

**RODINA**

Do první fáze projektu Obědy do škol se zapojí dva kraje

čtěte na straně 2

**FINANCE**

Důchodci dostanou v únoru jednorázový příspěvek 1 200 Kč

čtěte na straně 2

**K VĚCI**

Demence je vážnou hrozbou pro moderní společnost

čtěte na straně 4

Slovo ministryně

Vážené čtenářky a vážení čtenáři, už první týden roku 2016 přinesly několik pozitivních momentů v sociální oblasti, které mi dělají velkou radost. Zatímco některé projekty se nám podařilo nastartovat, jiné jsme úspěšně dotáhli do konce.

V Poslanecké sněmovně byl schválen vládní návrh, který od prvního srpna letošního roku zvýší příspěvek na péči o deset procent, a to ve všech stupních. Lidé se zdravotním postižením, kteří tento příspěvek pobírají, si zvýšení nepochybně zaslouží. Větší příjem umožní větší ně z nich žít plnohodnotnější život. Opomenout nemůžeme také pozitivní dopad, který bude tato změna mít i na jejich rodiny.

Další zprávou, která mě velmi potěšila, je zapojení Jihomoravského a Libereckého kraje do projektu Obědy do škol. Jeho cílem je poskytnout dětem z nejchudších rodin bezplatné stravování ve školních zařízení. Jistě nejen pro mě je naprosto samozřejmé, že by děti neměly mít ve škole hlad. Není to jejich chyba, pokud rodiče nemají dost finančních prostředků na to, aby jim obědy zaplatili. Velice bych si přála, aby se program rozšířil také do ostatních krajů. Musíme si uvědomit, že pravidelné obědy nejsou pro děti důležité pouze z hlediska správné výživy, ale rovněž v rámci jejich začleňování do dětského kolektivu.

Ráda bych také připomněla, že tento měsíc dojde k vyplacení jednorázového příspěvku 1 200 korun všem důchodcům. Budu se i nadále snažit, aby bylo vládní umožněno důchody valorizovat. Samotné zvýšení životní úrovně lidí v důchodovém věku patří mezi mé dlouhodobé zájmy. Považuji za velice nedůstojné a nepřijatelné, aby po letech poctivé práce museli senioři žít.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ
MINISTRYŇE PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Více než polovina živnostníků platí jen minimální sociální pojištění

Na riziko, že v budoucnu mohou mít velmi nízký důchod, chce ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová upozornit osoby samostatně výdělečně činné informačním dopisem, který jim bude zaslán během února.

Informační dopis dostanou osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), které vykonávají samostatně výdělečnou činnost jako hlavní. „V dopise, který prostřednictvím České správy sociálního zabezpečení posíláme společně s inventurou plateb za loňský rok, vysvětlujeme rozdíly v důchodovém zabezpečení OSVČ a zaměstnanců. Poukazujeme na to, že ve stáří mohou OSVČ kvůli nízkým platbám odváděným na sociální pojištění pocítit razantní snížení životní úrovně,“ uvedla ministryně Michaela Marksová.

ZAMĚSTNANCI VS. OSVČ

V roce 2014 činila průměrná roční platba pojistného na důchodové pojištění 76 116 Kč za jednoho zaměstnance a 32 184 Kč za jednu OSVČ. Vyměřovací základ pro pojistné na důchodové pojištění je u většiny OSVČ vykonávajících hlavní činnost výrazně nižší než vyměřovací základ (hrubá mzda) zaměstnanců. Ke 30. červnu 2015 ČSSZ evidovala 592 538 osob, které vykonávaly hlav-

ni samostatně výdělečnou činnost. Podle odhadů platí víc než polovina z nich jen minimální zálohy. Propad příjmů v okamžiku ukončení činnosti a odchodu do důchodu bude proto pro OSVČ daleko citelnější.

Příklady a doporučení

Dopis vysvětluje, jak se počítá důchod, uvádí konkrétní příklady a upozorňuje na rozdíly mezi zaměstnanci a OSVČ. „Rovněž připomínáme, že každá OSVČ si může podle vlastního uvážení stanovit základ pro placení pojistného vyšší. Zkušenosti z praxe ale bohužel ukazují, že k tomu dochází naprosto výjimečně,“ dodává ministryně. Závěr dopisu obsahuje několik doporučení, která se týkají zejména těch OSVČ, jež si neplatí pojistné alespoň ve výši čtyř až pět tisíc korun měsíčně. Tyto OSVČ mohou začít platit vyšší zálohy, a tím si zvýšit průměrný základ pro výpočet důchodu. Mohou se také zapojit do systému doplňkového penzijního spoření, tzv. III. pilíře.



FOTO: ŠEDIMITYHALVINSKY I DREAMSTIME.COM

Pomáháme nejchudším lidem zlepšit jejich životní podmínky

Na konci loňského roku zahájilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR realizaci projektu Potravinová a materiální pomoc nejchudším osobám. Cílem projektu je zlepšit životní podmínky nejchudších lidí, zajistit jim základní hygienické prostředky a kvalitnější a pravidelnější stravování.

Projekt je realizován v partnerství s nestátním neziskovým sektorem, konkrétně s organizací Charita ČR, NADĚJE, Slezská diakonie a Diakonie SKP CCE. Tyto organizace budou na základě své každodenní práce s potřebnými lidmi a na základě dobré znalosti jejich situace vytvářet jednotlivce, kteří pomoc opravdu potřebují.

Komu je pomoc určena?

Pomoc je určena lidem bez domova, lidem ohroženým ztrátou bydlení, materiálně deprivovaným rodinám s dětmi, neuplňným rodinám s nízkou pracovní intenzitou a dalším jedincům ve vážné sociální nouzi. Součástí projektu je i poradenská činnost, která by měla jednotlivce

nasměrovat k vyřešení momentální tíživé životní situace. Potravinová a materiální pomoc bude cílena na přibližně 78 tisíc lidí.

POTRAVINOVÉ BALÍČKY

Realizace projektu byla zahájena na konci roku 2015 distribucí potravinových balíčků ve vybraných regionech. První potravinové balíčky v rámci tohoto projektu symbolicky rozdala 22. prosince loňského roku ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová při své návštěvě Domova sv. Zdislavy pro matky s dětmi v tísni v Plzni. Balíčky obsahovaly základní potraviny – čoc-

ku, rýži, těstoviny, olej, masové konzervy aj. Ještě na sklonku roku 2015 tak v první fázi projektu byly potravinovou pomocí podpořeny čtyři tisíce lidí.

ZÁKLADNÍ HYGIENICKÉ POTŘEBY

Ve druhé fázi bude pomoc distribuována na celém území ČR a půjde nejen o potravinovou, ale i o materiální pomoc. V jejím rámci budou poskytovány základní hygienické potřeby a drogistické zboží. Speciální balíček bude určen pro rodiny s malými dětmi, jeho součástí budou i dětské pleny.

Pokračování na straně 2

Druhý pilíř penzijní reformy skončil. Co se bude dít dál?

Na začátku roku skončil druhý pilíř důchodového spoření. Nečlých 84 tisíc účastníků důchodového spoření, kteří mají ve fondech naspořené přibližně tři miliardy korun, o své peníze nepřijdou.

„Do konce března dostanou lidé od penzijních společností dopis s podrobnými instrukcemi, do konce září pak musejí sdělit, jakým způsobem si přejí peníze vyplácet,“ uvedla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. Penzijní společnosti začnou prostředky vyplácet od poloviny října. Výplata bude osvobozena od daně z příjmů.

HARMONOGRAM UKONČENÍ

• **Leden 2016:** Poslední odvod pojistného na důchodové spoření za zaměstnance, nicméně doplatky a platby osob samostatně výdělečně činných za rok 2015 mohou probíhat až do konce června 2016.

• **Březen 2016:** Do konce března obdrží účastníci dopis od penzijních společností s informací o ukončení důchodového spoření, o možnostech vypořádání na spořené prostředky a s výzvou, aby sdělili zvolený způsob výplaty a údaje pro platbu. Účastník si může nechat všechny prostředky vyplácet na osobní účet nebo poštovní poukázkou či si převést na spořené prostředky do tzv. III. pilíře (penzijního připojištění nebo doplňkového penzijního spoření).

• **Červenec 2016:** Zrušení důchodových fondů ze zákona, likvidace důchodových fondů.

• **Září 2016:** Do konce září musejí účastníci sdělit vybraný způsob

vypořádání a údaje potřebné pro platbu.

• **Ríjen 2016:** Od 15. října mohou penzijní společnosti zahájit výplatu prostředků účastníkům.

• **Prosinec 2016:** Konec prosince je posledním termínem pro vypořádání prostředků penzijními společnostmi. Pokud účastník nesdělí, jak chce vyplácet prostředky z důchodových fondů, budou převedeny na účet u finanční správy a účastník se bude moci o ně přihlásit později (nebudou mít nedoplatky na jiných daních).

Ukončení druhého pilíře bylo nutné především kvůli tomu, že odváděl obrovské částky z pilíře prvního. Věřejné rozpočty jeho zrušením ušetří v dalších letech stovky milionů korun. Vláda se k ukončení druhého pilíře zavázala v koalici smlouvě.

Pokračování na straně 2



FOTO: © SYDA PRODUCTIONS I DREAMSTIME.COM

PROFESÉ

Horníci by mohli jít do penze dříve

Horníci z hlubinných dolů by mohli odejít do důchodu v 58 letech, tedy o pět let dříve než ostatní zaměstnanci. Návrh ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová čtením v Poslanecké sněmovně prvním čtením. Nová pravidla by mohla začít platit už od letošního října.

„Jsem opravdu ráda, že můj návrh poslanci pustili do dalšího čtení. Novela pomůže přibližně třem a půl tisícům lidí, kteří vykonávají jedno z nejtěžších a také nejnebezpečnějších povolání v zemi,“ uvedla ministryně Michaela Marksová. Dříve do důchodu budou moci odejít, pokud jako horníci odpracují pod zemí nejméně 3 300 směn v případě uhlénohornictví a 2 200 směn v případě hornictví uranového.

(12)

V únoru dostanou důchodci navíc 1 200 Kč



Automaticky bez žádosti

Příspěvek vyplatí ČSSZ automaticky v únoru 2016 bez žádosti těm příjemcům důchodu (starobního, invalidního či vdovského, vdoveckého i sirotčího), kterým bude poukázána i únorová splátka důchodu, případně v nejbližším následujícím termínu výplaty důchodu, pokud důchod nebude v únoru 2016 vyplacen. Ti, jimž nebude příspěvek vyplacen a kteří měli ještě po část měsíce únor nárok na výplatu důchodu, jde-li o důchod s datem přiznání před 1. 1. 2016, mohou o přiznání příspěvku písemně požádat. Se sepsáním žádosti poradí okresní správa sociálního zabezpečení v místě jejich bydliště.

Příspěvek bude vyplacen stejným způsobem jako důchod v únoru 2016, tedy v hotovosti nebo na účet důchodce. Lidé, kterým je důchod vyplacen prostřednictvím důchodové služby České pošty, obdrží dva ústřížky výplatního dokladu, na jednom bude uvedena výše důchodu a na druhém výše příspěvku. Ti, jimž je důchod vyplacen na účet (v ČR i do zahraničí), budou o příspěvku informováni zprávu pro příjemce na výpisu z účtu.

Příspěvek nelze postihnout exekucí

Pokud má důchodce v únoru 2016 nárok na výplatu více důchodů, náleží mu příspěvek jen jednou. Nárok na pří-

spěvek nepřechází na jiné osoby a je osvobozen od daně z příjmu. Jestliže se prokazuje výše příjmů (např. pro účely dávek státní sociální podpory), k příspěvku se nepřihlíží. Jednorázový příspěvek nelze postihnout výkonem rozhodnutí (exekucí). To znamená, že i důchodcům, kterým je z důchodu prováděna exekuční srážka, bude tento příspěvek vyplacen v plné výši.

Jednorázový příspěvek náleží v plné výši také příjemcům tzv. dílčích důchodů priznaných na základě koordinací nařízení Evropské unie nebo mezinárodních smluv. Nárok na příspěvek není podmíněn českým občanstvím ani trvalým pobytem v ČR, obdrží ho tedy i lidé, kterým je vyplacen důchod za časovou dobu pojištění do ciziny. ZDROJ: ČSSZ

Společně s důchodem bude v únoru vyplacen jednorázový příspěvek ve výši 1 200 Kč, a to stejným způsobem, tj. v hotovosti nebo na účet důchodce.

O poskytnutí finanční výpomoci požívatelům důchodů ve formě jednorázového příspěvku bylo rozhodnuto koncem loňského roku. „Česká správa sociálního zabezpečení tak ve velmi krátkém časovém období zajistila nezbytné kroky a práce, aby důchodcům mohla v únoru letošního roku příspěvek vyplatit,“ zdůraznil ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) Vilém Kahoun.

■ Otázky & odpovědi

Kdo má na příspěvek nárok?

