionu

Do projektu Generační tandem II se už zapojilo přes 30 firem

Do regionálního individuálního projektu Generační tandem – podpora generační výměny ve Středočeském kraji II se zatím zapojilo 31 zaměstnavatelů, dalších 34 firem projevilo zájem o vstup do programu. Dosud společnosti nabídly 106 pracovních míst.

V rámci projektu, který realizuje Krajská pobočka Úřadu práce ČR v Příbrami, vznikly čtyři desítky generačních tandemů, díky nimž získalo novou práci 44 uchazečů o zaměstnání. Na sdílených pozicích s nimi pracovalo 40 současných zaměstnanců zapojených společností. Úřad práce ČR poskytl zaměstnavatelům formou příspěvku na mzdy zaměstnanců téměř sedm milionů korun z celkových 38 milionů korun, které má k dispozici. Program poběží do 31. 12. 2018 a spolufinancuje ho Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost.

Výhodné zajištění generační výměny

Podstatou projektu je zajištění generační výměny. To v praxi znamená, že u jednoho zaměstnavatele pracuje na konkrétní pozici stávající zaměstnanec, kterému vznikne během následujících maximálně tří let nárok na řádný odchod do starobního důchodu a zároveň mu hrozí ztráta zaměstnání, a zapracovává nově přijatého kolegu do 30 let věku, jenž byl před nástupem do firmy v evidenci uchazečů o zaměstnání na Úřadu práce ČR.

Uchazeč o zaměstnání může vstoupit do projektu, jestliže od skončení školy odpracoval maximálně tři roky nebo byl na rodičovské dovolené či pečoval o osobu blízkou minimálně dva roky. Přihlásit se může i uchazeč do 30 let, který odpracoval delší dobu, ale byl na rodičovské dovolené nebo pečoval o osobu blízkou minimálně dva roky a zároveň opakovaně přišel o zaměstnání a dostal se do evidence Úřadu práce ČR. V tomto případě ale musí splnit podmínku, že délka zaměstnání mezi jednotlivými evidencemi nepřesáhla šest měsíců.

Dva způsoby finanční podpory

Úřad práce ČR může zaměstnavateli, u něhož se uskuteční tzv. generační výměna, finančně přispět dvěma způsoby – na společensky účelné pracovní místo (max. 20 000 Kč/měs.) a současně na udržení stávajícího zaměstnance (až 24 000 Kč/měs.). Firma může příspěvky na mzdy pracovníků pobírat po dobu 6 až 12 měsíců. Musí ale splnit podmínku, že oba takto uzavřené pracovní poměry budou v souběhu. „Cílem je posílit trend dnešní doby, a to smíšený kolektiv. Právě ten je nejefektivnější variantou pracovních skupin. Starší lidé mají neocenitelné zkušenosti a také přiměřený nadhled, navíc jsou loajální. Oproti tomu jejich mladí kolegové nejsou zatížení tzv. provozní slepotou, mají nadšení a nebrání se inovacím. To vše může velmi významně přispět ke zvýšení konkurenceschopnosti firem," vyzdvihuje přínos projektu generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková. „Jde o mezigenerační přenos pracovních i životních zkušeností a současně podporu zaměstnatelnosti starších osob v předdůchodovém věku," doplňuje ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Příbrami Renata Malichová.

Kde se lidé nejčastěji „dělí o místa"?

Účastníci přijatí v rámci projektu se nejčastěji „dělí o místa" ve strojírenství, v potravinářství, ve stavebnictví či v zemědělské výrobě. Pracují jako elektrikáři, zámečníci, nástrojaři, montážní a výrobní dělníci, zedníci, řidiči nebo obchodní zástupci. Z celkem 84 podpořených osob je 25 žen a 59 mužů.

FOTO: © EVGENIIA KUZMICH | DREAMSTIME.COM

Jednou z těch, kteří získali zaměstnání díky projektu, je Jana Bartošová. Pracuje jako obchodní zástupce. „Je to práce zajímavá a baví mně. Líbí se mi na ní, že se mohu rozvíjet. Bonusem pak je, že nesedím jen v kanceláři, ale pohybuji se i v terénu. Poznávám tak nová místa a lidi."

Bývalá uchazečka o zaměstnání Sabina Frýdlová nastoupila v listopadu loňského roku na pozici asistentky. „V rámci projektu jsem získala nové užitečné zkušenosti v oblasti personalistiky v teorii i praxi. Díky projektu jsem získala skvělou práci, která mě zároveň baví," shrnuje své zkušenosti.

Jako výhodný způsob zaměstnávání vnímá možnost, kterou Generační tandem II nabízí, obchodní ředitelka společnosti PAC Hořovice Hana Hlaváčková: „Tento projekt nám pomohl doplnit pracovní kolektiv a zároveň usnadnil proces zaučení nového pracovníka, který má možnost pozvolna přebírat pracovní zkušenosti od letitých zaměstnanců."

