

Stát pomůže více lidem s placením výdajů na bydlení

Pokračování ze strany 1

Příspěvek na bydlení přispívá na krytí nákladů na bydlení rodinám či jednotlivcům s nízkými příjmy.

Poskytování příspěvku podléhá testování příjmu rodiny za předchozí kalendářní čtvrtletí. Za příjem se považují i přídavek na dítě a rodičovský příspěvek. Na příspěvek na bydlení má nárok vlastník nebo nájemce bytu, který je v bytě přihlášen k trvalému pobytu, jestliže jeho náklady na bydlení přesahují částku součinu rozhodného příjmu v rodině a koeficientu 0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35) a zároveň součin rozhodného příjmu v rodině a koeficientu

0,30 (na území hlavního města Prahy koeficientu 0,35) není vyšší než částka normativních nákladů na bydlení.

Náklady na bydlení

Náklady na bydlení tvoří u nájemních bytů nájemné a náklady za plnění poskytované v souvislosti s užíváním bytu, u družstevních bytů a bytů vlastníků srovnatelné náklady vyčíslené v zákoně o státní sociální podpoře. U všech bytů se také započítávají náklady za energie, vodné a stočné, odpady, vytápění. Pro nárok a výši příspěvku se berou v úvahu průměrné náklady zaplacené za předchozí kalendářní čtvrtletí.

Počty příjemců a nákladů na příspěvek na bydlení v letech 2008–2012

Příspěvek na bydlení	Rok						Index 2012/2007 (v %)
	2007	2008	2009	2010	2011	2012**	
Prům. měsíční počet vyplacených dávek (v tis.)	115	86	94	119	141	163	141,7
Výdaje (v mil. Kč)	1 565	1 619	2 280	3 521	4 641	5 750	367,4
Průměrná výše vyplacené dávky* (v Kč)	1 126	1 558	1 997	2 436	2 726	2 930	260,2

* bez vlivu dopltek, přeplatků a vratek

** odhadovaná skutečnost (založeno na údajích o skutečném vývoji za leden–listopad 2012 a na odhadu za prosinec 2012, resp. za celý rok 2012)

Normativní náklady na bydlení jsou stanoveny jako průměrné náklady na bydlení podle velikosti obce a počtu členů domácnosti. Zahrnují pro nájem-

ní byty částky nájemného v souladu se zákonem o nájemném a pro družstevní byty a byty vlastníků obdobné náklady. Dále jsou do nich zahrnuty

ceny služeb a energií. Normativní náklady na bydlení jsou propočítány na průměrnou velikost bytů pro daný počet osob v nich trvale bydlících. (TZ)

Normativní náklady na bydlení od 1. ledna 2013 do 31. prosince 2013

a) bydlení v bytech užívaných na základě nájemní smlouvy

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100 000	50 000–99 999	10 000–49 999	do 9 999
jedna	7 489	5 964	5 687	4 858	4 665
dvě	10 750	8 663	8 284	7 150	6 886
tři	14 637	11 908	11 412	9 929	9 584
čtyři a více	18 307	15 017	14 419	12 631	12 214

b) bydlení v družstevních bytech a bytech vlastníků

Počet osob v rodině	Měsíční náklady na bydlení podle počtu obyvatel obce v Kč				
	Praha	více než 100 000	50 000–99 999	10 000–49 999	do 9 999
jedna	4 396	4 396	4 396	4 396	4 396
dvě	6 557	6 557	6 557	6 557	6 557
tři	9 131	9 131	9 131	9 131	9 131
čtyři a více	11 615	11 615	11 615	11 615	11 615

I v Česku máme firmy vstřícné k rodinám

Pokračování ze strany 1

Nyní je budou zařazovat do personálních strategií, uvedl Vít Liška, manažer projektu Audit rodina & zaměstnání z Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Lenka Mašková, corporate responsibility manager společnosti Tchibo, dodává: „Největším přínosem je navázání osobních kontaktů v rámci různých sekcí firmy, vzájemné pochopení a identifikace potřeb, které jsou pro každou cílovou skupinu odlišné. Zaměstnanci se plánování nových opatření v oblasti harmonizace práce a rodiny sami účastní, což podporuje jejich angažovanost a přispívá k úspěchu projektu.“

Projekt přináší nové možnosti

Pro většinu firem, které se do auditu zapojily, není sladování pracovního a rodinného života nové téma. Přesto jim přináší nové možnosti. „Při projednávání realizačního plánu nás mile překvapila realita navržených opatření, která vzešla z workshopů a od zaměstnanců,“ podotýká Soňa Štroufová, HR ředitelka společnosti DPD CZ. „Nejraději jsem za naše zaměstnankyně-maminky. Dosud jsme se jim systémově moc nevěnovali a právě jejich návrat zpět do práce, jejich zaškolení a skloubení rodinného a pracovního života pokrývá několik aktivit, které budeme realizovat,“ dodala.



