Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● ročník 12 ● číslo 5 ● 13. 5. 2015

Náklad ověřen auditorskou firmou ABC

ZDARMA

FINANCE

O kolik se zvýšily sociální výdaje ministerstva?

čtěte na straně 2

LEGISLATIVA

Souhlas obcí s poskytnutím doplatku na bydlení

čtěte na straně 2

ČSSZ

Využijte on-line přístup ke kontům dob pojištění!

čtěte na straně 4

Slovo ministryně

Vážené čtenářky a čtenáři,

začátkem května schválila Evropská komise Operační program Zaměstnanost, který spadá do působnosti našeho ministerstva. Samotnému schválení předcházelo dlouhé vyjednávání o jeho konečné podobě. Bylo nutné splnit také řadu předběžných podmínek, ke kterým se česká vláda zavázala, například přijmout zákon o státní službě. Jsem ráda, že padla poslední pomyslná překážka, která bránila zahájení čerpání peněz, tedy zhruba 70 miliard korun.

Díky schválení programu je tedy možné spustit proces vyhlašování výzev pro předkládání projektů. Většina prostředků půjde na podporu zaměstnanosti, aktivit věnovaných sociálnímu začleňování, boji proti diskriminaci a chudobě, na podporu financování sociálních služeb nebo podporu inovací v sociální oblasti. Většinu peněz, přes šedesát procent všech prostředků, což dělá asi 43 miliard, chceme směrovat na podporu lidí, kteří jen obtížně hledají místo na pracovním trhu. Jde hlavně o starší lidi, ženy, zejména maminky vracející se z mateřské a rodičovské dovolené, mladé lidi bez praxe nebo s nízkou kvalifikací.

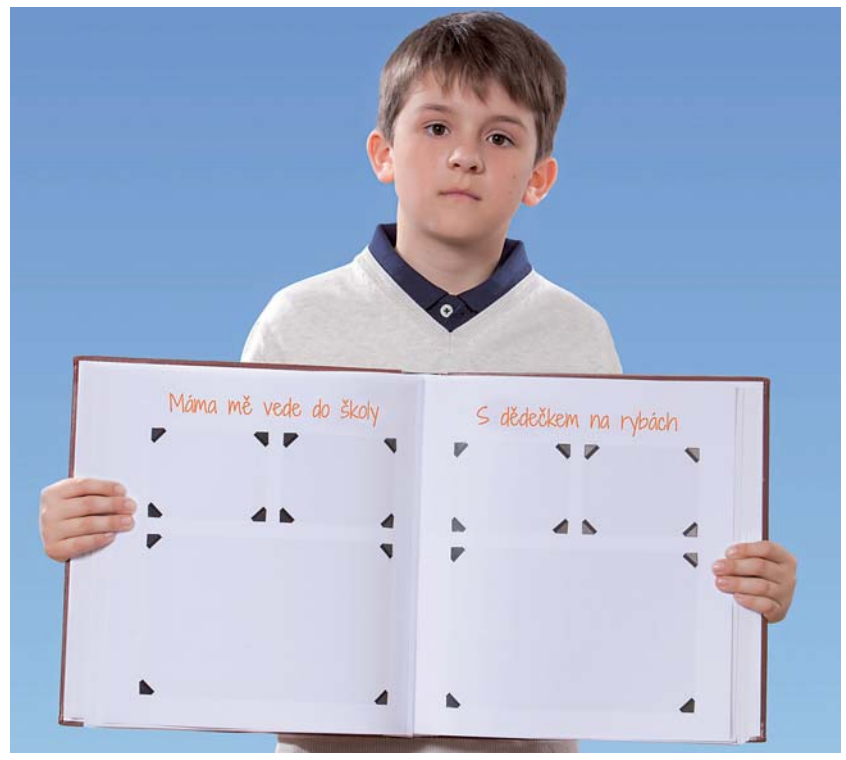
Statistiky ukazují, že celková míra zaměstnanosti ve věkové skupině 20 až 64 let je sice v Česku vyšší, než je průměr evropské sedmadvacítky, zároveň ale nedosahujeme cíle stanoveného v Národním programu reformem ČR pro rok 2020, což je 75procentní zaměstnanost. Doufám, že se i díky penězům z Operačního programu Zaměstnanost situace zlepší. Předpokládáme, že se podaří podpořit více než půl milionu osob.

Hezký květen.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Sebelepší péče v ústavu nenahradí dítěti rodinu

Každé dítě patří do rodiny. Informační kampaň Právo na dětství, kterou na začátku května odstartovalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, chce napomoci komplexní změně v zajišťování péče o ohrožené děti.



„Kampaň Právo na dětství by měla zvýšit povědomí veřejnosti o problematice ohrožených dětí a rodin a podpořit transformaci systému včetně zvýšení zájmu o náhradní rodinnou péči," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Aktivity v rámci kampaně budou probíhat od května do konce října letošního roku a jsou rozděleny do čtyř tematických okruhů zaštítěných odborníky z oblasti péče o ohrožené děti. Tematickými okruhy kampaně Právo na dětství a jejich ambasadory jsou:

- **Dítě jako subjekt práva** – Petr Zmuda,
- **Prevence v biologické rodině** – Elena Turnovská,
- **Podpora pěstounské péče** – Hana Jurajdová,
- **Systém po transformaci** – David Beňák.

Kampaň postavená na právu dětí na hezké vzpomínky přinese videa pro odbornou i širokou veřejnost, veřejné prezentace, odborné konference, školní akce, diskuzní skupiny, komunikaci v médiích, e-learningové moduly, webové stránky zaměřené na prevenci a osvětu nebo putovní výstavu. Jako klíčový vizuál byl zvolen motiv dítěte s otevřeným fotoalbem, v němž na prvních 18 stranách scházejí fotky. Tento jednoduchý symbol odráží hlavní myšlenku projektu: Sebelepší péče v ústavu dítěti nenahradí zážitek dětství v rodině.

Další informace o kampani Právo na dětství jsou k dispozici na internetové stránce www.pravonadetstvi.cz. *(tz)*

Úřad práce ČR posílí dalších 300 zaměstnanců

Personální posílení Úřadu práce ČR vstupuje do druhé fáze. Cílem je podpořit efektivní výplatu nepojistných sociálních dávek a zajistit podmínky nutné k výkonu sociálního šetření.

O tom, že Úřad práce ČR přijme dalších 300 zaměstnanců, rozhodla na svém zasedání vláda v polovině dubna. Ke stabilizaci a personálnímu posílení poboček Úřadu práce ČR se vláda zavázala ve svém programovém prohlášení.

Vytíženost úředníků

Loni v červenci vláda odsouhlasila navýšení počtu zaměstnanců o prvních 600 systemizovaných míst. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR předložilo vládě 15. dubna materiál, který se zabývá efekty, jež měla první fáze personálního posílení na vytíženost v jednotlivých agendách úřadu. „V agendě dávek státní sociální podpory klesla vytíženost ze 107 procent na 105 procent, v agendě dávek pomoci v hmotné nouzi ze 176 procent na 145 procent a v agendě příspěvku na péči a dávek pro osoby se zdravotním postižením ze 149 procent na 131 procent," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Poddimenzovanost trvá

„Potřeba druhé fáze navýšení stále trvá, enormní nasazení stávajících i nových zaměstnanců není dlouhodobě udržitelné," připomněla ministryně. Ani po posílení o navržených dalších 300 systemizovaných míst se vytíženost nedostane na 100 procent, k tomuto stavu by bylo třeba posílení o 874 systemizovaných míst. V tomto počtu není zahrnuta potřeba navýšení systemizovaných míst, která Úřad práce ČR stále nepracuje v ideálním prostředí informačních systémů.

Vliv na sociální šetření

Nová systemizovaná místa byla z části obsazena bývalými externími spolupracovníky – sociálními pracovníky, kteří se mohli ihned plně zapojit do sociálních šetření. Počet sociálních šetření rostl již od jarních měsíců roku 2014, poté, co byly alespoň provizorně zprovozněny pro výplatu dávek dočasné informační systémy. Sociální šetření prováděná před i po přijetí nových zaměstnanců prokazují, že personální poddimenzovanost, která neumožňovala potřebná šetření dělat v dostatečné míře, měla negativní dopad na objem vyplácených dávek. *(tz)*

Rodina

Musíte volit mezi zaměstnáním a péčí o děti? Řešením jsou alternativní pracovní úvazky

Skloubit profesní život s rodinným je pro rodiče předškolních dětí výzva. Řešení představují alternativní pracovní úvazky a flexibilní formy práce. Český pracovní trh však v tomto ohledu stále zaostává za západoevropskými státy.

Zatímco v roce 2013 v Česku na zkrácený úvazek pracovalo deset procent žen, v sousedním Rakousku toto číslo dosáhlo 45 procent a v Nizozemsku dokonce 77 procent. „Ženy s dětmi v předškolním věku představují pro naši ekonomiku potenciál, který je potřeba rozvíjet. Naším úkolem je mimo jiné motivovat zaměstnavatele více využívat možností alternativních pracovních úvazků a matkám co nejvíce ulehčit slaďování rodinného a profesního života," uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová, která dlouhodobě podporuje rovné pracovní příležitosti. Ke klasickému pracovnímu úvazku existuje celá řada alternativ od zkráceného pracovního úvazku přes flexibilní pracovní dobu, práci z domova nebo stlačenou pracovní dobu až k rozděleným, nebo naopak sloučeným pracovním úvazkům.

Jak si efektivně rozložit čas?

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost podpořilo vznik řady projektů, které chtějí rodiče i zaměstnavatele naučit, jak efektivně rozložit čas mezi pracovní a soukromé aktivity. Jeden z takových projektů úspěšně probíhá například pod záštitou Centra prorodinné politiky Hestia v Ústí nad Labem.

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

Provozuje dětskou skupinu, coworkingové centrum, antidiskriminační poradnu a zaměstnavatelům v regionu nabízí prorodinný firemní audit.

Spolupráci při slaďování pracovního a rodinného života jsou nakloněni i v Mostě. „Mezi mosteckými občany, institucemi a zaměstnavateli se snažíme dosáhnout mnohem větší informovanosti o problematice rovných příležitostí a slaďování pracovního a rodinného života. Cílem je rovněž přispět k odbourávání genderových mýtů a stereotypů," vysvětluje projektová manažerka Veronika Loucká.

Pokračování na straně 2

Kraje znají přesná pravidla pro čerpání dotací

Vláda přijala nařízení, které upřesňuje podmínky pro čerpání dotací, potřebné lhůty a povinné náležitosti dokumentů, které mají kraje předkládat Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR při žádostech o dotace na sociální služby. Zaručí se tím dostatečná ochrana a transparentnost systému financování sociálních služeb. Podle nařízení vlády bude postupováno poprvé při poskytování dotací na rok 2016.

O poskytnutí dotace krajům rozhoduje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Výše dotace pro jednotlivé kraje se stanoví ve výši procentního podílu kraje na celkovém ročním objemu finančních prostředků vyčleněných ve státním rozpočtu na podporu sociálních služeb pro příslušný rozpočtový rok. Výše tohoto procentního podílu je stanovena v zákoně o sociálních službách. O poskytnutí finančních prostředků z dotace na jednotlivé sociální služby a jejich výši pak rozhodují kraje. *(tz)*

K poskytnutí doplatku na bydlení lidem na ubytovnách je nutný souhlas obcí

Od května je souhlas obce nezbytnou podmínkou pro získání nároku na doplatek na bydlení u lidí žijících v dlouhodobých ubytovnách. Obce by měly poskytovat své závazné stanovisko Úřadu práce ČR bezodkladně, aby nedošlo ke zbytečnému prodlužování správního řízení.

V původní novele zákona o hmotné nouzi, předložené Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR (MPSV), nebyla podmínka udělování souhlasu obce ve formě závazného stanoviska v případě posuzování nároku na doplatek na bydlení. Do zákona byla vložena pozměňovacím návrhem předsedy poslaneckého klubu ODS Zbyňka Stanjury. MPSV začalo po přijetí uvedeného opatření Poslaneckou sněmovnou a posléze i Senátem jednat o aplikaci úpravy s Ministerstvem vnitra ČR a rozhodlo se starosty obcí o souvislostech zmíněného opatření informovat dopisem ministryně. Ten obdrželi 16. dubna všechny starostky a starostové v ČR prostřednictvím datových schránek.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ani Úřad práce ČR nemají žádné kompetence zavazovat obce v samostatné působnosti metodikou určující, jakým způsobem udělovat nebo neudělovat souhlas. Podstatné je, aby obce respektovaly obecnou právní zásadu a ve stejných případech rozhodovaly totožně. MPSV ve spolupráci s Ministerstvem vnitra ČR připravilo pro obce vzor závazného stanoviska, aby měly informaci, v jaké formě by měl být souhlas udělován. Dále byl připraven a rozeslán také vzorový formulář žádosti, kterou obcím doručuje Úřad práce ČR.

