



RODINA

Raná péče je v ČR na vysoké profesionální úrovni

čtěte na straně 2



PENÍZE

Na tzv. příspěvek na dojíždění dosáhne více lidí

čtěte na straně 3



STATISTIKA

V Česku přibývá pracujících seniorů

čtěte na straně 5

Slovo ministryně



Milé čtenářky, milí čtenáři, v posledních dnech se opět rozvířila debata ohledně zastropování věku pro odchod

do důchodu. Jsem velice ráda, že se nám i přes počáteční rozepře podařilo v koalici dosáhnout shody. Česká republika je jedinou zemí v Evropské unii, která dosud nemá stanovenou pevnou hranici pro odchod do penze. Nikdy jsem se netajila tím, že jsem zastávkyní nižší věkové hranice, tedy 65 let. Lidé, kteří celý život pracovali, si zaslouží žít v tomto věku na odpočinek. Při stanovování hranice odchodu do důchodu musíme rovněž počítat se skutečností, že některé, především fyzicky náročné profese, jako jsou zaměstnanci v těžkém průmyslu, zdravotní sestřičky, řidiči, hasiči či policisté, nelze vykonávat do 70 let – pro ty je i hranice 65 let příliš vysoká. Domnívám se, že je správné, abychom pracujícím lidem dali jasnou perspektivu, v kolika letech budou do důchodu odcházet. Zároveň pracujeme na rozlišení profesí, aby těžce pracující mohli za důstojných podmínek odcházet dříve.

K posílení a ochraně lidí, kteří povětivě pracují, jsem vláda předložila také návrh novely zákoníku práce. Tyto práce se mění velice dynamicky a novela by měla umět na tyto změny reagovat. Novinky ocení především rodiče, kteří by se měli po skončení rodičovské dovolené vrátit do původní práce a na stejné pracovních podmínkách. Dalším zamýšleným opatřením je například povinnost zpracovat sociální plán pomoci v případech hromadného propouštění zaměstnanců. Změny se dotknou také tzv. homeworkingu, kde by měla být umožněna dohoda o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem. V případě práce na dálku, tzv. teleworkingu, by zaměstnavatel měl nově zajistit hradební náklady spojených s komunikací mezi ním a zaměstnancem. Pokud chceme kvalitně odvedenou práci, musíme zaměstnancům poskytnout co možná nejlepší podmínky. Přejí vám krásné babí léto.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Osm bludů o sociálním bydlení

V médiích se objevila řada mylných a zavádějících informací o návrhu zákona o sociálním bydlení. K těm zásadním je nutné se vyjádřit a uvést je na pravou míru.

1. Byty se budou rozdávat jak na běžícím pásu a zadarmo

Nikdo byt nedostane ani za peníze, ani zadarmo. Systém sociálního bydlení má podpořit pouze nájemní bydlení, nikoliv bydlení v osobním vlastnictví. Účelem návrhu je podpora nájemního bydlení pro mladé rodiny s dětmi, seniory, zdravotně postižené nebo osoby bez domova. Pro lidi, kteří nedosáhnou na běžný tržní nájem, a končí proto zbytečně v ubytovněch nebo na ulici. Sociální bydlení bude záchranná síť, která lidem pomůže najít střechu nad hlavou za přiměřený měsíční nájem. A jelikož v těchto bytech budou lidé platit sociální nájemné, bude i stát doplácet na dávkách na bydlení méně, než je tomu nyní.

2. Sociální nebo dostupný byt dostanou lidé navždy

Celý systém sociálního bydlení je postaven na tom, že pokud se lidem, kteří bydlí a platí nájem v sociálním nebo dostupném bytě, dostatečně zvýší příjem, přejdou do běžného tržního systému bydlení. Nicméně počítáme s tím, že například seniory nebo zdravotně postiženým, pokud nezdědí výrazný majetek nebo nevyhrají jackpot v loterii, bude dostupný byt s garantovaným nájemným při splnění podmínek poskytován na dobu neurčitou.

3. Systém sociálního bydlení nebude dostatečně motiváční

Bude motiváční. Stanoví jasné podmínky, které musejí lidé splnit, aby dostali podporu v podobě sociálního nebo dostupného bydlení, a tak i nižšího nájemného. Zákon cílí na ty, kteří potřebují pomoc při zajištění a udržení samostatného nájemního bydlení. Rada lidí to bez pomoci nezvládne, čeká pouze na dávky nebo je odkázána na ty, kteří obchodují s chudobou a vytvářejí v obcích gheta. Zákon tak zabráni dalšímu vzniku sociálně vyloučených lokalit. Sociální pracovník obce bude tyto lidi motivovat k nalezení zaměstnání, řešení dlouhové pastí a splácení dluhů, pomůže rodinám při výchově dětí atd. Domácnosti se budou muset podrobit tomuto systému, současně budou motivovány se postupně dostat do dostupného bytu, kde už budou bydlet bez dohledu sociálního pracovníka.

4. Sociální bydlení je experiment, který vymysleli úředníci odtřeni od reality

Sociální bydlení existuje ve všech zemích západní a střední Evropy (např. v Belgii, Bulharsku, Dánsku, Finsku, Francii, Itálii, Lucembursku, Maďarsku, na Maltě, v Nizozemsku, Německu, Portugalsku, Rakousku, Slovinsku, Španělsku, Švédsku, Švýcarsku, Velké Británii ad.). V ČR se



FOTO: © MARY-BAGGLEY/LOVA | DREAMSTIME.COM

o sociálním bydlení zatím jen „mluvilo“, po více než dvaceti letech je připraven ucelený návrh, který vychází z reálných možností naší země a učí se z chyb v zahraničí. Jako jeden z mála návrhů nových zákonů byl konzultován s ekonomy, právníky, starosty měst a obcí nebo s lidmi s dlouholetou praxí v terénu. Pro co nejlepší vyladění zákona ho zastupci obcí a měst dostávají výjimečně k připomínkám hned dvakrát, stejně

jako Úřad vlády ČR, Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, Ministerstvo vnitra ČR, Ministerstvo financí ČR nebo Úřad veřejné ochránčanky práv.

5. Návrh zákona dává obcím zcela novou povinnost. Účtí na jejich samosprávu

Naopak. Obce mají již od roku 2000 povinnost uspokojovat potřeby svých občanů v oblasti bydlení a rozvíjet sociální péči. Pokračování na straně 2

Na dofinancování sociálních služeb půjde 270 milionů korun

Vláda se shodla na dofinancování sociálních služeb ohrožených omezením či zánikem. Dotace ve výši 270 milionů korun na podporu sociálních služeb v letošním roce je určena na řešení krizové situace v oblasti financování a také na zlepšení odměňování pracovníků v sociálních službách.

„Pro rok 2016 bylo ze státního rozpočtu vyloučeno na sociální služby kolem 8,57 miliardy korun, z toho kraje mají k dispozici 8,315 miliardy korun. V této částce je však zahrnuto i 750 milionů na zlepšení odměňování pracovníků v sociálních službách. V porovnání s rokem 2015 je celková částka, kterou disponují kraje,

o 50 milionů nižší,“ upozornila ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Po vyloučení 750 milionů na navýšení mezd a platů tak mají kraje podle jejích slov reálně významně nižší objem finančních prostředků na podporu sociálních služeb než v předchozím roce, a to o částku 770 milionů korun. Někte-

ré sociální služby se tudíž nacházejí v kritické finanční situaci a jsou nuceny výrazně omezovat svoji činnost. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR eviduje velké množství podnětů o nedostatečném objemu finančních prostředků ze všech regionů. Během letošního roku již bylo potřeba urgentně řešit dofinancování so-

ciálních služeb. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR poskytlo z vlastních zdrojů částku 350 milionů korun na krytí platových a mzdových nákladů. Reálná potřeba finančních prostředků se však pohybuje v objemu bezmála 800 milionů korun.

Vláda rozhodla o tom, že finanční prostředky na dofinancování budou použity z nároků z nespokojených neprofilujících výdajů kapitoly 313 Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, konkrétně z nároků Úřadu práce ČR. (tz)

ČSSZ

Péče o blízké se započítává do nároku na důchod

Roste počet lidí, kteří pečují o nezaopatřené děti a zároveň se musejí věnovat stárnoucím rodičům. Tzv. sendvičová generace řeší, jak skloubit práci s péčí o své blízké. „Vyměnit“ zaměstnání za péči o jinou osobu lze, aniž lidé přijdou o potřebné roky pro přiznání důchodu.

Na podobné životní situace pamatuje zákon o důchodovém pojištění a vymezuje tzv. náhradní doby pojištění. Tedy období, která se započítávají do doby pojištění potřebné pro přiznání důchodu, přestože v nich lidé nepracují (nejsou výdělečné činní) a neodvádějí pojistné. A právě péče o osoby závislé je jednou z nich. Pokud se lidé rozhodnou opustit zaměstnání a dají přednost aktuálně potřebnému zaopatření např. rodičů, o roky potřebné pro přiznání důchodu nepřijdou.

Za dobu péče se považuje péče o osobu s priznaným stupněm závislosti II, III či IV, která je buď osobou blízkou z pohledu zákona o důchodovém pojištění, nebo osobou „neblízkou“, kdy pečující osoba prokáže, že s ope-

čovanou osobou žila ve společné domácnosti a pak příbuzenský vztah roli nehráje (toto platí od 1. 7. 2001, u starších případů péče lze hodnotit péči jen o rodinné příslušníky).

Jak postupovat?

Pokud se lidé rozhodnou pečovat o osobu, jejíž zdravotní stav jí neumožňuje plně se postarat sama o sebe, měli by se obrátit na krajskou pobočku Úřadu práce ČR se žádostí o poskytnutí příspěvku na péči. Na základě této žádosti bude provedeno sociální šetření a následně posouzen zdravotního stavu osoby, o níž je pečováno, zda odpovídá stupni I-IV, příp. stupni I, pokud jde o dítě do deseti let věku.

Pozor na vypršení lhůty!

Po skončení péče o závislou osobu je nutné obrátit se nejpozději do dvou let od skončení péče na okresní (v Praze Pražskou, v Brně Městskou) správu sociálního zabezpečení (OSSZ). Ta o době a rozsahu péče vydá rozhodnutí, které je podkladem pro budoucí zhodnocení péče o závislou osobu jako doby důchodového pojištění. Toto rozhodnutí se vydává na základě podaného návrhu na zahájení řízení o vydání rozhodnutí o době a rozsahu péče.

Ten lze podat nejdříve po skončení péče, nejpozději však do dvou let od skončení péče, nebo v době jejího trvání za situace, že pečující osoba v této době podává žádost o přiznání důchodu. Pokračování na straně 4

FOTO: © SANDOR KACSÓ | DREAMSTIME.COM

Ocenění pro aktivní seniory

Na konferenci konané 3. října u příležitosti Mezinárodního dne seniorů vyhlásí ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová vítěze unikátní soutěže Rady vlády pro seniory a stárnutí populace. Smyslem ocenění je symbolicky poďekovat seniorům, kteří bezplatně věnují svůj volný čas obecně prospěšným činnostem, vedou seniorské, mezigenerační nebo zájmové organizace, podporují aktivity v rámci dobrovolnictví nebo sami jako dobrovolníci ve svém volném čase působí. Cena bude vyhlášena ve dvou kategoriích: jednotlivců a kolektivů/klubů. Nominace se přijímaly do konce srpna a do obou kategorií mohly nominovat seniorské kluby, nestátní neziskové organizace, samosprávy obcí a měst, krajů, školy všech stupňů nebo stále kulturní, sportovní a zájmové organizace. (tz)

Osm bludů o sociálním bydlení

Pokračování ze strany 1

Tak hovoří zákon o obcích. Sociální bydlení nemá starostům obcí ztěžovat život, ale nabízí cestu, jak výše uvedenou povinnost naplnit. Za jasných pravidel a s garantovanými penězi, které obcím pomohou sít sociálních a dostupných bytů vybudovat. Obce budou nadále držeteli hlavních rozhodovacích pravomocí. Budou rozhodovat, komu, kdy a jaký byt bude nabídnut k pronájmu.

6. Obce budou muset sociální byty platit ze svého, řadu z nich to finančně zruinuje

Obcím může vzniknout finanční ztráta se zajištěním celého systému, ale i na to pamatuje návrh zákona o sociálním bydlení. V případě, že tato ztráta vznikne, bude ji sanovat stát skrze nárokové dotace. Obce budou mít ze zákona právní nárok na dotace na stavbu, opravu, pronájem a provoz sociálních a dostupných bytů a dotace na oblast sociální práce. Jinak než v zákoně nelze obcím garantovat finanční prostředky.

7. Starostové se budou muset v krátké době postarat o státní ce osob

Bude trvat pět let, než zákon začne platit v plné míře. Všechny obce budou mít dostatek času se připravit. Počítáme, že zákon se může dotknout maximálně 350 tisíc osob, ale



FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM

velká část lidí se nebude stěhovat. Úřady práce budou lidem pomáhat hledat vhodné bydlení i na trhu, tak aby nevznikly problémy hlavně malým obcím, kde nebude dostatek vhodných bytů nebo kde nepůsobí neziskové organizace.