Princip předávání zkušeností starších pracovníků mladé generaci si pochvaluje i personální manažer společnosti Countrylife Milan Hlouch: „V našem případě fungovala od počátku výborná spolupráce s Úřadem práce ČR a na uchazeče jsme měli šťastnou ruku. Velikou výhodou je, že školitel je současně kolegou, který má možnost novému zaměstnanci průběžně pomáhat v jeho rozvoji."

Zdroj: Úřad práce ČR

Na veletrhu For Jobs hledaly firmy zaměstnance na technické pozice

Na veletrhu nechyběl ani stánek Úřadu práce ČR, kde se mohli zájemci informovat o službách, které úřad klientům poskytuje. Foto: Úřad práce ČR

V rámci Průmyslových veletrhů Praha se v prostorách výstaviště EXPO PRAHA PVA Letňany 9. až 12. května uskutečnil první ročník veletrhu FOR JOBS. Určen byl zájemcům o práci i zaměstnavatelům, kteří hledají nové zaměstnance. Své zastoupení měly na akci také Úřad práce ČR a EURES. Jejich reprezentanti radili návštěvníkům jak po praktické, tak i teoretické stránce.

Cílem akce bylo propojit nabídku volných pracovních míst v technických oborech s cílovou skupinou odborných návštěvníků. Specialisté z Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Praze byli zájemcům k dispozici po celé čtyři dny. Představili veřejnosti široké portfolio služeb, které úřad klientům poskytuje. Zajištěny byly také poradenské služby Informačně poradenského střediska pro změnu a volbu povolání. Nedílnou součástí pak byly informace z oblasti zahraniční zaměstnanosti, které zájemcům poskytli EURES poradci. Užitečné informace získali i ti, kteří jsou momentálně bez práce nebo je prostě jen zajímalo, co mají udělat v případě, že ji ztratí. *Zdroj: Úřad práce ČR*

Na konferenci v Mikulově se prezentovaly systémy sociálních služeb různých zemí

Na konci května se v moravském Mikulově uskutečnila dvoudenní mezinárodní konference Sociální služby nejen v Evropě. Konference zprostředkovala účastníkům nejen dobrou praxi a systémy sociálních služeb evropských zemí, ale i států, které jsou vzdálené jak na kilometry, tak kulturně.

Sociální služby nejen v Evropě 2017

První den vystoupili na konferenci např. zástupci Chorvatska, Nizozemska, Slovenska, Indie. V rámci druhého jednacího dne se konalo 2. česko-australské fórum péče o seniory a sociální péče, na němž byl představen systém péče o seniory v Austrálii, a na závěr vystoupili zástupci Turecka. „Poznávat jiné systémy sociálních služeb, jiné podmínky, ale i příklady dobré praxe je vždy obohacující. Tato již tradiční a úspěšná mezinárodní konference je důkazem, že tento účel plní," uvedl Jiří Horecký, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR, která konferenci pořádala. Akce se konala pod záštitou Bohumila Šimka, hejtmana Jihomoravského kraje, a Marka Šlapala, náměstka hejtmana Jihomoravského kraje pro oblast sociálních věcí a zdravotnictví. *Zdroj: APSS ČR*

Lidé s aktivní znalostí více jazyků najdou práci snadno

Jen velmi malé procento pracovních nabídek neobsahuje požadavky na znalost nějakého cizího jazyka alespoň na konverzační úrovni. Jak je to ale s jejich reálným využitím?

FOTO: © SEBASTIAN CZAPNIK | DREAMSTIME.COM

V nedávné anketě na pracovním portálu Profesia.cz zjišťovali, zda lidé ve své práci potřebují cizí jazyk a jak ho aktivně používají. Největší část respondentů (37 procent) uvedla, že své jazykové znalosti využívají denně, protože součástí jejich práce je komunikace v jiném jazyce. Velmi často, a to vícekrát týdně, potřebuje cizí jazyk v pracovní komunikaci devět procent respondentů, zřídka (několikrát měsíčně) pak dalších osm procent. Zcela výjimečně využije znalost cizího jazyka 16 procent respondentů a jazykové znalosti nepotřebuje pro svou práci 30 procent lidí. Jazykovou vybavenost tedy potřebuje ke své práci 70 procent lidí, kteří se zúčastnili této ankety. „Tři čtvrtiny inzerátů obsahují požadavek na znalost cizího jazyka. A nejde jen o zahraniční zaměstnavatele, i malé lokální firmy se prosazují na zahraničních trzích a potřebují lidi, kteří umějí jejich zboží prosadit, ale také komunikovat se zahraničními partnery. Lidé s aktivní znalostí více jazyků proto uplatnění hledají v současné době snadno a zaměstnavatelé jsou většinou ochotní za jejich kvalifikaci dobře zaplatit," uvádí Zuzana Lincová, ředitelka Profesia.cz.