Alternativy při zamítavém stanovisku

Úřad práce ČR žádá obce o souhlas písemně v rámci každé žádosti o doplatek na bydlení. Vzhledem k tomu, že je vázán mlčenlivostí, může sdělit pouze jméno klienta a jeho adresu. V tomto ohledu se proto klade větší důraz na působení sociálních pracovníků jednotlivých obcí, kteří mohou přímo v terénu získat další informace, ale také s žadateli o dávky hmotné nouze adekvátně pracovat. „V případě, že obec vydá zamítavé stanovisko, musí zahájit s takovým člověkem komplexní sociální práci, aby zamezila tomu, že se klient ocitne bez střechy nad hlavou," říká Kateřina Sadílková pověřená řízením Úřadu práce ČR. Obce by tedy měly mít pro takové případy vhodnou alternativu, např. volné kapacity v zařízeních sociálních služeb, azylových domech apod.

FOTO: © JAKUB KRECHOWICZ | DREAMSTIME.COM

Žádosti o souhlas obce se týkají pouze klientů ubytovaných v dlouhodobých ubytovacích zařízeních s provozními řády schválenými podle zákona č. 258/2000 Sb., o ochraně veřejného zdraví, ve znění zákona č. 252/2014 Sb. Povinnost vypracovat, případně doplnit provozní řády a předložit je ke schválení krajským hygienickým stanicím měli provozovatelé ubytoven nejpozději do 31. 3. 2015.

V polovině dubna bylo v Česku 375 dlouhodobých ubytoven se schváleným provozním řádem.

(tz)

Rodina

Musíte volit mezi zaměstnáním a péčí o děti? Řešením jsou alternativní pracovní úvazky

Pokračování ze strany 1

Sama využívá pružnou pracovní dobu, aby se mohla věnovat svým dětem. „Mám ve střídavé péči dva syny a velmi oceňuji, že mám pružnou pracovní dobu. V ty dny, kdy jsou kluci u tatínka, zůstávám v práci déle a napracované hodiny si pak vybírám, když jsou děti u mě. Všechno pak spolu hezky stihneme – úkoly, kroužky i pohádku před spaním," dodává. V rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost byly projekty zaměřené na rodiče s malými dětmi podpořeny částkou přesahující 650 milionů korun.

Firemní školky či dětské skupiny

Kromě zkrácených či jinak upravených pracovních úvazků mohou zaměstnavatelé ženám s malými dětmi vyjít vstříc také prostřednictvím speciálních benefitů, například zřízením firemní školky či dětské skupiny. Podobných zařízení v posledních letech přibývá, ne každá společnost však splňuje podmínky pro jejich založení a správné fungování. Pro míru zaměstnanosti českých žen je charakteristický propad v období rodičovské. To se v Česku v posledních letech posunulo směrem ke třicátému roku věku ženy. Mezinárodní průzkum, který se v roce 2013 věnoval příčinám ekonomické neaktivity ve členských státech Evropské unie, prokázal, že 17,2 procenta českých žen není ekonomicky aktivní z důvodu péče o děti (či zdravotně postižené dospělé), přičemž stejný důvod uvedlo pouze 9,9 procenta německých žen a jen 1,7 procenta žen v Dánsku.

(tz)

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

Přehled flexibilních a alternativních forem práce:

- **Pružná (flexibilní) pracovní doba:** Pracovní doba je upravena na základě dohody mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem. Zaměstnavatel stanoví časové rámce, v nichž je možné se pohybovat, a zaměstnanci si pracovní dobu (její začátek a/nebo konec) mohou upravovat podle svých potřeb. Podmínkou je, že se v určitém pevně stanoveném časovém úseku nacházejí na pracovišti a také že odpracují stanovený počet hodin za den/týden/měsíc.

- **Zkrácené (částečné) pracovní úvazky:** Úvazky, které jsou nižší než celý úvazek. Mohou mít různý rozsah od 0,1 do 0,9 úvazku, nejčastěji se však objevuje úvazek tříčtvrteční (0,75), poloviční (0,5) a čtvrteční (0,25). Rozvrstvení pracovní doby nemusí být pravidelné. Mzda za částečný úvazek je zkrácena poměrně k jeho délce, mzda za hodinu ale musí odpovídat celému úvazku. Zaměstnanci se zkráceným úvazkem nesmí být nařízena práce přesčas. Již úvazek v rozsahu 0,8 či 0,9 úvazku může ženám usnadnit péči o děti (vyzvedávání ze školky, školy či zájmových kroužků).

- **Sdílené a rozdělené pracovní úvazky (tzv. job-sharing):** Sdílený pracovní úvazek vzniká ve chvíli, kdy jedno pracovní místo sdílejí dvě či více osob. Ty spolu musí komunikovat a spolupracovat, aby nedocházelo ke komplikacím, příkladem mohou být pracovníci v administrativě. Sdílené úvazky mohou být využívány i pro odborné či manažerské práce. Rozdělený pracovní úvazek také sdílejí minimálně dva lidé, ale samotná náplň práce nutně nevyžaduje vzájemnou komunikaci (např. pozice prodavačky či recepční).

- **Upravená pracovní doba:** Během stlačeného pracovního týdne je pracovní doba koncentrována do menšího počtu pracovních dní, lze aplikovat i v případě zkráceného pracovního úvazku. Konto pracovní doby představuje úpravu, kdy zaměstnavatel zaměstnanci vyplácí stálou mzdu, ale práci mu přiděluje v objemu, jenž odpovídá aktuální potřebě v konkrétním období. Pracovní doba je pak rozvržena nerovnoměrně.

- **Práce z domova (tzv. home office):** Zákoník práce ji definuje jako závislou práci a zaměstnanec pracující z domova má stejná práva a povinnosti jako ostatní zaměstnanci. Časté je kombinování práce z domova a z kanceláře. Žádný zaměstnanec nemá na práci z domova právní nárok, rozhodnutí zůstává na zaměstnavateli. Vyžaduje specifické podmínky, pojí se s otazníky ohledně bezpečnosti práce.

Finance

Kde loni došlo k nejvyššímu nárůstu sociálních výdajů ministerstva?

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zveřejnilo přehled sociálních výdajů v roce 2014. V loňském roce činily sociální výdaje MPSV 478,9 mld. Kč, což bylo o 6,4 mld. Kč více než v roce 2013.

K nejvyššímu nárůstu výdajů došlo u výdajů důchodového pojištění (o téměř 3,0 mld. Kč), u výdajů nemocenského pojištění (o 1,9 mld. Kč), u výdajů na příspěvek na péči (o 0,9 mld. korun) a u dávek pomoci v hmotné nouzi (o přibližně 0,8 mld. Kč).

Výdaje důchodového pojištění

Celkové výdaje resortu MPSV na důchody v roce 2014 dosáhly výše 376,4 mld. Kč (tj. 78,6 procenta všech prostředků na sociální výdaje MPSV v roce 2014).

Na konci roku 2014 byl zaznamenáván mírný meziroční nárůst celkového počtu důchodců, ovlivněný zejména vyššími počty starobních důchodců. V prosinci 2014 dosáhl počet důchodců 2 863,2 tis. (z toho 2 355,1 tis. byli důchodci starobní), tj. meziročně o 0,2 procenta více.

Výdaje nemocenského pojištění

Na dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) bylo v roce 2014 vynaloženo 22,1 mld. korun. Ve srovnání s rokem 2013 došlo k nárůstu o cca 1,9 mld. Kč. Na meziročním zvýšení výdajů na dávky nemocenského pojištění se zejména podílelo zvýšení výdajů na nemocenské (o 1,8 mld. Kč), a to především v souvislosti s ukončením přechodného období, kdy zaměstnavatelé vypláceli náhradu mzdy po dobu až tří týdnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnance, od 1. ledna 2014 náleží nemocenské od 15. dne dočasné pracovní neschopnosti.

FOTO: © FRANTISEK CHMURA | DREAMSTIME.COM

Výdaje na podpory v nezaměstnanosti

Na podpory v nezaměstnanosti bylo v roce 2014 uvolněno 9,3 mld. Kč, tj. o 0,4 mld. Kč méně než v roce 2013. Tento pokles byl ovlivněn především nižším počtem uchazečů o zaměstnání s podporou v nezaměstnanosti (zatímco v roce 2013 činil průměrný měsíční počet těchto uchazečů 118,0 tis., v roce 2014 šlo o 115,9 tis. uchazečů).

Výdaje v oblasti nepojistných dávkových systémů

Výdaje na dávky pomoci v hmotné nouzi (příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc) činily v roce 2014 cca 11,3 mld. Kč při meziročním nárůstu o téměř 0,8 mld. korun. Došlo rovněž k meziročnímu nárůstu počtu vyplacených dávek (v průměru za měsíc u příspěvku na živobytí o 11,2 tis. na 161,6 tis. příspěvků, u doplatku na bydlení o 8,3 tis. na 73,4 tis. doplatků). Důvodem tohoto nárůstu byly zejména růst cen v oblasti bydlení a příjmová situace domácností. Dávky pro osoby se zdravotním postižením byly v roce 2014 vyplaceny v objemu 1,9 mld. Kč (z toho cca 1,1 mld. Kč činily výdaje na příspěvek na mobilitu a 0,8 mld. Kč příspěvek na zvláštní pomůcku), tj. o cca 8,9 mil. korun více než v roce předchozím.

Výdaje na příspěvek na péči v roce 2014 meziročně vzrostly o téměř 0,9 mld. Kč na 20,4 mld. Kč. V průměru bylo měsíčně vyplaceno cca 331,8 tis. příspěvků (z toho cca 110,8 tis. v I. stupni závislosti, 108,1 tis. ve II. stupni závislosti, 71,6 tis. ve III. stupni závislosti a 41,4 tis. ve IV. stupni závislosti).

Na dávky státní sociální podpory a dávky pěstounské péče bylo v roce 2014 uvolněno celkem cca 37,5 mld. Kč, což bylo o 0,2 mld. Kč více než v roce předchozím, a to zejména v důsledku nárůstu výdajů na příspěvek na bydlení (o 1,4 mld. Kč), odměnu pěstouna (o 0,2 mld. korun) a na příspěvek na úhradu potřeb dítěte (o 0,1 mld. Kč). Naopak pokles výdajů byl zaznamenán u rodičovského příspěvku (o 1,4 mld. Kč) a u přídavku na dítě (o 0,1 mld. Kč).

V minulém roce bylo v průměru měsíčně vyplaceno cca 943,8 tis. dávek státní sociální podpory a přibližně 25,0 tis. dávek pěstounské péče. Nejvyšší meziroční nárůst – o 19,4 procenta – byl zaznamenán u příspěvku na bydlení (v důsledku vyšších nákladů na bydlení a méně příznivé příjmové situace některých typů domácností).

(tz)

Díky častějším sociálním šetřením se už uspořilo přes 47 milionů korun

Od loňského srpna do března letošního roku provedli zaměstnanci Úřadu práce ČR 147 493 sociálních šetření. V jejich rámci zamítli 3 428 nových žádostí o některou z dávek hmotné nouze a odejmuli 3 922 už vyplácených příspěvků. Celkové úspory dosáhly 47 470 251 Kč.

Podstatou a cílem sociálního šetření je získání informací o životní a sociální situaci žadatele. Úředníci v jeho průběhu mohou ověřit, jestli se konkrétní klient skutečně nachází v podmínkách, které ho opravňují k nároku na dávku, její výši a výplatu včetně trvání výplaty. Sociální šetření probíhá v přirozeném prostředí žadatele. Účelem je zjistit, v jakých životních, sociálních i materiálních podmínkách žadatel o dávku skutečně žije. U některých příspěvků musejí úředníci jednat okamžitě a nárazově. „V rámci šetření zjišťujeme, jaké panují v rodině žadatele či příjemce dávek rodinné vztahy, jak komunikuje s okolím nebo jak je schopen zabezpečit chod domácnosti, a v případě, že pečuje o nezletilé dítě, jestli dbá na jeho řádnou školní docházku," vysvětluje náměstkyně pro sociální věci Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Zdeňka Cibulková.

Plánovaně i neohlášeně

Pro účely přiznání dávek v hmotné nouzi je podstatné, kolik lidí žije ve společné domácnosti a jaké jsou jejich příjmy a společné výdaje či jaký mají majetek. Při vlastním sociálním šetření úředníci posuzují, zda klient žije v bytě nebo v domě, jak velkou plochu obývá se všemi společně posuzovanými osobami, jestli má garáž, zahradu a jak je vybavená domácnost.