8. Obce budou dostávat miliónové pokuty za neplnění zákona

Zákon počítá s tím, že některé obce nebudou mít dostatečné možnosti byty zajistit, a proto přichází

záchytný systém, který přebere odpovědnost za danou obec. Pokuta se týká pouze těch obcí, které nebudou chtít naplňovat zákon ze své vůle. Případná pokuta se bude navíc odvíjet od závažnosti. Je to stejné, jako když překročíte maximální povolenou rychlost v obci. Výše pokuty se také liší podle toho, o kolik kilometrů rychlost překročíte. Může to začít pouze ústní domluvou, ale skončit až odebráním řídicího oprávnění. (12)

Integrovaný operační program přispěl k přeměně zařízení sociálních služeb i poboček Úřadu práce ČR

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ukončilo administraci Integrovaného operačního programu (IOP) z minulého programového období 2007–2013. Z programu se podařilo vyčerpat 2,1 miliardy korun, které financovaly 144 projektů v oblasti zaměstnanosti a sociální integrace.

Nejvíce peněz – přibližně 1,1 miliardy Kč – se investovalo do transformace pobytových zařízení sociálních služeb. Mezi podpořená zařízení patří například Domov Jeřábina Pelhřimov nebo Chráněné bydlení Naplno z Jindřichohradce. „Podařilo se vybudovat nová zázemí pro celkem dvacet zařízení. Téměř tisícovka klientů se tak může radovat z přívětivějšího bydlení, které konečně vypadá jako domov. K tomu vznikly další prostory, kde mohou

před den rozvíjet své schopnosti.“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Další projekty se soustředily na pomoc obyvatelům sociálně vyloučených romských lokalit. V Ostřavě – Kunčičkách vyrostlo nízkoprahové a poradenské centrum, kam mohou děti chodit na kroužky nebo doučování. Podobné centrum vzniklo také v Obrnicích na Moskevku. Celkem bylo v této oblasti podpořeno 29 podobně zaměřených

projektů za zhruba čtvrt miliardy korun.

Vyšší komfort pro klienty Úřadu práce ČR

Téměř půl miliardy korun bylo použito na výstavbu a rekonstrukci 14 pracovišť Úřadu práce ČR s cílem zajistit vyšší komfort klientům i zaměstnancům. „Lidé, kteří hledají práci, mohou nyní ve většině míře využívat samoobslužná zařízení a vznikly i prostory pro individuální konzultace,“ doplnila ministryně.

V Plzni a Sezimově Ústí byla za 42 milionů korun vybudována dvě informačně-vzdělávací střediska. Konají se v nich nejručnější školení či rekvalifikační kurzy a klienti se

MEMORANDUM

MPSV a Sdružení místních samospráv se dohodly na užší spolupráci

Ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová a předseda Sdružení místních samospráv ČR Stanislav Polčák podepsali v Senátu memorandum o spolupráci.

„Se Sdružením místních samospráv ČR konzultujeme připravovaný zákon o sociálním bydlení, chceme více spolupracovat na zkvalitnění aktivní politiky zaměstnanosti či na efektivním rozvoji a stabilizaci sociálních služeb v obcích a městech i boji s chudobou a sociálním vyloučením,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) i Sdružení místních samospráv (SMS ČR) budou usilovat o to, aby byly zohledňovány potřeby obcí a měst a došlo k provázání obou úrovní veřejné správy, tedy místní a ústřední.

SMS ČR je nevládní apolitickou organizací s celostátní působností, která sdružuje a hájí zájmy obcí a měst v ČR. Ze širokého spektra aktivit ve prospěch samospráv lze zmínit především prosazování spravedlivého dělení daňových výnosů mezi obce a města v ČR (rozpočtové určení daní) nebo připomínkování nejrůznějších legislativních návrhů. (12)

„Podpisem memoranda deklarujeme vůli obcí našeho sdružení garantovat za předpokladu koncepční a legislativní spolupráce s MPSV sociální služby občanům s trvalým bydlištěm v obcích. Rozhodně jsme otevřeni k další diskuzi a spolupráci s resortem práce a sociálních věcí ohledně klíčových problémů venkova,“ říká předseda Sdružení místních samospráv České republiky Stanislav Polčák.

SMS ČR bude zejména předávat poznatky a informace shromážděné od svých členských obcí a měst a na vyžádání ministerstva se písemně vyjádří k jím připravovaným materiálům. Ministerstvo zařadí SMS ČR do seznamu připomínkových míst pro legislativní i nelegislativní návrhy (koncepte, analýzy se vztahem k problematické samostatné a přenesené působnosti obcí) a poskytne odbornou pomoc zástupcům místních samospráv. (12)

v nich dozvědí, kam nasměrovat svoji kariéru. Dále bylo podpořeno celkem 53 projektů z oblasti sociální ekonomiky za zhruba 128 milionů korun. Mezi nimi byl například ostravský Mléčný bar NAPROTI zaměstnávající osoby se zdravotním postižením nebo pražská družstva Fair & Bio.

ŠEST PROCENT Z CELKOVÉ ALOKACE PROGRAMU

Celková alokace IOP, jehož řídicím orgánem je Ministerstvo pro místní rozvoj ČR, činila 43 mld. Kč. Mi-

nisterstvu práce a sociálních věcí ČR (MPSV) připadlo z rozpočtu programu zhruba šest procent. Na realizaci IOP se dále podílelo Ministerstvo vnitra ČR (přibližně polovinou alokace), Ministerstvo zdravotnictví ČR a také Ministerstvo práce ČR.

V programovém období 2014–2020 je IOP nahrazen Integrovaným regionálním operačním programem, který je již plně v gesci Ministerstva pro místní rozvoj ČR. MPSV v tomto období řídí Operační program Zaměstnanost a Operační program potravinové a materiální pomoci. (12)



EVROPSKÁ UNIE
EVROPSKÝ FOND PRO REGIONÁLNÍ ROZVOJ
ŠANCE PRO VÁŠ ROZVOJ

Rodina

Podporujeme zachování současného systému rané péče

Sociální model rané péče v ČR představuje profesionální, moderní a uznávaný systém v evropském i světovém srovnání a je správně ukotven v zákoně o sociálních službách.



FOTO: © DENIS KWAKRY | DREAMSTIME.COM

Raná péče má v České republice už 25letou tradici, jako komunitní služba úspěšně pomáhá rodinám s dětmi s postižením. „Nevidím důvod, proč zasahovat do věci, které fungují na vysoké profesionální úrovni. Neuvážené změny by mohly mít velmi negativní a nevrtné dopady na rodiny s postiženými dětmi,“ uvedla náměstkyně ministryně pro řízení sekce sociální a rodinné politiky Zuzana Jentschke Stöcklová ke spekulacím o možných změnách v systému rané péče.

Tzv. sociální model rané péče

Raná péče se zaměřuje nejen na minimalizaci vlivu postižení dítěte

při jeho vývoji, ale zejména na sociální začlenění dítěte a rodiny a jejich schopnost se s limitujícím postižením vyrovnat v přirozeném prostředí, tj. při zachování běžného způsobu života. Jak ukázal historický vývoj v této oblasti, nedá se toho dosáhnout pouze prostřednictvím medicínského nebo pedagogického modelu, ale jen skrze takzvaný sociální model rané péče. Ide o multidisciplinární model, který překonává omezení resortního rozdělení péče a dokáže rodinám zprostředkovat komplexní pomoc z řady oborů najednou. Jako jediný vede k úspěšnému a úplnému sociálnímu začlenění dětí s postižením a rodin do společnosti. (12)

VÝZNAMNÁ POMOC PRO 3 500 RODIN

V současné době poskytujete tuto sociální službu 47 poskytovatelů v 50 zařízeních ve všech krajích a pro všechny specifické druhy postižení dítěte včetně autismu a muskulární atrofie. Jejich služby ročně využívá 3 500 rodin. Všichni poskytovatelé jsou na vysoce profesionální úrovni a patří do mezinárodní a evropské sítě rané péče. Dobře funguje rovněž kontrola ze strany zadavatelů (státu, krajů a obcí), inspekce kvality sociálních služeb, zajištěna je i kvalitní metodologie se zpětnou vazbou rodičů.

Rizika změn V SYSTÉMU RANÉ PÉČE

Změny v systému rané péče, zejména její možné vyjmutí ze zákona o sociálních službách, by ohrozily současný dlouhodobě budovaný systém, zvýšila by se nedostupnost služeb, rozpadly by se profesionální týmy poskytovatelů péče. Ve svém důsledku by rodiče dětí s postižením ztratili možnost využívat moderní a profesionální službu a omezila by se jejich možnost fungovat v přirozeném prostředí. Návratem k čistě pedagogickému nebo medicínskému modelu rané péče by se tato obava vrátila o desítky let zpátky a ČR by se vyřadila ze společnosti vyspělých zemí, které výhod sociálního modelu rané péče využívají. (12)

FOTO NA STRANĚ 1: © TOMAS MARKOWSKI | DREAMSTIME.COM

Zákoník práce lépe ochrání zaměstnance, hlavně po rodičovské dovolené

Návrh novely zákoníku práce, předložený ministryně práce a sociálních věcí vládě, posiluje ochranu a postavení zaměstnanců. Novela zajistí prohloubení principu tzv. flexicity, tedy posílení pružnosti základních pracovněprávních vztahů za současného posílení ochrany zaměstnance.

„Sitace na trhu práce je velmi dynamická, změny jsou reakcí hlavně na požadavky praxe, především sociálních partnerů,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. „Novinkami budou jistota návratu do původní práce a na stejné pracovní místo pro zaměstnance po skončení rodičovské dovolené, povinnost zpracovat sociální plán pomoci v případech hromadného propouštění nebo například zrušení možnosti jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci bez jeho souhlasu,“ řekla ministryně.

CO NAVRHUJEME?

Zásadní věcné změny se týkají zejména:

- zrušení garance návratu na původní práci a pracovitosti i na období po skončení rodičovské dovolené, nikoliv jako dosud jen po skončení mateřské dovolené a jen na druh práce a místo výkonu práce podle pracovní smlouvy,
- zrušení institutu jednostranného převedení zaměstnance na jinou práci a jeho nahrazení dohodou smluvních stran pracovního poměru,
- úpravy hromadného propouštění stanovením povinnosti zpracovat sociální plán,

- úpravy práv a povinností v kontu pracovní doby a u způsobu rozvržení pracovní doby, posuzování práce přesčas, vzniku překážek v práci nebo v ochraně mzdyových práv,
- úpravy dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr garancí dob odpočinku a ochrany odměny z dohody,
- koncepcí změny v právní úpravě dovolené při stanovení práva na dovolenou i při jejím čerpání,
- posílení flexibility pracovního poměru změnou úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (homeworking a teleworking),
- zakotvení institutu vrcholových řídicích zaměstnanců jako zvláštní kategorie vedoucích zaměstnanců,
- přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů.

Další změny se dotýkají zejména přeložení, prevence před stresem a obtěžováním na pracovišti, doručování a průměrného výdělku. Návrh zákona obsahuje i úpravu jiných právních předpisů navazujících na změny prováděné v zákoníku práce. Uvedené změny byly projednány se sociálními partnery, některé z nich byly zařazeny do návrhu zákona na základě jejich souhlasného požadavku. (12)

Na tzv. příspěvek na dojíždění dosáhne více lidí. Kdo si o něj může zažádat a kde?

Od dubna letošního roku poskytuje Úřad práce ČR v pilotním provozu příspěvek na podporu regionální mobility. Podmínky jeho přiznání se v červenci změnila a rozšířil se i počet regionů, v nichž o něj mohou zájemci žádat.

Příspěvek na podporu regionální mobility – tzv. příspěvek na dojíždění – se řadí mezi nástroje a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a cílí na dlouhodobě evidované uchazeče o zaměstnání. Úřad práce ČR ho od začátku poskytoval v pěti regionech – Ústeckém, Jihomoravském, Olomouckém, Moravskoslezském a Karlovarském kraji. Nově o něj mohou žádat i nezaměstnaní z Královéhradeckého kraje. „Cílem tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti je posílení mobility klientů. Právě omezená možnost dojíždění za prací je – kromě neodpovídající kvalifikace klientů – jednou z bariér, která snižuje šance k jejich uplatnění na trhu práce. Dosavadní praxe ukázala, že zájem o příspěvek je ze strany uchazečů značný. Rada klientů ale nespĺňovala podmínky pro jeho přiznání, proto došlo k jejich úpravě,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

Jaké jsou podmínky přiznání příspěvku?

