

**TRH PRÁCE**

Firmám se vyplatí zaměstnat osoby se zdravotním postižením

čtěte na straně 3

**FINANCE**

Po změně podmínek dosáhne na sirotčí důchod více dětí

čtěte na straně 5

**BOZP**

Polovina zaměstnanců v EU zažívá v práci pravidelně stres

čtěte na straně 7

Slovo ministryně

Vážené čtenářky, vážení čtenáři, během února jsme na ministerstvu přijali žádost k otevření již 550. dětské skupiny na českém území. Byla jsem touto zprávou nadšena. Vrstující popularita těchto zařízení nejen mezi rodiči, ale i samotnými provozovateli je krok správným směrem. Je důležité dát matkám možnost, aby se co nejdříve mohly vrátit do pracovního procesu. Vždyť spousta z nich je samoživitelek a bez pomoci nejsou schopny dát svým potomkům, co si zaslouží. Děti jsou naše budoucnost a okolní prostředí kultivuje a vytváří jejich osobnost.

Musíme zároveň myslet na ty, které neměly v životě to štěstí a dostaly se do nepříznivých situací, jako jsou ztráta rodičů nebo jejich neschopnost se o své malé postarat. Proto jsem se v polovině měsíce zúčastnila setkání se zástupci zařízení pro výchovu ohrožených dětí (ZDVOP).

Minulé vlády nevěnovaly tomuto tématu dostatečný prostor a současný systém financování mě stále zneklidňuje. Vždyť není možné, aby státní příspěvek závisel na počtu ohrožených dětí, a nikoli na počtu lůžek. To prostě nevyhází. Děti potřebují cítit klidné okolí a bezpečí. Jak toto může nastat, když provozovatelé těchto zařízení budou mít starostel se sháněním prostředků, které zkrátka chybějí.

Budu se snažit prosadit vytvoření odpovídající sítě zařízení. Jedině tak se do celé situace vnese ráda a bude se lépe hledat podpora, například ze strany krajů. Vyzvala jsem všechny přítomné, že jsem otevřena jakýmkoliv konstruktivním připomínkám a návrhům. Zároveň jsem se rozhodla pro vytvoření úzké pracovní skupiny ze zástupců provozovatelů ZDVOP. Věřím, že společně najdeme správné řešení.

V minulém měsíci jsem se opět věnovala lékařské posudkové službě, a to konkrétně při setkání s předsedou Národní rady osob se zdravotním postižením. Případů, kdy lékařská posudková služba eviduje nevypracované posudky, je téměř devět tisíc. Aktuálně je však neobsazeno asi 66 systemizovaných míst, což z celkových 362 představuje téměř pětinu.

Ráda bych všechny ujistila, že to není zdaleka všechno. Budu pokračovat v poznávání okolností, které české občany dostávají do nepříznivých životních situací. Je mi jasné, že to nezjistím od stolu, proto budu více chodit mezi lidi. Ministerstvo práce a sociálních věcí je tu především pro ně.

Ing. Jaroslava Němcová, MBA
ministrka práce a sociálních věcí v demisi

Vláda schválila nejvyšší valorizaci důchodů za posledních dvacet let

Podle navrhované novely zákona o důchodovém pojištění se od ledna 2019 zvýší základní výměra důchodu z devíti na deset procent průměrné mzdy a důchodci, kteří dosáhli 85 let věku, dostanou navíc ještě tisíc korun měsíčně.

Novelu zákona o důchodovém pojištění, kterou připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí, schválila vláda na svém zasedání 27. února. Předloha zvyšuje všechny důchody bez ohledu na výši o 320 korun.

„Návrh na změnu zákona o důchodovém pojištění vychází z programového prohlášení vlády, kde predikujeme, že průměrná valorizace bude činit 598 korun. Celkem dojde k navýšení o 918 korun. Jedná se tak o nejvyšší valorizaci důchodů za posledních dvacet let,“ řekla po jednání vlády ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová.

Zvýšení důchodů se bude týkat jak nově přiznávaných, tak už vyplácených penzí. Starobní důchod se navýší o 1 000 korun i seniorům, kteří dosáhli věku 85 let před účinností zákona.

Kolik je v Česku STAROBNÍCH DŮCHODCŮ?

Na konci loňského roku vyplácela Česká správa sociálního zabezpečení starobní důchod 2 403 933 seniorům. Z toho předčasný důchod pobíralo 618 842 lidí. Průměrná výše starobního důchodu činila 11 850 Kč – u mužů 13 076 Kč a u žen 10 758 Kč. V průměru nejvyšší důchody pobírali seniori v Praze (12 646 Kč) a ve Středočeském kraji (12 004 Kč). Nejnižší penze měli lidé v kraji Olomouckém (11 496 Kč).

Zvýšení základní výměry bude znamenat nárůst výdajů v příštím roce téměř o 12 mld. Kč a zvýšením penzí o 1 000 Kč měsíčně důchodcům, kteří dosáhli věku 85 let, vzrostou výdaje v roce 2019 o 2,2 mld. Kč. Novelu zákona o důchodovém pojištění musí ještě schválit Parlament ČR. (tz)



FOTO: © ROBERT KNESCHKE | DREAMSTIME.COM

EU

Jak u nás pomáhají lidem peníze z Evropského sociálního fondu?

Téměř 3 700 projektů, do nichž se dosud zapojilo na 90 tisíc lidí z celé republiky. To je ve zkratce Operační program Zaměstnanost. S příběhy vybraných účastníků těchto projektů seznamuje nová publikace s názvem 12 změn k lepšímu.

„Publikace obsahuje 12 autentických příběhů lidí, kteří v určité fázi svého života potřebovali pomocnou ruku. Většina z nich přišla o práci a nemohla najít novou, třeba kvůli vyššímu věku, nulové praxi nebo zdravotnímu omezení. Je mezi nimi i maminka, která sice práci měla, ale neměla pro děti hlídání, bývalý vězeň, jehož trápily dluhy, nebo mladá žena, kterou sužovalo psychické onemocnění. Díky zapojení do projektů Operačního programu Zaměstnanost se jejich život změnil k lepšímu,“ uvedla ministryně Jaroslava Němcová.

Lidem ohroženým na trhu práce nabízejí projekty Operačního programu Zaměstnanost nejčastěji rekvalifikace nebo dotovaná pracovní místa. Dotaci může získat zaměstnavatel, který dá práci hůře uplatnitelnému uchazeči o zaměstnání, ale i uchazeči samotný, pokud se

rozhodne zahájit samostatnou výdělečnou činnost. Podpora míří také rodičům malých dětí prostřednictvím mikrojeslí, dětských skupin či školních klubů. V neposlední řadě je určena lidem, kteří z nejrůznějších důvodů žijí na okraji společnosti.

Rozpočet Operačního programu Zaměstnanost činí zhruba 67 miliard korun, které jsou postupně přidělovány na jednotlivé projekty. Dosud se rozdělilo zhruba 46 miliard korun. Projekty budou realizovány až do roku 2023 a zapojit se do nich může každý, kdo se ocitne ve svízelné situaci. Díky tomu, že jsou podpořeny evropskými penězi, je účast v nich většinou bezplatná.

Publikace je k dispozici ve vestibulech budov Ministerstva práce a sociálních věcí nebo volně ke stažení na webu Evropského sociálního fondu (www.esfcr.cz). (tz)

Dalších 50 milionů korun na obědy pro děti

Ministerstvo práce a sociálních věcí pokračuje v podpoře dětí, jejichž rodiče si nemohou dovolit platit jim obědy ve školní jídelně. Vyhlásilo výzvu Potravinová pomoc dětem ve vážné sociální nouzi, která se vztahuje na školní rok 2018/2019. O peníze mohou požádat kraje, které je pak přeposlají jednotlivým školám. Celkem je pro kraje připraveno 50 milionů korun.

Pomoc je určena dětem, jejichž rodiče pobírají dávky v hmotné nouzi. Nově už není nutné splňovat podmínku pobírání těchto dávek alespoň tři po sobě jdoucí měsíce, a tak na pomoc může dosáhnout více rodin. Kraje se mohou do výzvy hlásit do konce dubna. Podrobnosti jsou zveřejněny na webových stránkách www.mpsv.cz (Fond evropské pomoci nejchudším osobám – FEAD). (tz)

Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 18 tisíc lidí

Některého ze široké nabídky zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů, jež hradil Úřad práce ČR, se během loňského roku zúčastnilo 11 472 uchazečů a zájemců o zaměstnání. Dalších 6 696 lidí absolvovalo rekvalifikaci zvolenou.

Snahou Úřadu práce ČR je umožnit lidem, kterým hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, získání nové kvalifikace, a tím pádem i lepší vyhlídky na novou práci. „Celoživotní vzdělávání je jednou z cest, jak může člověk zvýšit své šance na získání zaměstnání. Úřad práce ČR v tom může lidem pomoci mimo jiné poskytnutím příspěvků na rekvalifikační kurzy, které patří mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. I jejich prostřednictvím se tak Úřad práce ČR snaží přispět ke sladění nabídky a poptávky na trhu práce,“ uvedla generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

Zohlednit potřeby trhu práce

Kdo má zájem o kurz hrazený ze strany Úřadu práce ČR, musí splnit několik podmínek. Musí jít 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. Například stupeň vzdělání, určité dovednosti a znalosti, jako jsou třeba práce s počítačem, řidičský průkaz apod. Rekvalifikace musí být potřebná a také účelná. „Aby rekvalifikační kurzy skutečně plnily svůj účel, je třeba upravit jejich obsah i zaměření podle požadavků dnešní



FOTO: © KATARZYNA BIALASIEWICZ | DREAMSTIME.COM

doby a konkrétní situace na trhu práce. Naši pracovníci proto průběžně komunikují se zaměstnavateli i místními samosprávami, monitorují vývoj a potřeby trhu práce, tak aby nabídka rekvalifikací odrážela potřebu praxe,“ upozornil ředitel Odboru zaměstnanosti Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Jan Karmazín.

Úřad práce ČR může financovat plně nebo částečně tři varianty rekvalifikací – ty, které zajišťuje sám, zvolené rekvalifikace a poslední variantou jsou rekvalifikace zaměstnanců, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání, např. z důvodu změny podnikatelské činnosti či útlumu jedné části podnikatelských aktivit. Pokud se člověk rozhodne absolvovat rekvalifikaci plně zabezpečenou Úřadem práce ČR, je třeba, aby tuto skutečnost sdělil příslušnému kontaktnímu pracovišti.

Pokračování na straně 2

Rekvalifikaci loni absolvovalo přes 18 tisíc lidí

Pokračování ze strany 1

O tom, zda žadatele Úřad práce ČR do kurzu zařadí, rozhoduje na základě profesně poradenského pohovoru. Během něj zjišťuje pověřený zaměstnanec Úřadu práce ČR, zda absolvování vybraného kurzu skutečně zvýší šance dotyčného na získání nové práce. Podstatné je, jestli je po konkrétní profesi poptávka. V případě kladného stanoviska pak uzavře se vzdělávacím zařízením i se samotným účastníkem písemnou dohodu. Úřad práce ČR pak uhradí za uchazeče nebo zájemce o zaměstnání náklady na rekvalifikaci (kurzovné) a uchazeči o zaměstnání může poskytnout i příspěvek na výdaje s ní spojené, jako jsou například jízdné či pojištění pro případ škody. Na tyto příspěvky ale nevzniká automaticky nárok. Vše je otázkou individuální domluvy. Během doby, kdy probíhá rekvalifikace, kterou plně zabezpečuje Úřad práce ČR, pobírá uchazeč o zaměstnání 60 procent předchozího čistého měsíčního příjmu, max. 18 695 Kč měsíčně.

Proplacení zvolené rekvalifikace

Uchazeči/zájemci o zaměstnání si mohou najít vhodný kurz na zvýšení kvalifikace i sami. O svém zájmu o takovou rekvalifikaci pak informují svého zprostředkovatele na Úřadu práce ČR, vyplní patřičné formuláře a nejpozději 14 dní před zahájením kurzu je doloží příslušnému kontaktnímu pracovišti. Požadavek posoudí



FOTO: © ARNEB001 | DREAMSTIME.COM

odborná komise Úřadu práce ČR. Pokud jej schválí, vystaví klientovi potvrzení o úhradě ceny rekvalifikace (kurzovné včetně zkoušky). Cena takto zvolené rekvalifikace nesmí v případě jednoho klienta přesáhnout v období tří let částku 50 000 Kč. Proplacení rekvalifikace není nárokové a je možné jen za dobu, kdy je člověk v evidenci Úřadu práce ČR. U zvolené rekvalifikace nevyplácí Úřad práce ČR podporu při rekvalifikaci ani vedlejší náklady spojené s její realizací.