Nárok na příspěvek má fyzická osoba, která má nárok na výplatu důchodu nebo jeho části z českého důchodového pojištění alespoň po část měsíce únoru 2016, pokud tento důchod byl přiznán ode dne, který spadá do období před rokem 2016. Důchodem se míní důchod starobní včetně tzv. předčasného, invalidního (všech stupňů), vdovského, vdoveckého i sirotčího. Nárok na příspěvek nemá:

- požívatel důchodu přiznaného od data spadajícího do roku 2016,
- požívatel důchodu přiznaného sice od data spadajícího před rokem 2016, jestliže nemá nárok na výplatu takového důchodu ani za jediný den měsíce únoru 2016 (příklady: Požívatel sirotčího důchodu

přestal být v měsíci lednu 2016 nezaopatřeným dítětem, nebo dosáhl 26 let věku a zanikl mu nárok na sirotčí důchod. Předčasný starobní důchod se nevyplácí, neboť oprávněný, který dosud nedosáhl důchodového věku, nemá na jeho výplatu nárok, protože výkonová výdělečná činnost zakládající účast na důchodovém pojištění. Požívatel starobního důchodu požádal o zastavení jeho výplaty a pracuje tzv. na procenta).

Jaká je výše příspěvku? Liší se podle druhu vyplaceného důchodu?

Příspěvek je ve všech případech 1 200 Kč bez ohledu na to, jaký druh důchodu je vyplácen. To platí i v případě, kdy je důchod poskytován v dílčí

výši na základě mezinárodních smluv nebo koordinací nařízení.

Mám nárok na více důchodů, dostanu tedy i příspěvek vícekrát?

Ne. I když má důchodce v únoru 2016 nárok na výplatu více důchodů, náleží mu příspěvek jen jednou.

Ovlivní vyplacení příspěvku nárok na jiné sociální dávky?

Neovlivní. Pokud se pro účely jiných právních předpisů zjišťuje výše příjmu, k příspěvku se nepřihlíží. Kromě toho je příspěvek osvobozen od daně z příjmu fyzických osob a nelze jej ani postihnout výkonem rozhodnutí (exekucí). ZDROJ: ČSSZ

Do první fáze projektu Obědy do škol se zapojí dva kraje

Jihomoravský a Liberecký kraj – dva regiony, které se připravují na zapojení do druhé výzvy Operačního programu Potravinové a materiální pomoci (OP PMP) zaměřené na snižování potravinové deprivace dětí ve vážné sociální nouzi.

Finanční prostředky z výzvy zajistí bezplatné stravování v zařízeních školního stravování mateřských a základních škol a víceletých gymnázií pro děti z nejchudších rodin. „Žádné dítě by nemělo mít ve škole hlad. Pokud rodiče nedokážou dětem obědy ve škole zaplatit, není to chyba dětí a neměly by kvůli tomu strádat hladem,“ řekla ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová.

Podpora až pro 20 tisíc dětí ročně

V rámci projektu nazvaného Obědy do škol bude dětem/žákům hrazeno stravění v zařízeních školního stravování už od druhého pololetí školního roku 2015/2016. Pro aktuálně vyhlášenou výzvu je připraveno celkem 26 milionů korun. V další etapě projekt počítá se zapojením dalších krajů. Na období 2016 až 2020 se minis-

terstvu podařilo získat z evropských fondů celkem 400 mil. korun, které umožní podpořit až 20 tisíc dětí ročně. „Děláme vše pro to, aby se tento program rozšířil postupně do všech krajů v České republice,“ potvrdila ministryně Michaela Marksová.

Nejde jen o problém výživy

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se snaží reagovat na situaci, kdy se zvyšuje počet dětí, které ve školách neobědvávají. Důvodem je především špatná finanční situace jejich rodičů. Nejde přitom jen o rodiny ze sociálně vyloučených lokalit, ale často o samoživitelky a samoživitele. Pravidelné společné obědy mají pro děti/žáky nejen výživový a zdravotní rozměr, ale jsou důležité pro jejich sociální a psychologický vývoj a rozvoj a rovněž začlenění v dětském kolektivu.

Jaká je cílová skupina?

Pro zapojení dítěte/žáka do projektu je nutné, aby bylo splněno několik podmínek:

- musí jít o dítě ve věku 3–15 let,
- musí jít o dítě, jehož zákonní zástupci se nacházejí dlouhodobě ve stavu hmotné nouze (dítě muselo být k 31. 12. 2015 v okruhu společně posuzovaných osob pro příspěvek na živobytí v souvislém období minimálně 20 měsíců),
- škola, kterou dítě navštěvuje, musí být zapojena do projektu. „To, že dítě skutečně spadá do cílové skupiny, které je projekt určen, ověří zaměstnanci agentury dávek pomoci v hmotné nouzi na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR. Zároveň potvrdí tuto skutečnost na příslušném tiskopisu,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková. Poté bude muset zájemce tiskopis odevzdat ve škole, kterou dítě navštěvuje. Odpovědný pracovník školy ověří pravost obdrženo potvrzení spolu s kontaktním pracovištěm Úřadu práce ČR. Po provedení kontroly uhradí krajský úřad škole stravění za dítě. (12)

Pomáháme nejchudším lidem zlepšit jejich životní podmínky



Pokračování ze strany 1

Zahájení druhé fáze se předpokládá ve druhém čtvrtletí letošního roku. Pomoc bude potřebným osobám distribuována po zbytek roku 2016, případně i na počátku příštího roku. Předpokládáný počet příjemců potravinové pomoci bude asi 42 tisíc, materiální pomoci přibližně 36 tisíc.

Celkový rozpočet projektu Potravinové a materiální pomoci nejchudším osobám dosahuje téměř 70 mil. korun

a je financován z Operačního programu Potravinové a materiální pomoci (OP PMP) v rámci Fondu evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD). Z prostředků EU je hrazeno 85 procent nákladů, ze státního rozpočtu ČR 15 procent. Příjemcem finančních prostředků z OP PMP a zároveň realizátorem celého projektu je Odbor řízení projektu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Finanční pomoc z FEAD je v České republice takto využita vůbec poprvé. (red)

Druhý pilíř penzijní reformy skončil. Co se bude dít dál?

Pokračování ze strany 1

Zákon o ukončení důchodového spoření upravuje také možnost doplatit v roce 2017 pojistné na důchodové pojištění, a tím v budoucnu získat vyšší procentní výměru starobního důchodu. V tuto chvíli je předčasně, aby se účastníci důchodového spoření obraceli na Českou správu sociálního zabezpečení (ČSSZ) či okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) a žádali o vycílení doplatku pojistného.

Doplatek vyvedeného pojistného až v roce 2017

Jelikož údaje potřebné pro stanovení výše doplatku pojistného konkrétního žadatele (zaměstnanec) může OSSZ sdělit pouze jeho místně příslušný správce daně z příjmů, není možné oznámit výši tohoto doplatku dříve, než budou vypořádány prostředky účastníků důchodového spoření. Proto OSSZ nemohou sdělit výši doplatku pojistného přede dne 1. 1. 2017.

Účastník důchodového spoření, který bude chtít zaplatit doplatek pojistného na důchodové pojištění (musí jít přitom o doplatek za celou dobu účasti na důchodovém spoření před rokem 2016), je povinen ve lhůtě do 30. 6. 2017 na tiskopisu vydaném ČSSZ požádat OSSZ, v jejím územním obvodu má trvalý pobyt, o sdělení výše tohoto doplatku. Zákon o ukončení důchodového spoření stanoví, že pokud bude žádost o sdělení doplatku podána dříve, bude za den obdržení žádosti považován 1. leden 2017. Předepsaný tiskopis žádosti o sdělení výše doplatku vydá ČSSZ v dostatečném časovém předstihu.

Povinnost OSSZ bude do 90 dnů ode dne obdržení žádosti sdělit písemně výši doplatku na pojistném na důchodové pojištění a lhůtu a způsob jeho zaplacení. Doplatek pojistného na důchodové pojištění bude možné zaplatit nejpozději do 29. 12. 2017 (za den platby pojistného se přitom považuje den, kdy byla platba připsána na účet OSSZ nebo složena v hotovosti do pokladny OSSZ). (12)

Náměstek Martin Kučera předal ocenění TOP Zaměstnavatelům 2016



Přes deset tisíc studentů vysokých škol se zúčastnilo už pátého ročníku studie TOP Zaměstnavatelé 2016, který se konal pod záštitou Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Firmám, které studenti zvolili jako ty, u nichž by si přáli po škole pracovat, předal ocenění náměstek ministryně práce a sociálních věcí pro ekonomiku a evropské fondy Martin

Kučera. „Mladí lidé jsou bohužel dlouhodobě jednou ze znevýhodněných skupin osob na trhu práce. Naše ministerstvo pomáhá mimo jiné prostřednictvím programu Zá-

ruky pro mladé, kdy každý mladý člověk do 25 let nejpozději do čtyř měsíců od zaregistrování na Úřadu práce ČR dostane nabídku zaměstnání, dalšího vzdělávání, odborné přípravy nebo stáže,“ uvedl náměstek Martin Kučera. Program Záruky pro mladé respektuje skutečnost, že klíčem k úspěchu, tedy k zapojení a dlouhodobému ukotvení mladého člověka na trhu práce, je individuální přístup umožňující poskytování opatření šitých na míru.

„Dobrou zprávou je, že v loňském roce pokračoval pozitivní trend snižování nezaměstnanosti mladých lidí do 25 let,“ uvedl náměstek. Zatímco v dubnu 2014 bylo mladých nezaměstnaných přes 90 tisíc, v dubnu loňského roku jich bylo méně než 70 tisíc, a na rekordně nízké hodnotě, mírně nad 60 tisíce, byl jejich počet loni v prosinci. „Věřím tedy, že tento trend bude pokračovat. Gratuluji firmám, které získaly ocenění TOP Zaměstnavatel, a přeji studentům, aby nacházeli práci, která je bude bavit,“ uzavřel náměstek. (12)

Příjmy na sociální zabezpečení dosáhly rekordní výše

V roce 2015 činily příjmy z pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti 394,5 miliardy korun, což je historicky nejvyšší výběr na pojištěném.

Jestliže Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) do státního rozpočtu v průběhu loňského roku odvedla celkem 394,5 mld. Kč, šlo o stabilní měsíční průměrný odvod do státní kasy ve výši přes 32 mld. Kč. Příjmy ČSSZ z pojištění na sociální zabezpečení představují zhruba třetínu příjmů státního rozpočtu. Historicky nejvyšší výběr tak potvrzuje, že se ČSSZ výrazně podílí na oživení české ekonomiky. „Tímto stabilním a spolehlivým výsledkem, který ČSSZ garantuje již několik let za sebou, zásadní měrou ovlivňuje ukazatele státního rozpočtu ČR. Je tak nepochybné, že především ve fázích přípravy státního

rozpočtu na jednotlivá období sehrává jí stabilní výkon ČSSZ a úspěšný výběr pojištění významnou roli, díky které je stát schopný realizovat svou hospodářskou politiku.“ sdělil ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun.

Snížil se schodek tzv. účtu sociálního zabezpečení

Dlouhodobě spolehlivá úspěšnost ČSSZ ve výběru pojištění v konečném důsledku znamená, že se v roce 2015 (ve srovnání s rokem 2014) o 9 mld. Kč snížil schodek tzv. účtu sociálního zabezpečení, tedy rozdíl mezi příjmy a výdaji na důchodové

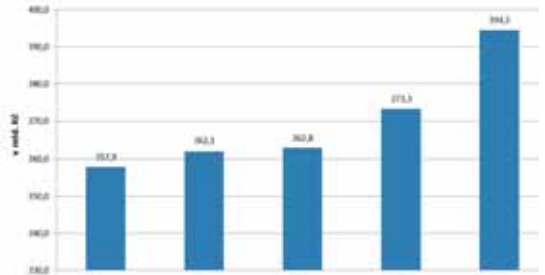
a nemocenské pojištění. V roce 2015 činily výdaje na důchodové a nemocenské pojištění 409,6 miliardy korun a příjmy na důchodové a nemocenské pojištění 379,1 mld. Kč. V roce 2014 byly tyto výdaje 398,5 mld. Kč a příjmy 359 mld. Kč.

Rozdíl mezi příjmy a výdaji na důchodové pojištění klesl v roce 2015 oproti loňskému roku o 9,8 mld. Kč, neboť tyto výdaje v roce 2015 činily 385,5 mld. Kč a příjmy 351,9 mld. Kč. V roce 2014 byly výdaje 376,4 mld. korun a příjmy rovných 333 mld. Kč.

U tzv. účtu nemocenského pojištění, který sleduje rozdíl mezi příjmy a výdaji na nemocenské pojištění, zaznamenala ČSSZ po celé sledované období přebytek. V roce 2015 činily tyto příjmy 27,2 mld. Kč a výdaje 24,1 mld. Kč. V roce 2014 byly příjmy 26 mld. Kč a výdaje 22,1 mld. Kč.

ZDROJ: ČSSZ

Vývoj příjmů z pojištění na sociálním zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti v letech 2011–2015



ZDROJ: ČSSZ

Z REGIONŮ

Při cvičném zásahu policie obstála znojemská OSSZ na výbornou

Ozbrojený útok a následný zásah policie ČR „zažili“ na vlastní kůži v listopadu loňského roku zaměstnanci Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) ve Znojmě. Policie ovšem zasahovala jen proti simulovanému útoku na úřad.