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Projekt Audit rodina & zaměstnání ministerstvo spustilo před dvěma lety. Je financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost.

Více informací najdete na speciálních webových stránkách projektu <http://auditrodina.eu/>.

(TZ)



Důchodová reforma má svůj návod

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Ministerstvem financí ČR vydalo Manuál k důchodové reformě. Podrobný asi třicetistránkový materiál informuje o všech současných změnách v důchodovém systému.

„V naší nové publikaci jsou důležité a praktické informace úplně pro každého. Může pomoci zaměstnancům, živnostníkům, zaměstnavatelům i pracovníkům státní správy. Důchodová reforma totiž není jen nový II. pilíř, ale přináší i další změny ve státním I. pilíři a soukromém III. pilíři,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová.

Příručku připravovala obě ministerstva a také odborníci z České správy sociálního zabezpečení a Generálního finančního ředitelství. Dokument formou odpovědí na často kladené dotazy umožní občanům orientovat se v důchodové reformě a pomůže jim se skutečně odpovědně rozhodnout, jak se zabezpečit na stáří. „Zároveň jsme do manuálu zařadili reakce na nepravdivé a mýty, které o změnách důchodového systému kolují,“ uvedl ministr financí Miroslav Kalousek.

Manuál si můžete stáhnout na internetu z těchto adres:

- <http://duchodovareforma.mpsv.cz/cs/10>
- http://www.mfcr.cz/cps/rde/xchg/mfcr/xsl/duchodova_reforma_75757.html

(TZ)



Jediná minimální mzda pro všechny

K 1. lednu letošního roku vláda zrušila všechny nižší sazby minimální mzdy, a tak pro všechny bez ohledu na zdravotní postižení platí jediná minimální mzda.

„Chceme, aby všichni lidé bez ohledu na zdravotní postižení byli za svoji práci stejně odměňováni. Proto jsme sjednotili dosud rozdílné sazby minimální mzdy,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová. Výše minimální mzdy je 48,10 koruny pro zaměstnance odměňované hodinovou mzdou a pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou 8 000 korun. V obou případech se předpokládá čtyřicetihodinová týdenní pracovní doba. Platit naopak přestaly tyto další minimální sazby:

- 90 procent její základní sazby pro mladé zaměstnance ve věku od 18 do 21 let v prvním pracovním poměru po dobu 6 měsíců od jeho vzniku,
- 80 procent její základní sazby pro mladistvé zaměstnance,
- 75 procent její základní sazby pro zaměstnance pobírající invalidní důchod pro invaliditu I. nebo II. stupně a
- 50 procent její základní sazby pro zaměstnance pobírající invalidní důchod pro invaliditu III. stupně nebo mladistvého invalidního zaměstnance ve III. stupni, který nepobírá invalidní důchod.



FOTO: © MIROSLAV BENEŠ | DREAMSTIME.COM

Změna, která se týká minimální mzdy, je v souladu s Národním plánem vytváření rovných příležitostí pro osoby se zdravotním postižením a vychází z principu rovnosti v odměňování zaměstnanců. Řídí se nařízením vlády č. 246/2012 Sb., které změnilo nařízení č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě.

Historie minimální mzdy v ČR

Minimální mzda má ve světě víc než stoletou historii. Česká republika patří k prvním zemím Evropy, kde se začala používat, a to od roku 1919, pro některé velmi málo placené profese. V době socialistického Československa byla spojována s prvními tarifními třídami mzdových stupnic. V letech 1950 a 1964 byly ratifikovány dvě základní úmluvy Mezinárodní organizace práce týkající se minimálních mezd (úmluva č. 26 o způsobech stanovení minimálních mezd a úmluva č. 99 o metodách stanovení minimálních mezd). Obě byly po rozdělení Československa ratifikovány i ČR. Závazná zákonná úprava minimální mzdy byla u nás zavedena od roku 1991.

INFORMAČNÍ LETÁK

„Je důležité, aby o změně lidé věděli,“ říká ministryně Ludmila Müllerová. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto vydalo leták, který ji vysvětluje. Nové letáky jsou pro zájemce zdarma k dispozici na všech krajských pobočkách Úřadu práce ČR, oblastních inspektorátech práce či krajských úřadech. Vyzvednout si je mohou také na finančních ředitelstvích, České správě sociálního zabezpečení a Státním úřadu inspekce práce. Leták je dostupný také na webu MPSV (<http://www.mpsv.cz/cs/12836>). (TZ)

Roadshow k důchodové reformě míří na Moravu!