V rámci zvolených rekvalifikací mají klienti největší zájem o kurzy, v jejichž rámci získají řidičské a profesní průkazy, dále o kurzy pro pracovníky v sociální oblasti, kurzy se zaměřením na osobní služby a svářečské kurzy. Během loňského roku přispěl Úřad práce ČR téměř 6 700 účastníkům celkem 82,6 milionů Kč.

V případě, že někdo bez vážných důvodů (změna zdravotního stavu, rodinné důvody, stěhování apod.) na rekvalifikaci nenastoupí nebo ji předčasně ukončí, bude muset kur-

zovné, případně veškeré výdaje zaplatit sám.

Příspěvek může získat i zaměstnavatel

O příspěvek na získání nebo obnovení kvalifikace svých zaměstnanců mohou Úřad práce ČR požádat i zaměstnavatelé. Po důkladném posouzení a na základě písemné dohody jim Úřad práce ČR může poskytnout příspěvek na realizaci kurzu.

Co nabízí Národní soustava kvalifikací?

Lidé si mohou prohloubit své znalosti a dovednosti také v rámci dílčích kvalifikací. Jde především o případy, kdy člověk nedokončil školu a chce si doplnit vzdělání nebo třeba jen pracuje v jiném oboru, než který vystudoval, a chce mít hodnověrný doklad o vlastních znalostech, jež získal praxí. Pak je řešením Národní soustava kvalifikací. Jejím prostřednictvím si zájemci mohou kdykoli v průběhu aktivního života doplnit vzdělání rekvalifikačním kurzem nebo složit zkoušku a získat osvědčení. Tedy dokument, jenž potvrzuje jejich způsobilost vykonávat konkrétní profesi. Platí v celé ČR i Evropské unii. A toto osvědčení uznávají i zaměstnavatelé. Kompletní sada dílčích kvalifikací dokonce umožňuje získat výuční list v daném oboru a složit závěrečnou zkoušku na škole, která tento obor vyučuje.

Zdroj: Úřad práce ČR

I odsouzení se budou moci rekvalifikovat

V úterý 13. února došlo ke slavnostnímu podpisu Memoranda o spolupráci mezi Vězeňskou službou ČR a Úřadem práce ČR. Spolupráci při zajišťování rekvalifikace odsouzených po dobu výkonu trestu odnětí svobody a zaměstnání osob po skončení výkonu trestu odnětí svobody podpisem stvrdili generální ředitel Vězeňské služby ČR Petr Dohnal a ředitel odboru zaměstnanosti Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Jan Karmazín. „Podpisem memoranda chceme dát těmto lidem druhou šanci a pomoci jim v jejich návratu zpět na trh práce.“ řekla ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová, která se slavnostního podpisu memoranda také zúčastnila, a dodala k tomu: „Pro nás je důležitý každý člověk, který chce a má zájem pracovat. Rekvalifikace mohou být důležitým prostředkem k lepšímu návratu do běžného života a zařazení se do aktivního procesu.“ Memorandum rozšiřuje praxi, kterou Úřad práce ČR aplikuje už řadu let. Spolupracuje v tomto ohledu se zaměstnavateli, oslovuje a nabízí pomocnou ruku i v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. Zvýšené péče a poradenství včetně vytipování nevhodnějšího rekvalifikačního kurzu se dostává i samotným uchazečům. Klienti se dozvědí, jaké jsou jejich možnosti uplatnění na trhu práce, či praktické informace z oblasti nepojistných dávek, a to ještě v době, kdy jsou ve výkonu trestu. (tz)

Financování zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc se musí změnit

Setkání expertů k problematice zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc, které se konalo 20. února, se zúčastnila i ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová. Jednalo se zejména o financování systému péče o ohrožené děti a kapacitě těchto zařízení.

„Zástupci zřizovatelů a provozovatelů dlouhodobě poukazují na to, že státem garantované financování v podobě státního příspěvku pro zřizovatele zařízení pro děti vyžadující okamžitou pomoc je nedostačující,“ řekla ministryně Jaroslava Němcová a dodala: „Předchozí vláda pouze přistoupila k opakovanému přiznání mimořádné dotace jednomu ze zřizovatelů, což však nelze považovat za systémové řešení.“

Ministryně navrhuje činnosti, které jsou v současnosti vykonávány v rámci pověření k výkonu sociálně-právní ochrany dětí a svou formou odpovídají sociálním službám, legislativně převést do systému sociálních služeb. Zároveň je přesvědčena, že má-li být zařízení pro děti vyža-

dující okamžitou pomoc skutečně krizovým zařízením, pak kapacita těchto zařízení musí být vždy plánována tak, aby zařízení nebylo plně obsazené, což umožní okamžitě přijmout dítě v krizové situaci.

„Je do značné míry nekonceptní, že státní příspěvek je v současnosti zřizovatelům zařízení přiznáván a vyplácen za dítě, a nikoli za lůžko,“ dodala ministryně, která vítá snahu navrhnout mechanismus, který by umožnil financovat zařízení právě podle počtu lůžek. Zároveň je však podle ní potřeba provázat nárok na státní podporu se skutečně nedefinovanou potřebností podle zkušeností a potřeb krajů.

Kulatého stolu se zúčastnili odborníci z Ministerstva práce a sociálních



FOTO: © POJOSLAW | DREAMSTIME.COM

věcí, zástupci krajských úřadů a zástupci zřizovatelů a provozovatelů těchto zařízení z celé republiky. (tz)

Připravuje se nová sociální služba: tzv. ošetřovatelské domovy

Ministerstvo práce a sociálních věcí připravilo novelu, která má zavést novou sociální službu – tzv. ošetřovatelské domovy. Tato služba umožní větší provázanost sociální a zdravotní péče.

Návrh řeší i financování a organizaci koordinovaného systému, jenž bude jasně definován jak pro poskytovatele zdravotních a sociálních služeb, tak i pro osoby, kterým budou tyto služby poskytovány.

PÉČE V TZV. OŠETŘOVATELSKÝCH DOMOVECH

V ošetřovatelských domovech se bude poskytovat péče ošetřovatelská, léčebně rehabilitační a paliativní. Ošetřovatelský domov si budou moci zaregistrovat pouze poskytovatelé zdravotních služeb s oprávněním k poskytování zdravotních služeb v následné nebo dlouhodobé lůžkové péči. Financování ošetřovatelského domova bude zajišťováno kombinací úhrad z veřejného zdravotního pojištění, z příspěvku na péči jednotlivých



FOTO: © ALEXANDER RATHS | DREAMSTIME.COM

klientů, plateb klientů za ubytování a stravu a z veřejných rozpočtů, tedy dotací na sociální služby.

Zdravotní péče v sociálních službách

Problematika dlouhodobé péče a zdravotní péče v sociálních službách se řeší již více než deset let. Zatím se však nepodařilo přijmout žádné systémové řešení. Z toho důvodu se v únoru také sešla ministryně Jaroslava Němcová se svým

vládním kolegou ministrem Adamem Vojtěchem, aby tato problematika byla konstruktivně řešena v rámci obou resortů. „Hlavním problémem zdravotní péče v sociálních službách je zejména způsob a výše úhrady za zdravotní péči. Podle dat Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí jsou náklady na zdravotní péči v sociálních službách okolo sedmi miliard korun, pojišťovny však hradí pouze přibližně dvě miliardy korun,“ zdůraznila ministryně Jaroslava Němcová. (tz)

Rodina

V Česku funguje už 550 dětských skupin

Zájem o dětské skupiny stále roste. Ministerstvo práce a sociálních věcí v únoru zaevidovalo dětskou skupinu s pořadovým číslem 550. Kromě dětských skupin pro veřejnost přibývá i těch firemních, které fungují jako oblíbený zaměstnanecký benefit a zájem o ně při současné rekordní zaměstnanosti v ČR dále roste. Také orgány státní správy tuto službu svým zaměstnancům nabízejí stále častěji, naposledy přibyla dětská skupina na Ministerstvu životního prostředí. „Velmi mě těší, že je mezi rodiči a poskytovateli o dětské skupiny velký zájem,“ řekla ministryně práce Jaroslava Němcová a dodala: „Dětské skupiny považují za jeden z důležitých předpokladů, abychom umožnili maminkám co nejrychlejší návrat do zaměstnání.“ Více informací o dětských skupinách najdete na www.dsmpsv.cz. (tz)

ČSSZ

Prioritním úkolem je vyřešit situaci v lékařské posudkové službě

V únoru ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová zavítala na poradě vedení České správy sociálního zabezpečení, na níž se hovořilo o nutnosti začít ihned řešit situaci v lékařské posudkové službě.



FOTO: © NYUL | DREAMSTIME.COM

„S vedením České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) jsme diskutovali o opatřeních, která je nezbytné přijmout pro to, aby se co nejdříve změnil kritický stav v lékařské posudkové službě. Některá z nich jsou realizovatelná téměř okamžitě a ty má s podporou ministerstva v rukou vedení ČSSZ. Jiná vyžadují širší jednání, aby pro ně platila všeobecná shoda. Například využití synergie společných procesů s resortem zdravotnictví,“ uvedla ministryně Jaroslava Němcová a vyjádřila své přesvědčení, že je třeba posílit autonomii ČSSZ, což pomůže i její stabilizaci.

Nedostatek posudkových lékařů

Dlouhodobým problémem lékařské posudkové služby je nedostatek posudkových lékařů a s tím související prodloužení doby vypracování posudku a nárůst počtu nevypracovaných posudků, u nichž už uplynula

zákonná lhůta. „Takových případů lékařská posudková služba eviduje téměř devět tisíc a posudková komise 4,5 tisíce. Lékařská posudková služba každoročně obdrží více než 400 tisíc žádostí o vypracování posudku. Aktuálně má však asi 66 neosazených systemizovaných míst, což z celkových 362 systemizovaných míst představuje téměř pětinu,“ upozornila ministryně Jaroslava Němcová.

K problematice lékařské posudkové služby vytvořila ministryně pracovní skupinu. Tento tým navrhne a bude realizovat řízení lékařské posudkové služby včetně organizačních a systémových změn. Od 1. února 2018 využívá ČSSZ institut smluvních lékařů k provádění posudkové činnosti pro účely průkazů osob se zdravotním postižením. Byla přijata i některá další opatření, jde např. o změnu odměňování posudkových lékařů na úroveň lékařů ve zdravotnictví či nově zavedené pozice odborných asistentů posudkových lékařů. (tz)

Díky šetřením se významně uspoří na dávkách v hmotné nouzi

Jen za loňský rok uskutečnili pracovníci Úřadu práce ČR 40 548 sociálních šetření a 70 345 šetření v místě. Na základě zjištěných skutečností bylo zamítnuto 559 nových žádostí o některou z dávek hmotné nouze a odejmuto 1 497 už vyplácených dávek. Úspory přesáhly 37 milionů korun.