O příspěvek si mohou požádat uchazeči, kteří budou do nového zaměstnání dojíždět mimo svou obec a jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než pět měsíců. Žádost může podat také klient, který je bez práce i kratší dobu, ale není možné zprostitkovat mu zaměstnání v místě bydliště kvůli jeho zdravotnímu stavu, nedostatečnosti praxi nebo péči o dítě. Možnost kratší doby evidence se vztahuje i na uchazeče a zájemce o zaměstnání, pokud přišli o práci či o ni přijdou v důsledku hromadného propouštění. Nový zaměstnavatel musí zároveň uzavřít pracovní poměr

s podpořeným uchazečem či zájemcem o zaměstnání na dobu neurčitou nebo na dobu určitou, a to delší než šest měsíců. V pracovní smlouvě musí uvést konkrétní místo výkonu práce, tedy konkrétní adresu. Další podmínkou pro poskytnutí příspěvku je potvrzení o bezdlužnosti žadatele. Naopak příspěvek nemůže Úřad práce ČR poskytnout žadateli, který u nového zaměstnavatele v posledních 24 měsících už pracoval nebo byl ve stejné obci, jako je místo výkonu práce. Úřad práce ČR neposkytuje příspěvek na dojíždění do zahraničí (kromě Moravskoslezského kraje). A nevyplácí jej ani v případě, že výše hrubé mzdy žadatele přesáhne v konkrétním měsíci 1,5 násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku.

I NA UBYTOVÁNÍ NEBO HLÍDÁNÍ DĚTÍ

V žádosti, kterou žadatel musí podat ještě v době, kdy je v evidenci Úřadu práce ČR, je třeba uvést datum nástupu do nového zaměstnání a místo výkonu práce a následně také předložit pracovní smlouvu. Pokud Úřad práce ČR žádost schválí, uzavře s klientem písemnou dohodu. Zaměstnanec pak bude každý měsíc dokladovat výplatní list, který mu vždy vydává zaměstnavatel za odpracovaný kalendářní měsíc. Částku tedy obdrží až po předložení tohoto dokumentu. Právě na jeho základě Úřad práce ČR prověří nárok na příspěvek za konkrétní měsíc, a to podle docházky do zaměstnání a výše hrubé mzdy. Za dobu absence na pracovišti Úřad práce ČR finance nevyplácí. Příspěvek bude Úřad práce ČR po-



skytovat po dobu trvání pracovního poměru, maximálně 12 měsíců.

Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč měsíčně podle dojezdové vzdálenosti. Přitom minimum je deset kilometrů. Výjimku v tomto případě tvoří žádosti, kdy mezi bydlištěm a místem výkonu práce prokazatelně neexistuje pravidelné spojení veřejnou dopravou. Na nejvyšší částku pak dosáhnou ti, kteří budou za prací dojíždět více než 50 km.

Příspěvek je určen na úhradu nákladů, které zaměstnanec vzniknou v souvislosti s dojížděním do práce. Peníze tedy může použít např. na zaplacení jízdného, nákup pohonných hmot, ubytování nebo třeba hlídání dětí.

Počet žádostí o příspěvek roste

Jen v srpnu přijal Úřad práce ČR 150 žádostí o příspěvek na podporu regionální mobility. Od dubna do konce srpna podalo žádost o příspěvek celkem 299 zájemců. Nejvíce

Příspěvek na podporu regionální mobility (tzv. příspěvek na dojíždění)

Dojezdová vzdálenost	Výše měsíčního příspěvku
do 10 km	bez nároku, v případě, že není spojení veřejnou dopravou, 1 000 Kč
10–25 km	1 500 Kč
25–50 km	2 500 Kč
nad 50 km	3 500 Kč

již bylo v Moravskoslezském (101) a Olomouckém (98) kraji. Mezi žadateli jsou lidé různých profesí, např. administrativní pracovníci (asistenti, účetní), dělníci ve výrobě, pokojské, pokladní, učitelky, pracovníci ve strojírenství nebo v sociálních službách. Úřad práce ČR uzavřel do konce srpna 98 dohod. V jejich rámci přiznal příspěvek nejčastěji ve výši 1 500 Kč měsíčně. Nejvyšší příspěvek – 3 500 Kč – poskytuje Úřad práce ČR například klientovi v Karlovarském kraji, který nastoupil jako vedoucí au-

toбусové dopravy a do práce dojíždí 255 km. Formulář žádosti je k dispozici na integrovaném portálu MPSV – <http://portal.mpsv.cz> (Zaměstnanost – Pro zaměstnavatele – Formuláře ke stažení – Žádosti o příspěvek aktivní politiky zaměstnanosti – Žádost o příspěvek na regionální mobilitu). Zájemcům jej také poskytnou zaměstnanci příslušných kontaktních pracovišť Úřadu práce ČR.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR
FOTO NA STRANĚ 1: © SYDA PRODUCTIONS | DREAMSTIME.COM

APZ

U veřejných prospěšných prací rozhoduje šance uchazeče získat nedotované místo

Úřad práce ČR podporuje v maximální možné míře snahu obcí zaměstnat dlouhodobě neumístitelné uchazeče v rámci veřejné prospěšných prací. Je ale zároveň povinen se řídit platnou legislativou.

Veřejné prospěšné práce jsou určeny pro dočasné pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání, kterým Úřad práce ČR věnuje při zprostředkování zaměstnání zvýšenou pozornost. Zároveň je ale třeba brát ohled na situaci na konkrétním trhu práce. V praxi to tedy znamená, že roli při rozhodování přiznání příspěvku na veřejné prospěšné práce hraje fakt, zdali uchazeč má či nemá šanci získat zaměstnání na otevřeném trhu práce.

SNÁHA ZVÝŠIT ŠANCE NA PRACOVNÍM TRHU

Cílem veřejné prospěšných prací – jako nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – je umožnit především dlouhodobě nezaměstnaným uchazečům a klientům se základním vzděláním, aby si osvojili nebo oživilí pracovní návyky, a tím pádem zvýšili své šance na získání zaměstnání. Vzhledem k tomu, že jde o pozice v oblasti méně kvalifikovaných a pomocných prací, nejsou důležité vysoká kvalifikace či výborný zdravotní stav. Za standardní délku trvání veřejné prospěšné práce považuje Úřad práce ČR 12 měsíců. Ve výjimečných případech lze uzavřít pracovní poměr na veřejné prospěšné práce i na 24 měsíců – jde zejména o uchazeče o zaměstnání s nemožností jejich pracovního uplatnění na otevřeném trhu práce, kteří v rámci veřejné prospěšných prací působí jako asistenti prevence kriminality a koordinátoři veřejné prospěšných prací.

OPAKOVANÁ PODPORA POUZE VÝJEMČNĚ

Úřad práce ČR může opětovně podpořit stejného klienta, ale pouze výjimečně. V případě, že jde o osobu



se zdravotními postižením, uchazeče do 30 let nebo naopak nad 50 let či rodiče, který pečuje o dítě do 15 let, popř. musí jít o uchazeče, kterému hrozí sociální vyloučení, pokud se opakovaně prokáže, že trvá nemožnost jeho pracovního uplatnění na volném trhu práce. Pokud konkrétní uchazeč o zaměstnání spadá do výše uvedených skupin, může Úřad práce ČR udělit výjimku, aby dotyčný mohl u stejného zaměstnavatele nastoupit na veřejné prospěšné práce opakovaně. Není tedy nutné, aby byl v evidenci Úřadu práce ČR minimálně tři měsíce. Vždy je ale třeba každý takový případ posoudit individuálně. Aby byl tento proces co nejjednodušší, rozhodují o udělení výjimky od 1. 5. 2016 vybraná kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR.

Kolik je měsíční výše příspěvku?

Měsíční výše příspěvku v rámci veřejné prospěšných prací činí 14 tisíc korun. Tato částka pokrývá náklady související s minimální mzdou. Na koordinátora veřejné prospěšných prací a na asistenta prevence kriminality přispívá Úřad práce ČR 15 tisíc korun. Během sedmi měsíců letošního roku se podařilo Úřadu práce ČR umístit na veřejné prospěšné práce celkem 19 149 lidí. V meziročním srovnání počet umístěných uchazečů na tyto pozice roste. Zatímco v roce 2014 jich bylo necelých 23 tisíc, loni počet přesáhl 35 tisíc osob. Jen v loňském roce poskytl Úřad práce ČR na veřejné prospěšné práce více než 2 miliardy 770 mil. Kč. Například na Přerovsku podpořil loni Úřad práce ČR touto cestou 502 uchazečů o zaměstnání a přispěl na jejich mzdy částkou přesahující 60 mil. Kč. Na Prostějovsku se pak podařilo Úřadu práce ČR umístit na veřejné prospěšné práce 653 dlouhodobě nezaměstnaných. Na jejich mzdy poskytl úřad v tomto regionu více než 70 mil. Kč.

Veřejné prospěšné práce zaměstnavatelé nejčastěji využívají při úklidu a údržbě veřejných prostranství a zeleně, pomocných pracích při opravách veřejného majetku, v lesnictví, v charitě, sociálních službách, v rámci zaměstnávání osobních asistentů ve školství či dohledové službě, asistentů prevence kriminality, předků nebo k zajištění dalších veřejné prospěšných činností. Obce a kraje je mohou využít také při odstraňování následků živelních pohrom nebo jarních údržbách.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Agresivita nic neřeší. Úředníci musejí postupovat podle zákona

Bouchání do stolu, kopání do židlí, shazování počítačů a prasknutí dveří jsou téměř na denním pořádku na všech kontaktních pracovištích Úřadu práce ČR.

V uplynulém roce evidoval Úřad práce ČR 397 napadení svých zaměstnanců ze strany klientů. Ve 13 případech došlo k poškození majetku a ve 14 šlo o napadení fyzické. Jen během 1. čtvrtletí letošního roku evidoval Úřad práce ČR 65 incidentů, z toho ve čtyřech případech byl útočník pod vlivem alkoholu, ve dvou pak pod vlivem drog. „Výsledkem je mnohdy zbytečný odchod kvalifikovaných zaměstnanců Úřadu práce ČR, kteří už nechťejí, a ani nechtou, snášet trvalé napětí a stres na pracovišti. A právě v souvislosti s rostoucím počtem útoků, a to i těch fyzických, přijímáme postupně další bezpečnostní opatření, která mají doplnit ta současná a ještě zvýšit ochranu našich úředníků i ostatních klientů,“ říká generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

V současnosti používá Úřad práce ČR v rámci svých možností několik opatření – vyšší počet pracovníků v kancelářích, přepážková skla, navzájem propojené místnosti, SOS tlačítka, bezpečnostní kamery, ostrahu nebo pravidelné návštěvy městské a státní policie. Zaměstnanci Úřadu práce ČR absolví školení, aby věděli, jak jednat s klienty v konkrétní situaci. Nově by tato opatření měly doplnit ještě prosklené dveře, které umožní odstřezit během úředních hodin diskrétně

sledovat průběh jednání v kancelářích, nebo vytvořit klíčových zón. Situace však bývá občas tak vyhrocená, že jen profesionalita pracovníků a včasný zásah policie předejdou tomu nejhoršímu. V některých případech už bylo nutné podat i trestní oznámení.

Mezi hlavní důvody, které vedou k napadení zaměstnanců Úřadu práce ČR, patří nespokojenost s výplatním termínem, rychlostí zpracování žádostí a následné výplaty dávek, s jejich výší či jejich nevyplacením v hotovosti, neřiznáním dávek či podpory v nezaměstnanosti, výrazem z evidence uchazečů o zaměstnání nebo neochota doložit podklady nutné pro správní řízení. Velkou roli hrají v tomto ohledu také exekuce. Nejčastějšími terči slavného a fyzického napadení ze strany klientů jsou pracovníci hmotné nouze. Dochází k nim ale i v oblasti zaměstnanosti a státní sociální podpory. „V této souvislosti bych chtěla upozornit na to, že Úřad práce ČR musí při posuzování žádostí o přiznání dávek postupovat podle zákona a agresivní chování některých klientů to neznamená. Navíc lidé, kteří úředníka napadnou, by si měli uvědomit, že jim může hrozit i vězení,“ říká ředitelka Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Ostravě Yvona Jungová.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

ESF

Další žádosti o příspěvek na podporu vzdělávání zaměstnanců se budou přijímat příští rok

Z důvodu rozložení disponibilních prostředků v čase a zajištění kvalitního zpracování značného množství podaných žádostí o příspěvek v rámci projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II) pozastaví Úřad práce ČR dočasné jejich příjem. Zájemci z řad zaměstnavatelů budou moci opětovně o příspěvek žádat na začátku roku 2017.

(12)

Péče o blízké se započítává do nároku na důchod

Pokračování ze strany 1

K návrhu na zahájení řízení o vydání rozhodnutí o době a rozsahu péče žadatel předkládá zejména:

- doklad prokazující totožnost žadatele,
- doklad prokazující totožnost osoby, o kterou je/bylo pečováno (občanský průkaz, příp. rodný list),
- potvrzení krajské pobočky Úřadu práce ČR o vzniku stupně závislosti a dobu poskytování příspěvku při péči o závislou osobu,
- doklad prokazující příbuzenský vztah žadatele k osobě, o kterou je pečováno (např. rodné listy, z nichž vyplývá vzájemná příbuznost osob, oddací listy aj.),
- v případech, kdy nejde o blízkou osobu, je třeba prokázat vedení domácnosti žadatele s opečovávanou osobou čestným prohlášením, úmrtí list, pokud došlo k úmrtí osoby, o kterou bylo pečováno.