Nejžádanější cizí jazyky

Jaké jazyky jsou nejžádanější? Samozřejmě angličtina, která je uvedena v téměř 70 procentech inzerátů s požadavky na jazykové znalosti. Následuje němčina (25 procent), která je v posledních letech stále více žádaná. Z dalších jazyků je to francouzština (1,6 procenta), dále s podílem pod jedno procento ruština, holandština, italština ad.

Pokud se na jazykovou vybavenost podíváme z pohledu zájemců poptávajících práci na portále Profesia.cz, dominuje opět angličtina, jejíž znalost ve svých profesních životopisech uvádí téměř 70 procent lidí. Vysoce zastoupená je i němčina (40 procent) a ruština (16 procent). Z pohledu věkového rozvrstvení angličtina převyšuje u mladých (v kategorii 25 let a méně), u starších ročníků (nad 39 let) jsou častěji zastoupeny ruština a němčina. „Vzhledem k tomu, že většina českých firem obchoduje v rámci EU, není od věci naučit se kromě angličtiny některý z dalších evropských jazyků. Řada firem ale také hledá zaměstnance se znalostí asijských jazyků, zejména na pozice v managementu pro komunikaci s mateřskou firmou a dodavateli," říká Zuzana Lincová.

Zdroj: Profesia.cz

■ Tip

Vzkazník loňských deváťáků radí s volbou střední školy

Končí vaše dítě základní školu a přemýšlí nad tím, který obor a kde by mělo studovat? Možná ho nebo ji budou zajímat názory studentů, kteří už mají tento důležitý životní krok za sebou a ocení rady, jež najde ve vzkazníku s názvem Loňští deváťáci letošním deváťákům. Ten připravil kolektiv poradenských pracovníků kontaktního pracoviště Úřadu práce v Děčíně. Oslovili bývalé deváťáky a zeptali se jich na pár otázek, které souvisejí s přechodem ze základní školy na školu střední. V brožuře najdete odpovědi, proč si studenti vybrali zvolenou střední školu, co je ovlivnilo při rozhodování nebo jak vidí nové spolužáky, učitele a nové prostředí. Nechybějí ani rady a tipy, které deváťákům pomohou ve výběru správné střední školy a také se zvládnutím přijímaček. Publikaci, kterou zpracovala Michaela Houdová, doplnila ilustracemi Petra Chaloupková. Vzkazník si lze stáhnout z Integrovaného portálu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na adrese http://portal.mpsv.cz (Praktické rady, infor. letáky – 2017). *Zdroj: Úřad práce ČR*

Vznikla první česká studie o LGBT seniorech a seniorkách

LGBT senioři/seniorky – neviditelná menšina je název výzkumné zprávy o situaci stárnoucích leseb, gayů, bisexuálních a trans lidí v České republice a perspektivách LGBT přátelské zdravotní a sociální péče. Kromě této výzkumné zprávy není v českém prostředí žádná relevantní studie, která by se zabývala stárnutím této menšiny. Nová studie řeší, jaký je vliv příslušnosti k minoritní skupině na zkušenost stárnutí, a zjišťuje, jaké mají představy o vlastním stárnutí sami LGBT senioři a seniorky. Zprávu vydala Platforma pro rovnoprávnost, uznání a diverzitu. *Zdroj: www.proud.cz*

■ Křížovka

Prorodinná politika patří k prioritám této vlády. Podařilo se už prosadit řadu konkrétních opatření, která pomáhají zodpovědným rodičům. Mezi ta nejdůležitější se řadí zavedení porodného na druhé dítě, zvýšení přídavku na péči nebo... (viz tajenka).

Tajenku zasílejte do 25. 6. 2017 na e-mail: info@pressgroup.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Nejlepší přesvědčovací techniky* od Henrika Fexea z produkce nakladatelství Grada Publishing. Objevte nenápadné psychologické triky a techniky, s nimiž dokážete přesvědčit druhé, dostat je na svou stranu a dočkat se od nich podpory. Získejte s touto knihou strategickou výhodu, která zajistí, že s vámi druzí nebudou moci manipulovat. Stanete se pány každé situace, v níž se ocitnete.

Tajenka z minulého čísla: „… *ve svém domácím prostředí.*" Publikaci Rukověť dobrého interního lektora získává L. Čapková z Brna.