Úřad práce ČR se zaměřuje na intenzivnější práci s dlouhodobě nezaměstnanými uchazeči o zaměstnání a především pak s příjemci dávek pomoci v hmotné nouzi. „Prioritou Úřadu práce ČR je motivovat uchazeče o zaměstnání k tomu, aby se snažili zvýšit si příjem především vlastní prací. Tedy aby zaměstnání či samostatná výdělečná činnost apod. pro ně byly skutečně hlavním zdrojem příjmu,“ upozornila generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková a dodala: „Právě práce a pravidelný příjem jsou prostředky, které brání tomu, aby se člověk dostal do hmotné nouze nebo sociálního vyčlenění. Úřad práce ČR se snaží v rámci cíleného poradenství motivovat klienty k tomu, aby byli v tomto ohledu aktivnější. Tomu napomáhá i působení našich zaměstnanců v terénu prostřednictvím šetření.“

SOCIÁLNÍ ŠETŘENÍ A ŠETŘENÍ V MÍSTĚ

Od srpna 2014 (od první vlny personálního posílení Úřadu práce ČR) do prosince loňského roku provedli zaměstnanci Úřadu práce ČR

celkem 403 161 sociálních šetření a 168 432 šetření v místě. Za tu dobu vykazali v návaznosti na skutečnou šetření úsporu ve výši 188 mil. Kč. Celkem nepřiznali 5 040 nových žádostí o některou z opakovaných dávek hmotné nouze a odejmuli 11 581 už vyplácených dávek. „Podstatou a cílem šetření je získání informací o životní a sociální situaci žadatele. Zaměstnanci Úřadu práce ČR mohou v jeho průběhu ověřit, jestli se konkrétní žadatel nebo příjemce skutečně nachází v podmínkách, které ho opravňují k nároku na dávku, její výši a výplatu včetně trvání výplaty. V opačném případě Úřad práce ČR dávku odejme či sníží. Zároveň se ještě více zaměří na individuální práci s takovým klientem a snaží se ho podpořit ve vstupu na trh práce,“ vysvětlila ředitelka odboru pro sociální věci Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Zdeňka Cibulková.

CO SE PŘI ŠETŘENÍ ZJIŠTUJE?

Mezi dávky v hmotné nouzi patří příspěvek na živobytí, doplatek na bydlení a mimořádná okamžitá pomoc. Pro účely přiznání dávek



FOTO: ANUBISZ / DREAMSTIME.COM

Přímé efekty sociálních šetření podle druhu dávky

Druh dávky	Úspory za rok 2017
Příspěvek na živobytí	14 340 405 Kč
Doplatek na bydlení	3 562 465 Kč
Mimořádná okamžitá pomoc	19 594 332 Kč
Celkem	37 497 202 Kč

v hmotné nouzi je podstatné, kolik lidí žije ve společné domácnosti

a jaké jsou jejich příjmy a společně vydaje či jaký mají majetek. Při vlast-

ním šetření úředníci posuzují, zda klient bydlí v bytě nebo v domě, jak velkou plochu obývá se všemi společně posuzovanými osobami, jestli má garáž, zahradu a jak je vybavená domácnost. V rámci šetření pracovníci Úřadu práce ČR také zjišťují, jaké panují v rodině vztahy, jak komunikuje s okolím nebo jak je schopen zabezpečit chod domácnosti. V případě, že pečuje o nezletilé dítě, jestli dbá na jeho řádnou školní docházku.

ZA ZNEUŽITÍ HROZÍ I TRESTNÍ STÍHÁNÍ

K neoprávněnému pobírání dochází především v oblasti nepojistných sociálních dávek. Jde hlavně o příspěvky a doplatky na bydlení, příspěvky na živobytí, v menší míře pak o příspěvek na péči, zvláštní pomůcku, mobilitu nebo dávky mimořádné okamžité pomoci.

Pokud má Úřad práce ČR podezření na zneužití vyplácených nepojistných sociálních dávek, ihned situaci prošetří. Jestliže jde o částky vyšší než pět tisíc korun a existuje podezření na spáchání trestného činu, předává celou věc orgánům činným v trestním řízení. Prokáže-li se neoprávněné pobírání dávek, vyčísí Úřad práce ČR přeplatek a požaduje vrácení vyplácených peněz.

Zdroj: Úřad práce ČR

Infolinka

Na Call centrum Úřadu práce ČR se každý měsíc obrátí čtyři tisíce lidí

Od ledna do prosince loňského roku kontaktovalo telefonicky Call centrum Úřadu práce ČR 41 395 klientů. Dalších 3 949 lidí pak zvolilo k podání dotazu elektronickou cestu. Měsíčně žádají operátory o radu v průměru čtyři tisíce osob.

V současné době klienty Call centra Úřadu práce ČR nejvíce zajímají praktické dopady legislativních změn, které vešly v účinnost v průběhu posledních měsíců. V oblasti zaměstnanosti se zájemci často ptají na podmínky plnění povinného podílu, zprostředkování zaměstnání nebo např. dočasné neschopnosti uchazeče o zaměstnání plnit povinnosti z důvodu nemoci nebo úrazu. Pokud jde o nepojistné sociální dávky, týká se většina dotazů oblastí státní sociální podpory, zejména možnosti volby výše rodičovského příspěvku a nároku na příspěvek na bydlení. Rodiče malých dětí se dotazují, jak postupovat v případě, že jim současně končí rodičovská dovolená i pracovní poměr. Na operátory Call centra Úřadu práce ČR se rovněž obracují lidé, jejichž zaměstnavatel skončil v insolvenční, nevyplatil jim mzdy ani odstupné a zároveň jim ani nevydal potřebné doklady pro evidenci na Úřadu práce ČR a přiznání podpory v nezaměstnanosti.



Foto: Pavel Ivanov / Dreamstime.com

ky. Jakmile televize odvysílá reportáž nebo se v novinách objeví obsáhlejší článek k problematice spadající do působnosti resortu práce a sociálních věcí, odrazí se to vždy na skladbě otázek. Stejně je to i při legislativních změnách.

KAM LZE VOLAT NEBO PSÁT DOTAZY?

Operátoři Call centra Úřadu práce ČR jsou zájemcům k dispozici denně, a to v pondělí a ve středu od 8 do 17 hodin, v úterý a ve čtvrtek od 8 do 15 hodin a v pátek od 8 do 13 hodin na telefonním čísle 844 844 803 (hovory jsou zpoplatněny sdíleným tarifem modrá linka podle tarifikace operátora, z jehož sítě je voláno). Dotazy lze posílat také elektronickou cestou na e-mail kontaktni.centrum@mpsv.cz nebo callcentrum@mpsv.cz.

Lidé mohou do Call centra Úřadu práce ČR psát a volat v případě, že budou potřebovat radu týkající se zprostředkování zaměstnání, evidence na Úřadu práce ČR, podpory v nezaměstnanosti nebo rekvalifikace. K dispozici jsou také informace z oblasti aktivní politiky zaměstnanosti. Operátoři poradí i lidem, jimž zaměstnavatel nevyplácí mzdu z důvodu platební neschopnosti. Zájemci získají informace také o sociálních dávkách, způsobech, jak o ně žádat, a o zákonných podmínkách nutných pro jejich získání. „Vzhledem k povinnosti mlčenlivosti mohou naši operátoři poskytovat informace v obecné rovině. Pokud někdo potřebuje řešit konkrétní záležitost, je třeba obrátit se na příslušné kontaktní pracoviště Úřadu práce ČR,“ upřesnila vedoucí oddělení Call centra Úřadu práce ČR Jana Dudková.

Zdroj: Úřad práce ČR

Našli jste si práci v jiném městě? Požádejte si o příspěvek na dojížděku nebo přestěhování!

Jako účinný nástroj podporující mobilitu pracovníků se osvědčil příspěvek na dojížděku, který Úřad práce ČR nabízí od dubna 2016. Lidé mohou žádat také o jednorázový příspěvek na přestěhování.

Do konce února letošního roku požádalo Úřad práce ČR o pilotovaný příspěvek na dojížděku celkem 6 415 zájemců. Nejvíce v Moravskoslezském (1 811), Olomouckém (1 535), Jihomoravském (626) a Ústeckém (605) kraji. Jen v únoru přijal Úřad práce ČR 295 žádostí. Se 4 181 žadatelem už uzavřel dohodu o poskytnutí příspěvku. V jejich rámci přiznal měsíční částku většinou ve výši

1 500 Kč. Podpoření uchazeči nejčastěji dojíždějí do práce 10–25 km. Jsou mezi nimi lidé různých profesí, např. administrativní pracovníci, výrobní dělníci, prodáváci, recepční, švadleny, konstruktér, elektrikář, právník, skladníci, ošetřovatel zvířat, automechanik, lékárník nebo třeba obchodní referent.

Lidé mohou žádat také o jednorázový příspěvek na přestěhování se za

prací ve výši 50 000 Kč. Dosud tak učinilo 261 zájemců. Nejvíce v Moravskoslezském (62), Olomouckém (51), Zlínském (31) a Jihomoravském (26) kraji. Celkem 118 z nich už Úřad práce ČR žádost schválil. Ostatní žádosti posuzuje. Vzdálenosti přestěhování se liší, v některých případech dosahují i 300 km. Mezi žadateli se objevují např. administrativní pracovníci, zdravotní sestry, specialisté v obchodní sféře, provozní technik, učitel, školnice nebo pracovník infocentra.

Zdroj: Úřad práce ČR

OZP

Firmám se vyplatí zaměstnat osoby se zdravotním postižením

Stát podporuje zaměstnávání osob se zdravotním postižením mj. prostřednictvím příspěvků, které poskytuje Úřad práce ČR. Během uplynulého roku podpořil Úřad práce ČR v rámci nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti 8 552 osob se zdravotním postižením.

Jestliže firma nebo organizace zaměstnává více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců a zároveň splňuje podmínku, že tyto zaměstnanci pracují na chráněném trhu práce, může si požádat o refundaci 75 procent skutečně vynaložených nákladů na jejich mzdy nebo platy. Maximální měsíční částka činí v takovém případě 12 000 Kč.

Firmy a organizace zaměstnávající v pracovním poměru více než 50 procent osob se zdravotním postižením z celkového počtu zaměstnanců na chráněném trhu práce mohou požádat o poskytnutí příspěvku i na podporu zaměstnávání osob zdravotně znevýhodněných. Maximální výše příspěvku na zaměstnance, který je osobou zdravotně znevýhodněnou, činí 5 000 Kč měsíčně. Na zaměstnance, který je uznán v 1.–3. stupni invalidity, může Úřad práce ČR poskytovat příspěvek až do výše 9 500 Kč měsíčně. Zaměstnavatel může uplatnit nárok na zvýšení příspěvku, nejvíce však o 1 000 Kč měsíčně. Celkem tedy může Úřad práce ČR zaměstnavateli poskytnout příspěvek až do výše 13 000 Kč měsíčně u osob invalidních a až 6 000 Kč měsíčně u osob zdravotně znevýhodněných.

PŘÍSPĚVEK NA ZŘÍZENÍ PRACOVNÍHO MÍSTA

Příspěvek na zřízení pracovního místa osoby se zdravotním postižením je určen na pořízení potřebného vybavení zřizovaného pracovního místa. Podmínkou je, že na takovém místě musí minimálně tři roky praco-



FOTO / FOTO NA STRANĚ 2: © M. VOLKMAR / DREAMSTIME.COM

vat osoba se zdravotním postižením. Příspěvek, jde-li o osobu zdravotně znevýhodněnou či o osobu v 1. nebo 2. stupni invalidity, může Úřad práce ČR poskytovat maximálně ve výši osminásobku (230 088 Kč) a v případě osoby s těžším zdravotním postižením, tj. osoby invalidní ve 3. stupni, maximálně ve výši 12násobku (345 132 Kč) průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Jestliže zaměstnavatel zřizuje deset a více chráněných pracovních míst, pak může maximální výše příspěvku na zřízení jednoho

chráněného pracovního místa činit desetinásobek (287 610 Kč) a v případě pracovního místa zřízeného pro osobu s těžším zdravotním postižením 14násobek (402 654 Kč) uvedené průměrné mzdy.

Úřad práce ČR může na takové pracovní místo poskytnout zaměstnavateli nebo živnostníkovi se zdravotním postižením i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Roční výše příspěvku činí nejvýše 48 000 Kč.

Pokud firma zaměstnává osoby se zdravotním postižením, může také uplatnit slevu na dani. V případě každého pracovníka s 1. nebo 2. stupněm invalidity činí sleva na dani 18 000 Kč, v případě zaměstnance ve 3. stupni invalidity pak 60 000 Kč ročně.

Individuální plány PRACOVNÍ REHABILITACE

V uplatnění na trhu práce pomáhá lidem se zdravotním postižením také pracovní rehabilitace. Jde o komplexní proces, který umožňuje osobám se zdravotním postižením udržet si současně zaměstnání a připravit se na povolání či pracovní činnosti, které jsou pro ně vhodné. Zahnuje poradenství, přípravu k práci, specializované rekvalifikační kurzy, zprostředkování zaměstnání, udržení a změnu zaměstnání, změnu povolání, vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání a pro výkon jiné výdělečné činnosti.