Sociální šetření mohou pracovníci útvarů hmotné nouze provést plánovaně, po předchozím upozornění klienta, ale také neohlášeně. V praxi tak dochází k tomu, že ne vždy zastihnou klienta doma. Jen v březnu se tak stalo v 3 961 případech. Následně je pak nutné navštívit příjemce dávek pomoci v hmotné nouzi znovu, což znamená další čas, který zaměstnanci Úřadu práce ČR stráví v terénu, aby ověřili skutečnosti, jež klient v žádosti o dávku uvedl.

Nárůst o 46 procent

Zatímco v srpnu loňského roku provedli zaměstnanci Úřadu práce ČR v rámci celé republiky 15 142 sociálních šetření, letos v březnu jich bylo už 22 146. To je nárůst o 46 procent. V praxi se tak projevuje personální posílení úřadu v oblasti nepojistných sociálních dávek, který loni schválila vláda. „Celkově zjištěná statistická čísla tak jasně potvrzují, že personální posílení Úřadu práce ČR v oblasti nepojistných sociálních dávek přináší pozitivní výsledky," říká Kateřina Sadílková pověřená řízením Úřadu práce ČR. Centralizovaný Úřad práce ČR vznikl v roce 2011. Do té doby existovalo 77 samostatných okresních úřadů práce. V nich působilo celkem 8 136 lidí. Po zásadní organizační změně a převodu kompetencí v rámci zpracování a výplat nepojistných sociálních dávek k 1. 1. 2012 práce přibylo. Počet úředníků ale naopak klesl, a to o 1 953 osob. V době, kdy dávkovou agendu vykonávaly obce, pracovalo v této oblasti více než 3 642 lidí. Když přešla na Úřad práce ČR, dostalo ji na bedra 1 953 zaměstnanců. *(tz)*

FOTO: © HIN255 | DREAMSTIME.COM

Paragrafy

Veřejná služba má pomáhat, ne lidi trestat

Ministerstvo chce vrátit institutu veřejné služby původní smysl, tedy aby se stal nástrojem k aktivizaci dlouhodobě nezaměstnaných lidí, kteří žijí ze sociálních dávek.

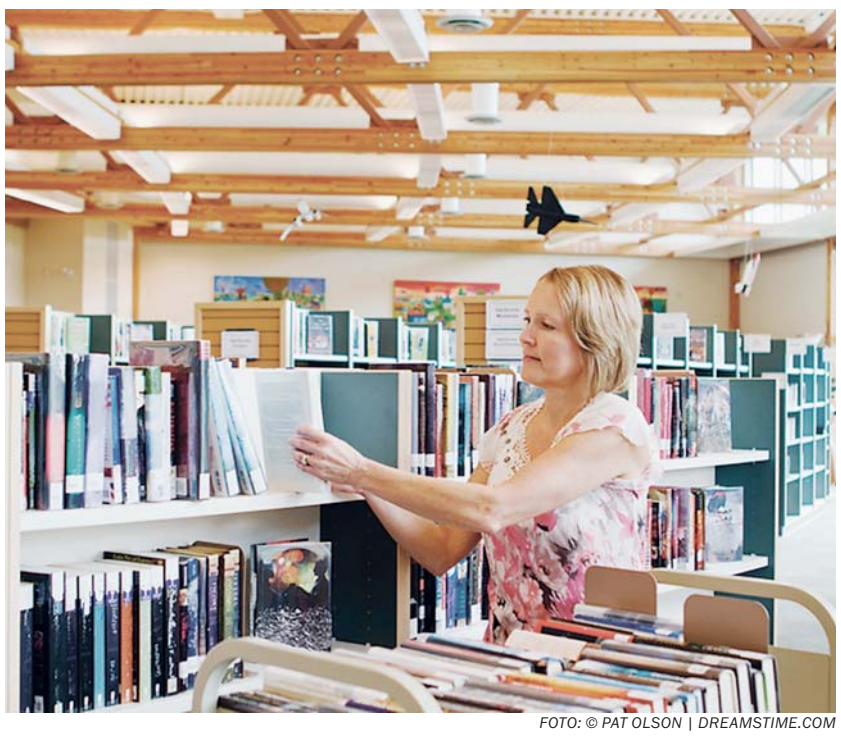


FOTO: © PAT OLSON | DREAMSTIME.COM

Ve spolupráci s poslankyní Zuzanou Kailovou a veřejnou ochránkyní práv proto připravilo pozměňovací návrh k senátní předloze novely zákona o pomoci v hmotné nouzi, která se vztahuje také k veřejné službě. V žádném případě nejde o to, aby do české legislativy byla znovuzavedena restriktivní podoba veřejných prací, kterou již před časem prosazoval exministr Jaromír Drábek a kterou odmítl Ústavní soud. Právě pozměňovací návrh předkládaný ve spolupráci s některým ze zákonodárců je jedinou možností, jak se může Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zapojit do diskuze nad Senátem předkládanou novelou.

Návrh předpokládá, že lidé odkázaní na systém sociálních dávek, kteří se dobrovolně rozhodnou na veřejnou službu nastoupit, si mohou tímto způsobem přivydělat. Nabídku veřejné služby by jim měl zprostředkovat Úřad práce ČR. Pokud však Úřad práce ČR veřejnou službu klientovi nenabídne, jeho nárok na životní minimum zůstane zachován. Ti, kteří se do ní zapojí, budou mít nárok na životní minimum 3 410 Kč, kdo odmítne, zůstane na existenčním minimu 2 200 Kč. „Naší snahou je zlidštit senátní návrh novely zákona, o kterém bude jednat Poslanecká sněmovna PČR. Cílem je rozlišit v zákoně ty, kteří žijí z dávek a jakékoli práci se záměrně vyhýbají, od těch, jež nově ztratili zaměstnání," uvedla ministryně Michaela Marksová.

Důležitý je motivační charakter

Veřejné práce musejí mít podle ministryně motivační charakter, neměly by být trestem pro lidi, kterým se z objektivních důvodů dlouhodobě nedaří sehnat trvalou práci. Zatímco senátní návrh předpokládá odebrání sociální podpory státu všem, kteří se do veřejných prací nezapojí, pozměňovací návrh zohledňuje okolnosti, které přivedly lidi do evidence Úřadu práce ČR, ať už jde o zdravotní stav nebo čistě o fakt, že se nepodaří pracovní uplatnění pro uchazeče nalézt.

„Veřejná služba fungovala před zásahem ministra Drábka jako nástroj aktivizace lidí dlouhodobě nezaměstnaných a nezaměstnatelných, lidí, kteří žijí z dávek v hmotné nouzi. Kdo nastoupil na veřejné služby, mohl si k dávkám přivydělat. Tuto praxi si pochvalovaly také obce, řada starostů dokázala tohoto nástroje využít ke zvelebení obecních prostranství nebo institucí," upozornila ministryně Michaela Marksová s tím, že institut veřejných prací naopak nesmí trestat například obyvatele regionů, kde dojde k hromadnému jednorázovému propouštění, nebo kteří patří do skupin, jež jsou na trhu práce skutečně znevýhodněni. *(tz)*

EURES

Přeshraniční partnerství slaví úspěch

Česká síť EURES si připsala další úspěch. Na konci dubna byla totiž schválena dlouhodobě úspěšná přeshraniční regionální partnerství EURES-T Beskydy, TriRegio a Bavorsko-Čechy.

EURES-T Beskydy sdružuje české, slovenské a polské partnery. EURES Bavorsko-Česko je zaměřeno na spolupráci německého a českého trhu práce v oblasti jihovýchodního Německa a jižních Čech. A EURES TriRegio je příhraničním partnerstvím veřejných služeb zaměstnanosti, odborových svazů a svazů zaměstnavatelů v oblasti Sachsenu, Dolního Slezska a severních Čech. Pro všechna tři partnerství jsou typické proaktivní přístup k pořádání akcí a velký zájem uchazečů o zaměstnání.

Poradenské dny i burzy práce

Jen od začátku roku byly v pohraničí uspořádány desítky poradenských dnů včetně možností osobních pohovorů se zástupci německých úřadů práce, několik výběrových řízení na různé pozice do Německa či burzy práce s účastí zahraničních zaměstnavatelů. Účastníci těchto akcí si nejvíce pochvalují osobní kontakt se zaměstnavateli a uchazeči stejně jako možnost informovat se o životních a pracovních podmínkách přímo u zástupců zahraničních úřadů práce. Němečtí zástupci veřejných služeb zaměstnanosti a EURES poradci uchazečům také například radí, jak správně sestavit životopis či napsat motivační dopis v němčině. Za úspěch pořádaných akcí patří velký dík také krajským pobočkám Úřadu práce ČR, bez jejichž podpory by pořádání těchto akcí nebylo možné.

Soupis aktivit, informace o pracovním trhu v jednotlivých zemích a kontakty na zástupce partnerství najdete na jejich webových stránkách:

- EURES-T Beskydy – http://www.eures-tbeskydy.eu,
- EURES Bavorsko-Čechy – http://www.eures-by-cz.eu,
- EURES TriRegio – http://www.eures-triregio.eu (na těchto stránkách naleznete také například přehledný soupis otázek a odpovědí na problematiku minimální mzdy v Německu).

Spojte se s EURES na sociálních sítích!

Další informace o životních a pracovních podmínkách v jednotlivých zemích stejně jako nabídku volných pracovních míst můžete najít na portále www.eures.cz a evropském portále pracovní mobility www.eures.europa.eu. EURES také najdete na sociálních sítích Facebook či LinkedIn. *ZDROJ: EURES*

EURES European Employment Services

Úřad práce ČR

Poradenské dny o životě a práci v Německu (květen)

- **27. května** od 13.00 hod., Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště **Cheb** – poradenský den o životě a práci v Německu.
- **27. května**, od 9.00–17.00 hod., Úřad práce ČR, krajská pobočka v **Karlových Varech** – individuální pohovory s pracovníkem úřadu práce z Annaberg-Buchholzu. Na akci je třeba se předem přihlásit.
- **28. května**, od 9.00 hod., Úřad práce ČR, kontaktní pracoviště **Kraslice** – poradenský den o životě a práci v Německu.

Hromadně propouští méně zaměstnavatelů

I když v březnu v porovnání s únorem počet zaměstnavatelů, kteří ohlásili hromadné propouštění, stoupl, v meziročním srovnání má i nadále klesající tendenci. A snižuje se i počet propouštěných zaměstnanců.

V březnu nahlásilo hromadné propouštění 14 zaměstnavatelů. Tento krok se dotkne 407 jejich zaměstnanců. Počet zaměstnavatelů, kteří se rozhodli snížit počet pracovníků v režimu hromadného propouštění, klesl meziročně o deset, meziměsíčně stoupl o osm firem. Podniky plánují propustit o 365 zaměstnanců méně než ve stejném období loňského roku a o 135 zaměstnanců méně než letos v únoru. Nejvíce zaměstnavatelů, kteří nahlásili v březnu hromadné propouštění, sídlí v Praze (čtyři), v Ústeckém, Jihomoravském a Královéhradeckém kraji (po dvou).

Kde, koho a proč firmy propouštějí?

Nejvyšší počet zaměstnanců, jichž se toto opatření dotkne, pracuje v hlavním městě (112) a v Ústeckém kraji (106). Z okresního hlediska jsou na tom nejhůře Chomutov, kde přijde o práci 84 lidí, a Brno-město. V tomto regionu rozdají zaměstnavatelé 58 výpovědí.

Firmy se chystají propouštět především v oblasti výroby, komunikací nebo prodeje. Z hlediska profesí se propouštění týká zejména kovodělníků a strojírenských dělníků, pracovníků v informačních technologiích a službách, řidičů či zaměstnanců v administrativě. „Jako hlavní důvod k přijetí tohoto opatření uváděli zaměstnavatelé organizační změny v rámci strategických opatření, která přijímají na základě vývoje trhu," říká Kateřina Sadílková pověřená řízením Úřadu práce ČR.

Úřad práce ČR pomáhá ještě před propuštěním

Jakmile Úřad práce ČR obdrží informaci o hromadném propouštění, je připraven pomoci zaměstnancům ještě v době, než k němu fakticky dojde. V rámci mobilních poradenských středisek, která založí buď přímo v daném podniku, nebo na určeném kontaktním pracovišti příslušné krajské pobočky Úřadu práce ČR, poradí jejich zaměstnanci lidem, jak dále postupovat. Proberou s nimi jejich konkrétní situaci, seznámí je s nabídkou volných pracovních míst a pomohou jim například také s výběrem vhodné rekvalifikace či jim podají informace o sociálních dávkách a zákonných podmínkách nutných pro jejich přiznání. Úřad práce ČR spolupracuje v tomto ohledu také se zaměstnavateli, kraji a obcemi.