Pečlivě naplánovanou, ale utajovanou akcí uskutečnila Policie ČR v úzké spolupráci s ředitelem OSSZ Znojmo ve shodě s vrcholovým vedením České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ), aby ověřila nastavené principy a mechanismy a schopnost spolupráce úřadu a policistů při mimořádné krizové události. Zaměstnanci i přítomní klienti byli o simulovaném ozbrojeném útoku na OSSZ a o následném záchranném zásahu informováni pouhých 15 minut před zahájením. Bezprostředně po skončení akce, která trvala asi půl hodiny, velitel zásahu poďěkoval ředitele OSSZ ve Znojmě Radoslava Krausovi a jeho kolektivní zaměstnanců za mimořádnou kázeň a bezchybný průběh cvičného zásahu.



FOTO: © ROSTISLAV KRÁL | DREAMSTIME.COM

zpravidla není možné zabránit, ale je nutné se na ně v rámci možnosti připravit, uvědomit si své chování v krizové situaci. I tomu pomohl nácvik zásahu Policie ČR v objektu OSSZ ve Znojmě. Nabídka Policie České republiky jsem proto uvítal a spolupráci jsem podporil. Po vyhodnocení zásahu byli s postupem seznámeni ostatní ředitelé OSSZ,“ uvedl ústřední ředitel ČSSZ Vilém Kahoun a ocenil zástupce zásahové jednotky, kteří poskytli cenné informace, postupy a doporučení, jak se chovat a reagovat v různých situacích, během nichž jsou zaměstnanci v kontaktu s agresivními klienty.

ZDROJ: ČSSZ

Zkrátila se průměrná délka stonání

Lékaři v roce 2015 sice ukončili pojištěncům o 241 156 tzv. neschopenek více než v roce 2014, zkrátila se ale průměrná délka trvání dočasné pracovní neschopnosti z bezmála 45 dní na přibližně 41 dní.

Podle údajů České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) se v loňském roce nejdéle stonalo v krajích Zlínském, Moravskoslezském a Olomouckém. Naopak ke krajům s kratší dobou pobytu pojištěnců na tzv. neschopence se řadila Praha (32 dní) se Středočeským (37 dní) a Plzeňským krajem (38 dní).

Trvá-li nemoc déle než 14 dní, pak od 15. dne vyplácí okresní správa sociálního zabezpečení (OSSZ) příslušná podle sídla zaměstnavatele (event. jeho mzdové účtárny) nemocenské. Pro tento účel je zaměstnavatel povinen neprodleně předat okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ) podklady za svého nemocného zaměstnance. Pracovník ovšem předtím musí vyplnit a podepsat potřebné údaje na neschopence, konkrétně na IV. dílu – Žádost o nemocenské (s červeným pruhem) a V. dílu – Rozhodnutí o ukončení dočasné pracovní neschopnosti, jinak nemůže být provedena výplata dávky.

Jestliže je dočasná pracovní neschopnost delší např. z důvodu závažného onemocnění či náročné léčby, vystavuje ošetřující lékař pacientovi Potvrzení o trvání pracovní neschopnosti pro účely výplaty nemocenského, a to nejméně jedenkrát měsíčně, zpravidla ke dni kontroly zdravotního stavu či konci měsíce, popř. na požádání pojištěnce i k jinému datu. Osoba samostatně výdělečně činná, která si platí nemocenské pojištění, má na dávky v nemoci nárok až od 15. dne jejího trvání. Pro výplatu nemocenského musí příslušné doklady k ověření nároku na výplatu předat přímo své OSSZ.

ZDROJ: ČSSZ

Nemoci dýchací soustavy – tradičně nejčastější důvod dočasné pracovní neschopnosti

Onemocnění dýchací soustavy zapříčinila bezmála 600 tisíc ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti v roce 2015, z celkového počtu více než půl druhého milionu ukončených případů.

Zároven však jde o nemoci, s nimiž jsou pojištěnci na tzv. neschopence nejkratší dobu, průměrně jim k vyléčení stačí zhruba 16 dní. Vůbec nejkratší dobu zůstávali loni pojištěnci na tzv. neschopence s chřipkou (cca

13 dní), nejdéle je v této skupině onemocnění sužovaly chronické nemoci dolních cest dýchacích (cca 44 dní). Naopak nejdelší dobu léčby vyžadovala tuberkulóza – zhruba více než půl roku (cca 202 dní).

Nadávky a výhrůžky jsou na denním pořádku

Zaměstnanci ČSSZ se snaží co nejlépe vyřizovat záležitosti svých klientů. Při své práci ale musí postupovat v souladu s právními předpisy a je jejich povinností důsledně posuzovat podmínky pro nárok na dávky a jejich výplatu. Vulgární nadávky a hrubosti proto zamrzí a uráží. Často jde o neoprávněné napadání pracovníků ČSSZ v situaci, kdy klient nespůsobil potřebnou dobu pojištění pro nárok na důchod a žádost mu musela být zamítnuta. Nevybíravým osočováním dávají klienti také mnohdy najevo nespokojenost s některými zákonnými ustanoveními, které je nutné respektovat a dodržovat. V ně-

kterých případech dokonce nezbytně, než se bránit a o pomoc požádat Policii ČR. „Zejména zaměstnanci klientských center a posudkoví lékaři na okresních správhách sociálního zabezpečení, kteří jsou v intenzivním osobním styku s občany, čelí často urážkám či napadání bez odpovídající zákonné ochrany. Věřím proto, že změnu přinese navrhovaná zákonná úprava oblasti přestupků, kdy se mezi přestupky nově má řadit i zněvažování postavení úřední osoby při výkonu její pravomoci,“ uvedl Vilém Kahoun, ústřední ředitel ČSSZ.

Povzbuzením je, že do řady klientů pracovníci slyší či čtou slova

pochvalná. „Mé první jednání na úřadě po pohrbu manžela bylo na správu sociálního zabezpečení, kam jsem se obrátila s žádostí o vdovský důchod. Velmi si cením lidského a citlivého přístupu referentky, které jsem vědná za bezchybné informace. Všechna má jednání s ní mě přesvědčila o tom, že je velmi profesionální ve svém oboru, ke klientům vřídá a citlivá. Naslouchá jim, dokáže je pochopit a také jim poradit... Z vašeho úřadu jsem odcházela s velmi dobrým pocitem,“ popsala svou zkušenost jedna z klientek.

ZDROJ: ČSSZ

Loni se zvýšil počet postihů lidí na tzv. neschopence

V loňském roce provedly okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) 154 610 kontrol a udělily postih 3 650 pojištěncům na tzv. neschopence, což je o 259 postihů více než v roce 2014.

Nejvíce pojištěnců, kteří porušili režim dočasné pracovní neschopnosti, bylo odhaleno v Plzeňském (520 postihů) a Ústeckém (417 postihů) kraji.

PRÁVA A POVINNOSTI NEMOCNÉHO

Dočasně pracovní neschopný pojištěnec má právo rozhodnout o adrese svého pobytu v době nemoci. Nemusí se shodovat s jeho trvalým ani přechodným bydlištěm. Platnou adresu je ovšem potřeba nahlásit svému ošetřujícímu lékaři a v době nemoci se na ní musí pracovní neschopný zdržovat. Kromě toho je nutné zajistit dostupnost tohoto místa pro kontrolora v tom smyslu, že bude opatřeno funkčním zvonekem a jmenovkou pojištěnce. Kontrolu musí dočasně pracovní neschopný umožnit osobě k ní pověřené i v prvních třech dnech dočasné pracovní neschopnosti, za které nenáleží žádná výplata náhrady mzdy.

Jak je to s vycházkami?

K povinnostem nemocného pojištěnce patří i dodržování vycházek, které mu může ošetřující lékař povolit ve stanovených časech, resp. ve stanoveném rozsahu. Vycházky může ošetřující lékař povolit nejvýše v celkovém rozsahu šesti hodin denně, a to v době od 7 hodin do 19 hodin. Rozhodnutí, zda se vycházky vymezí na konkrétní časový úsek nebo několik konkrétních časových úseků, je plně v kompetenci ošetřujícího lékaře s ohledem na zdravotní stav pacienta a aby se nenarušil stanovený léčebný režim. Ve výjimečných případech může ošetřující lékař povolit, aby si vážně nemocný volil dobu vycházek podle svého aktuálního zdravotního stavu. Tomu všemu však musí předcházet písemný souhlas příslušné OSSZ na základě žádosti ošetřujícího lékaře.

Kontroly OSSZ i ZAMĚSTNATELŮ

Kontrolovat dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti pojištěnce svými pracovníky na tzv. neschopence mohou také sami zaměstnavatelé, kteří za prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti zaměstnancům vyplácí náhradu mzdy. Pokud kontrola provedená za-

Kontroly dodržování režimu dočasné pracovní neschopnosti pojištěnců v roce 2015

Kraj	Počet provedených kontrol	Počet postihů
Hl. město Praha	7 437	111
Jihočeský	8 040	120
Jihomoravský	20 493	264
Karlovarský	7 983	241
Královéhradecký	11 840	260
Liberecký	6 234	202
Moravskoslezský	17 206	331
Olomoucký	12 293	249
Pardubický	10 641	320
Plzeňský	13 729	520
Středočeský	15 841	281
Ústecký	11 263	417
Vysočina	4 977	113
Zlínský	6 633	221
Celkem ČR	154 610	3 650

ZDROJ: ČSSZ

městnavatelem prokáže, že jejich pracovník porušil režim dočasné pracovní neschopnosti, postih se řídí zákoníkem práce.

Po celou dobu trvání dočasné pracovní neschopnosti kontroly provádějí pověřeni zaměstnanci OSSZ, a to na základě vlastního výběru či z podnětu ošetřujícího lékaře nebo na žádost zaměstnavatele. Kontrola OSSZ její povinnost prokázat se průkazem kontrolora a do tzv. neschopenky zaznamenat údaje o kontrole. V případě, že pojištěnec při kontrole nezastihnut na uvedené adrese nebo pokud jim neposkytne nezbytnou součinnost k provedení kontroly, písemným oznámením jej vyzvou, aby kontaktoval OSSZ. Potvrdí-li se porušení režimu, zahájí OSSZ správní řízení. Na jeho konci může být rozhodnutí o krácení nebo odnětí nemocenského, tzv. postih. Zánam o kontrole při porušení režimu se zasílá dočasné pracovní neschopnému pojištěnci, ošetřujícímu lékaři a zaměstnavateli.

ZDROJ: ČSSZ

V této diagnostické skupině stoupl v roce 2015 počet ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti o 168 741 (nárůst o 39,57 procenta) ve srovnání s rokem 2014. Oproti roku 2014 se zvýšil počet ukončených tzv. neschopenek rovněž u nemoci trávicí soustavy, bylo jich o 12 106 více (nárůst o 12,76 procenta), u nemoci pohybové soustavy šlo v roce 2015 nárůst o 23 712 (o 9,35 procenta) případů ukončených do-

časných pracovních neschopností oproti roku 2014. Vzestup ve srovnání s rokem 2014 zaznamenaly loni mj. nemoci nervové soustavy, a to o 1 809 ukončených případů dočasné pracovní neschopnosti (nárůst o 8,79 procenta) a duševní nemoci – v této diagnostické skupině bylo v roce 2015 o 2 738 (o 7,49 procenta) ukončených případů více než v roce 2014.

ZDROJ: ČSSZ



FOTO: © CHARLES | DREAMSTIME.COM

KONFERENCE

Demence je vážnou hrozbou pro moderní společnost

Konference Demence v České republice, která se konala 19. ledna v Praze, upozornila na to, jak důležité je v souvislosti se stárnutím populace na problematiku demence nejen poukázat, ale také ji řešit ve všech dotčených oblastech.

„Demence tvoří zásadní hrozbu naší moderní společnosti, a to zejména pro následující dvě desetiletí. Je to mimo jiné i určitá daň za úspěch naší civilizace – dlouhověkost,“ říká Jiří Horecký, prezident Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Martina Mátlková, ředitelka České Alzheimerovské společnosti, dodává: „Jsem ráda, že jsem měla příležitost představit nedávno zveřejněnou zprávu o stavu demence 2015 na takovém fóru. Nárůst počtu lidí s demencí je jedním z podstatných důvodů, proč je třeba tomuto fenoménu věnovat širokou a soustředěnou pozornost také na národní úrovni. Setkávání profesionálních pečujících je jedním ze způsobů, jak situaci lidí s demencí a těch, kdo o ně pečují, zlepšovat.“

PROŽÍT TUTO ETAPU ŽIVOTA DŮSTOJNĚ

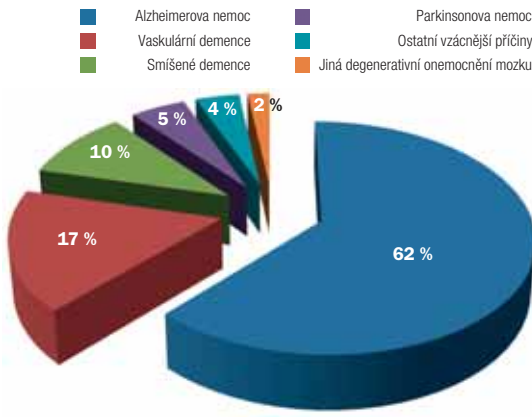
Akce se konala pod záštitou ministryně práce a sociálních věcí Michaely Marksové a ministryně zdravotnictví Svatopluka Němečka. Osobní účast obou ministrů na konferenci je dů-

kazem závažností tématu. „Osoby s demencí se od sebe dramaticky liší nejenom věkem, ale rovněž zdravotním stavem, funkčním potenciálem, životním stylem, rodinným zázemím, lokalitou a bytovými podmínkami, životními zkušenostmi, hodnotovým systémem a dalšími závažnými životními okolnostmi, které ve své podstatě vyžadují důsledný individuální přístup s důrazem na podporu smysluplnosti a svébytnosti. V souladu s touto obsahovou rovinnou je rovněž i smyslem sociálních služeb, poskytovaných podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, zprostředkovat možnost prožít tuto etapu života důstojně a zejména předcházet a zamezit sociálnímu vyloučení těchto osob,“ zmínila ve svém úvodním slově na konferenci ministryně Michaela Marksová.