Zdroj: Úřad práce ČR

Systemový projekt zvýší prestiž povolání pracovníka v sociálních službách

V březnu loňského roku zahájil Fond dalšího vzdělávání systémový projekt s názvem Vzdělávání pracovníků v sociálních službách (PSS). Hlavním cílem projektu je podpořit pracovníky v sociálních službách prostřednictvím kvalitního systému dalšího vzdělávání.

Ambicí projektu je navrhnout nový, případně upravit současný systém dalšího vzdělávání, tak aby bylo vzdělávání nejen kvalitní, ale také zajímavé a pracovníky v sociálních službách aktivně vyhledávané. Systém vzdělávání PSS musí vycházet z potřeb praxe a poskytnout široké možnosti v profilaci, a tím pádem i profesionalizaci samotných pracovníků v sociálních službách. S tím samozřejmě souvisí i zvýšení prestiže tohoto povolání.

Jednou z hlavních aktivit projektu je komplexní analýza současného systému dalšího vzdělávání pro pracovníky v sociálních službách. Zmíněná analýza umožní identifikovat kompetence a dovednosti, kterými pracovníci v sociálních službách disponují, dále jejich vzdělávací potřeby a případné nedostatky současného systému. Získaná data poslouží jako velmi důležitý podklad pro návrhy koncepčních a legislativních změn.

Výzkumné aktivity projektu

Na konci února byly zahájeny výzkumné aktivity projektu. Jde především o dotazníkové šetření, které probíhá elektronickou formou. Dotazníky jsou určeny jak samotným pracovníkům v sociálních službách, tak také poskytovatelům sociálních služeb a vzdělavatelům v sociální oblasti. To umožní získat informace opravdu od všech zainteresovaných aktérů a realizační tým projektu věří, že tato oblast je pro mnoho z nich natolik důležitá, že se aktivně zapojí co nejvíce osob a bude posbíráno maximum vyplněných dotazníků.

Zároveň s dotazníkovým šetřením začal i kvalitativní výzkum, který poslouží především k porozumění zkoumanému jevu, dále k popsání vzájemných souvislostí a také k interpretaci dat z dotazníkového šetření. Tato část se uskuteční metodou fokusních skupin, a do června tak bude unikátní možnost na deseti setkáních otevřeně diskutovat danou problematiku. V plánu je realizace čtyř smíšených skupin, kde se u společné diskuse sejdou zástupci poskytovatelů, vzdělavatelů, veřejné správy, expertů z oboru a pracovníků v sociálních službách. Další tři setkání budou určena pouze zástup-



cům z řad pracovníků v sociálních službách a další tři setkání jsou plánována pro zástupce specifických skupin poskytovatelů. Fokusní skupiny se budou konat v různých regionech České republiky.

Přínosné sdílení zkušeností

Po celou dobu projektu se jednou za čtvrt roku scházejí experti v rámci odborného panelu. Odborný panel je poradní orgán projektu složený ze zástupců poskytovatelů sociálních služeb, profesních organizací, zástupců krajských úřadů, vzdělavatelů v sociální oblasti a v neposlední řadě také zástupců odboru sociálních služeb, sociální práce a sociálního bydlení Ministerstva práce a sociálních věcí.

Pro tento rok jsou také naplánovány tři zahraniční cesty, a to do Německa, Rakouska a na Slovensko. Cílem zahraničních cest je navázání spolupráce s konkrétními organizacemi nebo institucemi ve sociální oblasti a získat co nejvíce zkušeností a informací, které budou využitelné pro úpravu českého systému.

V letech 2019 a 2020 čeká projekt další kolo diskuzních setkání formou

kulatých stolů, tentokrát již nad připravenými návrhy k úpravě systému dalšího vzdělávání. Kulaté stoly jsou plánované pro stejné cílové skupiny jako fokusní skupiny s tím rozdílem, že se budou k diskusi setkávat na patnácti setkáních zástupci poskytovatelů sociálních služeb a vzdělavatelů v sociální oblasti a sedm setkání bude vyhrazeno zástupcům z řad pracovníků v sociálních službách. Uskuteční se také dvě odborné konference se zahraniční účastí.

Projekt Zvyšování kvality systému sociálních služeb prostřednictvím vytvoření kvalitního systému dalšího vzdělávání pracovníků v sociálních službách (Vzdělávání PSS) realizuje od března 2017 do srpna 2020 Fond dalšího vzdělávání, státní příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí. Je financován pomocí Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Foto: © Marko Volkmar/Dreamstime.com
(Foto na straně 1: © Marko Volkmar/Dreamstime.com)

FDV VZDĚLÁVÁNÍ PSS | vzdělávání pracovníků v sociálních službách

Poradna

V půlce května se nám má narodit dítě, ráda bych se proto dozvěděla víc o tzv. otcovské. Co je třeba pro uznání nároku na tuto dávku udělat? Kde seženu formulář, v jaké lhůtě a kam se podává?

Na dávku otcovské poporodní péče, tzv. otcovskou, mají nárok otcové dětí uvedení v jejich rodném listě, kteří jsou nemocensky pojištěni, a osoby, které převzaly dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu, pokud dítě nedosáhlo sedmi let věku. Nárok tedy může vzniknout jen pojištěným zaměstnancům a osobám samostatně výdělečně činným, jež se dobrovolně přihlásily k účasti na nemocenském pojištění a jejichž účast na tomto pojištění trvala aspoň tři měsíce.

Další podmínkou nároku na otcovskou je péče o dítě. Aby dávku získal, musí dotyčný nastoupit na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte, případně ode dne převzetí dítěte do péče. Pokud se tedy dítě narodí např. 14. 5. 2018, může otec dítěte požádat o otcovskou nejdříve 14. 5. 2018 a nejpozději 24. 6. 2018. Priznává se jen jedna dávka, a to i v případech, kdy pojištěnec pečuje o více dětí narozených současně nebo o více dětí převzatých současně do péče.



Dávka náleží ve výši 70 procent denního vyměřovacího základu. Podpůrčí doba, tedy doba poskytování dávky, činí jeden týden a začíná nástupem na otcovskou. Otcí vznikne nárok na otcovskou v období šesti týdnů ode dne narození dítěte i v případě, kdy jsou matka, dítě nebo oba dva ze zdravotních důvodů umístěni ve zdravotnickém zařízení lůžkové péče. Pokud je dítě umístěno v zařízení poskytujícím nepřetržitou péči o děti z jiných než zdravotních důvodů na straně dítěte nebo matky, podpůrčí doba otcovské končí dnem umístění dítěte do takového zařízení.

Otec dítěte nejprve musí požádat svého zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou (o uvolnění ze zaměstnání). O uvolnění ze zaměstnání může

otec požádat i na delší dobu, než je jeden týden, po který se vyplácí dávka. O dávku zažádá prostřednictvím svého zaměstnavatele u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení. Formuláře žádostí o otcovskou jsou k dispozici na každé takové správě nebo v elektronické podobě na adrese www.cszs.cz (Tiskopisy). Otec dítěte vyplní první stranu formuláře, druhou stranu vyplní zaměstnavatel.

Od 1. 2. 2018 vešla v účinnost změna zákona o nemocenském pojištění, kterým se zavádí otcovské volno. My tento benefit už poskytujeme, otec si může vybrat týden volna během celého kalendářního roku, firma mu hradí sto procent. Podmínky se nám jeví jako lepší pro zaměstnance, proto chceme tento benefit ponechat a nedávat otcovské volno, které má platit stát. Je to možné?

Nárok na otcovskou může uplatnit každý zaměstnanec bez ohledu na to, zda již podobný benefit poskytuje jeho zaměstnavatel. Jde o zákonný nárok. Není možné, aby zaměstnavatel svého pracovníka pro účel čerpání dávky od státu neuvolnil a s ním spojené volno (rodičovskou dovolenou) neposkytl. Všichni pojištěnci mají rovný přístup k dávkám poskytovaným státem.

Konference

Jak kvalitní a efektivní je sociální práce u nás a v Izraeli?

U příležitosti Světového dne sociální práce se v Brně 20. března koná mezinárodní odborná konference na téma vývoj kvality a efektivity sociální práce v České republice a Izraeli.

Konference je pořádána v rámci projektu Systémová podpora profesionálního výkonu sociální práce II, jehož hlavními cíli jsou zvyšování odborných kompetencí sociálních pracovníků, zvyšování povědomí široké veřejnosti o přínosech výkonu sociální práce a za účelem zlepšení mediálního obrazu výkonu sociální práce v ČR. Akce se zúčastní na sto sociálních pracovníků. Kromě českých lektorů vystoupí v kongresovém centru brněnského hotelu Myslivna se svými příspěvky také hosté z Izraele, kteří seznámí účastníky konference mj. se vzdělávacími sociálních pracovníků a měřeními kvality jejich práce v jejich zemi. Svůj pohled na kvalitu a efektivitu v sociální práci představí rovněž zástupce Mezinárodní federace sociálních pracovníků (International Federation of Social Workers).

Ocenění pro sociální pracovníky

Úvodního slova se ujme ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová, která na konferenci také

předá čtyřem sociálním pracovníkům ocenění Gratias. Latinský název symbolizuje poděkování sociálním pracovníkům za jejich kvalitní práci a setrvání v profesi i přes nízké společenské ocenění jejich přínosů. Výběr sociálních pracovníků pro ocenění vychází z veřejných nominací a na jejich základě z užšího výběru volí výběrová komise konkrétní sociální pracovníky, kteří budou oceněni. Vzhledem k širokému působení sociálních pracovníků je ocenění udělováno ve čtyřech okruzích výkonu sociální práce: veřejná správa, sociální služby, zdravotnická zařízení, vězeňství a školy a školská zařízení. Celkem bylo podáno 139 nominací. Nominace byly směřovány pouze do dvou oblastí (sociální služby a veřejná správa), a proto výběrová komise rozhodla, že ocenění budou v každé kategorii dva sociální pracovníci. V kategorii sociální služby to budou Pavlína Vildová a Miroslav Kadlubičec, v kategorii veřejná správa Marcela Kutláková a Dagmar Kubičková.

Bc. Petra Nebeská (redakčně upraveno)

Pomáhat, či podnikat? RUBIKON Centrum Servis umí obojí

Už téměř tři roky poskytuje sociální firma RUBIKON Centrum Servis lidem s trestní minulostí šanci na nový začátek. Získat zaměstnání je totiž jedním z klíčových faktorů, jak se vyhnout sociálnímu vyloučení a prolomit začarovaný kruh recidivy.



Zaměstnanci sociální firmy RUBIKON Centrum Servis mj. pomáhají v Praze a ve Středočeském kraji s odstraňováním graffiti.

Foto: RUBIKON Centrum, z. ú.

Sociální firmu založila v roce 2015 nezisková organizace RUBIKON Centrum, která přes dvacet let podporuje lidi s trestní minulostí na jejich cestě zpět do společnosti. Myšlenka na vznik sociální firmy zrála několik let a impulzem byla spolupráce s partnery ze Švýcarska, kteří poskytli finanční prostředky na rozjezd. Motivací k založení sociální firmy byla nejen potřeba vytvářet pracovní pozice pro lidi se záznamem v rejstříku trestů, ale také vytvořit podpůrnou ekonomicky soběstačnou aktivitu, na které bude moci do budoucna nezisková organizace stavět.

Z vězení zpátky do společnosti

„Lidi s trestní minulostí v RUBIKON Centru už několik let zaměstnáváme, dvacet procent našich zaměstnanců za sebou má kriminální minulost, chtěli jsme však tento zámer posunout ještě o kus dál, a rozšířit tak možnosti, jak této specifické cílové skupině pomoci,“ říká jednatelka RUBIKON Centra Servisu (dále jen „RCS“) a ředitelka RUBIKON Centra Dagmar Doubravová.

Sociální firma odstartovala svůj první projekt ve spolupráci s městem Úvaly, kde zaměstnanci RCS pečují o čistotu města a bohatou zeleň. O rok později RCS úspěšně rozjelo ve věznici Vinařice šicí dílnu, kde mají práci na čtyři desítky odsouzených. Ti mohou využít i dluhové a pracovní poradenství a dostane se jim také podpory po propuštění, aby

mohli hned nastoupit u spolupracujících zaměstnavatelů. Často také potřebují pomoci při zajištění bydlení.