Možnosti aktivní politiky zaměstnanosti

Možností v rámci aktivní politiky zaměstnanosti je hned několik. V kurzu jsou hlavně veřejně prospěšné práce, společensky účelná pracovní místa, rekvalifikace a poradenství. V neposlední řadě pomáhá uchazečům v návratu do zaměstnání i řada projektů, které díky národním a evropským penězům realizují v jednotlivých regionech krajské pobočky Úřadu práce ČR. Jen ke konci března podpořil úřad touto cestou celkem 86 610 uchazečů o zaměstnání. *(tz)*

Každý má bezplatný on-line přístup ke svému kontu dob pojištění

Od letošního března má každý občan bez ohledu na věk možnost kdykoliv, snadno, bezpečně a zdarma vidět aktuální stav svého konta evidovaných dob pojištění, aniž musí žádat o zaslání výpisu svých dob pojištění.

Bránou, jak ke kontu on-line přistoupit, je ePortál ČSSZ. Díky němu mají zejména zaměstnaní lidé nástroj, jak si zkontrolovat, že zaměstnavatel České správě sociálního zabezpečení (ČSSZ) potvrdil dobu jejich důchodového pojištění a hrubé příjmy (výdělky) ve správné výši. „Každý člověk, který kdy byl naším pojištěncem, protože ze své výdělečné činnosti v ČR odváděl pojistné na důchodové pojištění, dostal od České správy sociálního zabezpečení možnost mít své údaje, jež jsou podkladem především pro jeho budoucí důchod, průběžně pod kontrolou," uvedl ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun a zdůraznil význam nové služby: „Lidé získávají důležité informace, které jim pomohou vyhodnotit, zda nám zaměstnavatelé předali všechny údaje, které měli, tzn. všechny evidenční listy důchodového pojištění. V případě, že zjistí rozpor, mohou začít vše včas řešit spolu s pracovníky okresních správ sociálního zabezpečení. Česká správa spolu se svými okresními správami sociálního zabezpečení je klientsky zaměřeným úřadem státní správy a stvrzuje to svým rozvojem v přístupu ke klientům."

Stačí mít přístupové údaje k datové schránce

Některé doby, které se prokazují až v souvislosti s podanou žádostí o důchod, však ČSSZ nemůže mít v evidenci. I na ně konto upozorňuje. Jsou to např. období, kdy byl člověk pracovně činný v zahraničí či lidé pečovali o dítě.

Aby lidé mohli nahlédnout do přehledu dob důchodového pojištění, přihlásí se do ePortálu ČSSZ. K jeho používání nepotřebují nic jiného než mít přístupové údaje ke své datové schránce. Systém individuálních kont pojištěnců, který ČSSZ v posledních letech usilovně vytvářela a budovala, umožňuje, že se konto průběžně aktualizuje na základě každého nově doručeného a zpracovaného dokladu. V současné době konta, jejichž počet osciluje kolem 8,5 milionu, obsahují 150 milionů digitalizovaných nárokových podkladů.

ePortál ČSSZ jako internetová samoobsluha

Z hlediska technologických změn a přínosů má ePortál ČSSZ klíčový význam. Co je podstatné: spuštěním ePortálu ČSSZ v prosinci 2013 byl významně posílen proklientský přístup ČSSZ směřující k vybudování internetové samoobsluhy pro občany, podnikatele, zaměstnavatele i další orgány veřejné správy. Umožňuje nahlédnout na vybrané údaje, jako je přehled dob důchodového pojištění, získat výpis z některých údajů, požádat o vydání potvrzení, zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění apod. Jeho prostřednictvím lze elektronicky podat tiskopisy, které jsou systémy ČSSZ zpracovány a ověřeny.

Informativní osobní list důchodového pojištění

Kromě náhledu na „konto" mají občané stále možnost požádat jednou za kalendářní rok ČSSZ o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění (IOLDP). Lidé jsou obvykle mile překvapeni, jak má ČSSZ jejich pracovní historii řádně

FOTO: © PRODUCTIONPERIG | DREAMSTIME.COM

zdokumentovanou. Potvrzují to slova šéfredaktorky časopisu revue 50plus: „Já sama, když jsem žádala o důchod, jsem vůbec netušila, že existuje něco jako osobní list. Sháněla jsem krkolomně různá potvrzení, a když jsem pak přišla na ČSSZ, byla jsem ohromená, že tam o mně všechno měli. Přitom jsem během života vystřídala několik svobodných povolání. Připadalo mi to jako malý zázrak, že může mít úřad všechno podchycené, i to, co já jsem už dávno zapomněla."

Doklady, které ČSSZ o svých klientech-pojištěncích eviduje, mohou v některých případech posloužit i jinak než jen pro účely důchodu. Jde o situace, kdy potřebují svou pracovní minulost prokázat např. novému zaměstnavateli, v souvislosti s podnikáním pro doložení praxe nebo pro různé jiné účely.

ZDROJ: ČSSZ

Ve Znojmě se koná další česko-rakouský konzultační den o důchodech

Pracovali jste nebo stále pracujete v Česku a v Rakousku a nevíte například to, jakým způsobem se vám budou započítávat odpracované roky do důchodu? Především pro vás je určen další mezinárodní konzultační den, který se uskuteční v úterý 19. května ve Znojmě.

Konzultace nejen pro přeshraniční pracovníky, tzv. pendlery, připravila a odborně zajistila Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) ve spolupráci s rakouským nositelem důchodového pojištění Pensionsversicherungsanstalt (PV). Zájemci tak mají jedinečnou možnost bezplatně se obrátit na odborníky z obou zemí s dotazy, které se týkají jejich důchodového pojištění. Tlumočení je v případě potřeby zajištěno. Cílem konzultačního dne je informovat především občany, kteří získali doby pojištění na území České republiky a Rakouska o tom, jaké jsou podmínky nároku na důchod v obou státech v souladu s platnými nařízeními Evropské unie. Odborníci účastníkům konzultací rovněž poskytnou cenné rady, jak postupovat při vyřizování žádosti o důchod, jaké doklady jsou k žádosti zapotřebí, a podají jim další užitečné informace, které vyplynou z dotazů. Konzultační den se koná v úterý 19. května v budově Okresní správy sociálního zabezpečení Znojmo, na adrese Vídeňská 701/31.

Využijte možnost objednání!

Vzhledem k tomu, že o konzultace je tradičně velký zájem, je vhodné se předem objednat na telefonním čísle + 420 515 205 210. Tým konzultantů budou tvořit vždy český a rakouský odborný pracovník, informace poskytnou ve dvou časových blocích od 9 do 12 hodin a od 13 do 16 hodin. Jednotlivé konzultace jsou plánovány ve dvacetiminutových intervalech. Přednost při poradenství budou mít právě objednaní klienti.

Všichni, kdo se rozhodnou využít možnosti konzultace, by s sebou rozhodně měli mít průkaz totožnosti, doklady o pojištění (především ty, na nichž je uvedeno rodné číslo a rakouské číslo pojištění), případnou korespondenci s nositelem pojištění, pracovní smlouvy atd.

ZDROJ: ČSSZ

Cyklus přednášek přibližuje studentům sociální zabezpečení

O vzniku a činnosti ČSSZ přednášejí její odborníci na akademické půdě několika vysokých škol a univerzit. Studenti tak mají možnost poznat důležitost sociálního zabezpečení.

ČSSZ oslovila univerzity a vysoké školy v celé České republice. Nabídla jim atraktivní odborné přednášky s tématy týkajícími se historie, současnosti i budoucnosti sociálního zabezpečení i samotné ČSSZ. Osvěta mladé generace má přispět k tomu, aby si mladí lidé uvědomili, jak je důležité mít povědomí o oblasti sociálního zabezpečení.

Cyklus přednášek odstartoval v Plzni, která se letos stala Evropským hlavním městem kultury. Na půdě Západočeské univerzity se konaly dvě přednášky – v úterý 14. dubna pro posluchače Univerzity třetího věku a ve čtvrtek 16. dubna pro kmenové studenty a zaměstnance univerzity. Obě přednášky doplnila výstava fotografií mapující čtvrtstoletí práce ČSSZ. Do Plzně se výstava vrátí znovu. Ke zhlédnutí bude od 22. května do 4. června na Okresní správě sociálního zabezpečení Plzeň-město v Americké ulici 28–30.

Další z přednášek se konala na univerzitě v Hradci Králové. Ve středu 29. dubna byla tématem akademického panelu jednak historie, jednak odborníci z ČSSZ přednášeli o současné organizaci a činnosti úřadu. Na závěr popsali současný systém sociálního pojištění v ČR a vysvětlili důchodovou reformu a také diskutovali s posluchači.

ZDROJ: ČSSZ

Výročí

Česká správa sociálního zabezpečení poskytuje služby už 25 let

Čtvrtstoletí své existence si připomíná Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ). V tomto roce uspořádá mj. sérii setkání se zástupci médií ve všech krajích nebo putovní výstavu o historii sociálního pojištění a 25 let ČSSZ.

Ve spolupráci s Univerzitou Karlovou v Praze připravuje ČSSZ také odbornou konferenci zaměřenou na historický aspekt sociálního pojištění a jeho mezinárodní kontext. Ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR chystá Slovník sociálního pojištění, který má za cíl osvětlit termíny, jež příslušné zákony v problematice sociálního pojištění užívají. Vývoj ČSSZ bude shrnut v připravované brožuře o významu této instituce.

ČSSZ vznikla v roce 1990. Nešlo pouze o formální transformaci jedné instituce – Úřadu důchodového zabezpečení v Praze. Do nově vznikající České správy sociálního zabezpečení, v níž se organizačně opět spojily důchodové zabezpečení a nemocenské pojištění, byli začleněni pracovníci Ústřední, české a krajských správ nemocenského pojištění, Správy nemocenského pojištění Českého svazu českých a moravských výrobních družstev a krajských národních výborů, kteří zajišťovali agendu důchodového zabezpečení, nemocenského pojištění a část agendy sociální péče. Okresní správy sociálního zabezpečení byly vytvořeny z dosavadních okresních správ nemocenského pojištění a pracovníků okresních národních výborů, kteří spravovali agendu důchodového zabezpečení, nemocenského pojištění, posudkové služby sociálního zabezpečení a část agendy sociální péče. Základy činností však byly položeny mnohem dříve. A to před 90 lety, kdy prvorepublikoví poslanci schválili v roce 1924 zákon, jenž byl originální svým jednoticím pojetím: sjednotil do jednoho systému krátkodobé a dlouhodobé dávky (kromě úrazového pojištění), měl univerzální osobní rozsah pro zaměstnance a sjednotil organizaci sociálního pojištění.

ZDROJ: ČSSZ

Servis

Objednejte si termín návštěvy přes internet!

Další zkvalitnění služeb svým klientům nabízí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) v podobě systému pro on-line objednání schůzky na okresní (v Praze Pražskou, v Brně Městskou) správu sociálního zabezpečení (OSSZ).

Základní smysl on-line objednání spočívá v tom, že si lidé mohou schůzku na OSSZ naplánovat tak, aby jim termín vyhovoval co nejlépe a dobře zapadal do jejich harmonogramu. Všichni klienti – tedy občané, zaměstnavatelé a podnikatelé – mohou tento systém objednávání využít od konce letošního března. Přijít se poradit nebo si vyřídit záležitosti týkající se agendy sociálního zabezpečení lidé mohou bez objednání i nadále každý pracovní den, tedy od pondělí do pátku, v běžných úředních hodinách OSSZ.

Přesně na míru klientům

ČSSZ spustila on-line systém v pilotním provozu a po určité době potřeby svých klientů vyhodnotí. Velkou výhodou systému bude nepochybně i to, že si ho každá OSSZ bude moci přizpůsobit svým potřebám a možnostem. V zásadě se dá říci, že on-line objednávkový systém bude ušit přesně na míru klientům, kteří jsou s konkrétní OSSZ v kontaktu. Na vypracování on-line systému objednávání si ČSSZ nenajala odborníky „zvenku", ale připravil ho tým zaměstnanců z IT oddělení OSSZ, vznikal tedy s minimálními náklady a v krátkém čase.

Kde a na co se lze objednat?

Služba on-line objednání na pracoviště je k dispozici na webové adrese http://objednani.cssz.cz/. Klienti si mohou rezervovat termín na níže uvedené služby:

- žádost o důchod – starobní, invalidní, pozůstalostní,
- žádost o důchod s mezinárodním prvkem,
- žádost o vystavení potvrzení o bezdlužnosti,
- žádost o povolení splátek dlužného pojistného (penále),
- žádost o určení příslušnosti k právním předpisům sociálního zabezpečení pro zaměstnance (vyslání, souběh, výjimka, formuláře A1).