Osoba blízká

A společná domácnost

Blízkou osobou je v zásadě rodinný příslušník. Zákon o důchodovém pojištění vymezuje, že jde o manžela nebo manželku, příbuzného v řadě přímé, dítě vlastní, osvojené nebo dítě převzaté do trvalé péče nahrazující péči rodičů, dále o sourozence, zeté, snachu nebo manžela rodiče, a to kteréhokoliv z manželů. Společnou do-



mácnost tvoří fyzické osoby, které spolu prokazatelně trvale žijí a společně uhrazují náklady na své potřeby.

Jak se doba péče započítává?

Doba péče se pro účely důchodového pojištění hodnotí v plném rozsahu, tj. jako doba zaměstnání nebo doba samostatné výdělečné činnosti. Pro stanovení osobního vyměřovacího základu se hodnotí jako doba vyloučená. V případě, kdy se doba péče kryje se zaměstnáním nebo s výko-

nem samostatné výdělečné činnosti, pečující osobě se započítá výhodnější varianta (buď příjmy z výdělečné činnosti, nebo doba vyloučená).

Pokud náhradní doba péče o osobu závislou trvala aspoň 15 let (ustanovení § 19a zákona o důchodovém pojištění), považuje se pro stanovení osobního vyměřovacího základu pro výpočet důchodu tato doba buď za dobu vyloučenou (a to i když se kryje s dobou pojištění, v níž měla osoba příjmy z výdělečné činnosti, event. náhrady zahrnované do vyměřovacího základu), nebo za dobu

Doba péče považovaná za tzv. náhradní dobu pojištění:

- doba osobní péče o osobu mladší deseti let, která je závislá na pomoci druhé osoby v I. stupni závislosti (lehká závislost),
- doba osobní péče o osobu jakéhokoliv věku, která je závislá na pomoci druhé osoby ve II., III. nebo IV. stupni závislosti (středně těžká, těžká a úplná závislost). Započítává se doba péče o osoby blízké a od 1. 7. 2001 také o jiné než blízké osoby žijící ve společné domácnosti,
- před 1. 1. 2007 byla důvodem pro hodnocení doby péče jako náhradní doby pojištění péče o dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči, osobu převážně nebo úplně bezmocnou nebo částečně bezmocnou osobu starší 80 let. Po tomto datu se stupně bezmocnosti v právní úpravě transformovaly na I. stupeň závislosti (částečná bezmocnost), II. stupeň závislosti (převážná bezmocnost) nebo III. stupeň závislosti (úplná bezmocnost). Dítě dlouhodobě těžce zdravotně postižené vyžadující mimořádnou péči se transformovalo na III. stupeň závislosti.

Nechte si poradit!

Lidé nacházející se v této životní situaci získají bližší informace a konzultaci jím ochotně poskytnou odborníci OSSZ, klientského centra při pražském ústředí ČSSZ nebo call centra pro důchodové pojištění na telefonním čísle 257 062 860. Jestliže se dotazy budou týkat žádosti o příspěvek na péči, pak jim v této záležitosti poradí konzultanti krajské pobočky Úřadu práce ČR.

ZDROJ: ČSSZ

Český důchod putuje takřka na všechny kontinenty světa

Důchody vyplácené Českou správou sociálního zabezpečení (ČSSZ) mají své příjemce po celém světě. Nejvíce důchodů tradičně míří do Evropy – do sousední Slovenské republiky, Německa a Polska.

V prosinci loňského roku evidovala ČSSZ 87 588 důchodců s nárokem na český důchod v 87 zemích. Celkem 28 702 příjemců českého důchodu žilo na Slovensku, 18 641 v Německu a v Polsku pak 14 549. Několik tisícovek důchodců s nárokem na důchod z ČSSZ žije v Kanadě, Švýcarsku, USA, Rakousku, Austrálii, Bulharsku, Řecku a Švédsku. Do Francie nebo Velké Británie je český důchod vyplácen celé tisícovce příjemců. Do exotických států, jako jsou například Fidži, Portoriko, Seychely, Madagaskar, Singapur, Sýrie či Pákistán, jde o počty důchodců v řádu jednotek.

Počet příjemců českého důchodu v cizině každoročně stoupá. V porovnání s obdobím před třemi lety se zvýšil o více než deset tisíc. Stejně tak roste i počet žádostí o důchod s tzv. mezinárodním prvkem (tj. s potřebou rozhodnutí o době pojištění získané v cizině). Zatímco v roce 2012 jich ČSSZ obdržela přes 15 tisíc, o tři roky později zaznamenala 16% nárůst.

Způsob výplaty důchodu do ciziny

Obecně platí, že lidé trvale žijící v zahraničí ČSSZ vyplácí důchody buď na účet v peněžní ústavu v cizině, nebo šekem na adresu v cizině či na účet banky v České republice. Celkově převážují výplaty na účet. Způsob si lidé volí sami a zpravidla jej sdělí při sepsávání žádosti o důchod, kterou lze podat v zemi, kde žadatel aktuálně žije.

Výjimkou je výplata důchodu na Slovensko, kam je možné peníze vyplácet pouze na účet v peněžní ústavu, tj. bezhotovostně. Podmínkou pro provádění všech typů výplat

Prvních deset států podle počtu příjemců českého důchodu v zahraničí

Slovensko	28 702
Německo	18 641
Polsko	14 549
Kanada	3 714
Švýcarsko	3 234
USA	2 918
Rakousko	2 799
Austrálie	2 289
Bulharsko	2 087
Řecko	1 872

(k 31. 12. 2015)

důchodu do zahraničí, není-li jinak upraveno, je pravidelně předkládání tzv. potvrzení o žití. Musí být vlastnoručně podepsané důchodcem s úředním ověřeným podpisem. Podpis ověřuje orgán nebo úřad k tomu zmocněný podle právních předpisů státu trvalého bydliště (např. místní úřad, nositel sociálního pojištění, notář apod.) či zastupitelský úřad. Tiskopis potvrzení o žití je v různých jazycích dostupný na webu ČSSZ.

Kde získáte další informace?

Ověřit si specifika pro výplatu důchodu do konkrétního státu lze na call centru pro důchodové pojištění na telefonním čísle (+420) 257 062 860 nebo osobně při návštěvě ČR prostřednictvím kterékoli okresní správy sociálního zabezpečení či přímo v klientském centru při pražském ústředí ČSSZ. Detailní informace o podmínkách výplaty důchodu do ciziny jsou na www.csz.cz v sekci Evropská unie nebo Mezinárodní smlouvy.

ZDROJ: ČSSZ

Nejvíce se stonalo ve Středočeském kraji, nejdéle na Zlínsku

V prvním pololetí letošního roku bylo ve Středočeském kraji ukončeno 98 896 případů dočasné pracovní neschopnosti, což je nejvíc z jejich celkového počtu 852 438 v České republice. Nejdéle na tzv. neschopence byli pojištěnci ve Zlínském kraji, průměrně tam dočasná pracovní neschopnost trvala 50 dnů. Byla tedy zhruba o osm dnů delší než celorepublikový průměr.

Průměrná délka trvání jednoho případu dočasné pracovní neschopnosti se mírně prodloužila, z loňských 40 dnů na letošních téměř 42 dnů. Nejkratší dobu na tzv. neschopence trávili pojištěnci v Praze (zhruba 32 dnů), ve Středočeském kraji (zhruba 37 dnů) a v Libereckém kraji (kolem 38 dnů).

Nejvíce prostonaných dnů, tj. 4 705 266, bylo zaznamenáno v Moravskoslezském kraji, třímilionový hranici překročily Jihoomoravský kraj, Středočeský kraj a hl. m. Praha. V porovnání se stejným obdobím roku 2015 bylo k červnu 2016 celkově o 13 714 méně ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti.

ZDROJ: ČSSZ

PORADNA

Jsem na tzv. neschopence. Může kontrola přijít i během prvních tří dnů?

Každý dočasně praceneschopný pojištěnec by měl vědět, že může být zkontrolován kdykoliv během doby, kdy je na tzv. neschopence. Ke kontrole může přitom dojít i v prvních třech dnech dočasné pracovní neschopnosti, za něž neplatí žádná výplata (tzv. doba karantény).

V zásadě platí, že se nemocný má zdržovat na platné adrese, kterou sdělil ošetřujícímu lékaři a je zaznamenána v tzv. neschopence. Dočasně praceneschopný pojištěnec má povinnost dodržovat ošetřující lékařem stanovený režim. Pokud ošetřující lékař povolí vycházky (může nejvýše v celkovém rozsahu maximálně 6 hodin denně, v rozmezí od 7 hodin do 19 hodin) má pojištěnec povinnost dodržovat konkrétní lékařem stanovený časový úsek.

Pro účely kontroly platí pravidlo poskytnutí nezbytné součinnosti. V praxi to zejména znamená, že dočasně praceneschopný pojištěnec musí místo svého pobytu v době ne-



FOTO: © AMITHASHAS | DREAMTIME.COM

moci viditelně označit jmenovkou a zajistit funkční zvonček či přístup ke dveřím, aby jej kontrola mohla kontaktovat.

V případě, že dočasně praceneschopného pojištěnce nezastihne na uvedené adrese nebo jim pojištěnec neposkytne nezbytnou sou-

činnost, písemným oznámením ho vyzvou, aby kontaktoval příslušnou okresní (v Praze Pražskou, v Brně Městskou) správu sociálního zabezpečení (OSSZ). Následně jsou objektivně vyhodnoceny důvody, proč nemocný nebyl zastihnut (nebo neposkytl nezbytnou součinnost). Potvrdí-li se porušení režimu dočasné praceneschopného pojištěnce, zahájí OSSZ správní řízení. Jeho výsledkem může být rozhodnutí o krácení nebo odnětí nemocenského, tzv. postihů.

V prvních 14 dnech dočasné pracovní neschopnosti, za které náleží náhrada mzdy vyplácená zaměstnavatelem, mohou rovněž sami zaměstnavatelé kontrolovat své zaměstnance v dočasné pracovní neschopnosti. Pokud kontrola provedená zaměstnavatelem prokáže, že jejich zaměstnanec porušil režim dočasné práce neschopného pojištěnce, resp. se v době mimo povolené vycházky nezdružuje na uvedené adrese, postih se řídí pracovníprávními předpisy, tedy zákoníkem práce.

ZDROJ: ČSSZ

FINANCE

Příjmy z důchodového pojištění rostly více než výdaje na důchody

I když v prvním pololetí letošního roku bylo vyplaceno na důchody o 8,7 mld. Kč více než ve stejném období loni, díky rekordním příjmům z důchodového pojištění se snížil schodek.

Rozdíl mezi příjmy a výdaji na důchodové pojištění v prvním pololetí loňského roku činil zhruba 12,8 mld. korun, letos to však bylo méně, a to 11,4 mld. korun. Za prvních šest měsíců letošního roku se vydalo na důchody téměř 195 mld. korun na důchodovém pojištění vybrala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) 183,6 mld. korun (loni 173,5 mld. korun). V letošních výdajích na dávky důchodového pojištění je zahrnuta i výplata jednorázového příspěvku důchodcům.

V plusu zůstává rozdíl příjmů a výdajů na nemocenské pojištění. I když ve srovnání se stejným obdobím roku 2015 rostly letošní příjmy méně (o 0,7 mld. korun) než výdaje (o 1,1 mld. korun).

Důchodové pojištění

Počet vyplácených důchodů v ČR se přehoupí přes hranici 3,5 milionu. A téměř pozástaloštných důchodů byl zaznamenán nárůst u všech typů

vyplácených dávek. Největší díl z celkového pomyslného důchodového koláče (3 502 566 důchodů) tradičně tvoří starobní důchody (2 381 012 dávek) – klientům ČSSZ bylo vyplaceno 154,8 miliardy korun. Druhou nejpočetnější vyplácenou dávkou jsou pozůstatelné důchody, i když letos jich bylo vyplaceno méně než ve stejném období z roku 2015 (o 4 661 dávek).

Vzrostla také průměrná výše starobního důchodu. V prvním pololetí roku 2016 činila 11 422 korun (loni 11 316 korun), přičemž muži pobírali průměrně 12 625 korun (loni 12 522 korun), průměrný starobní důchod žen činil 10 365 korun (loni 10 268 korun).

Nemocenské pojištění

Nejvíce peněz odčerpal nemocenské – na dávkách, které jsou vypláceny dočasně praceneschopným pojištěncům během jejich nemoci, bylo rozděleno 8,8 mld. korun. Bezrná 4 miliardy korun byly vyplaceny klientům čerpajícím tzv. mateř-



FOTO: © VOTECHEK | DREAMTIME.COM

skou – v terminologii ČSSZ a zákona o nemocenském pojištění jde o dávku peněžní pomoc v mateřství.