Třetí – nejmladší – oblast, v níž RCS podniká, je odstraňování graffiti. Firma působí v Praze a Středočeském kraji a má pět kmenových zaměstnanců. Ostatní se zapracují na tréninkových místech, získají zkušenosti a podporu a pak se soustavě dále na běžný trh práce.

Cíl: ekonomická soběstačnost

Své aktivity se RCS snaží rozšířit i do dalších měst. V souladu s § 44 odst. 10 zákona o veřejných zakázkách také usiluje o tzv. společensky odpovědné zadávání veřejných zakázek, což znamená, že zadavatel může v zadávacích podmínkách požadovat, aby určité procento z celkového počtu pracovníků dodavatele pocházelo z řad dlouhodobě nezaměstnaných. To ale v českých podmínkách zatím příliš nefunguje. „Největším problémem je nefunkční odpovědné veřejné zadávání, velice těžko se tedy dostáváme k veřejným zakázkám, které si žijí vlastním životem, pro nás je obtížné soutěžit pouze s kritériem ceny, když ta naše obsahuje integrační složku,“ říká ředitel RCS Jiří Bouška. A jaké jsou plány do budoucna? Udržet vysoký standard kvalitních služeb a výrobků, šířit osvětu o pozitivním dopadu sociálního podnikání na obce i společnost, rozšířit podnikání do dalších oblastí, a přiblížit se tak vysněnému cíli: ekonomické soběstačnosti.

Zdroj: RUBIKON Centrum, z. ú.

Přiznávání důchodů lidem s pracovní minulostí ve společném státě se Slovákou má svá pravidla

Na začátku roku 1993 se Česko a Slovensko staly samostatnými státy, což se promítlo i do oblastí důchodů. Přiznávání všech druhů důchodů za odpracované roky ve společném státě stanovují pravidla zakotvená ve smlouvě mezi ČR a SR.

V souvislosti s rozdělením federace vstoupila od 1. 1. 1993 v platnost Smlouva mezi Českou republikou a Slovenskou republikou o sociálním zabezpečení. Ta mimo jiné zakotvuje stále platná pravidla pro rozdělení nákladů na přiznávání a vyplácení důchodů za doby zaměstnání (pojištění), které lidé získali za dobu společného – česko-slovenského – státu. Rozhodným kritériem bylo podle článku 20 smlouvy stanovené sídlo zaměstnavatele občana k 31. 12. 1992, tj. k datu rozdělení ČSFR.

Základní pravidlo: sídlo ZAMĚSTNAVATELE

Toto pravidlo lze zjednodušeně vyložit tak, že důchod za doby zaměstnání (pojištění), které lidé získali za existence společného státu, přiznává a vyplácí ten stát, na jehož území (tj. ČR nebo SR) měl jejich zaměstnavatel sídlo k 31. prosinci 1992 (nebo naposledy před tímto dnem). Toto kritérium bylo po vstupu ČR a SR do EU v roce 2004 zakotveno i v příslušných nařízeních EU koordinujících systémy sociálního zabezpečení jejich členských států.

V praxi tedy nastávaly a stále nastávají situace, že lidem s trvalým bydlištěm anebo místem výkonu práce na území Česka byl přiznán důchod podle slovenských právních předpisů vyplácený slovenskou institucí (Sociální pojišťovnou), nikoliv tedy ČSSZ, protože k 31. 12. 1992 měl zaměstnavatel, u něhož pracovali, sídlo na území Slovenska. Obdobné situace, ale v menší míře, nastávaly a nastávají i na Slovensku u lidí s místem výkonu práce anebo trvalým bydlištěm na území Slovenska, kterým přiznala důchod ČSSZ, a nikoli slovenská Sociální pojišťovna, proto-

že sídlo jejich zaměstnavatele bylo k 31. 12. 1992 v ČR.

Co platí pro období od 1. ledna 1993?

Pro doby pojištění získané od 1. ledna 1993, kdy oba státy už mají samostatné důchodové systémy, platí pravidlo místa výkonu práce. Tomu je třeba rozumět tak, že každý stát přiznává a vyplácí důchody pouze za „své“ doby pojištění, tj. za doby získané podle jeho právních předpisů a většinou i na jeho území. Jde o jeden ze základních principů, který aplikují členské státy EU i řada dalších zemí. Vzhledem k tomu, že Česko i Slovensko jsou členy Evropské unie, řídí se evropskými koordinacími nařízeními. Podmínky nároku na důchod (nejméně starobní) se v jednotlivých státech různí, což je dáno jejich právními předpisy. Většinou se liší doba pojištění potřebná pro vznik nároku na důchod, v případě starobních důchodů i důchodový věk a u invalidních důchodů pravidla, podle nichž se posuzuje invalidita.

MŮŽE BÝT VYPLÁCEN DŮCHOD Z ČR I SR

Lidem, kteří v době federace po ukončení studia nepřetržitě pracovali či stále pracují jak na území České republiky, tak Slovenska, mohou být vypláceny dva důchody – z ČR i SR. Důchod za dobu zaměstnání (pojištění) získanou v období existence ČSFR bude přiznáván a vyplácet ten stát, v němž měl k 31. 12. 1992 jejich zaměstnavatel sídlo. Uplatní se tedy základní pravidlo stanovené v článku 20 smlouvy. Doby pojištění získanou v období od 1. 1. 1993 do data přiznání důchodu zhodnotí pro jeho nárok



Poradenské dny k česko-slovenským důchodům

Vzhledem k tomu, že podmínky pro nárok na důchod (zejména důchodový věk a potřebná doba pojištění) jsou v obou státech odlišné, mohou lidé, kteří pracovali nebo pracují na Slovensku a v Česku, získat informace o svých důchodových nárocích v obou státech na poradenských dnech k tzv. česko-slovenským důchodům. Tyto poradenské dny pořádají společně česká a slovenská instituce – tedy ČSSZ a Sociální pojišťovna – dvakrát ročně, a to střídavě na území obou států. O místě a termínu jejich konání informují obě instituce na svých webových stránkách.

Lidé, kterým byl za dobu pojištění před 1. 1. 1993 přiznán slovenský důchod a pobírají i český starobní důchod, se mohou informovat, zda a za jakých podmínek mají nárok na tzv. dorovnávací příplatek. Ten může být při splnění zákonných podmínek přiznán v případě, že součet českého starobního důchodu a vypláceného slovenského starobního důchodu přepočteného na českou měnu je nižší, než kdyby pobírali pouze český důchod.

Zdroj: ČSSZ

instituce státu, podle jehož právních předpisů byla získána, tj. zpravidla podle místa výkonu práce. Řídit se přitom bude národními právními předpisy o důchodovém pojištění a také tzv. koordinacími nařízeními EU.

Požádejte si o přehled dob pojištění!

Doba zaměstnání před 1. 1. 1993, pokud měl dotčený trvalý pobyt v ČR, je v evidenci ČSSZ. Pokud měl v době před rozdělením ČSFR trvalý pobyt na Slovensku, je doba jeho zaměstnání evidována Sociální pojišťovnou v Bratislavě. Sídlo zaměstnavatele k 31. 12. 1992 v tomto případě žádnou

rolí nehraje. Žádost o důchod se podává zpravidla u příslušné instituce (tj. u ČSSZ anebo Sociální pojišťovny) ve státě, kde je trvalé bydliště. Údaje z evidence druhého státu vyžaduje tato instituce až v rámci důchodového řízení, kdy je posuzováno, zda se doby zaměstnání před 1. 1. 1993 považují za doby zabezpečení (pojištění) ČR nebo SR, a který z těchto států bude přiznáván důchod za tyto tzv. česko-slovenské doby. Chtějí-li lidé s česko-slovenskou pracovní minulostí zjistit, jaké doklady o jejich zaměstnání (pojištění) jeden či druhý stát eviduje, mohou požádat o výpis z jejich evidence, tj. o přehled dob pojištění.

Specifika způsobu výplaty důchodu

Také vyplácení důchodu má v situacích, kdy český důchod je zasílán na Slovensko nebo slovenský důchod do České republiky, svá specifika. Jde o výplatu do zahraničí, při níž příjemce důchodu předkládá instituci, která důchod vyplácí, tzv. potvrzení o žití. To je formulář, jenž musí být důchodcem vlastnoručně podepsán a jeho podpis úředně ověřen ve státu bydliště. Výplata českého důchodu na Slovensko je možná pouze na účet u peněžního ústavu, tj. bezhotovostně.

Zdroj: ČSSZ

FINANCE

Na sirotčí důchod dosáhne více dětí

Podmínky nároku na sirotčí důchod se zmírnily. Nárok na sirotčí důchod může vzniknout i sirotkům, kterým před 1. únorem 2018 nevznikli, protože zemřelá osoba nezískala potřebnou dobu pojištění.



o přiznání sirotčího důchodu, ale pouze na základě žádosti. Sirotek či jeho zákonný zástupce musí sepsat novou žádost o sirotčí důchod na místně příslušné okresní správě sociálního zabezpečení.

Jaké byly podmínky dříve?

V období od 1. 1. 2012 do 31. 1. 2018 pro nárok na sirotčí důchod postačovalo, jestliže zemřelý získal ke dni smrti alespoň polovinu doby pojištění potřebné pro vznik nároku na invalidní důchod (tj. např. 2,5 roku v posledních deseti letech před úmrtím osoby starší 28 let, případně pět let v posledních dvaceti letech před úmrtím osoby starší 38 let). V období před 1. 1. 2012 bylo podmínkou pro nárok na sirotčí důchod, aby zemřelá osoba získala alespoň dobu pojištění potřebnou pro nárok na invalidní důchod (tj. např. pět let v posledních deseti letech před úmrtím u osoby starší 28 let, anebo deset let v posledních dvaceti letech před úmrtím u osoby starší 38 let).

NEZAOPATŘENÉ DÍTĚ NEJDELE DO 26 LET

Sirotčí důchod je jednou z dávek poskytovaných ze systému důchodového pojištění, patří mezi tzv. pozůstalostní důchody. Za splnění podmínek má na něj nárok osiřelá nezaopatřená dítě po zesnulém rodiči (osvojiteli) nebo po osobě, která převzala dítě do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí soudu o svěření dítěte do péče jiné osoby.

Nezaopatřeným dítětem je dítě do skončení povinné školní docházky a poté nejdéle do 26 let, jestliže se soustavně připravuje na budoucí povolání nebo se nemůže připravovat na budoucí povolání či vykonávat výdělečnou činnost pro nemoc nebo úraz. Po skončení povinné školní docházky se do 18. roku věku považuje za nezaopatřené také dítě, které je vedeno v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeč o zaměstnání a nemá nárok na podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci.

Zdroj: ČSSZ

POZVÁNKA



Úřad práce ČR – Krajská pobočka v Plzni,
Kontaktní pracoviště Rokycany



pořádá II. ročník akce pod názvem:

BURZA PRÁCE PRO OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

dne 19. 4. 2018 od 8.00 do 12.30 hodin

v zasedací místnosti ÚP ČR KoP Rokycany,
Svazu bojovníků za svobodu 68, Rokycany

ÚČAST PRO NÁVŠTĚVNÍKY ZDARMA

Výstava je určena osobám se zdravotním hendikepem, které mají ztíženou situaci při možném pracovním uplatnění. Zúčastněné firmy na akci odprezentují oblast činnosti, kterou se zabývají a zároveň poskytnou nabídku vhodných pracovních pozic.

Program:

8.00–8.50 h	neveřejná část výstavy – setkání zaměstnavatelů, představení programu pracovní rehabilitace
9.00–12.00 h	zahájení výstavy pro veřejnost – prezentace vystavovatelů
12.00–12.30 h	ukončení burzy

KAŽDÝ KROK POMÁHÁ

Letošním trendem jsou zkrácené pracovní úvazky

Rekordně nízká nezaměstnanost, ale i fakt, že lidé kladou stále větší důraz na to, aby kromě práce stihli i „žít“, vede k tlaku na rozvolnění klasické pracovní doby. Tvorbu pracovních míst na zkrácený pracovní úvazek podporuje i Ministerstvo práce a sociálních věcí.