U jednotlivých agend je k dispozici objednávací kalendář. V pilotním provozu je možné využít pro objednávání pracovní dny pondělí a středu. Předpokládaná doba schůzky je prozatím vymezena na 30 minut.

Možnosti v Jihočeském kraji

Klienti OSSZ, které působí na území Jihočeského kraje, mají možnost se on-line objednat k vyřízení záležitosti týkající se žádosti o důchod tuzemské či důchod s mezinárodním prvkem. Klienti se mohou na OSSZ objednat ve dnech a časech, které jim nabízí objednávací kalendář. Termíny jsou stanovovány s ohledem na místní podmínky každé OSSZ v Jihočeském kraji a mohou být průběžně upravovány podle zájmu klientů.

ZDROJ: ČSSZ

FOTO: © ESVIESA | DREAMSTIME.COM

Vzděláváním k sociální spravedlnosti proti předsudkům nejen vůči Romům

Odlišnosti jsou přirozené, ale často představují problém. Týká se to i romské komunity. Většina majoritní populace se k ní chová podezíravě. Řešením může být protipředsudková výchova – tzv. vzdělávání k sociální spravedlnosti.

Romská populace je jednou z největších národnostních menšin v Česku i na Slovensku. Zhruba polovina této menšiny žije integrována mezi většinovou populací. Zbytek romského etnika žije v uzavřených a bohužel segregovaných komunitách v městech nebo osadách. Tento způsob života přispívá k problému sociální exkluze či „getoizace“, a znemožňuje tak jakékoliv snahy o integraci. Pokud máme být upřímní, tak za předsudky si romská populace může do určité míry sama, a to kvůli negativním zkušenostem majority v soužití s nimi.

Předsudky vedou až k odmítání

Je důležité poukázat na to, že v současnosti jsme svědky pronikání předsudků a stereotypního hodnocení Romů do všech oblastí života společnosti. Předsudky se často vnímají jako skutečnost a zpravidla se zobecňují na celou komunitu Romů, odkud už není daleko k podezírání či dokonce k absolutnímu odmítání. Z rozhovorů s Romy se dozvídáme, že mají obavy a strach o budoucnost svých dětí, pociťují nedůvěru v policii a státní instituce a bojí se násilí a trestných činů s rasovým motivem. Často jsou negativně naladěni vůči majoritnímu obyvatelstvu, a to zejména z důvodu rasových útoků ze strany extremistů, negativních výroků politiků nebo z toho, že většinová populace nedokáže uznat podíl na současné situaci romského etnika. Romové mají velmi nízké sebevědomí, k romské národnosti se často nepřiznávají a nejsou na ni hrdí. Je to logické, protože jsou za svoji etnicitu perzekuováni a diskriminováni.

Vzdělávání k sociální spravedlnosti

Možným řešením současné nelichotivé situace je věnovat se protipředsudkové výchově – tzv. vzdělávání k sociální spravedlnosti. Program Vzdělávání k sociální spravedlnosti je určený především terénním sociálním pracovníkům, terénním zdravotním asistentům, pedagogickým pracovníkům, policistům stejně jako zástupcům samospráv, kteří v rámci své práce přicházejí do kontaktu s romskou komunitou. Výchova a vzdělávání k sociální spravedlnosti je program zaměřený na podporu integrace příslušníků národnostních menšin, lidí s různým stupněm znevýhodnění při začleňování do společnosti. Záměrem je pomoci přímým účastníkům vzdělávání pochopit mechanismy vedoucí ke společenskému vyloučení, rozvíjení předsudků a negativních stereotypů ve společnosti, seznámit je se základními kulturními odlišnostmi a najít nástroje podpory sociálního začleňování.

Vnímání a tolerance k odlišnostem

Formou zážitkových cvičení a konkrétních aktivit se posilují sebeuvědomění, vnímání a tolerance k odlišnostem. Důraz se klade na uvědomění si významu odlišností pro společnost a pojmenování konkrétních postupů podpory začleňování osob se sociálním a zdravotním znevýhodněním, etnických minorit a dalších skupin do většinové společnosti.

Vzdělávání k sociální spravedlnosti je aktivní/aktivistický přístup zaměřený na hledání řešení v boji proti předsudkům a stereotypnímu nahlížení. Nestačí jen říct, že člověk není předpojatý, a stát bokem jen jako nezaujatý pozorovatel. Je nevyhnutné, aby každý jedinec dokázal aktivně zasáhnout, protestovat a čelit osobní či institucionální nespravedlnosti.

Ing. MIROSLAV SKLENKA
ŘEDITEL NEZISKOVÉ ORGANIZACE ŠKOLA DOKORÁN VE ŽIARU NAD HRONOM A NÁRODNÍ PROJEKTOVÝ MANAŽER PRO SLOVENSKOU REPUBLIKU PROGRAMŮ RADY EVROPY TÝKAJÍCÍCH SE INTERETNICKÉ MEDIACE V SEGREGOVANÝCH ROMSKÝCH KOMUNITÁCH

FOTO: © ATTILA JANDI | DREAMSTIME.COM

Tři oblasti porozumění ve vzdělávání k sociální spravedlnosti

Trénink zaměřený na vzdělávání k sociální spravedlnosti je založený na třech oblastech porozumění: pojmenování, promluvení a budování spojenectví. Je potřebné si uvědomit, že zatímco pojmenováním začíná proces porozumění, tyto tři aspekty jsou ve své podstatě iterativní, a ne lineární. Například pokud pojmenování představuje zaměření určité aktivity, promluvení by mělo být druhotným zaměřením.

Pojmenování

Proces léčení se z útlaku a jeho řešení začíná pojmenováním tohoto útlaku – pojmenovat zkušenost. Je velmi důležité, abychom všichni pochopili (jak cílová, tak i necílová skupina), že nás učili a říkali nám nesprávné informace o druhých a o nás samotných. Abychom se vyléčili ze zranění z minulosti, musíme si vytvořit inkluzivní a spravedlivou budoucnost. Jestli to chceme dokázat, musíme se naučit zpracovávat nové významy prostřednictvím emočního porozumění spojeného s přijetím přesných kognitivních informací. Potřebujeme jasný a vhodný jazyk, abychom dokázali označit skutečné problémy – pojmenovat skutečnost jasným a konkrétním způsobem. Jakmile dojde k pojmenování nebo odhalení skutečnosti, můžeme se posunout k budování kritického povědomí a být připraveni k akci.

Promluvení

Promluvení je proces vyjádření mínění u těch, kteří tradičně mlčí a/nebo nemají moc a začnou se aktivně zapojovat do dialogu. Promluvení obsahuje otevřené vyjádření názorů k problémům, myšlenkám a pocitům, které ovlivňují naše životy. Promluvení svědčí o tom, že máme smysluplné informace vedoucí k pocitu vlastnictví a zplnomocnění. Prostřednictvím vlastnictví a zplnomocnění se dostavuje schopnost jednat a nakonec ovlivňovat vlastní osud a osudy druhých. Proces osvojení a používání promluvení podporuje rozvoj kritického povědomí.

Budování spojenectví

Namísto pochopení, jak rozmanitost komunitu obohacuje, se lidé často vymezují jeden od druhého na základě rozdílů – ať už ekonomických, kulturních, náboženských nebo jiných viditelných či vnímatelných charakteristik. Postupně docházelo k odcizování dominantních a podřízených skupin. Je potřebné vyléčit své zranění z útlaku a uvědomit si, jak jsme byli jeden od druhého oddělení. Navíc je potřebné se zaměřit na skutečnost, že všichni máme v podstatě potřebu stát se navzájem spojenci, spolupracovat na odstranění útlaku a postavit se tváří v tvář nespravedlnosti. Proces budování spojenectví předpokládá, že všichni lidi ve vaší vlastní skupině – včetně vás – chtějí být spojenci lidí v jiných skupinách. Předpokládejte, že právě vy jste tak dobří a moudří, abyste se mohli stát efektivními spojenci. Proces budování spojenectví nás provází procesem reflexe, dialogu a na závěr i konkrétními aktivitami.

PROFESE

Národní soustava povolání je neocenitelným zdrojem informací o trhu práce

Požadavky na výkon jednotlivých povolání na trhu práce od kompetenčních a kvalifikačních až po zdravotní monitoruje Národní soustava povolání, veřejně dostupná na stránkách www.nsp.cz. Je důležitým zdrojem informací nejen pro trh práce v ČR, ale i systém školství a vzdělávání.

Národní soustava povolání reaguje na změny a nové trendy v oblasti lidských zdrojů a profesního vzdělávání ve všech jeho stupních. Je zdrojem konkrétních informací jak pro občany ČR, tak i pro personalisty ve firmách, kterým např. pomáhá definovat popis pracovních míst a kvalifikační a zdravotní předpoklady pro výkon povolání.

Mapování potřeb trhu práce

Svým obsahem se Národní soustava povolání řadí k aktuálním a živým evropským databázím určeným pro široký okruh uživatelů z řad studentů, zaměstnanců, nezaměstnaných, Úřadu práce ČR a pro odborníky v oblasti lidských zdrojů. Podporuje mapování potřeb trhu práce, efektivní rozvoj lidských zdrojů v České republice, systémový přístup ke komunikaci v oblasti lidských zdrojů, fungování vazeb mezi světem práce a vzdělavatelskou sférou. Současně plní úlohu hlavního informačního zdroje pro tvorbu Národní soustavy kvalifikací.

FOTO: © AUREMAR | DREAMSTIME.COM

Požadavky na jednotlivá povolání

Národní soustava povolání, kterou spravuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV), byla vytvořena ve spolupráci se zaměstnavateli zastoupenými Svazem průmyslu a dopravy, Hospodářskou komorou, Agrární komorou a řadou dalších zaměstnavatelů a zaměstnavatelských uskupení. Její administraci zajišťuje Fond dalšího vzdělávání. Na popisu jednotek práce se podílejí experti ze zaměstnavatelské sféry a zdravotní a kvalifikační týmy, které definují požadavky na jednotlivá povolání. Nově vytvořená povolání jsou předávána ke společenskému projednávání a připomínkování ze strany zástupců zaměstnavatelů jako podpora akceptace ze strany personalistů.

Neustále aktualizovaná databáze

V roce 2014 bylo vytvářeno 224 nových povolání a desítky aktualizací stávajících povolání pro oblast sociální péče, životního prostředí, léčiv, dopravy a logistiky, elektrotechniky, chemie, obchodu, stavebnictví, strojírenství a dalších oblastí. V letošním roce bude Fond dalšího vzdělávání pokračovat ve tvorbě aktualizací Národní soustavy povolání ve stejném rozsahu. Je pozitivní skutečností, že se zájmem o spolupráci se sami hlásí experti ze státní i komerční sféry. Pro možnosti dalšího rozvoje a využívání národní soustavy MPSV ve spolupráci s Fondem dalšího vzdělávání připravuje setkání odborné veřejnosti, kde budou diskutovány a navrženy možné inovace a možnosti využívání Národní soustavy povolání.

ZDROJ: FDV

Fond Dalšího Vzdělávání
příspěvková organizace MPSV

PROJEKT

Stáže v sociálních podnicích jsou vzájemně inspirující

V rámci projektu Podpora sociálního podnikání v ČR mají současní i budoucí sociální podnikatelé příležitost absolvovat stáž v sociálním podniku, který si sami vyberou. Mohou tak proniknout do chodu a řízení přímo v terénu a za podpory zaměstnanců a manažerů.

Stážistovi je umožněno seznámit se s vhodnými přístupy ke znevýhodněným zaměstnancům, poznat způsob řízení sociálního podniku, obeznámit se s jeho fungováním, a tak načerpat potřebné znalosti a dovednosti k založení vlastního podniku i zjistit možná úskalí sociálního podnikání a včas ošetřit nebo se alespoň připravit na případná rizika. Smyslem stáží jsou přenos informací o fungování sociálního podniku a zvýšení kompetencí pro založení nebo řízení takového podniku. Stáž však není přínosná pouze pro stážistu, ale i pro podnik, který stáž poskytuje. Představuje příležitost k navázání kontaktů i vzájemné motivaci a inspiraci.