ŽV. SOCIÁLNĚ-ZDRAVOTNÍ LŮŽKA

Klienti s demencí mohou využívat různé druhy sociálních služeb. Jak ministryně uvedla, kapacita služeb a jejich nastavení je vzhledem k narůstajícímu počtu příjemců v cílové

Demence a její typy (četnost příčin demence)



ZDROJ: ČALS (2013), DOPISY ČESKÉ ALZHEIMEROVSKÉ SPOLEČNOSTI

skupině a rovněž v souladu s jejich potřebou využívat současně i adekvátní zdravotní péči nedostačující. „V pobytových sociálních službách je v současnosti poskytována rovněž zdravotní péče, a to prostřednictvím odborností Všeobecná sestra v sociálních službách. V této souvislosti bych ráda zmínila, že je

oběma resorty, tedy ve spolupráci s Ministerstvem zdravotnictví ČR, připravován tzv. změnový zákon, resp. návrh zákona, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úpravou zdravotních a sociálních služeb. Součástí tohoto změnového zákona bude rovněž vymezení tzv. sociálně-zdravotních lůžek,“ uvedla ministry-

ně Michaela Marksová. Cílem je jasné vymezení role Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Ministerstva zdravotnictví ČR ve službách v oblasti dlouhodobé péče, tedy v oblasti, která se vztáhnou k péči právě k osobám trpícím demencí.

Příklady dobré PRAXE ZE ŠVÝCARSKA

Na konferenci vystoupili kromě předních českých odborníků, jako jsou Hana Kubešová-Matejovská, přednostka kliniky interní, geriatric a praktického lékařství Fakultní nemocnice Brno, Josef Vymazal, náměstek pro zdravotní péči Ministerstva zdravotnictví ČR, či Dana Hradcová z Centra pro studium dlouhověkosti a dlouhodobé péče Fakulty humanitních studií Univerzity Karlovy, také švýcarská odbornice na demenci, a to v rámci mezinárodního kulatého stolu zaměřeného na dobrou praxi a používané nástroje v péči o osoby s demencí. Účastníci se tak dozvěděli o dobré praxi ze Švýcarska, např. v oblasti demence a paliativní péče či lidských zdrojů a předkládaných v souvislosti s demencí. Prezentováni byli například i služby poskytované Centrem pro osoby s demencí Bethlehemacker – domem plným emocí.

(RED)

PORADNA

Kolik let musím mít odpracováno, abych si mohl požádat o důchod?

Splnění podmínky potřebné doby pojištění je jedním z předpokladů pro vznik nároku na starobní důchod a invalidní důchod. Potřebná doba pojištění pro získání starobního důchodu je stanovena v závislosti na tom, kdy pojištěnec dosáhl důchodového věku.

Pokud dosáhl důchodového věku:	Jeho potřebná doba pojištění je:
před rokem 2010	25 let
v roce 2010	26 let
v roce 2011	27 let
v roce 2012	28 let
v roce 2013	29 let
v roce 2014	30 let
v roce 2015	31 let
v roce 2016	32 let
v roce 2017	33 let
v roce 2018	34 let
po roce 2018	35 let

Jestliže někdo dosáhl důchodového věku, ale během života získal kratší dobu pojištění, než je pro něj zákonem stanovena potřebná doba pojištění, bude mu přizán důchod, až pokud tuto podmínku splní. Může tedy další účast na důchodovém pojištění potřebné roky doby pojištění získat. Pokud dosáhl věku 65 let před rokem 2010, stačí k přiznání starobního důchodu 15 let doby pojištění. Pro mladší osoby tato příležitost, jak získat nárok na důchod sice ve vyšším věku, ale při kratší potřebné době pojištění, existuje také. Takto zkrácená délka potřebné doby pojištění u nich záleží na tom, ve kterém kalendářním roce pojištěnec dosáhne o pět let vyššího věku, než je důchodový věk pro muže narozeného ve stejném roce.

Pokud dosáhl věku o pět let vyššího, než je důchodový věk pro muže narozeného ve stejném roce:	Stačí k nároku na důchod potřebná doba pojištění:
v roce 2010	16 let
v roce 2011	17 let
v roce 2012	18 let
v roce 2013	19 let
po roce 2013	20 let

Pokud tedy někdo nezískal nárok na starobní důchod v době, kdy dosáhl důchodového věku, protože nedosáhl pro něj předepsané délky potřebné doby pojištění, může si chybějící dobu doplnit nebo čekat, až dosáhne věku, který je o pět let vyšší než důchodový věk muže narozeného ve stejném roce jako on. Pak může získat nárok na starobní důchod při získání podstatně kratší potřebné doby pojištění. Pokud však nemá ani tuto zkrácenou dobu, existují ještě dvě další možnosti k získání starobního důchodu. První možnost, jak může pojištěnec získat nárok na starobní důchod při nesplnění výše uvedených podmínek, je, že dosáhl důchodového věku po roce 2014 a získal aspoň 30 let doby pojištění – ovšem bez započítání náhradních dob pojištění. Obdobně vznikne nárok při dosažení věku o pět let vyššího, než je důchodový věk muže, a získání alespoň 15 let doby pojištění bez

náhradních dob. Pokud někdo v důchodovém pojištění nespĺňuje žádnou z těchto podmínek, může získat nárok na starobní důchod ještě v případě, že dosáhl věku 65 let (nebo důchodového věku vyššího než 65 let) a splnil podmínky nároku na invalidní důchod, stanovené zákonem o důchodovém pojištění.

Nárok na invalidní důchod je rovněž podmíněn splněním podmínek potřebné doby pojištění. To neplatí, pokud invalidita vznikla následkem pracovního úrazu (nemoci z povolání). Potřebná doba pojištění pro získání invalidního důchodu závisí na věku pojištěnce při vzniku invalidity. U pojištěnce do 20 let stačí do té doby získaná doba pojištění méně než jeden rok (tzn. postačí pouze jeden den), ve věku od 20 do 22 let je třeba mít dobu pojištění minimálně jeden rok, ve věku od 22 let do 24 let je třeba mít dva roky doby pojištění, ve věku od 24 let do 26 let je třeba mít tři roky doby pojištění, ve věku od 26 let do 28 let je třeba mít čtyři roky doby pojištění, a pokud vznikne invalidita ve věku nad 28 let, je třeba získat dobu pojištění v délce pěti let, ta se však zjišťuje v období posledních deseti let před vznikem invalidity. Potřebná doba pojištění je považována za splněnou také tehdy, pokud byla tato doba pojištění získána v kterémkoliv období deseti let dokončeném po vzniku invalidity. U pojištěnce staršího 38 let, který během posledních deseti let před vznikem invalidity nezískal pět let pojištění, existuje alternativní možnost, jak podmínku splnit, pokud pojištěnec získal během posledních dvaceti let před vznikem invalidity minimálně deset let pojištění.

ZDROJ: SLOVNÍK SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ 2015, MPSV (K DISPOZICI NA WWW.MPSV.CZ V SEKCI MÉDIA A VEŘEJNOST – PUBLIKACE MPSV - ROK 2015)

Kde lze najít výzvy pro předkládání žádosti o finanční podporu z Operačního programu Zaměstnanost?

Seznam aktuálně otevřených výzev najdete na stránkách Evropského sociálního fondu www.esfcr.cz pod záložkou Výzvy. Nečelý rok po schválení Operačního programu Zaměstnanost vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR už 47 výzev pro předkládání žádostí o finanční podporu v celkovém objemu přes 46 miliard korun. To představuje 66 procent alokace celého programu.

Na konci ledna bylo evidováno 2 231 registrovaných projektových žádostí v celkovém objemu skoro 31 miliard korun. Mimořádný zájem vyvolaly výzvy, jejichž cílem je napomoci rodičům lépe sklopit osobní a pracovní život. Příjem žádostí o dotaci u dětí na podporu vybudování a provozu zařízení péče o děti předškolního věku byl ukončen mnohem dříve, než se původně očekávalo – v Praze dokonce za necelý měsíc od vyhlášení výzvy. Zájemci předložili 465 žádostí, které výrazně přesáhly miliardovou alokaci těchto výzev. Díky evropským penězům vznikne v Česku pro předškoláky kolem 170 nových zařízení. Na pětci o jisté menší děti jsou určeny výzvy podporující vznik mikrojeslí, žádosti o podporu bude možné předkládat od poloviny letošního května a i v tomto případě se čeká velké množství zájemců.

Na úspěšném startu Operačního programu Zaměstnanost se podílely i výzvy určené Úřadu práce ČR. Například prostřednictvím projektu Nové pracovní příležitosti jsou financována společensky účelná pracovní místa vyhrazená a veřejně prospěšná práce. U tohoto projektu byla už dokonce vyúčtována první žádost o platbu ve výši přes jednu miliardu korun.

(12)

Jaké změny můžeme letos očekávat na trhu práce?

V roce 2015 se české ekonomice dařilo, s čímž souviselo i výrazné oživení pracovního trhu. Co přinese letošní rok? Trendy loňského roku budou pokračovat a v oblasti pracovního trhu se objeví zajímavé výzvy.

„Předpokládáme, že bude pokračovat pokles nezaměstnanosti, i když už ne tak strmě, což je dáno limity pracovního trhu,“ uvádí Zuzana Lincová, ředitelka Profesia.cz. Dojde k uvolnění investičního pístu. Podle analýz budou investice v první řadě směřovat do technologií, posílí také investice do lidských zdrojů, především do vzdělávání. Principiálně změny na trhu práce budou souviset s více faktory. S tím, jak se bude prohlubovat nedostatek lidí v některých oborech, budou se firmy stále výrazněji orientovat na udržení zkušených zaměstnanců. Dalším aspektem je demografický vývoj, který bude firmy tláčit k přehodnocení určitých stereotypů, které mnohdy hraničí s ageismem. Očekává se také větší spolupráce firem se školami všech stupňů, případně přímo firemní výchova dorostu.

Současně se také mění přístup k práci s lidmi jako takový. „Zatímco si před pěti lety firmy v HR pozicích cenily manažery, kteří uměli šetřit, restrukturalizovat a propouštět a nebylo je to, v současné době jsou vyhledáváni spíše ti, jež umějí pomoci se strategickými investicemi nebo motivaci zaměstnanců,“ sděluje praktické poznatky Zuzana Lincová. Zároveň stoupá význam HR oddělení ve firmách a jejich vliv v top managementu. Oblast lidských zdrojů je důležitá pro budování značky a dobrého jména firmy, ale i při stanovení dlouhodobých rozvojových plánů, případně redesignu firmy.

Další pokles NEZAMĚSTANOSTI

Nezaměstnanost v ČR klesá a podle očekávání se bude snižovat i nadále. Obecná míra nezaměstnanosti dokonce ve druhém pololetí loňského roku klesla pod hranici šesti procent, nižší byla v posledních letech pouze na vrcholu ekonomického růstu v roce 2008. To je dobré z pohledu lidí hledajících práci, ale ne už z hlediska firem. „V posledních dvou letech se projevuje dlouhodobě nedostatek pracovníků v určitých segmentech, především ve specializovaných technických oborech a IT. Už ale není pravda, že firmy marně shánějí jen specializované odborníky. Nedostatek lidí se projevuje ve výrobě, dopravě, logistických firmách nebo například call centrech. Firmy budou pod tímto tlakem měnit náborové strategie, hledat cesty k oslovení potenciálních zaměstnan-



FOTO: SHUTTERSTOCK/LIBERATIONSTOCKS

ců a udržení současných,“ uvádí také Zuzana Lincová.

Globální vlivy NA ČESKÝ TRH PRÁCE

Pracovní trh v ČR se ale bude muset začít vyrovnávat s určitými globálními vlivy. Hospodářský růst je u nás založen především na tzv. outsourcingové výrobě pro vyspělé ekonomiky. Naši konkurenční výhodou byly hlavně dostatek kvalifikovaných lidí v dělnických profesích a nízká cena práce. Obojí postupně přestává platit. Silná generace technicky zdatných „fachmanů“ se dostává do důchodového věku a cena práce u nás roste. Mění se struktura zaměstnanců z pohledu vzdělání: ubývá vyučených, především bez maturity, přibývá vysokoškolsky vzdělaných. Proto bude třeba zaměřit se nad dalším směřováním našeho trhu, který má šanci orientovat se více na výzkum a vývoj a z „montovny“ se stát „designérem“.