Ještě před několika lety byl téměř neřešitelný problém najít zaměstnání na zkrácený úvazek – lidé totiž bylo dost a zaměstnavatelé raději obsadili místo člověkem pracujícím na plný úvazek. Nedostatek lidí na pracovním trhu podněcuje ke změnám a řada firem začíná nabízet pozice, které lidem umožňují pracovat jen několik hodin denně, či dokonce týdně. „Určité rozvolňování tradičního schématu pracovní doby lze pozorovat už několik let, ale současná situace na pracovním trhu vede k akceleraci tohoto trendu,“ říká Michal Novák z pracovního portálu Profesia.cz.

NOVÉ FIRMY i TRADIČNÍ SPOLEČNOSTI

V nabídce méně tradičních úvazků a brigád s flexibilní pracovní dobou jsou progresivní především firmy poskytující moderní služby. Tento trend se ale začíná projevovat i u velmi tradičních společností. „Na některých pozicích, kde to fungování firmy dovoluje, nabízíme našim pracovníkům flexibilní pracovní úvazky. Jde například o techniky zajišťující zaměření dveří, kteří se se zákazníky domluví snadněji na dobu mimo tradiční pracovní hodiny,“ uvedl Ivan Pavlíček ze společnosti Next, která vyrábí bezpečnostní dveře a další zabezpečovací prvky.

NEJEN PRO MATKY s MALÝMI DĚTI

Podle údajů portálu Profesia.cz na nabídky zkrácených úvazků reaguje v průměru o třetinu více zájemců. A nejde zdaleka jen o matky pečující o malé děti, pro něž je často téměř nemožné skloubit osmihodinovou pracovní dobu, dojíždění a vyzvedávání dětí. Zkrácené úvazky nebo různé typy flexibilních úvazků umožňují také snazší přivýdělek studentům i důchodcům. Roste také skupina lidí vykonávajících specializované profese, kteří pracují na kratší dobu pro více zaměstnavatelů. Již dlouho je tento trend patrný u některých IT spe-



cialistů, začíná se ale prosazovat i v jiných oborech, například ve finančních a účetnických službách nebo v marketingu.

FINANČNÍ PODPORA od Úřadu PRÁCE ČR

K vytváření zkrácených pracovních úvazků pro uchazeče o zaměstnání se snaží motivovat zaměstnavatele také Úřad práce ČR. Firma, která na jednom pracovním místě zaměstná dva uchazeče o zaměstnání na kratší pracovní dobu, je bonifikována vyšším mzdovým příspěvkem, než jaký by získala, kdyby dala práci pouze jednomu nezaměstnanému. Úřad práce ČR může mzdové příspěvky poskytovat i v případech uchazečů o zaměstnání pečujících o osobu blízkou, pro něž je práce na zkrácený úvazek zpravidla jedinou možností, jak se zapojit do pracovního života a zároveň pečovat o své blízké. Finanční podporu na vytváření pracovních příležitostí na zkrácené pracovní úvazky poskytoval Úřad práce ČR už v minulých letech a počítá s ní i do budoucna. Jen v loňském roce umístil Úřad práce ČR na pracovní místa se zkráceným úvazkem 3 029 uchazečů o zaměstnání.

Zdroj: Profesia.cz a Úřad práce ČR

PRŮZKUM

Nejčastěji mění zaměstnaní lidé pracující v hotelech a restauracích

Zhruba pětina zaměstnanců si novou práci buď aktivně hledá, nebo se po zajímavých pracovních příležitostech poohlíží. K největší fluktuaci dochází tradičně v sektoru hotelnictví a stravování.

Z průzkumu Workmonitor společnosti Randstad realizovaného na přelomu ledna a února vyplynulo, že se současným zaměstnavatelem je spokojeno 65 procent českých zaměstnanců, z toho 16 procent je spokojeno velmi. Nespokojenost vyjádřilo osm procent respondentů a velmi nespokojených je pouze jedno procento zaměstnanců. „Míra spokojenosti zaměstnanců odráží všeobecnou spokojenost s ekonomickým vývojem země, nicméně je za poslední čtyři roky víceméně stejná. Kdo není v práci spokojen, nemá příliš velký problém ji změnit. Nespokojenci setrvávají tam, kde jim to nevyhovuje, není mnoho, a tudíž i celková míra spokojených zaměstnanců je vyšší,“ uvedla Alžběta Honsová, marketingová manažerka české pobočky společnosti Randstad, a dodala: „Konec prvního čtvrtletí by navíc měl být opět ve znamení vyšší poptávky po lidech a klesající nezaměstnanosti, což lidem, kteří hledají jinou práci, nahrává.“



FOTO: TYLER OLSON / DREAMSTIME.COM

18 procent lidí. Míra fluktuace byla mírně vyšší u žen (19 procent) než u mužů (18 procent). Tradičně nejvyšší podíl těch, kteří měnili práci (44 procent), připadá na nejmladší kategorii zaměstnanců ve věku 18 až 24 let a 22 procent na věkovou kategorii 25–34 let. S rostoucím věkem míra fluktuace zaměstnanců klesá. Jako nejčastější důvod pro změnu zaměstnavatele uvedli respondenti průzkumu nespokojenost se současným zaměstnavatelem (26 procent), získání lepší podmínek (21 procent) a osobní důvody (21 procent). Co se týče oborů, k největší fluktuaci

zaměstnanců a změnám zaměstnavatele došlo v sektoru služeb v oblasti hotelnictví a stravování.

VELKÁ DŮVĚRA ve VLASTNÍ UPLATNĚNÍ

Podle výsledků průzkumu si novou práci hledá pět procent dotazovaných a dalších 15 procent po nových pracovních nabídkách a příležitostech pokukuje. Nové zaměstnání hledají zejména lidé z oboru hotelnictví a stravování (45 procent), z oblasti obchodních a jiných služeb (39 procent) a z automobilového průmyslu a letectví (37 procent). „Téměř 80 procent Čechů je přesvědčeno, že pokud by si museli hledat jinou práci, najdou bez větších problémů srovnatelnou práci u jiného zaměstnavatele, a celých 86 procent nepochybuje, že by si našlo jiné uplatnění u nového zaměstnavatele. To je vůbec nejvyšší míra důvěry ve vlastní uplatnění se na pracovním trhu od počátku dotazování v rámci pravidelných čtvrtletních průzkumů Workmonitor od roku 2014,“ doplnila Alžběta Honsová.

Zdroj: www.randstad.cz

Nenechte si ujít veletrh NGO Market!

Ve středu 11. dubna se v pražském Foru Karlín uskuteční další ročník oblíbeného veletrhu neziskových organizací NGO Market, tentokrát na téma Příběhy občanské společnosti.



Na veletrhu NGO Market mají neziskové organizace jedinečnou příležitost představit veřejnosti svou činnost a také oslovit sponzory a dobrovolníky.

Foto: www.forum2000.cz

Hlavní atrakcí letošního ročníku největšího veletrhu neziskových organizací ve střední Evropě se stanou videoprezentace, v nichž jednotliví vystavovatelé představí jeden zajímavý životní příběh člověka, jemuž činnost neziskové organizace změnila život k lepšímu. Součástí veletrhu, jehož se účastní více než 220 českých a zahraničních neziskovek, bude bohatý doprovodný program plný workshopů a seminářů.

Na veletrhu nebude chybět ani stánek Ministerstva práce a sociálních věcí, které je řídicím orgánem Operačního programu Zaměstnanost. Prostřednictvím tohoto programu čerpá Česko peníze z Evropského sociálního fondu na projekty, jež pomáhají potřebným – znevýhodněným na trhu práce, lidem s hendikepy, sociálně vyloučeným či sociálně vyloučeným ohroženým.

(red)

Křížovka

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti spolupracuje Úřad práce ČR jak s firmami, tak i s kraji a obcemi. Jako pomocnou ruku jim mimo jiné nabízí příspěvek na mzdu pro uchazeče o zaměstnání, kterého na nově vytvořené... (viz tajenka).

Tajenku zasílejte do 23. 3. 2018 na e-mail: info@pressgroup.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Prokoukněte svého šéfa* od Michaely Daňkové z produkce nakladatelství Grada Publishing. Tento praktický průvodce vnese do vašeho vztahu se šéfem nové podněty a pomůže vám, aby se vám společně lépe pracovalo. Nevycházíte se svým šéfem? Rozpoznáte, proč to mezi vámi „neklape“. Máte nového šéfa a nechcete nic pokazit? Dozvíte se, jak na to. Inspirujte se příběhy ze života a zjistíte, co zafungovalo jinde.



Tajenka z minulého čísla: „... přídělen na jednotlivé projekty.“ Publikaci Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji získává M. Foltýn z Dubňan.

POMŮCKA: BIT, PIKA	PROJEV BEZ PŘÍPRAVY	BEZPEČNOSTNÍ SCHRANKA	CHEM. ZN. RADIA	OTÁZKA PŘI SÁZCE	LÉČIVÁ BYLINA	VĚTŠINA	VELKÁ NÁDOBA NA TĚSTO	ZNAČKA CENTIMETRU	PŘEDNÍ STRANA	KOPCE SLÁMY	UROZENÁ PANÍ	SIBÍRSKÝ VELETOK	SÁZENKA	BREJLOVCI
HORNÍ ČÁST MÍSTNOSTI					ŘÍMSKÝCH 1650				SPOTŘEBNÍ DRUŽ. ZKR. LYŽAŘSKÁ DISCIPLINA			ODDĚLENÍ TECHNICKÉ KONTROLY ZKR.		
1. DÍL TAJENKY												KINO ZASTAR. PODZIMNÍ KVĚTINA		
INICIÁLY FYZIKA EINSTEINA			KLON MPZ NOVEHO ZELANDU					VYB. FOTO-APARÁTU ŘECKÉ PÍSMENO				KOMERČNÍ BANKA ZKR. MIMO OBJEKT		
TO ZNAMENÁ ZKR.				FRANC. HUD. SKLADATEL POHÁR MÍST. EVROP. ZEMÍ					VĚČNÝ TULÁK ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA					
ROZSAH							SÁLY PŘÍTULNÝ				SESTRY MATKY VYÚJET TLAK			
INICIÁLY BÝVALÉHO POLITIKA RAŠINA			MAĎARSKO BYVALÁ ZKR. CHLÍPNĚ			ROČNÍ OBDOBÍ TEXTILNÍ LÁTKA				OSTEN KAPROVITÉ RYBY			PODDANÝ	UMĚLÝ SEMIŠ
	KOLÍNSKÝ SKLADATEL	VEVNITŘ ČESKÝ HUDEBNÍK RUDOLF			OBŽIVNOUT INICIÁLY ZPĚVAČKY PILAROVÉ			DRUH DORTU INIC. HER. LAURINOVÉ						
ŠPATNÉ OBDOBÍ					2X SNÍŽENÝ TÓN A INIC. RUSA PAVLOVA				ZNAČKA MILIAMPERU SPZ OPAVY			NĚMECKÉ ŽENSKÉ JMÉNO ZAVÝŠKNUŤI		
ŠKODLIVÝ MOTÝLEK				DROBNÝ SAVEC INIC. HERCE VLACHA			STŘEDOV. OSV. TĚLESA TO ANGLICKY						INIC. HERCE LUKAVSKÉHO MINISTER. OBRANY	
PRŮZOR VE ZDI					OKRASNÍ PTACI				2. DÍL TAJENKY					
STÁJ PRO ZVÍRATA					MLADÝ VÝHONEK				JEDNOTKA INFORMACE					ŽLUTO-HNĚDÉ BARVIVO

EU-OSHA

Polovina zaměstnanců v EU se v práci denně potýká se stresem

Podle Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci (EU-OSHA) přibližně polovina zaměstnanců pravidelně zažívá na svém pracovišti stres. Ten má negativní dopad na lidské zdraví a nemalou měrou zvyšuje pracovní neschopnost zaměstnanců.

Psychosociální rizika a stres při práci patří k nejzávažnějším problémům v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Celopodnikovými opatřeními je však lze eliminovat stejně úspěšně jako jakékoliv jiné riziko v oblasti BOZP.

Co způsobuje STRES NA PRACOVÍŠTI?