Počet klientů ČSSZ se zvýšil

ČSSZ letos v prvním pololetí evidovala téměř 8,7 milionu klientů, což je o téměř 95 tisíc více než loni. Ve sledovaném období roku 2016 stoupl počet zaměstnavatelů (na 276 527) i počet zaměstnaných pojištěnců (na 4 416 038). Zvýšil se počet osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) vykonávajících činnost, ale bylo méně OSVČ povinných platit zálohy na důchodové pojištění. Naopak ale vzrostl počet občanů dobrovolně důchodové pojištěných.

ZDROJ: ČSSZ

Z REGIONU

Nenechte si ujít Akademii řemesel 2016 v Rokycanech!

Kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR v Rokycanech pořádá **20. října 11. ročník prezentace středních škol a zaměstnavatelů z regionu Rokycansko. Akce je určena především žákům základních škol a jejich rodičům.**

Výstava, která se koná v prostorách Sokolovny v Rokycanech od 9 hodin, je zaměřena na prezentaci možností dalšího vzdělávání žáků po ukončení základní školy a budou na ní představeny nabídky oborů vzdělání jednotlivých středních škol a středních odborných učilišť Plzeňského kraje.

Výstavu bude provázet bohatý doprovodný program, do něhož se vlastními silami a invencí zapojí sami studenti vystavujících středních škol za podpory svých učitelů. Návštěvníci budou moci rovněž zhlédnout ukázky výrobních programů významných zaměstnavatelů v regionu, a představit si tak praktickou činnost v budoucím povolání.

K významným partnerům Akademie řemesel 2016 patří město Rokycany, Asociace malých a středních podniků a živnostníků ČR, TJ Sokol Rokycany a Střední škola Rokycany. Cílem Akademie řemesel 2016 je přispět k potřebné komunikaci mezi žáky, vzdělávacími institucemi, zaměstnavateli a Úřadem práce ČR a také pomoci s výběrem vhodného vzdělávání žáků základních škol pro budoucí vyvážený trh práce v regionu Rokycansko a prevenci nezaměstnanosti v kraji.

Vstup je pro žáky, jejich rodiče a širokou veřejnost zdarma.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

V boji proti sociálnímu vyloučení má pomoci i novela zákona o spotřebitelském úvěru

Rostoucí předluženost obyvatel sociálně vyloučených lokalit, kde žije až 115 000 lidí, je velkým problémem. K řešení má přispět novela regulující nebankovní trh se spotřebitelskými úvěry.

„Novela zákona o spotřebitelském úvěru je z našeho pohledu významným krokem k větší ochraně práv spotřebitelů, v tomto případě lidí, kteří se doposud velmi snadno dostávali do takzvaných dluhových pastí, a to i díky nepřiměřeným sankcím. Ty často mnohonásobně převyšovaly původní jistinu, a činily tak dluh nesplatilitelným,“ říká ředitel Agentury pro sociální začleňování Radek Jiránek.

Schválená novela předává dohled nad trhem nebankovních úvěrů pod správu České národní banky, omezuje sankce a klade větší důraz na zodpovědnost věřitelů při poskytování úvěrů. Jedním z hlavních očekávaných přínosů by měla být výrazná redukce lichvářských společností, a tím omezení dalšího růstu často uměle vyvolané předluženosti sociálně slabých obyvatel. Spolu s novelou zákona se také mění zákon upravující rozhodčí doložky, které byly dlouhou dobu klíčovým článkem v obchodu s dluhy. „Drtivá většina nebankovních společností nebude schopna splnit přísné podmínky pro získání licence, případně pro ně nebude tento trh kvůli velké regulaci již tak atraktivní a sami jej postupně opustí,“ říká Radek Jiránek.

ZDROJ: AGENTURA PRO SOCIÁLNÍ ZAČLEŇOVÁNÍ

STATISTIKA

Přibývá pracujících seniorů

Na vysoké zaměstnanosti se v Česku podílejí hlavně lidé vyššího věku. Během posledních dvaceti let se počet pracujících seniorů nad 60 let zvýšil o 188 tisíc – na 356 tisíc v roce 2015.

Od roku 1995 se počet lidí ve věku 60 let a více zvýšil o 776 tisíc. „Pracujících mužů v tomto věku přibýlo o 122 tisíc a žen o 66 tisíc. Přírůstek počtu pracujících nad 60 let byl tedy 2,5krát vyšší než celkový přírůstek všech pracujících. Růst zaměstnanosti je patrný především ve věkové skupině 60–64 let a je zásadně ovlivněn postupným zvyšováním věkové hranice pro odchod do důchodu,“ říká Iva Ritschelová, předsedkyně Českého statistického úřadu (ČSÚ). Mezi pracujícími staršími 65 let jednoznačně převládají důchodci v řádném starobním důchodu. Vloni jich bylo 99 tisíc ze 108 tisíc všech pracujících v tomto věku.

Rozdíl v profesích a vzdělání

Se stárnutím přicházejí změny zejména ve fyzické kondici. To se odráží v profesích, které starší lidé vykonávají. Ve skupině 60–64letých nejsou tyto rozdíly v porovnání s mladšími ročníky výrazné. Méně jsou zastoupena povolání technických a odborných pracovníků a pracovníků ve službách a prodeji. Více naopak pozice řídicích pracovníků, specialistů, řemeslníků a opravářů. Situace se podstatně mění po dosažení 65 let. Rápidně klesá počet řemeslníků a opravářů nebo osob v dalších fyzicky náročných profesích, jako je obsluha strojů a zařízení. Naopak vysoký je podíl pracujících starších 65 let v řídicích funkcích a mezi specialisty. Značné je také pracovní zapojení seniorů s vysokoškolským vzděláním. Zatímco podíl absolventů terciárního studia dosahuje 23,3 procenta ze všech pracujících, ve skupině 65letých a starších činí 33,4 procenta.

Podnikatelé vs. zaměstnanci

S věkem se zvyšuje i podíl podnikatelů. „Mezi pracujícími ve věku 60 až 64 let klesá podíl zaměstnanců a zvyšuje se zastoupení podnikatelů se zaměstnanci i bez nich. Ve skupině 65letých a starších pak podíl sebezaměstnaných – včetně pomáhajících rodinných příslušníků – dosahuje 38,7 procenta. V celé skupině pracujících starších 15 let jde přitom jen o 17,3% podíl,“ uvádí Marta Petráňová z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ.

SROVNÁNÍ S JINÝMI ZEMĚMI EU

V celé Evropské unii pracovalo v minulém roce 5,1 milionu osob ve věku 65 a více let. Jejich podíl

na celkovém počtu pracujících dosáhl 2,3 procenta. To je o něco více než v Česku (2,1 procenta). Rozdíly mezi zeměmi jsou značné. Ve 14 zemích je podíl starších pracovníků vyšší než u nás. Vysoký je zejména v Portugalsku, pobaltských a severovýchodních státech, ve Velké Británii i v Rumunsku. Na Slovensku je vůbec nejnižší.

Počet osob ve věku 65 let a více v Česku v příštím roce překročí hranici dvou milionů. „V roce 2020 dosáhne 2,2 milionu a v roce 2030 2,5 milionu. O to nelehavější bude potřeba vytváření vhodných příležitostí pro pracovní uplatnění starších mužů a žen,“ uzavírá Bohuslav Mejstřík z oddělení pracovních sil, migrace a rovných příležitostí ČSÚ.

ZDROJ: ČSÚ

FOTO NA STRANĚ 1: © ZORAN ZEREMSKI | DREAMSTIME.COM





Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR
a Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhláší





TÝDEN

SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR

3.–9. října 2016

www.tyden-socialnich-sluzeb.cz

Partneři

Armáda spásy | Asociace veřejně prospěšných organizací ČR, z.s. | Česká asociace streetwork, z.s. | Česká unie neslyšících | Diakonie Českobratrské církve evangelické | Charita Česká republika | Jihočeský kraj | Jihomoravský kraj | Karlovarský kraj | Kraj Vysočina | Královéhradecký kraj | Liberecký kraj | Moravskoslezský kraj | Olomoucký kraj | Plzeňský kraj | Středočeský kraj | Ústecký kraj | Zlínský kraj | Hlavní město Praha | Statutární město Ostrava | Statutární město Brno | Město Prachatice | Národní rada osob se zdravotním postižením ČR, z. s. | Slezská diakonie | Unie zaměstnavatelských svazů ČR

Mediální partneři

 veřejná agentura sociální služby

Listy sociální práce

 Práce & sociální politika

 ZDRAVOTNICTVÍ medicína

 FÓRUM sociální politiky

 DEZINFEKČNÍ PÉČE



 florence



 AM Review
AKTUALITY Z MEDICÍNY A SYSTÉMU ZDRAVOTNÍ PÉČE

■ Pozvánka

Na veletrhy HR Days a Profesia Days do pražských Letňan

Tak jako každý rok na podzim i letos zavítají na výstaviště PVA EXPO PRAHA Letňany odborníci na lidské zdroje a také zástupci firem, které budou nabízet zajímavé pracovní příležitosti. Veletrhy HR Days a Profesia Days se konají 12. a 13. října.



Na veletrhu Profesia Days budou nabízet pracovní příležitosti přední české firmy. FOTO: ASPEN.PR, s. r. o.

Pracovní trh v České republice se mění – rekordně nízké hodnoty nezaměstnanosti svědčí o tom, že ubýlo lidí, jež hledají práci. Ale přibývá těch, kteří se s růstem příležitostí o místo přestali bát a ohlížejí se po práci, jež by jim více vyhovovala, více je bavila, byla by lépe hodnocená. Tuto situaci, kdy roste důležitost péče o lidské zdroje ve firmách, bude reflektovat tradiční veletrh určený pro HR profesionály – HR Days 2016. Souběžně se koná i největší veletrh práce v České republice Profesia Days 2016.

Inspirovací informace pro firmy

Veletrh HR Days určený pro HR profesionály se komplexně věnuje problematice práce s lidmi v prostředí českých firem a díky úspěšnosti předcházejících ročníků získal pověst kvalitního informačního fóra, v jehož rámci lze získat přehled o aktuálních HR trendech u nás i v zahraničí a načerpat inspirativní informace. Kromě toho je příjemným prostředím pro setkávání a sdílení zkušeností s kolegy a získávání nových kontaktů. V letošním roce budou mezi diskutovaná témata patřit například pracovní síla budoucnosti, zdravá firma, sociální odpovědnost firem, ale především workshopy

a přednášky zaměřené na to, jak se stát atraktivním zaměstnavatelem, udržet kvalitní zaměstnance a získávat nové talentované síly.

Rady, jak si vylepšit kariéru

Souběžně probíhající veletrh Profesia Days je jedinečnou příležitostí pro návštěvníky přímo kontaktovat HR pracovníky předních českých firem a informovat se o nabízených pracovních příležitostech v dané společnosti. Ale nejen to – po celou dobu ve výstavní hale probíhají zajímavé přednášky a prezentace zaměřené na pracovní trh, ale také možnost osobnostního rozvoje, příležitosti pro kariéru růst nebo propojení osobního a pracovního života. Nedílnou součástí veletrhu je také poradenská zóna, v rámci níž mohou návštěvníci za pomoci odborníků například „vypilovat“ svůj životopis a s ním následně oslovit zúčastněné firmy. Navíc získají i rady v pracovní právní problematice, naměřování další kariéry apod. V rámci testovací zóny pak bude možné zjistit úroveň jazykových znalostí, počítačovou gramotnost nebo své předpoklady pro různé typy zaměstnání. Oficiální záštitu nad veletrhy Profesia Days a HR Days přijalo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR a Hlavní město Praha.

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Jak Češi vnímají situaci na pracovním trhu?

Podle šetření Centra pro výzkum veřejného mínění hodnotí česká veřejnost od roku 2014 situaci na pracovním trhu pozitivněji a optimističtěji je i při pohledu do budoucna.

Letní šetření Centra pro výzkum veřejného mínění (CVVM) se zabývalo problematikou nezaměstnanosti. Součástí šetření byl blok otázek mapující názory občanů na současnou úroveň nezaměstnanosti a na její další vývoj.

Rozhoduje ohrožení nezaměstnaností

Necelá třetina dotázaných (30 procent) považuje současnou míru nezaměstnanosti za příliš vysokou. Bezmála tři pětiny (57 procent) ji nevnímají jako přiměřenou a sedm procent jako příliš nízkou. Šest procent oslovených pak k otázce nezažalo žádný postoj.

Za příliš vysokou označovali nezaměstnanost častěji lidé hodnotící svoji životní úroveň jako špatnou (42 procent) oproti těm s dobrou (23 procent), dotázaní se základním vzděláním, obyvatelé Ústeckého a Jihomoravského kraje, sami nezaměstnaní, důchodci a z hlediska politické orientace lidé hlásící se jednoduše k levicím. Zjištění víceméně odpovídají mýtu nezaměstnanosti

v regionálním měřítku, resp. pozici profese na pracovním trhu a jejímu ohrožení nezaměstnaností.