STÁRNUTÍ POPULACE V PRODUKTIVNÍM VĚKU

Na pracovní trh bude mít výrazný vliv také demografická struktura obyvatelstva. Majorita pracovních sil se posunuje do věku 45+, s čímž souvisí jak nutnost přehodnotit náborové strategie mnohých firem, tak potřeba uvažovat do budoucna také pracovními podmínkami pro stárnoucí populaci. Druhou stranou věci je vzrůstající význam výchovy vlastního „dorostu“. Firmy budou stále více spolupracovat se školami všech stupňů a snažit se nejen pochytit mladé talenty, ale i přiblížit vzdělávání, které je orientované na získávání informací, spíše k získávání znalostí.

ZDROJ: PROFESIA.CZ

Ombudsman

Nejčastěji lidé čelí diskriminaci z důvodu vysokého věku při hledání práce a v zaměstnání

Osobní zkušenost s diskriminací má 11 procent obyvatel České republiky a obvykle ji zažívají při hledání práce nebo přímo na pracovišti.

Nejčastějším problémem je diskriminace kvůli vysokému věku. Oběti diskriminace zároveň nevěří, že mohou aktivně bránit svá práva a domoci se spravedlnosti. Často ani netuší, na koho by se měly obrátit. Taková jsou hlavní zjištění, která vyplynula z rozsáhlého reprezentativního šetření, jež si veřejný ochránce práv nechal zpracovat v roce 2014 na vzorku 2 079 respondentů a jehož výsledky obsahuje nedávno vydaná publikace Diskriminace v ČR: oběť diskriminace a její překážky v přístupu ke spravedlnosti (k dispozici na www.ochrance.cz v sekci Diskriminace – Výzkum).

MŮŽE SE TÝKAT KAŽDÉHO Z NÁS

Lidé, kteří diskriminaci v několika posledních letech zažili, se s ní setkali především při hledání práce (66 procent z nich), při výkonu své práce (38 procent), při pořizování zboží nebo služeb (21 procent) a jako pacienti ve zdravotnictví (18 procent). Častěji se s ní setkávají ženy (13 procent) a lidé v kategoriích 55–64 let (15 procent). Výsledky šetření vyvracejí mnohé mýty, které jsou ve veřejném prostoru okolo pojmu diskriminace zakořeněné a ukazují, že se tento rozšířený problém může týkat každého. Mezi nejčastější příčiny diskriminace, kterým respondenti museli čelit, patří jednoznačně znevýhodnění kvůli věku (62 procent z těch, kdo diskriminaci zažili). Druhým nejčastějším problémem je diskriminace z důvodu pohlaví nebo rodičovské role (24 procent). Kvůli zdravotnímu postižení čelilo znevýhodněnímu jednáni 12 procent dotazovaných.

PŘEDSTAVA VEŘEJNOSTI O DISKRIMINACI

Respondenti se také vyjadřovali k otázce, jaký typ diskriminace považují za nejrozšířenější. Lidé přikládali největší váhu diskriminaci na základě etnického nebo rasového původu. Jako velmi nebo spíše rozšířenou ji vnímá 65 procent dotazovaných. Jen osm procent respondentů ji charakterizovalo jako velmi výjimečnou.

ZDROJ: WWW.OCHRANCE.CZ

Ze šetření veřejného ochránce práv vyplynulo, že etnický původ či rasa byly příčinou diskriminace pro sedm procent z těch, kdo se s diskriminací osobně setkali. Lidé tedy existenci této formy znevýhodnění vnímají, byť se jich osobně netýká (zkoumaný vzorek odpovídá populaci České republiky bez zaměření na konkrétní etnické nebo národnostní skupiny).

Za druhou nejrozšířenější formu diskriminace lidé považují věk nad 55 let. Pro polovinu dotazovaných je tato forma znevýhodnění velmi nebo spíše rozšířená, 44 procent respondentů vnímá podobně nepříznivě diskriminaci z důvodu zdravotního postižení.

ŠANCE DOMOCI SE SVÝCH PRÁV

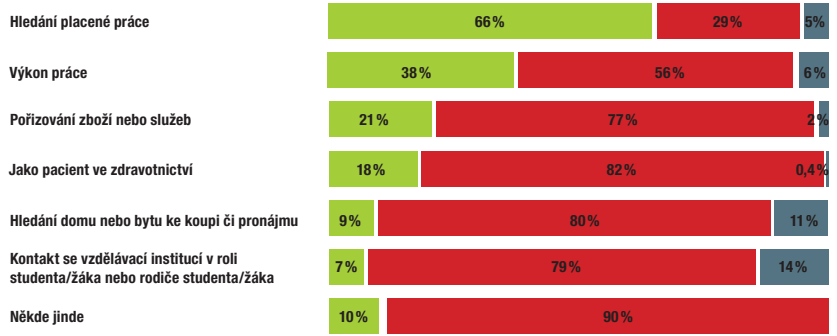
Při hodnocení šancí domoci se svých práv jsou respondenti velmi skeptičtí. Skoro tři čtvrtiny dotázaných si myslí, že je to spíše nebo velmi obtížné. Pouze dvě procenta považují zjednatí nápravy za velmi snadné. Svě šance hodnotí pozitivněji lidé s vyšším vzděláním a ekonomicky lépe situovaní. Nizký počet žalob v oblasti diskriminace a převážně zamítavá stanoviska soudů, skepsis respondentů ohledně možné nápravy spíše podporují.

Většina žalob byla od doby působení antidiskriminačního zákona zamítnuta (29 případů), řízení bylo zastaveno (18) a v jednom případě bylo odmítnuto (1). Soudy vyhověly žalobcům v šesti případech. Jen v jednom případě soud přiznal náhradu nemajetkové újmy v penězích. Nejvíce žalob (41) se týkalo pracovní právní oblasti.

Na institucionální rovině pokládá Kancelář veřejného ochránce práv za největší bariéry v přístupu ke spravedlnosti nejistý výsledek soudního řízení, finanční náklady spojené s řízením a problematické dokazování, z něhož plyne i nízká úspěšnost v těchto sporech. Nejistý výsledek soudního řízení do jisté míry souvisí s nízkým počtem soudních rozhodnutí v diskriminačních sporech. Oběť diskriminace tak nemá možnost opřít se o bohatší judikaturu a vstupovat do soudního sporu s určitou mírou jistoty.

ZDROJ: WWW.OCHRANCE.CZ

Zkušenosti s diskriminací nebo obtěžováním v různých oblastech života



ano ne netýká se mě

Znění otázky: Stalo se vám v uplynulých pěti letech (nebo od doby, kdy žijete v ČR, pokud je to méně než pět let), že vás někdo v ČR diskriminoval nebo obtěžoval, když jste...?

ZDROJ: REPREZENTATIVNÍ VÝZKUM AGENTURY FOCUS NA DOSPĚLÉ POPULACI ČR, ČERVENEC AŽ SRPEN 2014

Veřejný ochránce práv pomáhá přes 15 let

První český veřejný ochránce práv Otakar Motejl zahájil 18. prosince 2000 slibem do rukou předsedy Poslanecké sněmovny činnost instituce, které lidé důvěřují.

V roce 2010 se ombudsmanem stal Pavel Varvařovský, kterého v únoru 2014 vystřídala v této funkci současná ombudsmanka Anna Šabatová.

Za více než 15 let se na veřejného ochránce práv se žádostí o pomoc obrátilo téměř sto tisíc lidí. Mnohá šetření ochránce navíc vedla k plošným změnám praxe, takže zprostředkované se pomoci ombudsmana dostalo i dalším desítkám tisíc lidí.

Nejčastěji se lidé na ochránce obrací s problémy v oblasti sociálního zabezpečení, tedy s důchody a dávkami. Druhým nejpočetnější oblastí je stavebnictví a regionální rozvoj. Více než dvě stovky stížností se každý rok týkají práce a zaměstnanosti, ochrany práv dětí, zdravotnictví nebo průtahů v soudních řízeních.

Do roku 2015 absolvoval veřejný ochránce práv 365 neohlášených návštěv v zařízeních, kde se nacházejí lidé omezení na svobodě. Díky tomu dohledal se podařilo zlepšit podmínky tisíců seniorů, dětí, lidí se zdravotním postižením, vězňů a dalších.

TÉMA, KTERÝM SE OMBUDSMAN MJ. VĚNOVAL:

• Siroťáci důchody

Ombudsman dosáhl změny právní úpravy ve prospěch osiřelých dětí, jejichž zemřelí rodič nezískal po stejné dobu důchodového pojištění. K 1. lednu 2012

se potřebná doba pojištění rodiče zkrátila na polovinu, což výrazně zlepšilo přístup osiřelých dětí k pomoci od státu.

• Vyplácení podpory v nezaměstnanosti při nároku na odstupné

Ochránce veřejných práv upozornil, že zákon při přiznávání podpory v nezaměstnanosti nerozlišuje mezi nárokem na odstupné a vyplacením odstupného. I lidé, kteří ukončili pracovní poměr, protože jim zaměstnavatel nevyplácel mzdu a nevyplátil ani odstupné, na něž měli nárok, tak nedostali podporu v nezaměstnanosti. Podařilo se prosadit změnu, takže lidem, jimž zaměstnavatel nevyplácel odstupné, na něž mají nárok, poskytl Úřad práce ČR kompenzaci za dobu, kterou mělo odstupné pokrýt.

• Nediskriminační pracovní inzerce

Na základě analýzy více než 20 000 inzerátů s nabídkou zaměstnání vypracoval veřejný ochránce práv doporučení, v němž objasnil, jaké formulace v inzerátech mohou být diskriminační. Podle tohoto doporučení pak vytvořil provozovatel největších internetových portálů s pracovní inzerací manuál pro zaměstnavatele a ve spolupráci s ochránce zorganizoval sérii školení pro personalisty.

ZDROJ: WWW.OCHRANCE.CZ

FDV

Job sharing – chytrý model práce na částečný úvazek

Zatímco v EU pracuje na zkrácený úvazek každý čtvrtý zaměstnanec, v Česku činí podíl takto zaměstnaných osob pouhých pět procent. Jednou z možností, jak pracovat „jinak“, je job sharing neboli sdílení pracovního místa dvěma či více zaměstnanci na zkrácený úvazek.



Job sharing v praxi – Jana a Petra sdílejí pracovní pozici event manažerky v oddělení interní komunikace v jedné z bank v Praze.

FOTO: ARCHIV FDV

Job sharing v Česku využívá sedm procent firem, jak plyne z výsledků dotazníkového šetření 4 500 respondentů Fondu dalšího vzdělávání v rámci projektu METR. V naprosté většině je využíván maminkami na administrativních pozicích. Zpravidla jde o dva zaměstnance na zkrácený úvazek, kteří sdílejí náplň jednoho úvazku. Jeden pracuje od pondělí do středy, druhý od středy do pátku. Během středy si předávají agendu.

V zahraničí za posledních deset let podíl sdílených míst prudce rostl. V Německu je v roce 2003 využíváno devět procent firem, v současné době je již 20 procent. Ve Velké Británii využívá sdílená pracovní místa dokonce

54 procent firem. Překvapením může být fakt, že sdílená pracovní místa jsou v těchto zemích využívána nejen v administrativě, ale také na expertních či manažerských pozicích. Plný úvazek těchto pozic často překračuje 40 hodin týdně a obzvláště ženy s dětmi nemohou či nechťjí obětovat své práci totu. Klasický zkrácený úvazek pro ně v takové situaci není řešením, přináší stres z nepřítomnosti si práci přesčas. V Německu či dalších zemích jsou proto sdílená místa živým tématem a pragmatickou odpovědí na řadu neduhů dnešní společnosti, jakými jsou stárnutí populace, nedostatek kvalifikované pracovní síly, rostoucí nároky na průměrnou pracovní pozici či dojíždění za prací.

A jak funguje job sharing v praxi? Lenka a Petra sdílejí pozici event manažerky v oddělení interní komunikace jedné z bank v Praze. Lenka pracuje od pondělí do středy, Petra přichází do kanceláře ve středu a pracuje do pátku. Spolupracují jako tým, sdílejí odpovědnost, sdílejí e-mailovou schránku, organizují si práci samy a jsou plně zastupitelné. Usnadňují jim to stejné motivace i ambice. Petra se chce věnovat svým třem dětem, Lenka prvoroznému synovi. Pozici sdílejí již dva roky a jsou velmi spokojené.

Přestože někteří zaměstnavatelé job sharing využívají, u většiny z nich stále převládá konzervativní myšlenka. Pokud jde o flexibilní úvazky, často uváží na tradičních modelech DPP (dohoda o provedení práce) a DPC (dohoda o pracovní činnosti). Sdílení místo je pro ně nezvyklé, vidí v něm nevhodný, jako jsou vyšší náklady či náročná organizace. Pro jeho zavedení by uvítali metodickou podporu či ekonomické úlevy. Praxe ukazuje, že sdílené místo přináší výhody nejen zaměstnancům, ale také zaměstnavatelům. Zaměstnavatel těží ze silných stránek obou pracovníků, kteří mu poskytují dvojnásobek schopnosti a zkušenosti, zastupitelnost, plánování nástupnictví, spokojenost a loajalitu. Právě díky těmto důvodům je třeba vnímat job sharing jako vhodný způsob zaměstnávání lidí, kteří potřebují nebo chtějí pracovat „jinak“ a podporovat rozvoj. Více informací najdete na www.fleximetr.cz.