POMŮCKA: AD, AT, DE, ENTE, JUNG, LUB, ORÁLA, REMEŠ	FRANCOUZ. PŘEDLOŽKA	VĚRNÉ	1. DÍL TAJENKY	ZÁMEZÍ MN. Č.	INICIÁLY HEREČKY ŠAFRÁNKOVÉ		STOUPÁNÍ	MODELÁŘSKÁ SADA	KOPIE TEXTU	MPZ PARAGUAYE		LÉK PROTI BOLESTI	STRUNNÝ HUDEBNÍ NÁSTROJ HOVOR.	STÁTNÍ OBLASTNÍ ARCHIV ZKR.		DŮVĚŘIVEC	OZNAČENÍ NAŠICH LETADEL
ZLOST						GÓL KNIŽNĚ					SYSTÉM BRZD				ANGLICKÝ ZÁPOR / 2. DÍL TAJENKY		
EDUARD DOMÁCKY						ZDRHOVADLA / PSYCHOLOG C. G. ???					OBRÁCENĚ / AROMATICKÁ BYLINA						
	STARÝ PESTICID / CESTOVNÍ DOKLAD				VÉZTI SE / SOLMIZAČNÍ SLABIKA					VYKRADAČI POKLADEN / ZNAČKA MILILITRU							PLOŠNÁ MÍRA
DŘÍVĚJŠÍ PSACÍ POTŘEBA								PRYSKYŘICE / ZAČÁTEČNÍK						PRVNÍ ŽENA / JMÉNO HEREČKY JONES			
SOUHLAS				KACHNA NĚMECKY / ANTICKÝ OBR					PLYN DO AUT ZKR. / TŘEBAŽE				ÚSPĚCH / PENĚŽNÍ SOUSTAVA SLOVENSKY				
OČKOVACÍ LÁTKY					VPUSŤ DO KANALIZACE / HRÁČ NA DUDY					FRANCOUZ. MĚSTO / EVROPSKÁ MĚNA						PORADA	KINGŮV ROMÁN
	ŘÍČNÍ RYBA	A TAK DÁLE ZKR. / RUSKÁ VILA				3. DÍL TAJENKY / BRITSKÉ LISTY ZKR.					NEPRACOVAT NA STAVU / JIHOSLOV. ŘEKA						
LATINSKÁ PŘEDLOŽKA			POSTRANNÍ ČÁST HOUSLÍ / ZEVNITŘ				SMYSL PRO ELEGANCI / NÁSTRAHA PYTLÁKA					JAKOBY / NADÁVAT					
TUK								ÚSTNÍ HLÁSKA / O CO						INIC. HERCE TOKOŠE / INIC. HERCE JANDÁKA			TYP VOZU ZNAČKY FORD
VZDĚLANÁ						MÍČOVÝ SPORT							VPÁD				
CHEM. ZN. RADIA			INICIÁLY ZPĚVAČKY KERNDLOVÉ			ZRAKOVÉ ORGÁNY				ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA			VRBA				

■ Inspekce práce

Státní úřad inspekce práce kontroluje i rovné odměňování žen a mužů

V současnosti stále častěji skloňovaný rozdíl v odměňování mezi muži a ženami (tzv. gender pay gap) je způsoben řadou dílčích příčin. Jednou z nich je také nedodržování zásady rovného zacházení a zákazu diskriminace v pracovněprávních vztazích.

FOTO: © LEOWOLFERT | DREAMSTIME.COM

Zásada rovného zacházení se všemi zaměstnanci patří k základním zásadám pracovněprávních vztahů, které česká legislativa zakotvuje. Tuto zásadu převzal v současnosti účinný zákoník práce již z pozdějších znění zákona č. 65/1965 Sb., kdy v roce 2009 byla navíc právní úprava oblasti rovného zacházení a diskriminace posílena přijetím komplexní právní úpravy v podobě antidiskriminačního zákona. I přesto je však pro orgány inspekce práce kontrolní činnost v této oblasti aktuálním tématem a je pravidelně zařazována mezi jedny z hlavních kontrolních úkolů v oblasti pracovněprávní.

Kontroly cílené na rovné odměňování mužů a žen

V roce 2016 se Státní úřad inspekce práce v souladu s politikou resortu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a na základě doporučení veřejné ochránkyně práv zaměřil v rámci kontrolní činnosti také cíleně na oblast rovného odměňování mužů a žen.

Oblastní inspektoráty práce provedly v rámci celé České republiky celkem 34 specificky zaměřených kontrol. Kontroly byly provedeny jak u zaměstnavatelů, kteří odměňují své zaměstnance platem (konkrétně ve veřejných službách a správě), tak u zaměstnavatelů ve mzdové sféře, a to rovněž s využitím obdržených vnějších podnětů ke kontrole.

Podněty ke kontrole poukazující na nerovnost v odměňování však oblastní inspektoráty práce obdržely v řádu jednotek, neboť zaměstnanci zpravidla nemají reálné informace o odměňování svých spolupracovníků.