Ke konci loňského roku žilo v Česku více než 2,3 milionu starobních důchodců. Ještě před deseti lety přitom lidí pobírajících starobní důchod bylo o půl milionu méně. Právě stárnutí populace a udržitelnost důchodového systému byly jedním z důvodů největší reformy penzí od roku 1989. K důchodové reformě Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ve spolupráci s Ministerstvem financí ČR (MF) připravilo ve všech krajských městech sérii patnácti kulatých stolů. Nyní je roadshow přibližně v polovině a míří na Moravu.

V rámci roadshow odborníci z MPSV, MF a Finanční správy ČR diskutují s pracovníky okresních správ sociálního zabezpečení, Úřadu práce ČR, finančních úřadů, penzijních fondů, profesních asociací a zaměstnavatelů.

Každého kulatého stolu se účastní průměrně přibližně sedm desítek lidí. Nejvíce se účastníci ptají na praktické věci kolem reformy, například jakým způsobem odvádějí pojistné OSVČ, zda se musí zaměstnavatelé hlásit změna penzijní společnosti nebo zda může mzdová účtárna zaměstnavatele požadovat po zaměstnanci, aby předložil smlouvu o důchodovém spoření.

V pořadí sedmý až jedenáctý kulatý stůl se během druhé poloviny února uskuteční postupně v Brně, Jihlavě, Ostravě, Olomouci a Zlíně. Poté se vrátí do Čech. Poslední diskuze k důchodové reformě je plánována na konec března v Praze (termíny najdete v tabulce). (RED)



Každého kulatého stolu k důchodové reformě se účastní v průměru asi 70 lidí. V rámci akce se dozvědí praktické věci týkající se reformy a v případě dotazů dostanou fundované odpovědi.

FOTO: ARCHIV MPSV

Harmonogram kulatých stolů k důchodové reformě

Datum	Den	Město	Místo
19. 2. 2013	úterý	Brno	Hotel International Best Western Brno
20. 2. 2013	středa	Jihlava	Hotel Gustav Mahler
26. 2. 2013	úterý	Ostrava	Park Inn Hotel Ostrava
27. 2. 2013	středa	Olomouc	Regionální centrum Olomouc – sál Centaurus
28. 2. 2013	čtvrtek	Zlín	Konferenční centrum města Zlín
4. 3. 2013	pondělí	Karlovy Vary	sál krajské knihovny v areálu KÚ Karlovy Vary
12. 3. 2013	úterý	Ústí nad Labem	Clarion Congress Hotel
19. 3. 2013	úterý	České Budějovice	Clarion Congress Hotel České Budějovice
26. 3. 2013	úterý	Praha	Clarion Congress Hotel Praha - Vysočanská

OSVČ a pojistné na důchodové a nemocenské pojištění v roce 2013

Od měsíce podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2012 se osobám samostatně výdělečně činným (OSVČ) tak jako každý rok mění zálohy na důchodové pojištění. Výše minimálních záloh OSVČ, které vykonávají hlavní samostatnou výdělečnou činnost, činí 1 890 Kč. OSVČ vykonávající vedlejší výdělečnou činnost zaplatí na zálohách minimálně 756 Kč. Přehled o příjmech a výdajích za rok 2012 podávají OSVČ nejpozději 2. května 2013.

V praxi to znamená, že OSVČ vykonávající hlavní samostatnou výdělečnou činnost budou do měsíce, který předchází měsíci podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2012, platit zálohy na důchodové pojištění spočtené dle daňového základu roku 2011, minimálně 1 836 Kč měsíčně. Od měsíce podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2012 platí zálohy v nové výši vypočtené dle daňového základu dosaženého v roce 2012, minimálně 1 890 Kč.

OSVČ vykonávající vedlejší činnost

OSVČ, která vykonává vedlejší činnost, bude do měsíce předcházejícího měsíci podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2012 platit zálohy na důchodové pojištění ve výši dle daňového základu roku 2011, minimálně 735 Kč. Od měsíce podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2012 platí zálohy vypočtené z daňového základu, kterého dosáhla za rok 2012, minimálně 756 Kč. OSVČ, která v roce 2012 vykonávala vedlejší samostatnou výdělečnou činnost, bude povinna platit zálohy na pojistné, pokud její daňový základ byl v roce 2012 alespoň 60 329 Kč. Tato částka se snižuje o jednu dvanáctinu, tj. o 5 028 Kč, za každý kalendářní měsíc, ve kterém tato OSVČ nevykonávala činnost. Rozhodná částka (daňový základ)

pro povinnou účast na důchodovém pojištění OSVČ vykonávající vedlejší činnost v roce 2013 činí 62 121 Kč.