Jeden příklad za všechny

Manažerka Jihočeské pobočky Tichého světa, organizace, která pomáhá neslyšícím a nedoslýchavým, Gabriela Kocmichová je jednou z těch, kteří se rozhodli možnosti stáže využít. Vybrala si společensky prospěšný podnik KOKOZA, o. p. s., který propaguje pěstování a kompostování ve městě a zároveň nabízí možnost uplatnění lidem se znevýhodněním. Zeptali jsme se na její zkušenosti. Proč se rozhodla pro stáž právě v KOKOZE? „Je mi blízká otázka zaměstnávání lidí se znevýhodněním a zajímám se o environmentální témata. Vystudovala jsem střední školu veterinární, ve volném čase včelařím, mám ‚skoro‘ přírodní zahradu, znám bylinky a také myslím, že je to vhodná činnost pro neslyšící a nedoslýchavé,“ zdůvodňuje Gabriela Kocmichová. Za zkušenost ze stáže v KOKOZE je moc ráda. Oceňuje, že vzájemně sdíleli zkušenosti a že měla možnost vidět nadšené lidi v komunitních zahradách. Pracovala se zaměstnanci na tréninkových místech, byla na schůzce s výrobcem produktu, na němž KOKOZA participuje. Seznámila se s historií a budováním značky, s dokumentací, projekty a pracovními postupy a inovacemi při vedení týmu.

Zkušenosti k nezaplacení

Stáže mají význam jak pro stážistu, tak i pro podnik, který možnost stáže poskytuje. „Přijít o iluze je velmi prospěšné a stát nohama na zemi, připravit se na potíže, umět si vše spočítat dopředu a ověřit realizaci svých vizí – doslova k nezaplacení. Pro podnik zas může být stážista dobrá zpětná vazba. Ten, kdo přichází z venku, je nezatížený, nepohlcený, může mít dobrý nápad, potvrdit, že by situaci řešil stejně, pochválit a podpořit, předávat jako příklad dobré praxe,“ hodnotí přínos stáží Gabriela Kocmichová. To, že stáž je oboustranným přínosem, jak pro stážistu, tak pro toho, kdo stáž nabízí, potvrzuje ředitelka KOKOZY, o. p. s., Lucie Matoušková Lankašová: „Pro podnik může přinést stážista tolik cenný pohled zvenku, pokud je otevřený kritice a hledání nových řešení, může to být pro podnik velký přínos. Stáž, která proběhla v našem podniku, byla oboustranně prospěšná, stážistka měla zajímavé podněty a naopak si odnesla mnoho praktických poznatků pro řízení vlastního podniku.“

Další informace o stážích a možnosti přihlášení najdete na www.ceske-socialni-podnikani.cz (MPSV – stáže – sociální podnikání).

(red)

Motivace a vzdělávání lidí starších 50 let zvyšují uplatnitelnost na trhu práce

Obecně prospěšná společnost Alternativa 50+ spustila v dubnu projekt, jehož cílem je podpořit a rozvinout dovednosti nezaměstnaných osob starších padesáti let, které potřebují k získání nového zaměstnání a jeho udržení.

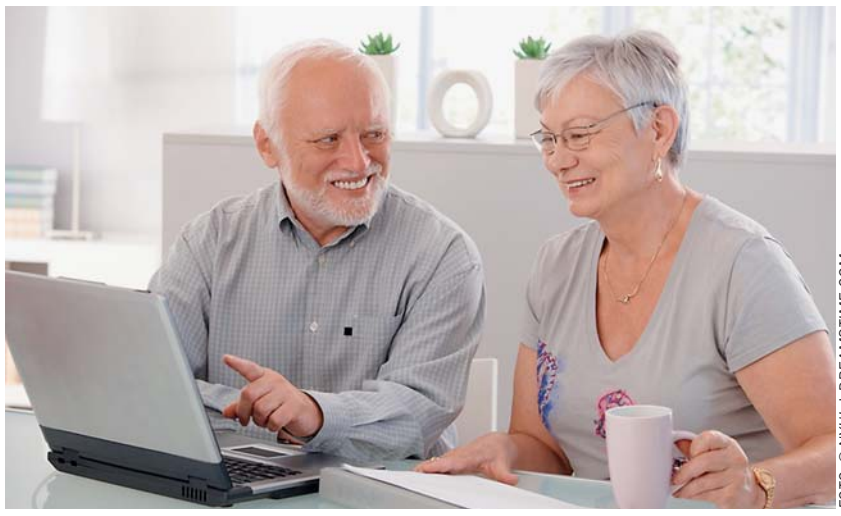


FOTO: © NYUL | DREAMSTIME.COM

„Více než čtvrtinu uchazečů o zaměstnání tvoří lidé po padesátce. Nacházejí se v nesnadné životní situaci, je pro ně totiž výrazně složitější nalézt si novou práci. Přitom zjevně není na ústupu diskriminační jednání, kterému nezaměstnaní a nezaměstnané po padesátce čelí, což potvrzují i naše zkušenosti z poslední doby," přibližuje motivaci projektu ředitelka Alternativy 50+ Linda Sokačová. Projekt s názvem Život začíná v padesáti: motivace a vzdělávání lidí 50+, zvyšující uplatnitelnost na trhu práce, bude realizován na území hlavního města Prahy do konce letošního roku a je financován z Operačního programu Praha – Adaptabilita (OPPA).

Bezplatné vzdělávací semináře

V rámci projektu se uskuteční bezplatné vzdělávací semináře, které jsou určeny nezaměstnaným starším padesáti let z Prahy. Účastníci a účastnice seminářů se zorientují v oblasti fungování současného trhu práce a v tom, jak čelit situacím porušování pracovního práva či diskriminaci. Dále budou obeznámeni s nejčastějšími triky a chytáky personalistů i zaměstnavatelů a naučí se perfektně připravit svůj životopis nebo motivační dopis. Součástí bude procvičení základního ovládání počítačů, a to především vzhledem k jejich užití při hledání zaměstnání. Absolvují i krátkodobou stáž.

Sociálně-právní a kariérní poradenství

Součástí seminářů bude bilanční diagnostika a po dobu konání projektu mohou účastníci a účastnice využívat služeb bezplatného sociálně-právního a kariérního poradenství nebo poradenství k zahájení vlastního podnikání. Zároveň budou podpořeni při hledání zaměstnání či při jednání s úřady. „Alternativa 50+ tímto navazuje na svou dosavadní poradenskou činnost. Individuální přístup je pro nás samozřejmostí," dodává Linda Sokačová.

Svépomocná skupina lidí 50+

Současně během projektu vznikne svépomocná skupina založená na aktivitě samotných lidí po padesátce, pečujících, slaďujících rodinu s prací a nezaměstnaných. Svépomocná skupina bude platformou pro sdílení informací k řešení problémů spojených s ukončením pracovního poměru, hledáním nového zaměstnání a nezaměstnaností. Kromě toho vznikne burza oblečení pro lidi v nouzi, kteří si hledají zaměstnání a nemají dostatečné finanční prostředky k tomu, aby si zajistili odpovídající pracovní oblečení.

ZDROJ: ALTERNATIVA 50+, o. p. s.

Statistika

Mzdová nerovnost v Česku narůstá

Podle Českého statistického úřadu (ČSÚ) byl v roce 2014 mzdový medián, tj. výše mzdy, na niž dosahuje přesně polovina zaměstnanců, 21 629 Kč. V konkrétních zaměstnáních jsou však ve výdělcích výrazné rozdíly.

Řídicí pracovníci v roce 2014 vydělávali podle mediánu 42 645 Kč, tedy dvojnásobek úrovně mezd úředníků nebo řemeslníků. Ovšem i uvnitř této kategorie zaměstnanců jsou velké rozdíly závislé na oboru a na velikosti řízeného podniku či útvaru. Na opačné straně mzdové škály si nadpoloviční většina pomocných a nekvalifikovaných pracovníků a také téměř polovina pracovníků ve službách a prodeji vydělala méně než 15 000 Kč hrubého měsíčně.

V jakých odvětvích se vydělává nejvíce?

Nejvyšší mzdy jsou dlouhodobě v odvětví peněžnictví a pojišťovnictví. „Velice rychle je však dohánějí zaměstnanci v informačních a komunikačních činnostech. Mzdy zde dosahují dvojnásobku průměru ostatních odvětví," uvádí Jitka Erhartová, vedoucí oddělení statistiky práce ČSÚ. „Naopak nejnižší mzdy musíme hledat v ubytování, stravování a pohostinství, kde si k průměrné mzdě 14 093 Kč mohou vypomoci spropitným, a pak v odvětví administrativní a podpůrné činnosti. Tam dominují agentury práce a průměrná mzda vloni činila jen 16 725 Kč," doplnila Erhartová.

Rozdíly hlavně v komerční sféře

V roce 2014 průměrné platy v nepodnikatelské sféře mírně předstihly (o 217 Kč) mzdy v početně větší komerční sféře. Pracovníci v nepodnikatelské sféře jsou mnohem vzdělanější, bez maturity je jen každý pátý a 30 procent tvoří vysokoškoláci. Ve mzdové sféře je téměř polovina lidí bez maturity a vysokoškolské vzdělání má pouze jeden ze sedmi. Obecně platí, že výdělky v platové sféře jsou vyrovnanější, v komerční mzdové sféře existuje vysoká variabilita. „Variabilita pak znamená zvyšování celkového rozpětí mezd. Čtyři z pěti zaměstnanců brali mzdy v intervalu 12 000 až 42 000 Kč hrubého a na každé straně byla ještě desetina extrémních hodnot, na jedné lidé poblíž minimální mzdy, na druhé vysoké výplaty až do milionových hodnot," vysvětluje Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ.

FOTO: © VOJTECH VLK | DREAMSTIME.COM

ZDROJ: ČSÚ

Očekávaná výše odměny u mužů a žen

Kolik uvádějí lidé ve svých životopisech v kolonce očekávaná mzda? Muži chtějí za práci získat v průměru 21 634 Kč. Očekávání žen směřují mnohem níž, když v průměru chtějí 16 961 Kč.

Na pracovním portálu Profesia.cz analyzovali 42 tisíc životopisů. Největší rozdíly v očekávaném odměňování našli mezi vrcholovými manažery a manažerkami. Paradoxně mezi těmi řídicími pracovníky, kteří by měli nerovnost odstraňovat. Zatímco ženy ve vrcholovém managementu očekávají mzdu 36 452 Kč, top manažeři míří o 32 procent výš, na 53 990 Kč. „Jedním z důvodů nižších platů žen může být i to, že se ženy často samy diskriminují už očekávanou mzdou, kterou uvádějí do životopisu nebo při pohovoru," říká Lenka Šťastná, která na podporu nejen sebevědomí žen pořádala 17. a 18. dubna akci s názvem Equal Pay Day. O plnou třetinu jsou nižší očekávané mzdy žen v oblasti obchodu, kde ženy uvádějí 15 669 Kč, oproti tomu muži 22 487 Kč. Nerovnosti, kdy jsou očekávané mzdy žen oproti mužům nižší o čtvrtinu až pětinu, se objevují v oblasti výroby, služeb, zemědělství a potravinářství, cestovního ruchu nebo automobilového průmyslu.

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Největší rozdíly v očekávaných mzdách uváděných v životopisech

Obor	Očekávaná mzda u žen	Očekávaná mzda u mužů	Rozdíl u žen
Vrcholový management	36 452	53 990	-32 %
Obchod	15 669	22 487	-30 %
Výroba	14 680	19 408	-24 %
Služby	14 625	18 968	-23 %
Zemědělství a potravinářství	15 752	20 398	-23 %
Cestovní ruch	15 367	19 875	-23 %
Management	24 329	31 284	-22 %
Management kvality	21 580	27 572	-22 %
Chemický průmysl	20 260	25 676	-21 %
Automobilový průmysl	16 659	21 085	-21 %

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Křížovka

Na webových stránkách projektu SEKO (www.zivot-bez-dluhu.cz) najdete deset krátkých filmů na téma finanční gramotnosti. Animované spoty svým obsahem doplňují základní bezplatné školení finanční gramotnosti. Jednotlivé minutové klipy ukazují, jak se vyhnout zbytečnému zadlužení a… (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 22. května 2015. Jeden z vás získá publikaci *Jak být přesvědčivý a neztratit se v davu* od Jirky Vysekalové a Karla Voříška. S nimi se můžete vydat na čtivou a poutavou cestu přes uvědomění si svého vlastního já a budování osobní image až k samotnému mluvení na veřejnosti a přesvědčivému vystupování. Jejich kniha je plná praktických příkladů, cvičení a testů, které vám pomohou lépe poznat sami sebe a nikdy se již neztratit v davu

Tajenka z minulého čísla: „*…odborné a komplexní poradenství.*" Publikaci Nebezpečné osobnosti (Jak je odhalit a chránit se před nimi) z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává P. Herman z Vyškova.