Příznivá očekávání dalšího vývoje

Šetření rovněž ukázalo, že mezi českými občany převládá názor, že nezaměstnanost v České republice zůstane v příštích dvou letech přibližně na stejné úrovni. K němu se přiklonila polovina respondentů (50 procent). Více než čtvrtina (28 procent) oslovených se domnívá, že nezaměstnanost v příštích dvou letech poroste, 13 procent českých občanů je ale optimističtější a očekává pokles nezaměstnanosti. Další zhruba desetina oslovených (devět procent) nedokázala vývoj nezaměstnanosti v příštích dvou letech odhadnout.

Veřejnost vnímá výkvyv na trhu práce

Časové srovnání hodnocení aktuální míry nezaměstnanosti a očekávání jejího vývoje v následujících dvou letech ukazuje, že v letech

2004 až 2008 se subjektivní vnímání nezaměstnanosti i očekávání dalšího vývoje poměrně plynule zlepšovalo spolu s tím, jak klesala i reálná míra obecné nezaměstnanosti. V roce 2009 v reakci na ekonomickou krizi spojenou i s faktickým zvýšením nezaměstnanosti se v obou ohledech mínění veřejnosti naopak razantně zhoršilo, což potvrdil výzkum z roku 2010, který se výsledkově od předchozího příliš nelišil. Zatímco v roce 2011 došlo k mírnému snížení podílu těch, kteří považují míru nezaměstnanosti za příliš vysokou, v roce 2012 došlo opět ke zvýšení. V letech 2012 a 2013 bylo hodnocení aktuální míry nezaměstnanosti i hodnocení jejího dalšího vývoje prakticky shodné. Od roku 2014 se hodnocení opět zlepšilo.

Při srovnání veřejného mínění s oficiální statistikou, tedy mírou obecné nezaměstnanosti, kterou poskytuje Český statistický úřad, je patrné, že veřejné mínění je v tomto ohledu velmi citlivé na jakékoliv výkvyv na trhu práce a velmi přesně je kopíruje.

ZDROJ: CVVM

Většina učňů nevěří, že je uživí manuální práce

Zhruba dvě třetiny učňů se nakonec nejspíš nebudou po absolvování učebního oboru žít rukama. Nevěří totiž, že je manuální práce uživí, nebo je práce vůbec netáhne.

Letos usedlo do školních lavic skoro 280 000 žáků odborných středních škol, aby získali vzdělání v různých oborech odborného vzdělávání s výučním listem či s maturitou, které je má připravit na přímý vstup na trh práce. Práci rukama se však začne žít pouhá třetina z nich. Vyplyvá to ze zkušeností pracovní agentury Wincott People.

Mylné představy o trhu práce

„Porádáme již několik let prezentaci akce přímo v učilištích, kde zároveň hledáme potenciální nové zaměstnance. Vidíme, že se žáci dle zhruba na třetiny: třetina se chce žít oborem, na který se připravuje, další třetina se nechce žít rukama vůbec a poslední třetina si chce po absolvování vzdělání rozšířit formou nástavby, např. proto, aby mohli mít svoji menší firmu, kterou

budou moci řídit, nebo proto, že chtějí získat univerzálnější vzdělání a pracovat v klidu kanceláře.“ Děl se o své zkušenosti Adrian Suchánek, personální ředitel agentury Wincott People. Podle Wincott People si kvalifikovaní dělníci a šikovni řemeslníci s praxí, které tato pracovní agentura přiděluje firmám, měsíčně vydělají i přes 30 000 Kč hrubého, ti nejspíšovnější i víc. Mladí lidé to ale nevědí a mnozí z nich se po absolvování učebního oboru rozhodnou pro jinou dráhu nebo další nástavbové studium všeobecného zaměření v touze po lepším výdělku v administrativě. Paradoxně však často skončí na Úřadu práce ČR.

Nejvíce si vydělávají svářeči

K manuálním profesím, které zažívají dobrý výdělek, patří podle údajů Wincott People např. zkuš-

ni svářeči s kvalifikací na sváření v aktivním nebo inertním plynu nebo obráběči na počítačově řízených strojích či CNC horizontkřaří a karuseláři. Ti nejlepší si vydělají měsíčně i 35 000–40 000 Kč hrubého. Brusiči, zámečníci a elektrikáři si vyhláškou mohou dosáhnout na 25 000–31 000 Kč, šikovni soustružníci si vydělají mezi 22 000–26 000 Kč. Mladí lidé to ale v době, kdy si obor na konci základní školy vybírají, mnohdy nevědí, a dost možná že by se s lepší znalostí reality rozhodovali při volbě své profese jinak. „Například obráběč je jednou z nevyhledávanějších pozic ze strany zaměstnavatelů, zájem o tento obor ale dlouhodobě klesá. Negativní trend se nedaří zvrátit ani stipendii od firem nebo přímo od státu. Výrobní podniky se přitom doslova přetahují o studenty a snaží se je nalákat na praxi, v průběhu které si automaticky vytipují ty nejlepší a těm talentovaným okamžitě nabízejí pracovní smlouvu,“ uzavírá Adrian Suchánek.

ZDROJ: WINCOTT PEOPLE

■ Křížovka

Novela zákona o státní sociální podpoře má přispět k lepšímu sladění práce a rodinného života. Rodiny s dětmi budou mít více možností, jak čerpat rodičovský příspěvek. Výši a délku čerpání příspěvku mohou zvolit podle... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zaslějte do 23. září 2016 na e-mail info@press-group.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Síla pozitivního přístupu (10 pravidel, jak naplnit svůj život a práci pozitivní energií)* od Jona Gordona z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. V putavém příběhu plném silných myšlenek najdete návod, jak překonat nepříznivé okolnosti a získat ze sebe i z druhých to nejlepší. Bestsellery a přednášky Jona Gordona inspiřují čtenáře a publikum po celém světě.



Tajenka z minulého čísla: „... mezi oba rodiče.“ Publikaci O byznysu a kariéře a jak v nich zvítězíte z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává L. Marková z Trutnova.

POMUCKA-CUT, JAM, ORR, SON	CITOSLOVCE PODIVU	VLK Z KNÍHY DŽUNGLE	KVĚTEN BÁSNÍKY	NEVZÍT	UNAVIT	VÝMĚSEK TELA	VÝKAL	ÚŘEDNÍ NÁROK	MAŠLE	PÍSMENO ŘECKÉ ABECEDY	CHEM. ZN. ŽELEZA	BURZA CENNÝCH PAPIRŮ ZKR.	LEPIDLO
MARMELÁDA ANGLICKY			INC. ZPĚV. URBÁNKOVÉ SVĚTOVÁ STRANA		POMOČNÉ TECHNICKÉ PŘAPORY ZKR.			PRVNÍ PŘI-VATZÁNÍ FOND ZKR.			INICIÁLY SPISOVATELE LEWISE PRAŽDNO		
NAPLNOVAT TUŽBY					BYVALÝ KAN. HOKEJISTA BOBBY ??? ZANĚT			TREST NÁDOBY NA TEKUTINY			INC. RUSA PAVLOVA KULTURNÍ DŮM ZKR.		
1. DÍL TAJENKY													
ZNAČKA DECILITRU		CITOSLOVCE SMĚCHU				SVANOUT				ZN. KILO-COULOMBU		MUŽ	NEDOBŘE
NÁZEV AUTOBÁZARU		AKCIOVÁ SPOL. ZKR.	TAHLE			ÚSTNÍ HLASKA	ZDVORHLST	CHEMICKY SLUČOVAT			INC. HERCE ZEDNICKÁ AMER. ZPĚV. BRITNEY ???		
SEVERO-VÝCHOD ZKR.	VÝTUŽNĚ PRKNO	CHEM. ZN. KŘEMÍKU SMĚTOVÁ OPERA		CÍŽ ŽENSKÉ JMÉNO	ŠPÁNĚLSKÝ MLUV. ČLEN		OBEC				DVORANA		
PUPÍNEK NA KŮŽI		ZÁPOR		RADL	DVAKRÁT SNÍŽENÝ TÓN E	POVROHOVÝ DŮL			URČENÉ K OTOPU		DRUH HORNINY		
SEVERSKÁ ZVÍRATA		ODPLATA				TUBERKULOZA ZKR.			BYV. ITALSKÉ PLATIDLO			ŘEZAT ANGLICKY	ELIŠKA DOMÁCKY
KLÁVESNA NA POČÍTAČI			INTERNETOVÁ STRÁNKA	TKALCOV NÁSTROJ	OZNAČENÍ TOALET			2. DÍL TAJENKY					
HAD Z KNÍHY DŽUNGLE			TITUL KANDIDÁTA VĚD ZKR.					MASARYKOVÁ UNIV.			VLNĚNÁ LÁTKA		JMÉNO FENKY

■ EU-OSHA

Proč je tak důležitá podpora udržitelného pracovního života?

Zaměstnavatelům se vyplatí, když zlepší pracovní podmínky. Kvalitnější pracovní život vede mj. k vyšší produktivitě a ke snížení fluktuace zaměstnanců.

Stárnoucí populace v Evropě může firmám působit potíže. Hrozí nedostatek kvalifikovaných pracovníků, nižší produktivita či nepřítomnost v práci. Je tedy v zájmu zaměstnavatelů podporovat bezpečnost a zdraví na pracovišti pro všechny bez rozdílu věku a přispívat k udržitelnému pracovnímu životu svých zaměstnanců.

ROZMANITOST ZAMĚSTNANCŮ

Základním prvkem evropského přístupu k prevenci pracovních úrazů a nemocí z povolání je hodnocení rizik. Zatímco u mladých pracovníků je třeba brát v potaz jejich nezralost a ne zkušenost, u těch starších představují zvýšené riziko práce na směny, práce vyžadující fyzickou zdatnost, práce v horku nebo naopak v chladu. Hodnocení rizik, které zohledňuje věk pracovníků, se zároveň musí zabývat individuálními odlišnostmi – ve funkčních schopnostech či ve zdravotním stavu – a samozřejmě řešit i genderové otázky. Skupina starších pracovníků není homogenní, je potřeba se při hodnocení rizik zaměřit na pracovní nároky ve vztahu ke schopnostem a zdraví jednotlivce. Zlepšováním pracovních podmínek by se tedy nemělo týkat jen konkrétních věkových skupin, ale všech zaměstnanců.

CÍLE AKTUÁLNÍ KAMPAŇE

Aktuální kampaň Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) s názvem Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku má za cíl zlepšit ochranu zdraví pracovníků při jejich vyhledávané činnosti bez ohledu na to, zda jsou na začátku kariéry, nebo jim zbývá jen málo do důchodového věku. Pracující by měli vědět, na koho se mohou obrátit v případě, že mají na pracovišti problémy, a měli by si také osvojit správné pracovní postupy, jež jim umožní odcházet do důchodu

zdraví. Cílem kampaně EU-OSHA je také zvýšit povědomí o tom, jaké výhody na pracovišti přináší spolupráce různých generací. Všichni – tj. zaměstnanci, vedoucí pracovníci i zaměstnavatelé – by měli mít zájem podporovat zdravou a produktivní práci v každém věku. Dobré vedení a účast zaměstnanců jsou klíčem ke zvládnutí problémů spojených se stárnoucí pracovní silou.

Nejdůležitější je prevence

Každý plán řízení BOZP musí být zaměřen na prevenci pracovních úrazů, zdravotních problémů a nemocí z povolání. V případě stárnoucí pracovní síly je prevence klíčová, protože pracovní podmínky v mladším věku mají vliv na to, v jaké kondici budeme o pár let později. EU-OSHA prosazuje holistický přístup k řízení BOZP. Na pracovišti je třeba nahlížet jako na celek a zohledňovat všechny faktory, jež mohou mít vliv na bezpečnost a ochranu zdraví při práci. K těmto faktorům patří rovnováha mezi pracovním a osobním životem, odborná příprava a celoživotní učení, kariérní rozvoj, motivace a vedení.

ZDROJ: EU-OSHA

Kampaň Zdravé pracoviště na období 2016–2017 má čtyři hlavní cíle:

1. propagovat udržitelnou práci a zdravé stárnutí od počátku pracovního života,
2. předcházet zdravotním problémům po celou dobu pracovního života,
3. zprostředkovávat zaměstnavatelům a zaměstnancům možnosti řídit bezpečnost a ochranu zdraví při práci v souvislosti se stárnoucí pracovní silou,
4. podporovat výměnu informací a správné praxe.

■ INSPEKCE PRÁCE

Hlavní příčiny pracovních úrazů ve skladovém provozu

Ve skladovém provozu dochází k celé řadě nežádoucích událostí, které mohou vést ke vzniku pracovního úrazu. Potvrzují to údaje informačního systému Státního úřadu inspekce práce.

Na základě rozboru vývoje pracovních úrazových byla – nad rámec hlavních úkolů kontrolní činnosti inspekce práce – provedena ve skladových provozech mimořádná kontrolní akce zaměřená na dodržování bezpečnosti práce, a to jak u ruční manipulace, tak při provozu technických prostředků. Při této kontrolní činnosti bylo zjištěno, že zaměstnavatelé porušují zejména zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů.

Zjištěná porušení předpisů

Vážné nedostatky byly zjištěny v osnovách školení. Zaměstnavatelé předložili osnovy obsahující především obecné platné předpisy k zajištění bezpečnosti práce bez ohledu na pracovní činnosti zaměstnanců a dále osnovy postrádající návody na obsluhu konkrétních technických zařízení, např. ručně vedených vozíků.