Potvrzení nerovnosti v odměňování

Zaměstnavatelé jsou kromě dodržování povinností týkajících se stanovení platového tarifu zaměstnanců, sjednání, určení nebo stanovení mzdy a sjednání odměny z dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr a jejich zákonných minimálních standardů povinni dodržovat také výše zmíněné zásady, které přispívají k tomu, aby byli zaměstnanci za odvedenou práci spravedlivě odměňováni. Skutečnost, že „za stejnou práci a práci stejné hodnoty přísluší všem zaměstnancům u téhož zaměstnavatele stejná mzda, plat nebo odměna z dohody“ (podle ust. § 110 odst. 1 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, ve znění pozdějších předpisů) však ze strany zaměstnavatelů není vždy zcela respektována.

Inspektoři u tří ze čtyř zaměstnavatelů, u nichž bylo zjištěno porušení pracovněprávních předpisů v této oblasti, zjistili evidentní nedodržení rovného zacházení, pokud jde o odměňování zaměstnanců, kdy mužům a ženám vykonávajícím totožnou práci nebyla poskytována stejná mzda.

Kontroly budou pokračovat

S využitím prvotních zkušeností z takto specificky zaměřených kontrol plánují orgány inspekce práce v letošním roce v kontrolní činnosti zaměřené na rovné odměňování mužů a žen pokračovat. Předpokládá se provedení 80 kontrol v rámci celé České republiky. Kontroly budou provedeny s přispěním činnosti pracovní skupiny, která vznikla v rámci jedné z klíčových aktivit projektu 22% K ROVNOSTI realizovaného Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR, jehož je Státní úřad inspekce práce partnerem.

Orgány inspekce práce očekávají jednak reálný dopad své kontrolní činnosti na snížení celkového rozdílu v odměňování mezi muži a ženami, rovněž však bude jejich snahou přispívat těmito kontrolami k preventivnímu působení na zaměstnavatele a ke zvyšování právní orientace zaměstnanců v této oblasti.

Mgr. Kateřina Stříbná
metodička-inspektorka úseku inspekce NLZ
Státní úřad inspekce práce

■ EU-OSHA

Jak změny v oblasti informačních a komunikačních technologií ovlivní práci v budoucnosti?

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) zveřejnila zprávu vypracovanou v rámci své aktuální prognostické činnosti. Projekt zkoumá, jaký dopad budou mít změny týkající se informačních a komunikačních technologií a místa výkonu práce na bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP). Zpráva představuje výsledky první fáze projektu, jejímž cílem bylo identifikovat a popsat hlavní trendy a hnací síly těchto změn. Zjištění z první fáze budou využita ve druhé fázi v rámci vypracování souboru scénářů popisujících možné a realistické vize světa práce v roce 2025 a související problémy v oblasti BOZP. Zpráva *Key trends and drivers of change in information and communication technologies and work location* (Hlavní trendy a hnací síly změn týkajících se informačních a komunikačních technologií a místa výkonu práce) je ke stažení na http://osha.europa.eu (Nástroje & publikace).

Podpora používání nástrojů OiRA a dalších digitálních nástrojů pro hodnocení rizik v mikropodnicích a malých podnicích

Na 7. setkání komunity OiRA a související konferenci na úrovni EU, které se konaly 16. a 17. května, se v Bruselu setkali zástupci agentury EU-OSHA, partnerů OiRA a Evropské komise, aby diskutovali o tom, jak zapojit malé podniky a mikropodniky do hodnocení rizik na pracovišti pomocí digitálních nástrojů a jak jim poskytovat příslušnou podporu. Na vývoj jednoduchých nástrojů, jako jsou nástroje OiRA, jejichž cílem je usnadnit dodržování právních předpisů a podporovat kulturu BOZP, je kladen důraz v řadě unijních i národních strategických dokumentů. Debatovalo se také o tom, jak dále podpořit používání těchto nástrojů, maximalizovat přidanou hodnotu komunity OiRA a lépe přidělovat zdroje a jak hodnotit přínos těchto nástrojů pro zvýšení úrovně BOZP.

Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci na evropských pracovištích

Na webových stránkách Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (http://osha.europa.eu – Nástroje & publikace) je zveřejněna společná analytická zpráva, která zahrnuje výsledky tří hlavních evropských průzkumů a poskytuje podrobný obrázek o tom, jak je na evropských pracovištích řízena bezpečnost a ochrana zdraví (*Health and safety risks at the worklplace: a joint analysis of three major surveys*). Tento ucelený přehled v sobě spojuje pohled podniků a organizací na řízení rizik a povědomí o rizicích na straně jedné a pohled pracovníků na expozici rizikům a výstupy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (BOZP) na straně druhé. Cílem zjištění je podpořit tvůrce politik, zástupce zaměstnavatelů, zástupce zaměstnanců a rovněž odborníky na BOZP v jejich úsilí při vytváření bezpečnějších a zdravějších pracovišť.