POMŮCKA: ASH, DANK, MAKI	OPOTŘEBOVANÁ JÍZDOU	DRUH UZENINY	TLAK KRVE ZKR.	POPEL ANGLICKY	MLÁDĚ KRÁVY	TOPIDLO / DÍK NĚMECKY	BALKÁNSKÁ OBLAST	INICIÁLY BÁSNÍKA SOVY	MÍSTNÍ TELEFONNÍ OBVOD ZKR.	VYNADAT HOVOR.	ČÁSTICE HMOTY	ČESKÝ HEREC JIŘÍ ???	PŘIJÍMACÍ ZKOUŠKA	ZVOLÁNÍ TOREADORA	PŘEDLOŽKA	JMÉNO LITERÁRNÍ POSTAVY ONĚGINA	ZBYTKY UMĚLEC. SOCHY
ZŮSTAT ZASTAR.																	
1. DÍL TAJENKY												MĚKKÝ TĚŽKÝ KOV / VÝHERNÍ POUKÁZKY					
NÁZEV HLÁSKY L			ZVUK / GONIOMETRICKÁ FUNKCE					VZDORNÉ / MADAGASKARSKÁ POLOOPICE							ŽIVNOST. REJSTŘÍK / JMÉNO HER. FARROWOVÉ		
PODNOS				JEN NÁŘEČNĚ / ZBABĚLEC HOVOR.					ZÁCHVAT / CHEMICKÝ PRVEK KOV ZN. LA					HRANICE / JMÉNO PĚVCE MARGITY			
JMÉNO UČITELE NÁRODŮ					SPĚCH HOVOR. / STRAŠNÝ						VÁHA PO VYSUŠENÍ / CHOVÁNÍ						
	RHODANID INDNÝ	VENKOVNÍ PRODEJNÍ PROSTOR / TARAS				VADY PUNČOCH / PSOHLAVEC				SVATEBNÍ SNÍTKA / TVÉ						POLICEJNÍ AUTO	ZDĚNÁ KONSTRUKCE
ZKR. AKADEMICKÉHO TITULU							INTERNÁT HOVOR. / RODOVÝ SVAZ					PŘEDLOŽKA / UŽITKOVÁ ROSTLINA			INICIÁLY FOTBALISTY ZUBIZARRETY / MALÁ OSA		
POPĚVEK			KNIHA ANGLICKY / HRANIČNÍ POPLATEK					FORMA / STRÝC SLOVENSKY					VLOHA / JEMNÝ NÁDECH				
TITUL KANDIDÁTA VĚD ZKR.				2. DÍL TAJENKY / ANGLICKY NEBO													
POLYAMIDOVÉ VLÁKNO						POVZDECHNUTÍ					OPAK MĚSTA						
PODSADITÝ						CITOSLOVCE PODIVU					ALBERT DOMÁCKY			SOUHLAS			

EU-OSHA

Psychosociální rizika pracovníků soukromých bezpečnostních služeb jsou enormní

Pracovníci soukromých bezpečnostních služeb jsou často vystavováni psychosociálním rizikům. Patří k nim nebezpečí napadení nebo vysilující psychické zatížení. Existuje nástroj, s jehož pomocí mohou zaměstnavatelé minimalizovat tato rizika a udržet své zaměstnance zdravé a motivované.

Poptávka po soukromých bezpečnostních službách roste. Firmy i státní instituce stále více využívají jejich služeb. Pracovníci bezpečnostních agentur poskytují ochranu klientům, budov, zabraňují vloupáním a krádežím. Pečlivě monitorují záběry z bezpečnostních kamer, hlídají prostor nebo jsou přiřazeni klientovi jako jeho osobní ochrana. Každá z těchto činností představuje různý stupeň psychické zátěže. Osoby zodpovědné za veřejnou bezpečnost, jako například při ostraze letiště, mohou čelit ještě většímu tlaku.

Nejistota zaměstnání a jeho monotónnost

Podle výcvikového manuálu na prevenci pracovních rizik v soukromých bezpečnostních službách, připraveného Evropskou konfederací bezpečnostních služeb (CoESS) společně s odborovou organizací UNI-Europa, tyto služby psychosociální rizika takřka přitahují. Předně je v tomto odvětví poměrně vysoká konkurence a pracovníci často žijí v nejistotě, zda o své zaměstnání nepřijdou. Tato obava o práci je podle Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) klíčovým zdrojem stresu pracovníků v soukromých bezpečnostních službách. Dalším negativním faktorem je nudnost či monotónnost této práce. Potřeba být neustále ve střehu a bdělosti po dlouhé hodiny i při nočních službách způsobuje enormní psychické vypětí, které pak ohrožuje nejen bezpečnost samotného pracovníka, ale také klienta, který si ho pro svou ochranu najal. Existují i další rizikové faktory. Například pracovníci v soukromých bezpečnostních službách nemají pravomoci policistů, přesto se dostávají do náročných konfrontačních situací. V těchto případech se u pracovníků mohou objevit pocity strachu a traumatické zážitky pak vyvolat závažné psychické problémy.

OiRA – nástroj na řešení pracovních rizik

S pracovními riziky může soukromým bezpečnostním službám pomoci OiRA (Online interactive Risk Assessment). Jde o nástroj pro posouzení a řešení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Pomocí něj mohou soukromé bezpečnostní firmy identifikovat rizika, jimž jsou jejich zaměstnanci vystaveni, a zjistit, jaká školení či opatření jsou nejvhodnější k eliminaci těchto rizik. Uživatelům OiRA jsou nabídnuta preventivní opatření a řešení vhodná pro jejich organizaci. Pokud je soukromé bezpečnostní firmy zavedou do praxe, udělají maximum pro zmírnění nejen psychosociálních rizik. Svým pracovníkům poskytnou bezpečnější a příjemnější pracovní prostředí, což se projeví jak na zdraví a motivaci zaměstnanců, tak i na spokojenosti klientů. Webové stránky nástroje EU-OSHA pro hodnocení pracovních rizik mají adresu www.oiraproject.eu.

ZDROJ: EU-OSHA

FOTO: © DMITRY KALINOVSKY | DREAMSTIME.COM

Ocenění

V lotyšské Rize se předávaly Ceny za správnou praxi v řízení stresu na pracovišti

V předvečer Světového dne bezpečnosti a ochrany zdraví při práci (28. dubna) uspořádala Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) v Rize slavnostní předávání Cen za správnou praxi kampaně Zdravé pracoviště.

Lotyšsko jako země aktuálně předsedající Radě EU pořádala slavnostní předávání cen soutěže Ceny za správnou praxi kampaně Zdravé pracoviště 27. dubna v rámci rozsáhlejší konference věnované bezpečnosti a ochraně zdraví při práci. Ceny, které jsou oceněním inovativních a výjimečných příkladů správné praxe v souvislosti s kampaní agentury EU-OSHA Zdravé pracoviště zvládne i stres, předali lotyšský ministr sociálních věcí Uldis Augulis a ředitelka agentury EU-OSHA Christa Sedlatscheková. Ta na akci zdůraznila význam řešení stresu na pracovišti: „U psychosociálních rizikových faktorů panuje často dojem, že jejich řešení je náročnější než v případě jiných problémů. Tato rizika je ale možné řešit pomocí stejných zásad jako jakékoli jiné problémy v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci a právě to se soutěž Ceny za správnou praxi kampaně Zdravé pracoviště snaží ukázat. Například mnohostranný program společnosti Siemens s názvem Life in Balance (Život v rovnováze) zlepšil psychosociální pracovní prostředí společnosti v Belgii a španělský hotel Colón, který má pouze 78 zaměstnanců, zavedl participativní postup pro prevenci psychosociálních rizik, který zlepšuje jak organizaci práce, tak pohodu zaměstnanců.“

Stresu na pracovišti lze předcházet

Zástupci vítězných organizací, jako Daimler (Německo), Schuberg Philis (Nizozemsko) a Zavarovalnica Triglav (Slovinsko), se podělili o své zkušenosti s úspěšným zvládáním stresu a psychosociálních rizik při práci a lotyšský ministr sociálních věcí Uldis Augulis zhodnotil situaci i ve své zemi: „V současné době pouze dvacet procent podniků v Lotyšsku má vypracované plány prevence, a proto doufáme, že tato soutěž zvýší informovanost a poskytne inspiraci pro dosažení lepších psychosociálních pracovních podmínek v naší zemi.“ Druhý celoevropský průzkum podniků agentury EU-OSHA na téma nových a vznikajících rizik (ESENER-2) zjistil, že každý pátý podnik v Evropě, kde pracovníci musejí jednat s obtížně zvladatelnými zákazníky nebo jsou pod časovým tlakem, uvádí, že nemá informace nebo nástroje, které jsou potřeba pro řešení těchto rizik. Průzkum rovněž odhalil, že pouze jedna třetina podniků má vypracovaný akční plán pro prevenci stresu při práci. Soutěž Ceny za správnou praxi by měla pomoci, aby si i v ostatních podnicích uvědomili, že psychosociálním rizikům na pracovišti lze předcházet.

ZDROJ: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. květnu 2015)

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 *	*pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou*:	9 200 Kč (základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 55 Kč/hod.	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	*1. skupina prací:*	55,00 Kč/hod.	9 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	60,70 Kč/hod.	10 200 Kč/měs.
	3. skupina prací:	67,00 Kč/hod.	11 200 Kč/měs.
	4. skupina prací:	74,00 Kč/hod.	12 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	81,70 Kč/hod.	13 700 Kč/měs.
	6. skupina prací:	90,20 Kč/hod.	15 100 Kč/měs.
	7. skupina prací:	99,60 Kč/hod.	16 700 Kč/měs.
	8. skupina prací:	110,00 Kč/hod.	18 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5–12 hod. 69 Kč–82[1] Kč, více než 12 hod.–18 hod. 104 Kč–125[1] Kč, déle než 18 hod. 163 Kč–195[1] Kč	
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,70 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 35,90 Kč; benzin 98 oktanů 38,30 Kč; motorová nafta 36,10 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 155,40 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 155,40 Kč, nejvýše však do 232,93 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 232,93 Kč, nejvýše však do 465,85 Kč se započte 30 %; k částce nad 465,85 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM -70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ		
	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 888 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %;* *z částky přesahující 888 Kč, nejvýše však do 1 331 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 331 Kč, nejvýše však do 2 662 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 662 Kč se nepřihlíží*		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2015 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% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účastí na důchodovém spoření)	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účastí na důchodovém spoření)	
Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku:** Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 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.		

Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM:** 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %)[3] **	*průměr za rok* 2007: 5,0 %, 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 % 2014: 7,7 % březen 2015: 7,2 % duben 2015: 6,7 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 30. 4. 2015	*celkem:*	491 585	
	z toho:	247 718 žen	
		60 220 osob se zdravotním postižením	
		23 451 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 30. 4. 2015	*hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:*	83 692	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 30. 4. 2015:* 5,9		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*březen 2015: 11 307 Kč*		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	*nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v r. 1. pololetí 2014) ***:*	22 223	
	*smrtelné úrazy (rok 2013)*****:*	113	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2014:* 21 754		
DŮCHODY výdaje v roce 2014 (v tis. Kč)	*celkem:*	376 406 471	
	v tom:	*starobní*	305 668 390
		invalidní pro invaliditu I. stupně	11 682 796
		invalidní pro invaliditu II. stupně	5 607 753
		invalidní pro invaliditu III. stupně	26 062 183
		vdovský	21 730 789
		vdovecký	2 553 189
		sirotčí	3 101 372
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2012: celkem v národním hospodářství 25 067 Kč, PS 25 078 Kč, NS 25 014 Kč		
	2013: celkem v národním hospodářství 25 078 Kč, PS 25 038 Kč, NS 25 254 Kč		
	2014: celkem v národním hospodářství 25 686 Kč, PS 25 646 Kč, NS 25 863 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v r. 2014		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	45 575	4,3
	rozvody	26 764	2,5
	živě narození	109 860	10,4
	zemřelí	105 665	10,0
	celkový přírůstek	25 856	2,5
	střední stav obyvat.	10 524 783	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	1. čtvrtletí 2014	4 455 115
		4. čtvrtletí 2014	4 563 958
		1. čtvrtletí 2015	4 514 891
	OSVČ vykonávající činnost	1. čtvrtletí 2014	961 752
		4. čtvrtletí 2014	981 616
		1. čtvrtletí 2015	961 484
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	1. čtvrtletí 2014	671 379
		4. čtvrtletí 2014	683 583
		1. čtvrtletí 2015	661 510

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

EU

Evropa se pomalu zotavuje z krize a přibývá pracovních míst

Nejnovější čtvrtletní zpráva o zaměstnanosti a sociální situaci v EU upozorňuje na významné pozitivní trendy, především plynulý pokles nezaměstnanosti, nárůst trvalých a plných pracovních úvazků a také – poprvé od propuknutí hospodářské krize – snížení dlouhodobé nezaměstnanosti.