Člověk, který má zájem o kurz hrazený ze strany Úřadu práce České republiky, musí splnit několik podmínek. Je třeba, aby šlo o uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce ČR. Délka evidence přitom nehraje roli. Dotyčný musí mít také odpovídající předpoklady požadované v rámci konkrétního kurzu, např. stupeň vzdělání, umět pracovat s počítačem, mít řidičský průkaz apod. Rekvizifikace musí být potřebná a účelná. Úřad práce ČR může financovat plně nebo částečně tři varianty rekvizifikací – ty, které zajišťuje sám, zvolené rekvizifikace a kurzy u zaměstnavatele.

ZDROJ: FOND DALŠÍHO VZDĚLÁVÁNÍ

Úřad práce ČR: Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 38 tisíc lidí

Během uplynulého roku se 38 078 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo některého ze široké nabídky rekvalifikačních kurzů, které hrál Úřad práce ČR.

Cílem rekvalifikačních kurzů je umožnit lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, získat nové kvalifikace, a tím pádem i lepší vyhlídky na novou práci. „Aby rekvalifikační kurz skutečně splnil svůj účel, je třeba ho tzv. ušít na míru konkrétnímu uchazeči. Naši zaměstnanci průběžně komunikují se zaměstnavateli i místními samosprávami, monitorují vývoj a potřeby trhu práce, tak aby rekvalifikační kurzy odrážely potřebu praxe,“ upozornila Kateřina Sadilková, generální ředitelka Úřadu práce ČR.

Co je nutné splnit?

Člověk, který má zájem o kurz hrazený ze strany Úřadu práce České republiky, musí splnit několik podmínek. Je třeba, aby šlo o uchazeče nebo zájemce o zaměstnání, který je v evidenci Úřadu práce ČR. Délka evidence přitom nehraje roli. Dotyčný musí mít také odpovídající předpoklady požadované v rámci konkrétního kurzu, např. stupeň vzdělání, umět pracovat s počítačem, mít řidičský průkaz apod. Rekvizifikace musí být potřebná a účelná. Úřad práce ČR může financovat plně nebo částečně tři varianty rekvizifikací – ty, které zajišťuje sám, zvolené rekvizifikace a kurzy u zaměstnavatele.



FOTO: © ROMAN SLUJKA | IREANSTIME.COM

Zvolené rekvalifikace

Uchazeči/zájemci o zaměstnání si tedy mohou najít vhodný kurz na zvýšení kvalifikace i sami. O svém zájmu o takovou rekvalifikaci informují svého zprostředkovatele na Úřadu práce ČR, vyplní patřičné formuláře a nejpozději 14 dní před zahájením kurzu je doloží příslušnému kontaktnímu pracovišti. Požadavek posoudí odborná komise. Pokud jej schválí, vystaví klientovi potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace. Cena takto zvolené rekvalifikace nesmí v případě jednoho klienta přesáhnout v období tří let částku 50 000 Kč. U zvolené rekvalifikace nevyplácí Úřad práce ČR podporu při rekvizifikaci ani vedlejší náklady spojené s její realizací.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

■ Sociální podnikání

V Krásné Lípě umějí čokoládovou Manu

Mana je čokoládovna, která sídlí v samém srdci Českého Švýcarska – v nově zrenovovaném domě na krásnolipském Křínickém náměstí. Tato originální čokoládovna je jednou z mála sociálních firem na Šluknovsku.

Historie čokoládovny začala v roce 2012 v nedalekém Varnsdorfu, kde ji založili lidé z občanského sdružení CEDR. V té době už díky občanskému sdružení fungoval v Rumburku, dalším významném městě regionu, azylový dům a další ambicí bylo vytvářet pracovní místa pro dlouhodobě nezaměstnané. A od této myšlenky byl jen krůček k sociálnímu podnikání. Z nejrůznějších nápadů – od pěstování zeleniny či chovu zvířat přes lihovar a třídění elektroodpadu – zvítězil návrh otevřít si na místní poměry nezvyklý podnik: výrobu kvalitních čokoládových bonbonů.



ILUSTRACI FOT. © RAFAEL BENAŘIL I DREAMSTIME.COM

Úspěšná i bez dotací

Čokoládovnu rozjžděli záměrně bez dotací. „Usluujeme o pozvolný růst a udržitelnost. S grantem bychom se po ukončení projektu obávali skoku, který bychom nemuseli ustát. Raději jsme postupovali cestou menších, ušetřených investic a dobrovolné práce vedoucích zaměstnanců,“ vysvětluje poňhnutí ředitelka čokoládovny Pavlína Šafusová. A tato politika se vyplatila. Jejich čokoládové bonbony jsou čím dál známější, objevují se na nejrůznějších regionálních akcích od jarmarků po sportovní události. Zisky zatím nemají nijak závratné, vše vrací do provozu, ale obraty stoupají a prodávají prakticky vše, co vyrobí.

Podle slov Pavliny Šafusové je čokoláda nejen o velké dřině, ale i o výtřelosti. A o originalitě. Produkty balí do krabiček z ručního papíru, tvar bonboniery vytvoří podle přání zákazníka a její obsah si každý může namíchat podle své chuti. Vybrat si může z mnoha různých příchutí hořké i mléčné čokolády. K těm méně obvyklým patří například pralinka s povídky či šampaňským.

PRÁCE NA MÍRU PRO KAŽDÉHO

Čokoládovna od roku 2015 funguje pod samostatným subjektem, sociálním družstvem Cedrovatka. Jde o jedno z prvních sociálních druž-

stev, které bylo v Česku založeno podle nové legislativy. Název Cedrovatka vznikl spojením slov Cedar a Křivozatka, což jsou názvy zakládajících organizací.

V současnosti čokoládovna zaměstnává dvanáct pracovníků, z toho osm se zdravotním postižením. Ti svou práci zvládají s přehledem, protože jde o opakující se úkony. Motem manažerského týmu je, že každému se dá nastavit práce na míru, přesně podle jeho sil a možností. Kromě toho v čokoládovně úspěšně nastavili prostředí respektu ke specifickým postižením a toleranci a pomoc slabším.

Čokoládovna usiluje o certifikaci Fairtrade. Pokud se jí to povede, stala by se první českou výrobnou „ferově čokolády“ v zemi.

MARKÉTA VINKELHOFFEROVÁ (REDAKČNĚ UPRAVENO)

Projevy chudoby ve svém okolí často nevidíme

Alternativa 50+ spustila na sociálních sítích kampaň, která má upozornit na ohrožení chudobou tam, kde zůstává často skrytá.

„Když se řekne chudoba, často si představujeme jen vyloštěné lokality a máme pocit, že to je něco, co se nás netýká. Míra chudoby v ČR vypadá ve statistikách v porovnání s ostatními státy EU více než pozitivně. V České republice ale přetrvávají různé formy chudoby, které se týkají významných skupin společnosti, zejména žen. Například chudí senioři a seniorky, samoživitelky nebo lidé pečující o své blízké jsou všude kolem nás, jen jejich situaci často nevidíme,“ vysvětluje socioložka

Kateřina Kňapová, proč se Alternativa 50+ rozhodla tematizovat právě tento problém.

„Vycházíme ze zkušeností naší poradny. Často k nám přicházejí lidé po padesátce, kteří třeba pět let pečovali o svou maminku nebo tatínka, opustili zaměstnání a teď zůstávají dlouhodobě bez práce,“ říká koordinátorka poradny Světlana Sokačová a dodává: „Péče je v české společnosti často chápána jako něco samo-zřejmého. Faktem však zůstává, že má celoživotní dopad na příjmy i životní úroveň zejména žen. Tyto dopady a jejich vyrovnávání nejsou ale v České republice zatím dostatečně řešeny.“

Kampaň v pěti vizuálech, které bude Alternativa 50+ postupně sdílet na svých facebookových stránkách, upozorňuje na ohrožení i reálnou chudobu některých skupin obyvatel. Zároveň však přináší návrhy možných opatření, jež by mohla pomoci tuto situaci zlepšit. Seniorky, senioři, samoživitelky i samoživitelé, lidé, kteří pečují o své blízké, cítí často znevýhodnění v osobním životě i v práci, mají nízké platy nebo penze. Nedostává se jim financí na důstojné bydlení, na léky, kvalitní potraviny nebo kroužky pro děti. Ke zlepšení jejich situace přitom může přispět i to, že budou tyto problémy více viditelné.

ZDROJ: ALTERNATIVA 50+

Náměstkyně Zuzana Jentschke Stöcklová se stala ambasadorkou Proti ageismu

Náměstkyně pro řízení sekce sociální a rodinné politiky Ministerstva práce a sociálních věcí ČR Zuzana Jentschke Stöcklová se stala členkou Sítě ambasadorů a ambasadorce Proti ageismu obecně prospěšné společnosti Alternativa 50+.

Zapojení Zuzany Jentschke Stöcklové přitom nezůstává jen u verbální podpory boje proti znevýhodnění starších lidí například na trhu práce. „V životě existují situace, kdy se musíme okamžitě postarat o své nejbližší, například při vážné nemoci či úrazu. Ministerstvo práce a sociálních věcí chce možnosti těch, kteří pečují o své blízké, výrazně zlepšit a zavést tzv. volno na péči. Chceme zajistit, aby pečující lidé, mezi něž patří hlavně ženy nad padesát let, nezůstali bez příjmů a nepřišli o své zaměstnání,“ představuje náměstkyně konkrétní kroky, které ve své pozici prosazuje.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR je v Síti ambasadorů a ambasadorů Proti ageismu zastoupeno už třemi ambasadorkami – kromě Zuzany Jentschke Stöcklové také ministryni Michaelou Markovou a další náměstkyní Janou Hanzlíkovou. „Považujeme za velmi důležité, že se do naší sítě ambasadorů a ambasadorce připojují i takto vysoce postavení lidé. Téma ageismu a diskriminace na základě věku je v České republice velký problém,“ říká socioložka organizace Alternativa 50+ Kateřina Kňapová.

ZDROJ: ALTERNATIVA 50+



FOTO: ARCHIV MPSV

V Rokycanech chystají Burzu práce pro osoby se zdravotním postižením

V prostorách TRIANY Městského úřadu v Rokycanech se 12. dubna bude konat první ročník Burzy práce pro osoby se zdravotním postižením.

Vystavovatelé z řad zaměstnavatelů a dalších subjektů, zabývajících se problematikou zaměstnávání osob se zdravotním postižením (OZP), budou na burze prezentovat svoji nabídku pracovních míst, ukázky výrobních programů a další související informace.

Burza práce je určena především všem klientům OZP Kontaktního pracoviště Úřadu práce v Rokycanech, jichž je v evidenci téměř tři sta. Pozvání však budou i zástupci odborných institucí, Hospodářské komory ČR, volených orgánů, státní správy a široká veřejnost. V době ekonomického růstu a přírůstku volných pracovních míst se

rapidně snižuje míra nezaměstnanosti v celé republice, o to více se projevuje procento osob se zdravotním postižením, které např. v současné době tvoří téměř 25 procent všech nezaměstnaných v okrese Rokycany.

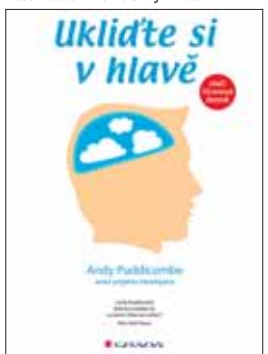
Partnerství v rámci organizace burzy práce přijaly město Rokycany, Národní rada osob se zdravotním postižením České republiky a Asociace zaměstnavatelů zdravotně postižených České republiky. Součástí burzy práce bude doprovodný program formou prezentace vystavovatelů na dané téma včetně ukázek výrobků OZP nebo možnosti využití poradny Národní rady osob se zdravotním postižením ČR a AV Institutu, s. r. o., jenž poskytne informace o zaměstnávání OZP na otevřeném trhu práce.

ZDROJ: KONTAKTNÍ PRACOVISŤE ÚŘADU PRÁCE ČR V ROKYCANĚCH

■ Křížovka

Po úspěšné výzvě ke vzniku a provozu dětských skupin vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci Operačního programu Zaměstnanost dvě výzvy, které podpoří vznik tzv. mikrojeslí. Mikrojesle nabízejí profesionální péči o děti od šesti měsíců do čtyř let v kolektivu maximálně čtyř dětí, a to pět dní v týdnu minimálně... (viz tajenka).

Vyloštěnou tajenku zasílejte do 22. února 2016 na e-mail info@press-group.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Uklidte si v hlavě (stačí 10 minut denně)* od Andyho Puddi-comba z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Kniha zba-vuje meditaci zažitých mýtů a zpřístupňuje ji co největšímu počtu lidí. Naučí vás udelat si pořádek v hlavě. Poradí vám, jak k meditaci nejlépe přistoupit, jak ji nejlépe praktikovat a jak ji nejlépe využít v každodenním životě. Jen za deset minut denně můžete zcela změnit svůj život.