Zdroj: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. červnu 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	11 000 Kč za měsíc nebo 66,00 Kč za hodinu		
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	*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% duben 2017: 4,4 % květen 2017: 4,1 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 5. 2017	*celkem:*	308 521	
	z toho:	161 306 žen	
		50 365 osob se zdravotním postižením	
		11 502 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31.5. 2017	*hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR:*	174 043	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 5. 2017:* 1,8		
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)	2015: celkem v národním hospodářství 26 591 Kč, PS 26 538 Kč, NS 26 831 Kč		
	2016: celkem v národním hospodářství 27 575 Kč, PS 27 465 Kč, NS 28 078 Kč		
	1. čtvrtletí 2017: celkem v národním hospodářství 27 889 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 %

Plánujete v létě vyrazit na zkušenou do zahraničí? Využijte služeb EURES!

Jako každý rok i letos tisíce Čechů odjedou do zahraničí za sezonní prací. Za hranice se vydávají za vyššími výdělky a také zkušenostmi, které jsou neocenitelné při hledání dalšího zaměstnání a pro obohacení profesního životopisu.

Při práci v zahraničí se naučíte dobře cizí jazyk, dále pak například získáte přehled o tom, jak se v konkrétní zemi žije a jak se dají určité věci dělat i jinak. V současné době nabízejí evropští zaměstnavatelé nejvíce volných míst v zemědělství, turistickém ruchu, hotelnictví nebo gastronomii. Češi nejčastěji odjíždějí na zkušenou do Německa, Rakouska, Velké Británie, Španělska či Itálie. Do zahraničí vyjíždějí za prací především mladí lidé, ale rozhodují se pro ni i dříve narození. „Vyjet za prací do zahraničí je obrovská zkušenost a člověk z ní může čerpat po celý život, a to jak osobní, tak hlavně ten profesní," zdůrazňuje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

Možností hledání práce v zahraničí je několik. Vysněnou sezonní práci si může člověk najít sám přes internet, přes známé, agenturu či se spolehne na štěstí a hledá práci až po příjezdu na místo. Další možností je využití služeb EURES. V každém případě je třeba být před odjezdem do zahraničí obezřetný a nezapomínat, že uzavíráte pracovní poměr v jiné zemi a že se s tím pojí též řada povinností.

Co je třeba zařídit před odjezdem?

Zákonů a nařízení je celá řada a vyznat se v nich pomůže zájemcům už zmíněná síť EURES, která funguje ve všech zemích EU, EHP a Švýcarsku. EURES poradce najdete i na všech krajských pobočkách Úřadu práce ČR. V rámci svých služeb nabízejí volná místa, která jsou prověřená, a poskytují poradenství o životních a pracovních podmínkách ve 32 zemích EU, EHP a ve Švýcarsku. EURES poradci vám poradí, co je třeba zařídit před odjezdem do zahraničí. Dozvíte se podrobnosti o povinných registracích nebo mzdách v cílové zemi. Věděli jste například, že od 1. ledna 2017 platí na území Německa zákonná minimální mzda ve výši 8,84 eura/hrubého za hodinu pro německé i zahraniční zaměstnance, jimž nenáleží odvětvová minimální mzda?

FOTO: © STARFOTOGRAF | DREAMSTIME.COM

Hledání práce přes agenturu

Pokud se člověk rozhodne při hledání zaměstnání v zahraničí využít služeb agentury, měl by si v první řadě ověřit, jestli má agentura povolení Úřadu práce ČR ke zprostředkování zaměstnání do zahraničí. Další podmínkou je, že taková agentura musí mít sjednané pojištění proti úpadku. V tom případě pak má zaměstnanec jistotu, že pokud nedostane v zahraničí domluvenou mzdu, může se obrátit na pojišťovnu. Neméně důležité je, aby si klient hned na začátku ujasnil, s kým vlastně uzavírá pracovněprávní vztah, tedy kdo bude jeho zaměstnavatel – zda agentura, nebo firma v zahraničí, pro niž bude pracovat. Agentura si v žádném případě nesmí říct o jakýkoli finanční obnos za zprostředkování a nesmí požadovat procenta z domluvené mzdy. Výjimku tvoří uhrazení výdajů spojených s cestou (jízdenky, letenky apod.) či ubytováním.

Pozor na podvodné inzeráty!