„Čtvrtletní zpráva odráží četné povzbudivé signály na trhu práce. V průběhu uplynulých dvou let bylo obnoveno 2,7 milionu pracovních míst. Stále je však více než 23,8 milionu nezaměstnaných včetně 12 milionů těch, kteří se v této situaci nacházejí již déle než rok, a bez práce je dnes každý pátý mladý člověk na pracovním trhu. Vytváření pracovních míst a podpora růstu patří ke stěžejním prioritám Evropské komise a úsilí započaté Investičním plánem pro Evropu a Iniciativou na podporu zaměstnanosti mladých lidí bude v tomto roce dále pokračovat prostřednictvím specializovaných iniciativ zaměřených na řešení dlouhodobé nezaměstnanosti a usnadnění pohybu pracovních sil," uvedla evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální záležitosti, dovednosti a pohyb pracovních sil Marianne Thyssenová.

Ve většině států se zvýšila zaměstnanost

Míra nezaměstnanosti mezi jednotlivými státy EU se stále velmi liší. Nejnižší nezaměstnanost byla zaznamenána v Německu (4,8 procenta) a Rakousku (5,3 procenta) a nejvyšší v Řecku (26,0 procenta v prosinci 2014) a Španělsku (23,2 procenta). Ve valné většině členských států došlo v roce 2014 ke zvýšení zaměstnanosti, a to i v některých státech, kde je míra nezaměstnanosti velmi vysoká, jako právě v Řecku a Španělsku. Mezi čtvrtým čtvrtletím roku 2013 a čtvrtým čtvrtletím roku 2014 zaměstnanost vzrostla o 1 procento a ve čtvrtém čtvrtletí roku 2014 byla o 0,2 procenta vyšší než ve čtvrtletí předchozím. Od prvního čtvrtletí roku 2013, kdy hladina zaměstnanosti dosáhla svého minima, bylo obnoveno 2,7 milionu pracovních míst. V průběhu roku pak zaměstnanost stoupala jak v průmyslových odvětvích, tak v odvětvích služeb. Více než polovinu tohoto růstu zaměstnanosti lze přitom přičítat trvalým a plným pracovním úvazkům.

Dlouhodobá nezaměstnanost stále problémem

Dlouhodobá nezaměstnanost podle posledních dostupných údajů mezi třetím čtvrtletím 2013 a stejným čtvrtletím 2014 nepatrně poklesla – o 0,2 procentního bodu. Stále však zůstává významným problémem, neboť aktuálně dosahuje 4,9 procenta. Více než polovina nezaměstnaných v EU – až 12,4 milionu lidí – je bez práce již déle než rok. Z nich pak více než šest milionů je nezaměstnaných déle než dva roky. Míra dlouhodobé nezaměstnanosti zůstává v některých členských státech velmi vysoká, jako například v Řecku (19 procent), Španělsku (12,6 procenta), Chorvatsku (9,7 procenta), na Slovensku (9 procent), v Portugalsku (8 procent), Itálii (7,4 procenta) a na Kypru (7,8 procenta).

V EU ubývá i mladých nezaměstnaných

Míra nezaměstnanosti mladých lidí v EU jako celku i ve většině členských států od roku 2013 klesá, stále je však příliš vysoká (21,1 procenta). Pro urychlení zavádění Záruky pro mladé Evropská komise v únoru navrhla, aby z Iniciativy na podporu zaměstnanosti mladých lidí byla již v letošním roce uvolněna jedna miliarda eur. V rámci této Záruky pro mladé se členské státy zavázaly zajistit, aby všichni mladí lidé do 25 let dostali kvalitní a konkrétní nabídku pracovního místa, odborné praxe, učňovského či dalšího vzdělávání do čtyř měsíců od ukončení formálního vzdělání nebo od okamžiku, kdy se stanou nezaměstnanými.

FOTO: © IGOR STEVANOVIC | DREAMSTIME.COM

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

ILO

V Latinské Americe a Karibiku pracuje v šedé ekonomice 27 milionů mladých lidí

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization – ILO) volá po bezodkladných opatřeních, která by pomohla 27 milionům mladých lidí v Latinské Americe a Karibiku přejít ze šedé ekonomiky do ekonomiky oficiální.

„Nezaměstnanost mladých lidí je v tomto regionu velmi vysoká, představuje nicméně jen špičku ledovce, pod níž se skrývá rozsáhlejší problém – nedostatek příležitostí pro ty, kdo právě začínají svůj produktivní život," prohlásila na regionální schůzce v peruánském hlavním městě regionální ředitelka ILO pro Latinskou Ameriku a Karibik Elizabeth Tinocová. Na této nedávné schůzce se sešli zástupci vlád, zaměstnavatelů a pracujících z tohoto regionu, aby projednali strategie pro řešení problému zaměstnávání mladých lidí v šedé ekonomice. Přítomni byli rovněž experti ILO z Afriky a Asie.

Problematika šedé ekonomiky

Prací v šedé ekonomice se myslí výdělečné aktivity mimo formální dosah zákona nebo práce, která se sice odehrává v rámci zákona, ale nepodléhá uplatňování či prosazování tohoto zákona v praxi. Šedá ekonomika je také důsledkem zákonů odrazujících od jejich dodržování vzhledem k jejich nevhodnosti, obtížnosti či nepřiměřeně vysokým nákladům, které jsou s tímto dodržováním spojeny.

ILO ve své zprávě připravené pro jednání upozornila, že šest z deseti pracovních míst, která jsou v Latinské Americe pro mladé lidi k dispozici, jsou ze šedé ekonomiky. Obvykle jde o místa podřadné kvality, vyznačující se nízkou produktivitou a stejně takovou i mzdou. To znamená, že mladým lidem chybějí trvalejší perspektiva, možnost kariérního postupu, sociální ochrana a přístup k základním pracovním právům.

Statistika, která znepokojuje

Jen něco přes polovinu mladých lidí (56 ze 108 milionů lidí ve věku 15 až 24 let) je v Latinské Americe a Karibiku zapojeno do pracovního procesu, tedy buď pracovní místo mají, nebo si ho aktivně hledají. Z nich je 13 procent nezaměstnaných, což je trojnásobek míry nezaměstnanosti u dospělých. Podle odhadů více než sedm milionů mladých lidí nemůže najít práci a toto číslo odpovídá 40 procentům celkové nezaměstnanosti v regionu.

Vysokou nezaměstnanost mladých lidí podtrhuje míra jejich zapojení do nezemědělských činností spadajících do šedé ekonomiky, která dosahuje 55,7 procenta, a převyšuje tak o více než osm procentních bodů celkovou míru zapojení do těchto činností, která je 47 procent. Většina těchto pracovních míst vytvářených pro mladé lidi v šedé ekonomice je často v malých podnicích a mikropodnicích, které nejsou součástí oficiální ekonomiky. Práce v podmínkách šedé ekonomiky se ovšem týká i 32 procent mladých pracujících v podnicích oficiálních.

V Latinské Americe a Karibiku je také více než 20 milionů mladých lidí, kteří nestudují, nejsou zaměstnáni, ani nepodstupují žádnou odbornou přípravu na budoucí zaměstnání.

Opatření, jež mají pomoci

„Zaměstnávání v šedé ekonomice a nezaměstnanost mladých lidí musíme řešit kombinací strategií odpovídajících specifickým potřebám jednotlivých zemí. Izolovaná opatření mívají zpravidla jen malý vliv a jejich účinnost je omezená," vysvětlila Elizabeth Tinocová a zdůraznila, že země Latinské Ameriky a Karibiku jsou si tohoto problému se zaměstnaností a zaměstnáváním mladých lidí vědomy a jsou znepokojeny jeho příčinami i důsledky. „Nyní bychom ale měli přejít od znepokojení k činům, máme-li se těmto náročným úkolům v oblasti zaměstnávání mladých lidí postavit, a to obzvláště v době zpomalování ekonomiky, které by míru nezaměstnanosti i zaměstnávání v šedé ekonomice mohlo vyhnat ještě výše," prohlásila.

Ve zprávě pro zmíněné jednání byly vyzdviženy tři oblasti opatření, jejichž prostřednictvím by bylo možné neformální práci v regionu řešit:

- pobídky k vytváření vhodných podmínek pro rozvoj oficiálních pracovních míst včetně finanční podpory rozvoje podnikání a programů pro rozšíření zaměstnanosti mladých lidí a zvyšování jejich kvalifikace,
- iniciativy zaměřené na formalizaci neoficiálních pracovních míst včetně právních úprav, inspekce práce a podpory formalizace mikropodniků s nízkou produktivitou a
- strategie zaměřené na rozšíření sociální ochrany, jako například podpory v nezaměstnanosti, zdravotního pojištění a ochrany mateřství, i na lidi pracující v podmínkách šedé ekonomiky.

FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/ MAILLARD J.

ZDROJ: WWW.ILO.ORG

Jak probíhá modernizace systémů sociální ochrany ve členských státech EU?

Evropská komise si nechala vypracovat u nezávislých expertů Evropské sítě pro sociální politiku hodnoticí zprávu, jak členské státy EU pokročily v uskutečňování reforem zaměřených na modernizaci systémů sociální ochrany. K pokroku došlo, ještě však zbývá udělat hodně práce.

Před dvěma lety schválila Evropská komise balíček sociálních investic a vyzvala členské státy k modernizaci jejich systémů sociální ochrany, aby z hospodářské krize vyšly silnější, soudržnější a konkurenceschopnější. Důraz se má klást především na účinnější naplňování strategií sociálního začleňování a efektivnější využívání sociálních rozpočtů. Evropská komise vyzývá členské státy EU, aby uplatňovaly v rámci systémů sociálního zabezpečení doporučení daná v rámci Evropského semestru a v Roční analýze růstu 2015.

Klíč k větší sociální soudržnosti

Modernizací systémů sociální ochrany přispějí státy k dosažení záměrů strategie Evropa 2020, zejména cílů v oblasti zaměstnanosti a chudoby, a posílí hospodářské základy EU. Evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální záležitosti, dovednosti a pohyb pracovních sil Marianne Thyssenová zprávu uvítala a uvedla: „Tato zpráva svědčí o tom, že mnohé členské státy již začaly modernizovat své systémy sociální ochrany směrem k větším sociálním investicím. Zintenzivňují svou podporu dětí, odstraňují překážky bránící rodičům v uskutečňování jejich profesních ambicí a uznávají význam poskytování vhodné podpory lidem vyloučeným z trhu práce. Tyto reformy jsou jednoznačně přínosné z hlediska lepšího rozvoje dovedností, zvýšení účasti na trhu práce, větší konkurenceschopnosti a vyššího hospodářského růstu. Zpráva však také naznačuje, že členské státy mají stále prostor pro další práci. Komise proto bude členské státy i nadále podporovat v jejich reformách, které jsou klíčem k větší sociální soudržnosti a k intenzivnější sociální konvergenci."

Reformní úsilí komplikovala krize

Právě aby členské státy EU dále podpořila v jejich snaze o modernizaci systémů sociální ochrany, rozhodla se Evropská komise vyhodnotit, jak členské státy tyto reformy uskutečňovaly doposud. Experti ve své zprávě došli k závěru, že členské státy ve svém reformním úsilí dosáhly určitého pokroku, nicméně větší a rychlejší pokrok je možný a potřebný. Z jejich odborného posudku je patrné, že mnohé členské státy mají v rámci svých systémů sociálního zabezpečení pevně zavedené přístupy zaměřené na sociální investice, které již řadu let udržují a posilují. Jiné členské státy zároveň dělají reformy své politiky směrem k sociálním investicím, zejména v oblasti zlepšování aktivace a umožňování podpory opětovného začlenění do trhu práce, podpory rozvoje v raném dětství a podpory účasti rodičů na trhu práce. V některých případech však členským státům komplikovaly jejich reformní úsilí krize a fiskální omezení.

Zvýšení účinnosti peněžních dávek

Zpráva také poukazuje na to, že různé sociální politiky se často mohou navzájem podporovat, a je tudíž důležité, aby reformy k této jejich komplementaritě přihlížely. Jedním z vyzdvihovaných příkladů je možnost zvýšení účinnosti peněžitých dávek, jako například podpory v nezaměstnanosti a minimálního příjmu, v rámci prevence chudoby a pomoci se získáváním zaměstnání, a to spojením těchto dávek s opatřeními, která lidem pomáhají rozvíjet jejich dovednosti a zlepšovat jejich zaměstnatelnost, a s kvalitními službami jako například péčí o děti.

Kromě doporučení poskytnutých díky Evropskému semestru nabízí EU také finanční podporu pro takové strategické reformy prostřednictvím Evropského sociálního fondu. Zpráva uvádí příklady využívání Evropského sociálního fondu pro podporu lepšího vzdělávání a péče o děti a pro poskytování služeb napomáhajících k resocializaci osob se zdravotním postižením a podporujících tyto osoby v opětovném získání zaměstnání.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ČR ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 0049-0962
● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117 ● šéfredaktor: Tomáš Rezek ● 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 ●