Psychosociální rizika vyplývají ze špatné struktury, organizace a řízení práce a z nedobré atmosféry na pracovišti. Mohou mít nepříznivé psychické, tělesné a sociální následky, jakými je například stres při práci, vyhoření nebo deprese. Psychosociální rizika způsobují zejména:

- nadměrné pracovní zatížení,
- rozporuplné požadavky a nedostatečně jasně vymezené pracovní úkoly,
- nemožnost ovlivnit rozhodnutí, která mají na pracovníka dopad,
- špatně řízené organizační změny, nejistota zaměstnání,
- neefektivní komunikace, nedostatečná podpora ze strany vedení nebo kolegů,
- psychické a sexuální obtěžování, násilí třetích stran.

Z výsledků evropského průzkumu veřejného mínění uskutečněného agenturou EU-OSHA vyplývá, že sami zaměstnanci uvádějí nejčastěji jako příčiny stresu reorganizaci práce nebo nejistotu zaměstnání, dlouhou pracovní dobu či nadměrné pracovní zatížení a obtěžování či násilí na pracovišti.

Na druhou stranu je důležité nezaměřovat psychosociální rizika, jako je nadměrné pracovní zatížení, s podmínkami, které jsou sice někdy náročné, ale stimulující, a zaměstnanci jsou na nové pracovní úkoly

dobře proškoleni a motivováni vydat ze sebe to nejlepší. Dobré psychosociální prostředí zvyšuje výkonnost, podporuje osobní rozvoj a zlepšuje duševní a tělesnou pohodu pracovníků.

Náklady jdou do miliard EUR

Zaměstnanci zažívají stres, pokud jsou na ně kladeny nároky vyšší, než dokážou zvládat. Kromě duševních obtíží se u pracovníků, kteří trpí dlouhodobým stresem, mohou rozvinout vážné tělesné zdravotní problémy, jako jsou kardiovaskulární onemocnění a poruchy pohybového aparátu.

Nezvládnutá psychosociální rizika mají negativní dopad i na hospodaření firem či státu, a to hlavně zvýšenou mírou pracovní neschopnosti. Absence zaměstnanců jsou zpravidla delší než pracovní neschopnosti vyvolané jinými příčinami a stres při práci může u řady pracovníků také vést k odchodu do předčasných dů-

chodu. Odhady nákladů pro firmy a zdravotní a sociální systémy jsou značné a na vnitrostátní úrovni dosahují miliard eur.

Jak zvládat psychosociální rizika?

Průzkum na téma nových a vznikajících rizik (ESENER) agentury EU-OSHA zkoumal, jak jsou psychosociální rizika vnímána a zvládána v evropských firmách, a upozornil na hlavní motivační faktory a překážky v rámci přijímání opatření a oblastí, kde je zapotřebí podpora. Z výsledků vyplývá, že zvládání psychosociálních rizik je považováno za náročnější a složitější, než je tomu v případě „tradičních“ rizik v oblasti BOZP. Je třeba zvyšovat povědomí o této problematice a vyvinout jednoduché praktické nástroje usnadňující zvládání stresu, násilí a obtěžování při práci.

Správným přístupem lze psychosociálním rizikům a stresu při práci předcházet a úspěšně je zvládat bez ohledu na velikost nebo typ firmy či organizace. Lze je řídit stejně logicky a systematicky jako jiná rizika v oblasti BOZP.



FOTO: © EINUR / DREAMSTIME.COM

Zvládání STRESU JE ZÁKONNÁ POVINNOST

Zvládání stresu není jen morální povinností a dobrou investicí zaměstnavatelů, jde o zákonnou povinnost stanovenou v rámcové směrnici 89/391/EHS, podloženou rámcovými dohodami sociálních partnerů o stresu při práci a proti obtěžování a násilí v práci.

Kromě toho Evropská dohoda o duševním zdraví a životní harmonii uznává měnící se nároky a zvyšující

se tlak na pracovišti a vyzývá zaměstnavatele k zavedení dodatečných dobrovolných opatření s cílem podpořit duševní pohodu.

Ačkoliv mají zaměstnavatelé zákonnou povinnost zajistit, aby byla rizika na pracovišti řádně hodnocena a kontrolována, je nezbytné zapojit i samotné pracovníky. Zaměstnanci a jejich zástupci nejlépe rozumějí problémům, které mohou na jejich pracovišti nastat. Jejich aktivní účast zajistí, aby byla zavedena opatření, která jsou přiměřená i efektivní.

Zdroj: osha.europa.eu

Projekt

V malých firmách hrozí větší riziko pracovních úrazů

K více než 80 procentům všech pracovních úrazů v EU dochází v mikropodnicích a malých nebo středních firmách. Čím menší je podnik, tím vyšší riziko hrozí.

Před nedávnem vydala Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) dvě zprávy týkající se projektu o BOZP v mikropodnicích a malých firmách. Zjištěné problémy a obavy specifické pro mikropodniky a malé firmy, postoj a chování v souvislosti s BOZP a hnací faktory a překážky

zavedení opatření v oblasti BOZP v těchto podnicích. Příklady správné praxe v mikropodnicích a malých firmách, které byly v průběhu projektu podrobně analyzovány, poskytují odborníkům informace o tom, co funguje, pro koho a za jakých okolností. K úspěšným přístupům k podpoře BOZP patří ty, jejichž součástí jsou

osvětová činnost, odborná příprava, poskytování praktických nástrojů a ekonomické pobídky.

Britský příklad SPRÁVNÉ PRAXE

Positiva spolupráce mezi různými zainteresovanými subjekty a začlenění BOZP do dodavatelského řetězce obzvláště dobře dokládá britský projekt olympijského parku. V rámci jeho výstavby probíhaly před zahájením projektu a v průběhu všech sta-

dií konzultace se všemi příslušnými zainteresovanými subjekty včetně vnitrostátního regulačního orgánu pro BOZP, dodavatelů a odborů. Bezpečnost a ochrana zdraví měly nejvyšší prioritu a – prostřednictvím řízení dodavatelského řetězce – byly všechny mikropodniky a malé firmy, které působily v roli subdodavatelů, povinny dodržovat přísné normy BOZP, jež vedly k mimořádně nízké úrazovosti během výstavby.

Zdroj: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. březnu 2018)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně)	částky životního minima	
	částka existenciálního minima	částka životního minima
MINIMÁLNÍ MZDA*	12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu	
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	73,20 Kč/hod. 12 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	80,80 Kč/hod. 13 500 Kč/měs.
	3. skupina prací:	89,20 Kč/hod. 14 900 Kč/měs.
	4. skupina prací:	98,50 Kč/hod. 16 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	108,80 Kč/hod. 18 100 Kč/měs.
	6. skupina prací:	120,10 Kč/hod. 20 000 Kč/měs.
	7. skupina prací:	132,60 Kč/hod. 22 100 Kč/měs.
	8. skupina prací:	146,40 Kč/hod. 24 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY*	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5–12 hod. 78 Kč–93 ¹⁾ Kč, 12–18 hod. 119 Kč–143 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 188 Kč–223 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopřevodová vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,00 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 30,50 Kč; benzin 98 oktanů 32,80 Kč; motorová nafta 29,80 Kč
NÁHRADA MZDY*	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdětku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdelší však od 25. nepracované hodiny z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
NEMOCENSKÉ*	60 % z DVZ od 15. do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 66 % z DVZ od 31. do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)	
	PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM)* od 1. kalendářního dne nástupu na PPM 70 % z DVZ	
OŠETŘOVNÉ*	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování 60 % z DVZ	
DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE (otcovská)*	od 1. kalendářního dne nástupu na "otcovskou" 70 % z DVZ po dobu maximálně 7 kalendářních dnů	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* v roce 2018	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoci v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukcí provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 1 000 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 1 000 Kč, nejvýše však do 1 499 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 1 499 Kč, nejvýše však do 2 998 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 998 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměřovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	6,5 %
důchodové (DP) a nemocenské pojistné (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	

Rodičovský příspěvek*		Výše a čerpání rodičovského příspěvku:	
Rodičovský příspěvek náleží při péči o nejmladší dítě/děti v rodině do doby, kdy je vyčerpána maximální možná částka 220 000 Kč (případně 330 000 Kč, jsou-li nejmladšími dětmi v rodině dvojčata nebo víceročata), nejdelší však do 4 let věku dítěte/děti.		Možnost volit výši rodičovského příspěvku závisí na možnosti stanovit ke dni narození dítěte alespoň jednomu z rodičů denní vyměřovací základ (DVZ) pro PPM nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem.	
Maximální výše měsíčního čerpání rodičovského příspěvku je dána hranicí 70 % 30násobku DVZ (v případě, že rodič pečuje o dvojčata nebo víceročata, zvyšuje se horní hranice měsíčního čerpání na 1,5násobek 70 % 30násobku DVZ). Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za tři měsíce.		V případech, kdy ani jednomu z rodičů nelze stanovit DVZ, nebo je-li 70 % 30násobku DVZ nižší než 7 600 Kč, si rodič volí výši příspěvku až do výše 7 600 Kč měsíčně (v případě dvou a více současně narozených dětí až do výše 1,5 násobku 7 600 Kč, tj. do výše 11 400 Kč).	
RODIČOVSKÝ PŘÍSPĚVEK*	průměr za rok 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, leden 2018: 3,9 %	2016: 5,6% 2017: 4,3% únor 2018: 3,8	
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) ³⁾	celkem: 280 899		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ**	z toho: 136 605 žen		
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 28. 2. 2018	hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR: 239 254		
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 28. 2. 2018: 1,2		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem ²⁾	prosinec 2017: 11 866 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v 1. pololetí 2017)****	24 732	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2017: 24 046		
DŮCHODY	celkem:	404 360,4	
	v tom:	starobní	333 603,5
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 445,5	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	6 259,2	
invalidní pro invaliditu III. stupně	24 858,6		
vдовský	21 191,2		
vдовčácký	2 690,4		
sirotčí	3 145,3		
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2015: celkem v národním hospodářství 26 591 Kč, PS 26 538 Kč, NS 26 831 Kč 2016: celkem v národním hospodářství 27 575 Kč, PS 27 465 Kč, NS 28 078 Kč 1.–3. čtvrtletí 2017: celkem v národním hospodářství 28 761 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1.–3. čtvrtletí 2017	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	45 596	5,8
	rozvody	18 927	2,4
	živé narození	85 669	10,8
	zemřelí	83 374	10,5
	celkový přírůstek střední stav obyvatel	18 653	2,4
10 584 390	x		
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	4. čtvrtletí 2016	4 700 001
		3. čtvrtletí 2017	4 746 439
		4. čtvrtletí 2017	4 821 287
		4. čtvrtletí 2016	990 539
	OSVČ vykonávající činnost	3. čtvrtletí 2017	995 650
		4. čtvrtletí 2017	997 304
		4. čtvrtletí 2016	683 968
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	3. čtvrtletí 2017	688 914
	4. čtvrtletí 2017	690 570	

* hodnoty stanovené zákonem, nařízením vlády nebo vyhláškou; ** pramen MPSV;

*** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ; ***** pramen VÚBP

1) pro veřejnou sféru; 2) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostního důchodu)

3) podíl nezaměstnaných na obyvatelstvu = počet dosažitelných uchazečů o zaměstnání ve věku 15–64 let/počet obyvatel ve věku 15–64 let v %

ILO

Přestože pracují, žijí miliony lidí po celém světě v chudobě

Jak upozorňuje nedávná zpráva Mezinárodní organizace práce (ILO – International Labour Organization), v rozvojových zemích je nutné snižovat nerovnosti a zlepšit podmínky pro chudé pracující, kteří si sotva vydělají na obživu.



niho zabezpečení a pracovní chudobě jsou skutečností, které musejí čelit miliony lidí. Devadesát tři procent malgašských dělníků nemá jinou možnost než pracovat v neformální ekonomice, aby přežili.“

1,4 miliardy pracovníků bez sociálního zabezpečení

„Tři ze čtyř pracovníků v rozvojových zemích nemají dostatečné sociální zabezpečení. Podle odhadů ILO pracuje na světě bezmála 1,4 miliardy lidí bez sociální ochrany a každý rok se k nim připojí dalších 17 milionů.“ upozornil Stefan Kühn, hlavní autor Světové zprávy o zaměstnanosti a sociálním výhledu ILO: Trendy 2018. Poměrně rozšířená je i extrémní pracovní chudoba. Více než 300 milionů pracovníků v rozvojových a rozvíjejících se zemích má příjem nižší než 1,90 amerického dolaru za den.