Největším nedostatkem se však ukázalo vyhledávání a hodnocení rizik na pracovišti a následné seznamování zaměstnanců s vyzkoušenými konkrétními riziky. Další nedostatky spadaly do oblasti organizace práce a stanovení pracovních postupů, v řadě případů bylo zjištěno porušení zákona č. 309/2006 Sb., zákon o zajištění dalších podmínek BOZP, dále nařízení vlády č. 101/2005 Sb., a také i porušení ustanovení čl. 4.1.1 ČSN 26 9030. Zaměstnanci ve skladových provozech byli ohroženi dopravou na pracovišti a také padajícími předměty nebo materiály. Interní předpisy, především pracovní postupy prováděných prací a místní řády skladů, byly často pouze obecné a nekonkrétní.

Jaká jsou hlavní nebezpečí?

V zásadě je třeba říci, že převážující příčinou pracovních úrazů ve skladových provozech jsou nevyhodnocená konkrétní rizika příslušného pracoviště a neseznámení s návodem po-

užívání skladové techniky, kdy řidiči nákladních vozidel provádí vykládku a nakládku bez potřebných znalostí skladové techniky a pracoviště nebo se v rámci urychlené nakládky pohybují ve skladových provozech i přes vydaný zákaz. Z evidence pracovních úrazů také víme, že se zvyšuje počet pracovních úrazů u zaměstnanců, kteří se ve skladových provozech pohybují, například řidiči, dispečerů, auditoři apod.

Je také vhodné a účelné uvést i příklady pracovních úrazů ve skladových provozech. Na obrázku č. 1 byly příčinou pracovního úrazu neprůhledné lamelové plastové clony, kdy došlo ke sražení procházejícího zaměstnance. Obrázek č. 2 uvádí příklad pracovního úrazu, kdy zaměstnanec nebyl seznámen s konkrétní manipulací technikou a konkrétními podmínkami pracoviště.

Ing. Jiří KYSELKA

INSPEKTOR-METODIK PRO OBLAST ZDRAVÍCH ZAŘÍZENÍ, MANIPULACE A SKLADOVÁNÍ STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE



Kvůli špatné průhlednosti lamelových plastových clon došlo ke sražení procházejícího zaměstnance.



Zaměstnanec nebyl dostatečně seznámen s manipulační technikou a podmínkami pracoviště.

Některé důležité údaje (platnost k 1. září 2016)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	<i>částky životního minima</i>	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																								
	<i>částka existenčního minima</i>	2 200 Kč																								
MINIMÁLNÍ MZDA* – základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	<i>pro zaměstnance v pracovním poměru, jejichž úvazek je stanoven v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance na DĚP a DPČ</i>	9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu																								
	<i>pro zaměstnance, kteří je pozvatelům invalidního důchodu</i>	9 300 Kč za měsíc nebo 55,10 Kč za hodinu																								
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	<i>pro zaměstnance v pracovním poměru, jejichž úvazek je stanoven v kolektivní smlouvě a pro zaměstnance na DĚP a DPČ</i>	<table border="1"> <tr><td>1. skupina prací</td><td>58,70 Kč/hod</td><td>9 900 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>2. skupina prací</td><td>64,80 Kč/hod</td><td>10 900 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>3. skupina prací</td><td>71,60 Kč/hod</td><td>12 100 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>4. skupina prací</td><td>79,00 Kč/hod</td><td>13 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>5. skupina prací</td><td>87,20 Kč/hod</td><td>14 700 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>6. skupina prací</td><td>96,30 Kč/hod</td><td>16 200 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>7. skupina prací</td><td>106,30 Kč/hod</td><td>17 900 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>8. skupina prací</td><td>117,40 Kč/hod</td><td>19 800 Kč/měs.</td></tr> </table>	1. skupina prací	58,70 Kč/hod	9 900 Kč/měs.	2. skupina prací	64,80 Kč/hod	10 900 Kč/měs.	3. skupina prací	71,60 Kč/hod	12 100 Kč/měs.	4. skupina prací	79,00 Kč/hod	13 300 Kč/měs.	5. skupina prací	87,20 Kč/hod	14 700 Kč/měs.	6. skupina prací	96,30 Kč/hod	16 200 Kč/měs.	7. skupina prací	106,30 Kč/hod	17 900 Kč/měs.	8. skupina prací	117,40 Kč/hod	19 800 Kč/měs.
1. skupina prací	58,70 Kč/hod	9 900 Kč/měs.																								
2. skupina prací	64,80 Kč/hod	10 900 Kč/měs.																								
3. skupina prací	71,60 Kč/hod	12 100 Kč/měs.																								
4. skupina prací	79,00 Kč/hod	13 300 Kč/měs.																								
5. skupina prací	87,20 Kč/hod	14 700 Kč/měs.																								
6. skupina prací	96,30 Kč/hod	16 200 Kč/měs.																								
7. skupina prací	106,30 Kč/hod	17 900 Kč/měs.																								
8. skupina prací	117,40 Kč/hod	19 800 Kč/měs.																								
	<i>pro zaměstnance, kteří je pozvatelům invalidního důchodu</i>	<table border="1"> <tr><td>1. skupina prací</td><td>55,10 Kč/hod</td><td>9 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>2. skupina prací</td><td>60,90 Kč/hod</td><td>10 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>3. skupina prací</td><td>67,20 Kč/hod</td><td>11 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>4. skupina prací</td><td>74,20 Kč/hod</td><td>12 500 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>5. skupina prací</td><td>81,90 Kč/hod</td><td>13 800 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>6. skupina prací</td><td>90,50 Kč/hod</td><td>15 300 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>7. skupina prací</td><td>99,90 Kč/hod</td><td>16 800 Kč/měs.</td></tr> <tr><td>8. skupina prací</td><td>110,30 Kč/hod</td><td>18 500 Kč/měs.</td></tr> </table>	1. skupina prací	55,10 Kč/hod	9 300 Kč/měs.	2. skupina prací	60,90 Kč/hod	10 300 Kč/měs.	3. skupina prací	67,20 Kč/hod	11 300 Kč/měs.	4. skupina prací	74,20 Kč/hod	12 500 Kč/měs.	5. skupina prací	81,90 Kč/hod	13 800 Kč/měs.	6. skupina prací	90,50 Kč/hod	15 300 Kč/měs.	7. skupina prací	99,90 Kč/hod	16 800 Kč/měs.	8. skupina prací	110,30 Kč/hod	18 500 Kč/měs.
1. skupina prací	55,10 Kč/hod	9 300 Kč/měs.																								
2. skupina prací	60,90 Kč/hod	10 300 Kč/měs.																								
3. skupina prací	67,20 Kč/hod	11 300 Kč/měs.																								
4. skupina prací	74,20 Kč/hod	12 500 Kč/měs.																								
5. skupina prací	81,90 Kč/hod	13 800 Kč/měs.																								
6. skupina prací	90,50 Kč/hod	15 300 Kč/měs.																								
7. skupina prací	99,90 Kč/hod	16 800 Kč/měs.																								
8. skupina prací	110,30 Kč/hod	18 500 Kč/měs.																								
CESTOVNÍ NÁHRADY*	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovního dne</i>	5–12 hod. 70 Kč–83 ¹ Kč, více než 12 hod.–18 hod. 106 Kč–127 ¹ Kč, déle než 18 hod. 166 Kč–108 ¹ Kč																								
	<i>náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla posádkového zaměstnavatele)</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy jednoposádkového vozidla 1,00 Kč, osobní motorové vozidla 3,80 Kč																								
	<i>průměrná cena PH</i>	benzín 95 oktán 29,70 Kč; benzín 98 oktán 33,00 Kč; motorová nafta 29,50 Kč																								
NÁHRADA MZDY*		V období prvních 14 kalendářních dnů dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejvýše však od 25. neopropracované hodiny z roztyčkových směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny)																								
	<i>Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že:</i>																									
	<i>z částky do výše 157,68 Kč se započte 90 % z částky přesahující 157,68 Kč, nejvýše však do 236,43 Kč se započte 60 % z částky přesahující 236,43 Kč, nejvýše však do 472,86 Kč se započte 30 %, k částce nad 472,86 Kč se nepřisílí</i>																									
NEMOCENSKÉ*		60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)																								
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PMV)*		od 1. kalendářního dne nástupu na PPM - 70 % z DVZ																								
OŠETROVNÉ*		od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování - 60 % z DVZ																								
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* v roce 2016	<i>zaměstnavatel</i>	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP z toho 2,3 % na NP, 2,15 % na DP a 1,2 % na SPZ																								
	<i>zaměstnanec</i>	6,5%																								
	<i>OSVČ</i>	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)																								
	<i>osoby dobrovolně účastné DP</i>	28 % na DP																								

Rodičovský příspěvek*	Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit dělení pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejvýše však do 4 let věku dítěte Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výše 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 OBYVATELSTVÍ (v %)**	<i>průměr za rok</i> 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,9 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, červenec 2016: 5,4 %, srpen 2016: 5,3 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** (VPM) k 31. 8. 2016	celkem: 388 474 210 105 žen z toho: 55 410 osob se zdravotním postižením 17 274 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 8. 2016	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR: 139 268
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 8. 2016: 2,8
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBŇHO DŮCHODU (solo) celkem**	červen 2016: 11 437 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	<i>nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úraz (v r. 2015)***</i> : 46 331 <i>smrtelné úrazy (rok 2015)****</i> : 132
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (CR celkem)	v r. 2015: 45 621 celkem: 188 762 005 starobní: 154 786 432 invalidní pro invaliditu I. stupně: 5 876 778 invalidní pro invaliditu II. stupně: 2 887 629 invalidní pro invaliditu III. stupně: 12 221 226 vdovský: 10 119 391 vdovecký: 1 273 434 sirotčí: 1 595 115
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2014: celkem v národním hospodářství 25 758 Kč, PS 25 742 Kč, NS 25 884 Kč 2015: celkem v národním hospodářství 26 467 Kč, PS 26 387 Kč, NS 26 830 Kč 1. pololetí 2016: celkem v národním hospodářství 26 898 Kč, PS 26 967 Kč, NS 26 625 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. čtvrtletí 2016	absolutní údaje sňatky: 3 253 rozvody: 4 285 žně narození: 27 137 zemřelí: 27 996 celkový přírůstek: 4 681 střední stav obyvatel: 10 556 087
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	relativní údaje zaměstnanci celkem: 2. čtvrtletí 2015: 4 557 323 1. čtvrtletí 2016: 4 580 650 2. čtvrtletí 2016: 4 616 750 OSVČ vykonávající činnost: 1. čtvrtletí 2015: 983 631 1. čtvrtletí 2016: 966 406 2. čtvrtletí 2016: 986 847 2. čtvrtletí 2015: 679 617 1. čtvrtletí 2016: 662 482 2. čtvrtletí 2016: 678 285

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

LEGISLATIVA

Návrh směrnice týkající se vysílání pracovníků neporušuje zásadu subsidiarity

Evropská komise projednala připomínky členských států EU k návrhu revidované směrnice o vysílání pracovníků a došla k závěru, že návrh není v rozporu se zásadou subsidiarity.

V březnu předložila Evropská komise návrh cílené revize směrnice o vysílání pracovníků (směrnice 96/71/ES), v němž vymezila soubor povinných pravidel upravujících podmínky zaměstnávání vysílaných pracovníků. Reforma směrnice o vysílání pracovníků je vyústěním závazku Evropské komise podporovat spravedlivější vnitřní trh EU. Návrh revidované směrnice zavádí změny ve třech hlavních oblastech:

- odměňování vysílaných pracovníků,
 - pravidla týkající se zaměstnanců pracovních agentur
 - a dlouhodobé vysílání.
- Návrh stanoví, že vysílání pracovníků budou obecně profitovat ze stejných pravidel, kterými se řídí odměny a pracovní podmínky místních pracovníků.

Stánoviska členských států EU

Odůvodněná stánoviska s tvrzením, že uvedený návrh je v rozporu se zásadou subsidiarity, zaslalo čtrnáct komor národních parlamentů 11 členských států včetně České republiky. Evropská komise připomínky předložené národními parlamenty ve věci zásady subsidiarity pozorně analyzovala a před přijetím svých závěrů s nimi o příslušných problémech diskutovala v rámci otevřeného politického dialogu. „Pro Evropskou komisi mají názory národních parlamentů velkou politickou váhu a já jsem velice ráda, že se aktivně zapojují. Důkladně jsme se zabývali všemi argumenty, které předložily národní parlamenty, a společně jsme prodís-

kutovali jejich připomínky. Po řádném zvážení všech okolností jsme dospěli k závěru, že náš návrh je plně v souladu se zásadou subsidiarity, a proto na něm budeme trvat. Vysílání pracovníků je totiž již ze své podstaty přeshraniční záležitostí. Junckerova komise i nadále pevně podporuje volný pohyb osob na základě jasných, pro všechny spravedlivých a lokálně prosazovaných pravidel,“ vysvětluje Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Definovat pravidla na úrovni EU

Účelem přezkumu předložených argumentů bylo stanovit, zda lze skutečné cíle návrhu revidované směrnice lépe dosáhnout na úrovni Evropské unie. Komise si znovu potvrdila, že pravidla vztahující se na vysílání pracovníků je vhodné definovat na úrovni EU, což se ostatně děje už od roku 1996. Cílem návrhu

je zaručit, aby pracovníci vykonávající činnost na stejném místě byli chráněni stejnými pravidly bez ohledu na to, zda jde o místní pracovníky nebo pracovníky vyslané. Povinnost členských států EU uplatňovat příslušná pravidla ve všech hospodářských odvětvích nemůže být zavedena na vnitrostátní úrovni, nýbrž musí být stanovena na úrovni EU. Návrh dále plně a explicitně ponechává v kompetenci členských států, aby určovaly výši platů v souladu s vnitrostátní praxí.