V neposlední řadě si dávejte pozor na podvodné inzeráty s pracovními nabídkami. Ty se objevují nejčastěji v souvislosti s prací ve Velké Británii. Podvodníkům jde nejen o peníze, ale také o získání osobních údajů, bankovních informací apod. Obvykle nabízejí až příliš dobře placené pracovní příležitosti, přestože jde často o pomocné práce a není nutné ovládat cizí jazyk. Nabídky bývají psané s gramatickými chybami, inzerované místo nelze dohledat v databázích firem ani jinde na internetu, stejně tak nelze obvykle najít bližší informace o zaměstnavateli. Podvodníci vyžadují vyplnění a podpis řady dokumentů, úhradu za vyřízení povolení k pobytu, služby advokáta při sepsání smlouvy nebo otevření bankovního účtu v zahraničí.

Sjednat si schůzku s EURES poradcem se tedy vyplatí, i když už máte práci zajištěnou. Předejdete tak nepříjemnému zážitku. Užitečné informace a seznam poradců najdete na www.eures.cz.

Zdroj: EURES

Evropská komise vydala doporučení jednotlivým zemím EU

Evropská komise v květnu navrhla tzv. doporučení pro jednotlivé země, v nichž každému členskému státu EU dává konkrétní pokyny k hospodářské politice na následujících dvanáct až osmnáct měsíců.

Členské státy EU by podle Evropské komise měly využít příležitosti, jež přineslo hospodářské oživení, k uskutečňování strukturálních reforem, posílení investic a zlepšení stavu veřejných financí. Různé země EU mají odlišné priority, ale všechny musejí dále usilovat o inkluzivnější, zdravější a udržitelnější růst. „V letošním roce se naše posouzení jednoznačně zaměřuje na řešení nerovnosti. Krize je za námi a na řadě jsou sociální témata. V situaci, kdy se ekonomika hýbe vpřed, musíme otevřít příležitosti pro ty, kteří byli opomenuti, a udržet tempo s měnící se poptávkou po konkrétních dovednostech tím, že budeme investovat do špičkového vzdělávání a odborné přípravy. Vyšší produktivita by se měla projevit ve vyšších mzdách. Jen tak můžeme splnit společný slib, že zvýšíme životní úroveň všech občanů," prohlásila Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Zaměstnanost na rekordní hodnotě

Tváří v tvář závažným problémům prokázala evropská ekonomika svou odolnost. Míra růstu v celé EU i v eurozóně dosáhla v roce 2016 téměř dvou procent, veřejné finance se zlepšují a zaměstnanost dosahuje rekordní hodnoty téměř 233 milionů osob. Nezaměstnanost je na nejnižší úrovni od roku 2009 a investice v některých členských státech EU převyšují úroveň před krizí – také díky investičnímu plánu pro Evropu, takzvanému Junckerovu plánu. Nízký růst produktivity, „dědictví" krize včetně rozdílů mezi jednotlivými státy i v rámci států ekonomiku však nadále zatěžují, stejně jako nejistota plynoucí převážně z externích faktorů.

Posílit pozitivní trendy v EU

K tomu, aby se posílily pozitivní trendy a konvergence v rámci jednotlivých zemí a v rámci EU, má zásadní význam dosažení inkluzivnějšího, odolnějšího a udržitelnějšího růstu, a to i díky vyšší konkurenceschopnosti a dalším inovacím. To je cílem doporučení formulovaných v rámci evropského semestru pro koordinaci hospodářských politik. K tomuto přístupu rovněž patří větší zaměření na sociální priority a problémy v členských státech. Komise nedávno představila svůj návrh evropského pilíře sociálních práv, jenž obsahuje klíčové zásady a práva podporující spravedlivé a dobře fungující pracovní trhy a sociální systémy.

Úspěšné opatření na trhu práce

Od přijetí loňského souboru doporučení pro jednotlivé země dosáhly členské státy největšího pokroku v oblastech fiskální politiky a správy fiskálních záležitostí a také u aktivních politik zaměstnanosti. Nová opatření byla přijata v oblastech daňové politiky (snižování daňové zátěže práce), politik trhu práce a sociální politiky (zejména sociální začleňování a péče o děti) a ve finančních službách. K oblastem, v nichž byl zaznamenán nejmenší pokrok, patří hospodářská soutěž v sektoru služeb a podnikatelské prostředí. Jasnější obraz vývoje nabízí spíše několikaletý horizont než jednoroční bilancování, protože realizace zásadnějších reforem vyžaduje čas.

Zdroj: ec.europa.eu

Doporučení pro Českou republiku pro období 2017–2018

1. Zajistit dlouhodobou udržitelnost veřejných financí s ohledem na stárnutí obyvatelstva. Zvýšit účelnost veřejných výdajů, zejména prostřednictvím boje proti korupci a neefektivním postupům při zadávání veřejných zakázek.
2. Odstranit překážky růstu, zejména zjednodušením postupů pro udělování stavebních povolení a dalším snižováním administrativní zátěže podniků, zavedením klíčových služeb elektronické veřejné správy, zlepšením kvality výzkumu a vývoje a podporou zaměstnanosti skupin, které jsou nedostatečně zastoupeny na trhu práce.