Tempo snižování pracovní chudoby v rozvojových zemích je příliš pomalé, aby udrželo krok s nárůstem pracovní síly. Očekává se, že v těchto zemích bude letos v extrémní pracovní chudobě už více než 114 milionů lidí, což představuje 40 procent všech zaměstnaných osob. Zdroj: www.ilo.org

Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO) byla založena v roce 1919 v rámci Versailleského mírového procesu. V roce 1946 se stala první specializovanou mezinárodní organizací přijatou do systému OSN. Cílem ILO je podporovat sociální spravedlnost a mezinárodně uznávaná lidská a pracovní práva a také formulovat mezinárodní pracovní standardy. Činnost ILO je financně zajištěna příspěvky členských států v rámci schváleného rozpočtu. V současné době je jejími členy 187 států světa včetně České republiky.



Louissette Fanjamalala z Madagaskaru tvrdě pracovala celý život, přesto – jako miliony jiných chudých pracujících po celém světě – jí výdělek stačil stěží na to, aby se uživila. Žije se čtyřmi dospívajícími dětmi – dvě má vlastní, dvě jsou sirotci, kterých se ujala. Všichni obývají malý jednopokojový domek na předměstí Antananarivo města Soavina. Manžel ji opustil před lety.

Dlouho pracovala v textilních továrnách na krátkodobé smlouvy, někdy si vydělala za měsíc jen asi 70 000 ariarů (cca 20 amerických dolarů), nejvíce dostávala 300 000 ariarů měsíčně (tj. asi 90 dolarů). Nestálo to ale ani na jídlo pro všechny. Nyní je však situace ještě horší. „Je pro mě stále těžší najít si práci, protože už jsem pro ně příliš stará. Je to škoda. Isem kvalifikovaná, pracuji rychle, a dokonce lépe než ti mladší. Z oddělení lidských zdrojů většinou přijde zamítavá odpověď, aniž si mě vůbec

pozvou na pohovor,“ postěžovala si Fanjamalala.

Příběh Fanjamalaly z Madagaskaru není ojedinělý

V práci také zažila šikanu. Pro pracovníky s takovou zkušeností nabízí ILO podpůrný program, do něhož se Fanjamalala přihlásila. Díky tomu získala nejen nové dovednosti, ale také příspěvek na koupi šicího stroje. Může tak šít doma a něco si přivydělat. Objevení a záclony prodává na místním trhu. I tak je pro ni obtížné získat dostatek peněz, za něž by obstarala jídlo pro celou rodinu. „Příběh Fanjamalaly není bohužel ojedinělý na Madagaskaru ani v jiných rozvojových zemích,“ uvedl Christian Ntsay, ředitel úřadu ILO v Antananarive, a dodal: „Stačí se projít po ulici a dát se do řeči s místními lidmi a pochopíte, že závěry zprávy ILO o zaměstnanosti a sociálním výhledu na letošní rok o práci bez sociál-

Nejnižší minimální mzdu v EU mají Bulhaři

V Evropské unii má stanovenou národní minimální mzdu 22 z 28 členských států. K 1. lednu letošního roku byla nejnižší minimální mzda v Bulharsku, naopak nejvyšší měli v Lucembursku.

Kromě Dánska, Itálie, Kypru, Rakouska, Finska a Švédska musejí zaměstnavatelé ve všech státech EU respektovat minimální měsíční mzdu. Rozdíly mezi jednotlivými zeměmi jsou přitom značné. Podle úrovně minimální mzdy lze státy EU rozdělit do tří hlavních skupin.

V lednu 2018 mělo nejnižší měsíční minimální mzdu ze států EU Bulharsko (261 eur). V dalších státech ve východní části EU se pohybuje minimální mzda zpravidla mezi 400 a 500 eury: v Litvě je 400 eur, v Rumunsku 408 eur, v Lotyšsku mají minimální mzdu 430 eur, v Maďarsku 445 eur, v Chorvatsku 462 eur, v České republice 478 eur, na Slovensku 480 eur, v Estonsku 500 eur a v Polsku musí dát zaměstnavatel svému pracovníkovi minimálně 503 eur. V pěti členských státech na jihu Evropy mají



minimální mzdu v rozmezí 600 až 900 eur měsíčně: v Portugalsku 677 eur, v Řecku 684 eur, na Maltě 748 eur,

ve Slovinsku 843 eur a ve Španělsku 859 eur.

Ve zbývajících sedmi členských státech EU na západě a severu Evropy je minimální mzda vyšší než 1 400 eur měsíčně: ve Velké Británii je 1 401 eur, v Německu a Francii shodně 1 498 eur, v Belgii 1 563 eur, v Nizozemsku 1 578 eur, v Irsku 1 614 eur a v Lucembursku 1 999 eur.

Nejvyšší minimální měsíční mzda v EU je osmkrát vyšší než ta nejnižší. Rozdíly v minimálních mzdách se však snižují, pokud při srovnání zohledníme cenové hladiny v jednotlivých zemích. Minimální mzdy v členských státech s nižšími cenovými úrovněmi jsou pak relativně vyšší a naopak. Při zohlednění kupní síly je minimální mzda v Lucembursku jen trojnásobně vyšší než minimální mzda v Bulharsku. Zdroj: Eurostat

První zahraniční cesta ministryně vedla na Slovensko



V únoru uskutečnila ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová první zahraniční služební cestu – na Slovensko. Se svým protějškem, ministrem práce, sociálních věcí a rodiny Jánem Richterem probrala ministryně, jak fungují sociální služby, důchodový systém a politika zaměstnanosti v obou státech. „V mnohém se můžeme nechat od Slováků inspirovat,“ uvedla po jednání ministryně Jaroslava Němcová a dodala: „S panem ministrem jsme si potvrdili, že vztahy Čechů a Slováků jsou i dvacet pět let od rozdělení našeho společného státu nadstandardní. A to je dobře, že naše spolupráce takhle funguje. Jsme partnery na jednániích skupiny států V4 nebo v Bruselu, kde se navzájem se Slováky podporujeme v našich záměrech.“

„S Českem nás pojí nejen společná minulost, ale také společné problémy,“ uvedl po jednání slovenský ministr práce Ján Richter. Během jednání s ministryní si vyměnili společně zkušenosti v mnoha oblastech sociální politiky a slíbili si, že vztahy obou ministerstev prohloubí. Oba politici se shodli, že společným cílem je chránit nejslabší a podporovat ty, kteří pracovat chtějí. (12)

Evropská komise

Práci už má 236 milionů Evropanů a zaměstnanost dál roste

Ekonomika v EU stabilně roste a zaměstnanost dosáhla ve třetím čtvrtletí 2017 historicky nejvyšší úroveň. V Evropské unii má zaměstnaní už 236 milionů lidí.

V meziročním srovnání vzrostla zaměstnanost v EU o 1,7 procenta. To znamená, že práci mají nyní další čtyři miliony lidí, z toho 2,7 milionu v eurozóně. Důležité také je, že jde především o stálá pracovní místa a zaměstnání na plný úvazek. Počet zaměstnanců se smlouvou na dobu neurčitou vzrostl ve třetím čtvrtletí 2017 meziročně o 2,8 milionu, což je třikrát vyšší nárůst než u počtu smluv na dobu určitou (900 000). Počet pracovníků s plným úvazkem se zvýšil o zhruba tři miliony na 181 milionů, zatímco počet pracovníků s částečným úvazkem vzrostl o přibližně 300 000 na 42,7 milionu. „Této příznivé hospodářské dynamiky bychom měli co nejvíce využít a lidem bychom měli poskytnout nová a účinnější práva, která jsme zakotvili v evropském pilíři sociálních práv: spravedlivé pracovní podmínky, rovný přístup na trh práce a důstojnou sociální ochranu. Nyní nastal čas zajistit, aby z tohoto příznivého vývoje na trhu práce těžili všichni pracovníci,“ uvedla Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovednosti a pracovní mobilitu.

Velké rozdíly mezi členskými státy EU

Míra zaměstnanosti osob ve věku 20–64 let v EU poslední tři roky soustavně roste a ve třetím čtvrtletí roku 2017 dosáhla historicky nejvyšší úrovně 72,3 procenta. Nicméně mezi členskými státy přetrvávají velké rozdíly. Míra zaměstnanosti na vnitrostátní úrovni se pohybovala od 58 procent v Řecku do 82 procent ve Švédsku. Výsledky nejnovějšího přezkumu zaměst-

nanosti a sociálního rozvoje v Evropě za třetí čtvrtletí 2017 rovněž ukazují, že nezaměstnanost v EU se stabilním tempem blíží k úrovni, které dosahovala před krizí. Od svého maxima v dubnu 2013 se počet nezaměstnaných snížil o přibližně 8,6 milionu lidí a v prosinci 2017 zůstal pod úrovní osmnácti milionů, což je nejméně od listopadu 2008.

Kde nejvíce roste produktivita práce?

I další údaje z přezkumu potvrzují lepší stav trhu práce a hospodářství EU:

- Ve srovnání se třetím čtvrtletím roku 2016 se produktivita práce v EU zlepšila o 0,8 procenta. Zdaleka nejvyšší nárůst byl zaznamenán v Lotyšsku, Litvě, Polsku a Rumunsku (meziročně o více než tři procenta).
- Finanční situace domácností v EU se i nadále zlepšovala meziročním tempem růstu přibližně 1,5 procenta, což bylo způsobeno především zvyšováním příjmů z pracovní činnosti. Téměř všechny členské státy Evropské unie zaznamenaly také meziročně růst příjmů domácností do první poloviny roku 2017. Nicméně v několika zemích – konkrétně v Chorvatsku, Řecku, Itálii, Portugalsku, Španělsku a v Nizozemsku – je hrubý disponibilní příjem domácností stále pod úrovní roku 2008.

- Poptávka po pracovní síle se zvyšovala. Celková míra volných pracovních míst v EU dosáhla ve třetím čtvrtletí roku 2017 úrovně dvou procent. Volných pracovních míst bylo více v odvětví služeb než v průmyslu a stavebnictví. Zdroj: ec.europa.eu

V jaké evropské zemi stárne populace nejrychleji?

Prostřední věk obyvatel České republiky dosáhl 41,5 roku. Od začátku tisíciletí se zvýšil o 4,2 roku. Nejrychleji stárnou obyvatelé Litvy, nejpomaleji Švédové.

Jak vyplývá z mezinárodního srovnání za rok 2016, nejnižší mediánový věk mají lidé žijící v Turecku, na Islandu, v Irsku nebo v Albánii, kde tento ukazatel nepřesahuje 39 let. Naopak nejvyšší je v Německu – 45,8 roku. Ke státům, kde je větší podíl staršího obyvatelstva, patří i Itálie, Portugalsko, Řecko či Bulharsko. „Mezi zeměmi s vy-

ším mediánovým věkem je zastoupeno hodně jihoevropských zemí. O nich je známo, že se v nich lidé dožívají vysokého věku. Samozřejmě záleží také na demografickém složení obyvatelstva, na počtu dětí i na tom, jak jsou zastoupeny další věkové skupiny obyvatelstva,“ vysvětlila Jitka Řezníčková z oddělení pracovních sil, migrace a rovných

příležitostí Českého statistického úřadu.

Česko je uprostřed žebříčku mediánového věku

Česko se ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi nachází uprostřed žebříčku mediánového věku, srovnatelně s Maďarskem, Estonskem, Dánskem a Belgií. „Mezi lety 2000 až 2016 nejvíce zestárlí obyvatelé Litvy, kde se mediánový věk prodloužil o 7,3 roku. Rychle stárlí i obyvatelé Lichtenštejnska a Ru-

munska. Naopak nejméně zestárlí Švédové, o pouhých 1,6 roku. Pomalu stárnou také Lucemburčané, Norové a Britové. Češi zestárlí o 4,2 roku, podobně jako Irové,“ uvedl Marek Rojčíček, místopředseda Českého statistického úřadu.

Naděje dožití ve zdraví při narození je v Česku nižší než v Evropské unii jak u mužů, tak u žen. Střední délka života mužů ve zdraví je v tuzemsku 70 let, zatímco v Unii 72,2 roku. Ženy se v Česku dožívají ve zdraví 73,3 roku, průměr EU je o dva roky vyšší. Zdroj: Český statistický úřad