Tajenka z minulého čísla: „... jednu miliardu korun.“ Publikaci Jak lépe naložit s časem (50 doporučení pro ty, jejichž čas je vzácný) z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává F. Samek z Blížkovic.

POMŮCKA: ACE, DOB, OHIO, RAI	VYFACHOVAT KRK	ZALESNĚNÝ	ZNAČKA ATMOSFERY	DOLNÍ KONČETINA	OMAMUJÍCÍ PROSTŘEDEK	ZENSKÉ JMÉNO 15. 12.	NĚMECKÝ Z	INICIÁLY REJZISERKY PAVLÁSKOVÉ	EGON ERVIN ???	ZÁŠKODNÍK	MINISTER. PRO MÍSTNÍ ROZVOJ ZKPL	INICIÁLY SPISOVATELE OLBRACHTA	SEVERSKÁ ZVÍŘATA	POZŮSTATEK STAVBY	ODEZVA
ZABRADLÍ HOVOR.						LEŠTIDLO NA BOTY HOVOROVÉ				VEDOUČÍ PRACOVNÍK					
POVAHA						DROGY				HEREČKA DEMI ???					
										PACH					
1. DÍL TAJENKY								SKUPINA ZPĚVÁKŮ					KOŽEŠINOVÝ SÁL		
								OSOBNÍ ZÁJEMNO					TVOJE OSOBA		
INICIÁLY LYŽÁRKY NEUMANNOVÉ		ROSOLOVITÁ HMOTA					VSTUP				NOVINY				
		SOBOTA ZKPL					OBRUBA				VEČÍREK				
VÝZVA K ZAHÁJENÍ SOUBOJE			LETOPISY						ASFALTY					ZN. KILD-COULOMB	
			POČETNÍ JEDNOTKA						NARÍKAT					KROTITEL BYKU	
ČÁSTICE HMOTY				ESO ANGLICKY				OČKOVACÍ LÁTKY					SPZ TÁBORA		
				POHODNÝ				ČÁSTI VOZU					TROPICKÉ OVOCE		
ZVUK TROUBENÍ			OBYVATEL EVROPY		PATRON							LÉTAJÍCÍ TALÍŘ		INDIAN	SOUBOR TŘÍ HRÁČŮ
			ROTACE MÍČKU		ÚRAD ZASTAR.							VÝBAVY			
	MAĎARSKÝ HUDEBNÍ NÁSTROJ	TENKY					CITOSLOVCE PODIVU					VKLADAT TŘÉNIM			
		CITOSLOVCE OHRAZENÍ					POZORNOST					SEVEŘAN			
PSANÍ MN. Č.						2. DÍL TAJENKY							TKANINA SERZ		
						OZN. NÁŠICH LETADEL							IN. HEREČKY KAČIRKOVÉ		
ŘEKA USA					SPZ ROKYCAN			STARO-REKOVÉ						ČERNÁ HOŘČICE	
BÝVALE NĚMECKÉ HLAVNÍ MĚSTO					ŽLUTO-HNĚDÉ BARVIVO			POPURH ZASTAR.						O CO SLOVENSKY	

INSPEKCE PRÁCE

Zaměstnavatelé musejí mít kopie pracovních smluv a dohod na pracovišti

O povinnosti mít na pracovišti kopie dokladů prokazujících existenci pracovněprávního vztahu někteří zaměstnavatelé nevědí. Jejím účelem je zefektivnit kontroly firem, zejména kontroly zaměřené na potírání nelegálního zaměstnávání.

Administrativní povinnost mít kopie pracovních smluv a dohod na pracovišti zakotvuje ustanovení § 136 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění pozdějších předpisů. Ustanovení § 136 bylo do zákona o zaměstnanosti vloženo s účinností od 5. 1. 2012, přičemž s účinností od 1. 1. 2015 bylo dále upřesněno a doplněno. Snahou zákonodárce bylo zamezit situacím, kdy zaměstnavatelé dodatečně vyhotovují a antedatují pracovní smlouvy nebo dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr (tj. dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti), které ve skutečnosti nebyly do zahájení kontroly uzavřené, resp. písemně vyhotovené.



FOTO: © ROBERT KNEŠCHKE | DREAMSTIME.COM

POVINNOST NEŽE PŘENĚST NA ZAMĚŠTANANCE

Je vhodné zdůraznit, že osobou, která je povinna zajistit uložení kopie příslušných dokladů na pracovišti, resp. na pracovištích, je zaměstnavatel. V žádném případě nelze povinnost přenášet na zaměstnance. Zaměstnavatel se této povinnosti tedy nemůže zbavit tím, že např. poučí své zaměstnance, aby kopie smluv a dohod měli vždy při sobě.

Doklady prokazujícími existenci pracovněprávního vztahu jsou myšleny pracovní smlouvy, dohody o provedení práce a dohody o pracovní činnosti. Pracovištěm se pak rozumí nejen sídlo či provozovna zaměstnavatele, ale jakékoli jiné místo či prostory, v nichž zaměstnavatel provozuje svou činnost prostřednictvím svých zaměstnanců (stavenišť, dopravní prostředky zaměstnavatelů poskytujících přepravní služby atd.).

FORMA A DOSTUPNOST DOKLADŮ

To, co ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti dále výslovně nestanovuje, je forma, resp. způsob uložení

příslušných dokladů na pracovišti. V této věci byla orgány inspekce práce pro účely prováděných kontrol vytvořena metodika, podle níž by zaměstnavatel měl zpravidla zajistit kopie příslušných dokladů v listinné podobě. Pouze v případě zvláštních okolností (velký počet pracovišť s malým počtem zaměstnanců, zvláštní povaha činnosti zaměstnavatele) je možné předložit kopie dokladů v elektronické podobě, např. na CD či USB disku. Je nutno dodat, že kopie dokladů je myšlena prostá neověřená kopie. Kopie dokladů, ať už v listinné či elektronické podobě, by měly být na pracovišti nebo v jeho bezprostřední blízkosti uloženy tak, aby byly po dobu provádění kontroly na místě k dispozici kontrolním pracovníkům (nikoli např. v uzamčené zásuvce, od níž někdo nemá klíč, nebo u účetní na druhém konci města). Vždy záleží na konkrétních okolnostech,

přičemž (ne)splnění povinnosti posuzují kontrolní pracovníci na místě kontroly.

Kdy kopie dokladů nejsou třeba?

Z povinnosti podle § 136 zákona o zaměstnanosti jsou vyjmuti tři zaměstnanci, vůči kterým zaměstnavatel splnil povinnost oznámit okresní správě sociálního zabezpečení jejich nástup do zaměstnání, jež jim založilo účast na nemocenském pojištění. Tato výjimka se tedy bude týkat především zaměstnanců v pracovním poměru, ale podle výše dosahovaných

příjmů též některých zaměstnanců pracujících na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Za účelem ověření, zda jsou zaměstnanci přihlášení k nemocenskému pojištění, mají orgány inspekce práce (tj. Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce) právo získávat od České správy sociálního zabezpečení způsobem umožňujícím dálkový přístup údaje vedené v registru pojištěnců (zejména údaje o vzniku a zániku účasti na pojištění). Inspektoři jsou tak zpravidla schopni tuto skutečnost ověřit bezprostředně po zahájení kontroly.

Za nesplnění povinnosti podle § 136 zákona o zaměstnanosti mohou orgány inspekce práce uložit zaměstnavateli pokutu až do výše 500 000 Kč.

Mgr. HANA MACHÁČKOVÁ, PRÁVNÍČKA OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO ÚSTECKÝ KRAJ A LIBERECKÝ KRAJ

EU-OSHA

Nová kampaň: Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku

Věková hranice pro odchod do důchodu se zvyšuje a pracovní život se prodlužuje. Bezpečné a zdravé pracovní podmínky by měly být zaručeny po celou dobu pracovního života.

Zdravé pracoviště pro všechny bez rozdílu věku je název nové kampaně Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci v období 2016–2017. Odstartuje v dubnu letošního roku a 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 a
4. podporovat výměnu informací a správné praxe.

Proč je tato kampaň důležitá?

V souvislosti s očekávanými demografickými změnami v Evropě a zvyšováním věkové hranice pro odchod do starobního důchodu významně vzroste počet pracovníků starších 60 let. Tato demografická změna může způsobit problémy, ovšem zajištění udržitelného pracovního života pomůže se s těmito výzvami vyrovnat. Práce je přínosná pro fyzické i duševní zdraví a dobré řízení bezpečnos-

ti a ochrany zdraví při práci zvyšuje produktivitu a efektivitu. Do kampaně se mohou zapojit jednotlivci i organizace všech věkových a ze všech odvětví včetně malých a středních podniků.

HARMONOGRAM KAMPAŇE

V průběhu dvou let se v rámci kampaně uskuteční dvakrát Evropské týdny bezpečnosti ochrany zdraví při práci (v říjnu 2016 a 2017), budou vyhlášeny výsledky soutěže Ceny za správnou praxi v rámci kampaně Zdravé pracoviště (v dubnu 2017) a v listopadu 2017 se bude konat závěrečný summit kampaně. Součástí kampaně bude i mnoho menších akcí. Jejich přehled najdete od dubna na webových stránkách www.health-workplaces.eu. Na nich najdou zájemci také řadu zajímavých informací včetně zprávy a případové studie týkající se řízení BOZP v souvislosti se stárnoucí pracovní silou nebo praktického elektronického průvodce k řízení BOZP v souvislosti se stárnoucí pracovní silou. Kampaně lze sledovat také na Facebooku, Twitteru, LinkedInu a dalších sociálních sítích.

ZDROJ: OSHA,EUROPA.EU



FOTO: © KATARZYNA BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2016)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM (měsíčně)	částka životního minima	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč
	částka existenčního minima	2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA - základní sázka při týdně pracovní době 40 hodin	pro zaměstnavatele v pracovním poměru, smlouvě, smlouvě v kolektivní smlouvě a při zaměstnání na DPP a DPČ	9 900 Kč za měsíc nebo 58,70 Kč za hodinu
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	9 300 Kč za měsíc nebo 55,10 Kč za hodinu
NEJNižší úrovně zaručené mzdy (při týdně pracovní době 40 hodin)	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 58,70 Kč/hod. 2. skupina prací: 64,80 Kč/hod. 3. skupina prací: 71,80 Kč/hod. 4. skupina prací: 79,50 Kč/hod. 5. skupina prací: 87,20 Kč/hod. 6. skupina prací: 95,30 Kč/hod. 7. skupina prací: 109,30 Kč/hod. 8. skupina prací: 117,40 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.
	pro zaměstnavatele, kteří se používáním úsporních účelů	1. skupina prací: 55,10 Kč/hod. 2. skupina prací: 60,50 Kč/hod. 3. skupina prací: 67,20 Kč/hod. 4. skupina prací: 74,20 Kč/hod. 5. skupina prací: 81,50 Kč/hod. 6. skupina prací: 90,50 Kč/hod. 7. skupina prací: 99,80 Kč/hod. 8. skupina prací: 110,30 Kč/hod.

Podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu (v %) **	průměr za rok 2008: 4,1 %, 2009: 6,1 %, 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 % prosinec 2015: 6,2 % leden 2016: 6,4 %
NEzaměstnaní evidovaní ** k 31. 1. 2016	celkem: 467 403 z toho: 229 056 žen 59 533 osob se zdravotním postižením 21 075 absolventů škol a mladých lidí
Volná pracovní místa ** (VPM) k 31. 1. 2016	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR: 107 779
Uchazezí na VPM **	průměrný počet uchazezů na 1 VPM k 31. 1. 2016: 4,3
Průměrná výše starobního důchodu (sola) celkem #	prosinec 2015: 11 363 Kč
Bezpečnost a ochrana zdraví při práci	nově hlášené příhody prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v 1. pololetí 2015) ****: 23 461 smrtelné úrazy (rok 2014) *****: 116
Pracovní úrazy s PN nad 3 dny ** (CR celkem)	v 1. pololetí 2015: 22 880
Důchody	celkem: 192 704 411 starobní: 157 116 387 invalidní pro invaliditu I. stupně: 6 094 272 invalidní pro invaliditu II. stupně: 2 905 273 invalidní pro invaliditu III. stupně: 12 961 272 vdovský: 10 562 075 vdovský: 1 254 369 starý: 1 670 143
Průměrná měsíční mzda *** podnikatelská sféra (NS) / nepodnikatelská sféra (NS)	2013: celkem v národním hospodářství 25 035 Kč, PS 24 986 Kč, NS 25 256 Kč 2014: celkem v národním hospodářství 25 607 Kč, PS 25 546 Kč, NS 25 879 Kč 1.-3. čtvrtletí 2015: celkem v národním hospodářství 25 603, PS 25 914, NS 25 850
Základní ukazatele populačního vývoje *** v 1.-3. čtvrtletí 2015	absolutní údaje: sňatky 40 850, rozvody 19 157, živé narození 83 622, úmrtí 84 250, celkový přirostek 7 845, sňatky slyš obyv. 10 539 879
Průměrný počet důchodových pojištěných osob ****	zaměstnaní celkem: 3. čtvrtletí 2014: 4 512 522, 2. čtvrtletí 2015: 4 557 323, 3. čtvrtletí 2015: 4 590 684, 3. čtvrtletí 2014: 988 129, 2. čtvrtletí 2015: 983 631, 3. čtvrtletí 2015: 989 220, 3. čtvrtletí 2014: 687 156, 2. čtvrtletí 2015: 679 617, 3. čtvrtletí 2015: 685 768 OSVČ vykonávající činnost: OSVČ povinné platit zálohy na důchod, poj.