Událost

Na pražském Střeleckém ostrově se slavil Den Evropy

U příležitosti Dne Evropy se každý rok koná na pražském Střeleckém ostrově open-air festival. Letos se uskutečnil 4. května a s motem Den Evropy – Po zemích Unie.

U společného stánku sítě EURES a Europassu se mohli zájemci informovat o pracovních podmínkách v zemích EU. Foto: Úřad práce ČR

Open-air festival i letos nabídl bohatý program. Přímo na místo konání mohli návštěvníci dojet tramvají na speciálně zřízenou stanici Evropská a odtud „procestovat" celou Evropu za pár minut. Připraveny byly stánky 24 ambasád členských zemí EU, které propagovaly to nejlepší, co může jejich země nabídnout. Prezentovala se i řada vládních a nevládních organizací.

Součástí programu byly divadlo, taneční vystoupení, soutěže i dvě zajímavé diskuze – cestovatelské povídání s Janem Révaiem, Veronikou Tomanovou a Lukášem Matějíčkem a zvláštní vydání debaty Café Evropa s Emmou Smetana, Tomášem Sedláčkem a dalšími hosty. Celou akci doplnily koncerty Debbi, Eddie Stoilow a také speciální hosté z Rumunska a Bulharska (obě země oslavují deset let členství v EU).

Na akci nechyběli ani zástupci celoevropské sítě EURES a Europass. Jejich společný stánek navštívily téměř dvě stovky zájemců. Většina z nich projevila zájem o informace o pracovních podmínkách v ostatních státech EU, o stáže a dobrovolnictví. Zároveň se dozvěděli informace o službách EURES a spolupráci mezi ostatními partnerskými organizacemi EU.

Evropské služby zaměstnanosti (EURES) operují na území členských států EU/EHP a Švýcarska. Česká republika se do systému EURES zapojila v roce 2004, současně se vstupem do Evropské unie. V ČR je EURES plně integrován na Úřadu práce ČR. Mezi hlavní aktivity patří mezinárodní i regionální burzy práce, přeshraniční informační a poradenské dny nebo asistence při náborech pro zaměstnavatele. Informace o životních podmínkách a o ověřených volných pracovních místech jsou k dispozici na národním (www.eures.cz) a evropském portálu EURES (www.eures.europa.eu).

Zdroj: Úřad práce ČR

Memorandum

Čínská delegace jednala na MPSV o spolupráci v oblasti práce a sociálních věcí

Ministryně práce Michaela Marksová a čínský ministr pro lidské zdroje a sociální zabezpečení Yin Weimin podepsali 23. května Memorandum o porozumění. „V dnešním globalizovaném světě je výměna zkušeností a názorů velice důležitá. V oblasti práce a sociálních věcí to platí dvojnásob. Proto vítám, že jsme s panem ministrem podepsali memorandum, které bude novým základem pro naši další spolupráci," uvedla ministryně Michaela Marksová.

Kromě samotné bilaterální výměny mezi ministerstvy je další platformou pro předávání zkušeností v oblasti práce a sociálního zabezpečení projekt mezi EU a Čínou – tzv. Reforma sociální ochrany. Číňané mají zájem o zkušenosti České republiky z fungování sociálních dávkových systémů, nověji také na poli zaměstnanosti. Během projektu Prahu navštívily tři delegace z Číny a experti Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) se také účastní dalších aktivit.

Významnou součástí spolupráce jsou i jednání o smlouvě o sociálním zabezpečení. Smlouva bude důležitým impulzem pro prohloubení ekonomické spolupráce mezi Českem a Čínou. Čínská delegace rovněž navštívila ústředí České správy sociálního zabezpečení a prohlédla si historickou strojovou evidenci a klientské centrum. *(tz)*

Česko si stále drží nejnižší nezaměstnanost v EU

Míra nezaměstnanosti podle EUROSTATU (Statistického úřadu Evropského společenství), která se používá pro mezinárodní srovnávání a vychází z výsledků za duben letošního roku, ukazuje, že Česká republika má stále nejnižší míru nezaměstnanosti v rámci celé EU – 3,2 procenta (sezonně očištěná míra nezaměstnanosti). K dalším zemím EU s nejmenším podílem nezaměstnaných se řadí Německo (3,9 procenta) a Malta (4,1 procenta). Naopak nejvyšší míra nezaměstnanosti je v Řecku (23,2 procenta – údaj z února 2017) a ve Španělsku (17,8 procenta). Pro srovnání: V dubnu letošního roku byla míra nezaměstnanosti ve Spojených státech amerických 4,4 procenta.

Zdroj: EUROSTAT

● 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 ●