Přestože Evropská komise v souladu s mechanismem pro kontrolu subsidiarity omezila přezkum předložených argumentů na otázku subsidiarity, zaslala vnitrostátním parlamentům také individuální odpovědi, v nichž se zabývá jejich konkrétními připomínkami a obavami. S ohledem na politickou závažnost této problematiky bude Evropská komise v politickém dialogu na toto téma s národními parlamenty pokračovat také v následujících měsících v rámci legislativního postupu. Rozhodnutí Evropské komise by mělo otevřít cestu dalšímu projednávání tohoto návrhu v Radě a v Evropském parlamentu.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU



Co je zásada subsidiarity?

Zásada subsidiarity stanovuje nejvhodnější míru intervence v oblastech pravomocí sdílených mezi EU a členskými zeměmi EU. Může jít o činnost v měřítku evropském, vnitrostátním nebo místním. Ve všech případech smí EU zasáhnout jen tehdy, když je schopná jednat účinněji než země EU na své příslušné vnitrostátní nebo místní úrovni. Protokol o používání zásady subsidiarity a proporcionality uvádí tři kritéria, na jejichž základě se posuzuje vhodnost intervence na úrovni EU:

- Má činnost nadnárodní aspekt, které země EU ne-

mohou uspokojivě vyřešit?

- Byla by činnost nebo nečinnost členského státu EU v rozporu s cíli Smlouvy o EU?
- Přináší činnost na úrovni EU zjevné výhody?

Zásada subsidiarity napomáhá sblížení EU a jejích občanů, protože zaručuje, že se v případě nutnosti bude jednat na místní úrovni. Zásada subsidiarity ovšem neznamená, že se musí vždy jednat na úrovni, která je občanovi nejbližší.

ZDROJ: EUR-LEX.EUROPA.EU

Evropa potřebuje moderní sociální statistiku

V srpnu přijala Evropská komise návrh nařízení o nových integrovaných způsobech sběru a využití údajů ze sociálních šetření, aby se tvorba politiky mohla opírat o kvalitnější podklady, zejména v oblasti sociálních věcí.

Solidnější základna poznatků ze shromážděných sociálních ukazatelů přinese kvalitnější analýzy vývoje v oblasti sociálních věcí a přispěje k tomu, aby politika EU v této oblasti dosahovala špičkové úrovně. „Udělati jsme důležitý krok směrem k modernější sociální statistice. Nejde však o čísla, ale především o lidi. Bez spolehlivých údajů nelze dělat dobrou politiku. Potřebujeme co nejpřesnější informace z oblasti sociálních věcí. Aby naše politika v oblasti sociálních věcí opravdu odpočívala na potřebách evropských občanů, musíme být schopni aktualizovat a potřebujeme je mít k dispozici rychleji. Návrh jen znovu dokazuje, že sociální dimenze je pro současnou Evropskou komisi jedním z ústředních témat,“ uvedla Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu i statistiku.

Co má návrh zlepšit?

Navrhované rámcové nařízení v řadě oblastí zkracuje předčvací lhůty, údaje bude tudíž možné zveřejňovat rychleji. Zvýší se i srovnatelnost

a soudržnost evropských sociálních statistik, protože navrhované nařízení slučuje sedm současných šetření domácností, která se v EU provádějí, a sjednotí proměnné, jež jsou společné pro dvě nebo více šetření. Navíc bude možné snáze uskutečnit společnou analýzu sociálních jevů na základě nových metod šetření. Díky tomu, že vnitrostátní statistické orgány používají inovační přístupy a metody, a kombinováním údajů z různých zdrojů se získá i bohatší soubor údajů. Iniciativa rovněž podpoří plánovaný evropský pilíř sociálních práv, který se musí opírat o dostatečnou znalostní základnu v oblastech, jako jsou nerovnosti, dovednosti, přístup k zaměstnání a výdaje na sociální ochranu. Veškeré tyto oblasti by měly být dokonaleji popsány pomocí spolehlivých a aktuálních statistik. Tato iniciativa je také součástí Programu pro účelnost a účinnost právních předpisů (REFIT) a jejím cílem je zjednodušit evropskou sociální statistiku sbírané na základě výběrových souborů, zefektivnit proces sběru údajů a vést k relevantnějším statistickým výstupům.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

EUROSTAT

Co dělají mladí Evropané? Studují, pracují, obojí, nebo nic?

V Evropské unii každý pátý člověk ve věku 25 až 29 let nepracuje, ani se nezdělavá. Vyplývá to z údajů zveřejněných Evropským statistickým úřadem (EUROSTAT).

V Evropské unii žije přibližně 90 milionů lidí ve věku 15 až 29 let, což představuje 17 procent populace. U mladých lidí lze rozdíly v jejich ekonomické aktivitě nebo účasti na vzdělávání či odborné přípravě vysledovat nejen s ohledem na věk, ale značně odlišná je situace mladých lidí také v jednotlivých členských státech EU.

ANI ZAMĚŠTNÁNÍ, ANI ODBORNÁ PŘÍPRAVA

Není překvapující, že u lidí ve věku 15 až 29 let je s přibývajícím rokem zřejmý posun od vzdělávání k zaměstnání. Zatímco věková kategorie 15 až 19 let se věnuje hlavně studiu a přípravě na povolání, lidé ve věku 25 až 29 let převážně pracují. Mladí lidé ve věku 20 až 24 let jsou relativně rovnoměrně rozděleni mezi studující a pracující. S věkem se ale také výrazně zvyšuje podíl mladých lidí, kteří ani neppracují, ani se nevěnují vzdělávání či odborné přípravě. Pro takové mladé lidi se užívá označení NEET (zkratka z angl. Nor in Employment,

Education or Training). Podle údajů za loňský rok byla míra NEET ve věkové kategorii 15 až 19 let 6,3 procenta, u mladých ve věku 20 až 24 let to už bylo téměř třikrát více (17,3 procenta) a ve věku 25 až 29 let už jde o každého pátého (19,7 procenta).

NEJHŮŘE JSOU NA TOM V Itálii a Řecku

Jak vyplývá z údajů EUROSTATU za loňský rok, z členských zemí EU se s největším podílem NEET potýká Itálie a Řecko. V těchto státech byl v loňském roce bez práce nebo účasti na vzdělávání či odborné přípravě bezmála každý čtvrtý člověk ve věku 20 až 24 let (v Itálii 31,1 procenta, v Řecku 26,1 procenta). Situace není o moc lepší v Chorvatsku (24,2 procenta), Rumunsku (24,1 procenta), Bulharsku (24 procent), ve Španělsku nebo na Kypru (v obou 22,2 procenta). Naopak nejnižší míra NEET mezi mladými lidmi v této věkové kategorii byla zaznamenána v Nizozemsku (7,2 procenta), Lucembursku (8,8 procenta), v Dán-



FOTO: © SHUTTERSTOCK/DREAMSTIME.COM

Kde se žije důchodcům nejlépe?

Podle světového penzijního indexu GRI (Global Retirement Index), který každoročně zpracovává investiční společnost Natixis, mají důchodci nejlepší životní podmínky v Norsku a ve Švýcarsku.

Porovnat úroveň zabezpečení lidí po odchodu do důchodu v různých zemích světa. To je hlavním cílem indexu GRI vyvinutého společností Natixis. Index GRI je vypracováván na základě 18 ukazatelů rozdělených do čtyř tematických okruhů: finance, zdraví, kvalita života, materiální blahobyt.

Letos společnost Natixis zkrátila seznam hodnocených zemí a blíže se zaměřila na 43 vyspělých států světa. Žebříčku dominuje Evropa. Mezi nejlepšími 25 zeměmi je 17 evropských s dobře nastavenými důchodovými systémy.

I letos je první Norsko

Stejně jako v loňském roce i letos vévodí hodnocení Norsko s výsledným GRI indexem 86 procent. I když se obyvatele této severské země potýkají s vyšší daňovou zátěží, může se Norsko na druhé straně pochlibit relativně nízkým veřejným zadlužením, což dává jistotu důchodcům do budoucna. V oblasti materiálního blahobytu mělo Norsko u každého ukazatele druhé nejvyšší hodnoty ze všech zkontrovaných zemí, má také jeden z nejvyšších příjmů na obyvatele, a přitom poměrně nízkou úroveň nerovnosti mezi příjmy. Norsko patří rovněž mezi země, které vydávají nejvíce peněz na zdravotnictví, a objevuje se vždy v první pěťce žebříčku u ukazatelů kvality života.

Šťastný život ve Švýcarsku

Druhou zemí, která umí nejlépe uspokojit potřeby seniorů, je Švýcarsko s letošním GRI indexem 84 procent. Norsko a Švýcarsko jsou jediné dvě země, které se umístily ve všech tematických okruzích vždy mezi deseti nejlepšími. Žádné jiné hodnocené země se takový výsledek nepodařilo. Co se týká financí, švýcařští důchodci mohou těžit z příznivé úrovně inflace a nízké míry zdanění. Nejlépe ale dopadla země helvétského kříže v oblasti kvality života – především u ukazatelů životního prostředí a štěstí.

Česko poráží Francii

Česká republika se v žebříčku umístila na 18. příčce. Nejenže jde o nejlepší umístění ze zemí bývalého východního bloku, ale v hodnocení životních podmínek důchodců ne-

chala za sebou i takové země, jako jsou Francie, Japonsko nebo Izrael. S GRI indexem 71 procent si oproti loňskému roku Česko polepsilo o dvě místa. Nejlepšího výsledku jsme dosáhli v okruhu materiálního blaha. Příznivě je hodnocena především míra nerovnosti v příjmech. Ceněna je také kvalita života včetně nízkého znečištění vody. Česká republika si udržuje vysoký standard kvality zdravotní péče a může se pochlibit vyšší průměrnou délkou života, než je tomu v sousedním Slovensku a v Maďarsku.

ZDROJ: 2016 NATIXIS GLOBAL RETIREMENT INDEX

Nejlepších dvacet zemí indexu GRI 2016

Pořadí	Země	Index GRI
1.	Norsko	86 %
2.	Švýcarsko	84 %
3.	Island	80 %
4.	Nový Zéland	80 %
5.	Švédsko	79 %
6.	Austrálie	78 %
7.	Německo	78 %
8.	Nizozemsko	78 %
9.	Rakousko	77 %
10.	Kanada	77 %
11.	Finsko	77 %
12.	Dánsko	77 %
13.	Lucembursko	76 %
14.	USA	73 %
15.	Belgie	73 %
16.	Irsko	72 %
17.	Velká Británie	71 %
18.	Česká republika	71 %
19.	Izrael	71 %
20.	Francie	71 %

ZDROJ: 2016 NATIXIS GLOBAL RETIREMENT INDEX

sku, Německu, Švédsku (ve všech 9,3 procenta) a na Maltě, v Rakousku (u obou 9,8 procenta) a také v České republice (10,8 procenta).

KDE SE SITUACE NEJVIŠE ZHORŠILA?

I když nepolí mladých lidí ve věku 20 až 24 let se v letech 2006 až 2015 v celé Evropské unii příliš neměnil, k významným změnám došlo v jednotlivých členských státech. V deseti zemích EU se v uplynulém desetiletí míra NEET snížila. Nejvýznamnější pokles je registrován v Německu (z 15,2 procenta v roce 2006 na 9,3 procenta v roce 2015, tj. o 5,9 procentního bodu), v Bulharsku (-5,3 p. b.), ve Švédsku (-3,4 p. b.), v České republice (-2,9 p. b.) a Polsku (-2,8 p. b.). V ostatních 18 členských státech EU se situace zhoršila, nejvíce v Itálii (z 21,6 procenta na 31,1 procenta, tj. o 9,5 procentního bodu), v Řecku (+9,3 p. b.), Španělsku (+9 p. b.), na Kypru (+8,5 p. b.), v Irsku (+7,8 p. b.), Chorvatsku (+5,4 p. b.), Rumunsku (+5,2 p. b.), Portugalsku (+4,9 p. b.), ve Velké Británii (+4,4 p. b.), Dánsku (+4,3 p. b.) a Finsku (+4,1 p. b.).

ZDROJ: EUROSTAT