* hodnoty stanovené zákonem, nařízením vlády nebo vyhláškou; ** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚP
1) pro veřejnou sféru; # důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozistalnostního důchodu)
podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazezů o zaměstnání ve věku 15-64 let/počet obyvatel ve věku 15-64 let v %

■ Evropská komise

Investice do lidí je klíčem k hospodářskému růstu

Každoroční přehled vývoje zaměstnanosti a sociální situace v Evropě je nejen vítaným zdrojem informací o nejnovějších trendech v této oblasti, ale také nastiňuje předpokládané výzvy a možné politické kroky.

Zpráva o vývoji zaměstnanosti a sociální situace v Evropě za loňský rok dokládá, že v EU dochází v této oblasti k dalšímu pozitivnímu vývoji. Navzdory současnému zlepšení však stále existují značné rozdíly mezi členskými státy v míře hospodářského růstu, zaměstnanosti a dalších klíčových ukazatelích v sociální oblasti a na trhu práce. Mnohé z těchto diferencí plynou z nedostatečného využití lidského kapitálu v několika směrech. „Lidem v EU, zejména těm, kteří se nejhůře zapojují do trhu práce, musíme zajistit více kvalitních příležitostí. Je také třeba investovat do zlepšování dovedností, aby všechny ženy a muži v EU mohli plně rozvinout svůj potenciál. Investice do lidí pomohou dosáhnout růstu a zvýšit zaměstnanost. Musíme zajistit, aby naše pracovní právo a systémy sociální ochrany odpovídaly požadavkům 21. století, a je třeba také podporovat podnikání a inovace. V tomto kontextu bude důležitou úlohu hrát evropský pilíř sociálních práv,“ uvedla evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová.

Přehled o vývoji zaměstnanosti a sociální situaci za rok 2015 zkoumá způsoby, jak uvedené rozdíly odstranit, zaměřuje se zejména na vytváření pracovních míst, účinnost trhu práce, modernizaci sociální ochrany a investice do lidí.

Podpora vytváření pracovních míst

Zpráva za rok 2015 podtrhuje potenciál samostatné výdělečné činnosti a podnikání pro vytváření nových pracovních míst. Údaje však naznačují, že některé skupiny, například mladí a starší lidé či ženy a etnické menšiny,

se mohou, chtějí-li podnikat, potýkat s většími překážkami. Většina lidí navíc pocituje, že k zahájení podnikání nemá potřebné dovednosti či znalosti. Jak zpráva odhaluje, pomoci by mohly cílené politické kroky, například zjednodušení přístupu k financování, daňové pobídky, vzdělávání v oblasti podnikání či dostupnější péče o děti a starší osoby.

Z přehledu rovněž vyplývá, že narůstá rozmanitost pracovních smluv, které přináší pružné pracovní úvazky, a tedy i větší účast na trhu práce, ale mohou mít za následek segmentaci tohoto trhu. Zatímco některé nové typy smluv jsou přínosné pro obě strany, jiné vyvolávají pracovní nejistotu. Flexibilita je důležitá, ale jistota má také svůj význam. I tato záležitost bude zohledněna při vytváření evropského pilíře sociálních práv.

Ekonomický potenciál mobility

Přehled za rok 2015 ukazuje, jak může EU lépe využívat svých lidských zdrojů díky mobilitě. Počet mobilních pracovníků se v posledních dvou desetiletích sice zvýšil, ale tvoří stále jen omezenou část celkové pracovní síly. Pouze čtyři procenta obyvatel EU ve věku 15 až 64 let žijí v jiném členském státě, než ve kterém se narodili. Mobilní evropské pracovníci však celkově mají lepší pracovní vyhlídky než místní obyvatelstvo. Jejich odchod navíc snížil nezaměstnanost v některých členských státech nejvíce zasažených krizí a pomohl řešit nedostatek pracovníků v přijímajících zemích. Přehled tedy jednoznačně podtrhuje ekonomický potenciál mobility.

Přehled se také zabývá dlouhodobou nezaměstnaností, kterou trpí přibližně 11,4 milionu lidí v EU. Boj s tím-



FOTO: © KATARZYNA BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

to jevem má zásadní význam ve snaze zlepšit účinnost trhu práce, neboť dlouhodobě nezaměstnaní mají oproti krátkodobě nezaměstnaným přibližně poloviční šanci nalézt práci. Z analýzy v přehledu vyplývá, že šanci získat trvalé pracovní místo významně zvyšuje registrace u národní veřejné služby za zaměstnanost a účast na vzdělávání.

Sociální dialog bude mít klíčový význam pro udržitelné a inkluzivní hospodářské oživení. Sociální partneři se podílejí na navrhování a provádění rady zásadních reforem a politik. Aby sociální dialog mohl svoji roli účinně plnit, musí být posílena kapacita sociálních partnerů, a to zejména v členských státech, kde je tento dialog nedostatečný či v důsledku hospodářské krize zeslábl.

Agenda pro nové dovednosti

Přestože míra nezaměstnanosti v EU zůstává vysoká, zaměstnavatelé obsazují určitá pracovní místa jen obtížně. Kromě reálného nesouladu mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi se jim nedaří obsazovat volná místa i kvůli neschopnosti na-

bídnout atraktivní platové a pracovní podmínky či dobré vzdělávání a kariérní výhled. V přehledu za rok 2015 se konstatuje, že značný podíl pracovníků ze zemí mimo EU pracuje v povolání, které neodpovídá jejich kvalifikaci. Řešením těchto úkolů se bude zabývat Agenda pro nové dovednosti,

kteou Evropská komise připravuje pro tento rok. Na velmi nízké úrovni se stále pohybuje i zaměstnanost starších pracovníků a žen s dětmi, ačkoli vzhledem ke stárnutí populace bude mít podpora většího zapojení těchto skupin do trhu práce zásadní význam.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Proč vznikne evropský pilíř sociálních práv?

V září loňského roku vyzval předseda Evropské komise Jean-Claude Juncker ve svém projevu v Evropském parlamentu ke vzniku evropského pilíře sociálních práv, který má stanovit hlavní zásady a hodnoty sdílené na úrovni EU v oblasti zaměstnanosti a sociální politiky. I když už existují důležité evropské normy, jež regulují tuto problematiku, je potřeba vytvořit konsolidovaný a jasný soubor sociálních práv, který bude odpovídat realitě 21. století v Evropě a také reflektovat negativní jevy nedávne hospodářské krize. První kolegium evropských komisařů na téma evropský pilíř sociálních práv se konalo 27. ledna letošního roku. Během několika týdnů by měl být předložen konkrétní návrh evropského pilíře sociálních práv. Následovat budou diskuze nad jeho konečným zněním, v nichž budou mít rozhodující slovo také sociální partneři a zástupci neziskového sektoru.

Evropský pilíř sociálních práv je koncipován hlavně pro země eurozóny, ale i ostatní členské země EU budou mít možnost na něm participovat.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

■ SENIOŘI

Jak jsou země EU připraveny na demografickou revoluci?

Kvůli demografickým změnám nabývají na významu opatření, která podporují aktivní stárnutí. Jde nejen o možnost déle zůstat v zaměstnání, ale také o nabídku služeb v sociální a zdravotní oblasti.



FOTO: © MIKSTOCKIMAGES | DREAMSTIME.COM

Politici z něj mohou zjistit, jaká oblast se v jejich zemi jeví jako nejproblematičtější a také v jakém státě lze hledat inspiraci pro zlepšení. Podle posledního zveřejněného indexu aktivního stárnutí jsou na tom nejlépe severské země, Velká Británie, Irsko a Nizozemsko, zatímco v Řecku a východoevropských zemích je stále ještě co zlepšovat. Česká republika patří k zemím EU s lepším indexem aktivního stárnutí, než je průměr EU28. Hodnota indexu aktivního stárnutí v ČR (34,4) je dokonce vyšší, než mají Rakousko (34,1), Itálie (34) nebo Belgie (33,7).

Ženy zaostávají v zaměstnanosti

Index aktivního stárnutí byl vyvinut Hospodářskou komisí pro Evropu Organizace spojených národů (UNECE) a Generálním ředitelstvím Evropské komise pro zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování. Vypracovával se vždy jednou za dva roky. První byl publikován v roce 2010 (z údajů za rok 2008) a z jeho srovnání s indexem z roku 2014 (z údajů za rok 2012) vyplývá, že téměř ve všech zemích EU se situace zlepšila, a to navzdory hospodářské krizi. Zajímavé je také porovnání indexu aktivního stárnutí mužů a žen. Ženy zaostávají za muži v důležitých aspektech aktivního stárnutí, a to zejména pokud jde o zaměstnanost a příjmy. Strategie aktivního stárnutí by se proto měly věnovat i této problematice.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Připravenost zemí EU na stárnutí populace hodnotí index aktivního stárnutí (Active Ageing Index, tj. AAI). Při jeho stanovování se sledují dvě desítky ukazatelů života seniorů, rozdělených do čtyř oblastí:

- zaměstnanost,
- zapojení do společnosti,
- nezávislý, zdravý a bezpečný život,
- vhodné prostředí pro aktivní stárnutí.

Česká republika lepší než Rakousko

I když je index aktivního stárnutí kompozitním indikátorem, který podléhá určitému zjednodušení, poskytuje dostatečný přehled o tom, v jakých státech může stárnutí populace způsobovat potíže, a kde jsou naopak opatření na podporu aktivního stárnutí s úspěchem praktikována.

Službě EURES se v loňském roce dařilo

Během 11 měsíců loňského roku se v rámci projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR (EURES ČR) podařilo vytvořit čtyři inovativní produkty a prokazatelně zvýšit počet poskytovaných služeb.



FOTO: ARCHIV EURES ČR

Od ledna do listopadu 2015 se konaly po celé republice desítky akcí v rámci klíčových aktivit projektu Evropské služby zaměstnanosti ČR (EURES ČR), který spolufinancoval Evropský sociální fond prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státní rozpočet ČR. Realizátorům projektu se podařilo naplnit monitorovací indikátory a úspěšně prošli předem stanovený počet osob. Velký úspěch skládají přeshraniční burzy pracovních příležitostí, veletrhy, nabory pro české zaměstnavatele v zahraničí, semináře, pravidelné poradenské dny, školení nebo třeba workshopy. Právě tam se uchazeči od jednotlivých EURES poradců dozvěděli, jak se správně ucházet o místo u zahraničních zaměstnavatelů, jaké mají požadavky na budoucí zaměstnance nebo co by měly obsahovat životopisy či motivační dopisy. Tyto akce zástupci sítě EURES ČR buď přímo sami organizovali, nebo se jich

účastnili na národní či mezinárodní úrovni. V návaznosti na růst české ekonomiky a změny na trhu práce absolvovali poradci během projektu i zajímavá školení. Díky nim se stali plnohodnotnými partnery pro zaměstnavatele, kterým tak mohou nabídnout další možnosti v náběru tolik potřebných pracovníků.

Nárůst poskytnutých služeb a inovativní produkty

Během trvání projektu se znatelně zvýšil počet poskytnutých služeb ve srovnání s rokem 2014, a to jak u realizovaných kontaktů se zájemci a uchazeči o zaměstnání (celkem 25 277 kontaktů, tedy nárůst o 19 procent), tak také s českými i zahraničními zaměstnavateli (celkem 5 364, nárůst o 78 procent). Za pozornost stojí určité zvýšení zájem českých zaměstnavatelů o pracovníky ze Slovenska. Konkrétně poradci pomohli zaměstnavatelům s obsazením více

než 1 100 volných pracovních míst. Za zmínku jistě stojí fakt, že realizátoři projektu vytvořili čtyři inovativní produkty, a to Metodický materiál problematiky evropské pracovní mobility pro EURES poradce a pracovníky Úřadu práce ČR, Metodického průvodce v oblasti zprostředkování zaměstnání v EU/EHP a Svýcarsku pro EURES poradce, Komunikační a informační strategii EURES ČR na období 2016–2017 a Sborník řešených kauz v rámci EURES World Café.

EURES působí v Česku už od roku 2004

Evropské služby zaměstnanosti (EURES) operují na území členských států EU/EHP a Svýcarska. Tato celoevropská síť podporuje pracovní mobilitu na jednotném evropském trhu práce, a stimuluje tak právo každého občana Evropské unie na volný pohyb pracovních sil. Česká republika se do systému EURES zapojila v roce 2004 současně se vstupem do EU. V České republice je EURES plně integrován na Úřadu práce ČR. Služby EURES cílí zejména na uchazeče o zaměstnání, zaměstnavatele a na další partnerské organizace na trhu práce v Evropě. Mezi hlavní aktivity patří mezinárodní i regionální burzy práce, přeshraniční informační a poradenské dny nebo asistence při náběrech pro zaměstnavatele. Informace o životních podmínkách a o ověřených volných pracovních místech jsou k dispozici na národním (www.eures.cz) a evropském portálu EURES (www.eures.europa.eu).

ZDROJ: EURES ČR