OSVČ a druhý důchodový pilíř

OSVČ, které nebudou účastny důchodového spoření, tzn. nevstoupí do druhého důchodového pilíře, budou v roce 2013 odvádět pojistné na důchodové pojištění ve výši 29,2 procenta vyměřovacího základu (tj. ve stejné výši jako v roce 2012). Osoby, které budou účastny důchodového spoření, budou odvádět 31,2 procenta – z toho 26,2 procenta povinného pojistného na důchodové pojištění budou odvádět na účet příslušné správy sociálního zabezpečení a 5 procent na důchodové spoření prostřednictvím finančního úřadu zvoleným penzijním společenstvem. Je-li OSVČ, která vykonává hlavní činnost, účastna důchodového spoření, činí její minimální měsíční zálohy 1 696 Kč. Výše zálohy pojistného na důchodové pojištění OSVČ vykonávající vedlejší činnost, která je účastna důchodového spoření, činí 679 Kč.

Měsíční vyměřovací základ

Měsíční vyměřovací základ pro odvod pojistného na důchodové pojištění bude nadále činit 50 procent daňového základu (podle zákona o daních z příjmů), který v průměru



FOTO: © PELFPHOTO | DREAMSTIME.COM

připadá na jeden kalendářní měsíc, kdy v roce 2012 OSVČ vykonávala výdělečnou činnost. Pro OSVČ vykonávající hlavní činnost bude v roce 2013 minimální měsíční vyměřovací základ činit 6 471 Kč a pro OSVČ vykonávající vedlejší činnost pak 2 589 Kč.

Maximálním měsíčním vyměřovacím základem je v roce 2013 částka 103 536 Kč, tomuto vyměřovacímu základu odpovídá záloha na pojistné ve výši 30 233 Kč.

Nemocenské pojištění OSVČ

Účast na nemocenském pojištění je u OSVČ i v roce 2013 dobrovolná. Sazba pojistného na nemocenské pojištění OSVČ činí 2,3 procenta. Od 1. 1. 2013 zůstává minimální měsíční vyměřovací základ 5 000 Kč

a minimální platba ve výši 115 Kč. Maximální platba pojistného na nemocenské pojištění v roce 2013 činí 2 382 Kč (tj. 2,3 procenta z 103 536). Maximální měsíční základ pro nemocenské pojištění nemůže být vyšší než 1/12 maximálního vyměřovacího základu pro důchodové pojištění, která je stanovena pro rok 2013 ve výši 103 536 Kč.

Nadále platí, že OSVČ, která je účastna dobrovolného nemocenského pojištění, je posuzována vždy jako OSVČ, která vykonává hlavní SVČ. A to i v případech, kdy jsou splněny důvody pro výkon vedlejší činnosti. Tato OSVČ je vždy povinna platit zálohy na pojistné na důchodové pojištění alespoň v minimální výši nebo podle výše dosaženého daňového základu za předchozí kalendářní rok.

Dva příklady ke splatnosti pojistného

OSVČ má za leden 2013 povinnost hradit zálohu na pojistné v minimální výši 1 836 Kč. Dne 1. 2. 2013 byla na účet příslušné OSSZ připsána částka 1 836 Kč a dne 20. 2. 2012 bude připsána další částka ve výši 1 836 Kč. Obě platby budou považovány za zálohu na pojistné na důchodové pojištění na leden 2013.

OSVČ má za leden 2013 povinnost hradit zálohu na pojistné v minimální výši 1 836 Kč. Dne 1. 2. 2013 byla na účet příslušné OSSZ připsána částka 1 836 Kč a dne 21. 2. 2013 bude připsána další částka ve výši 1 836 Kč. Platba ze dne 1. 2. 2013 je zálohou na pojistné na důchodové pojištění na leden 2013 a platba z 21. 2. 2013 bude zálohou na pojistné na důchodové pojištění na únor 2013.

Splatnost pojistného

Splatnost pojistného na důchodové i nemocenské pojištění je od 1. do 20. dne následujícího kalendářního měsíce. Již od 1. 1. 2012 platí, že výši zálohy na pojistné zaplacené v období splatnosti lze v tomto období dodatečně zvýšit. To znamená, že do 20. dne následujícího kalendářního měsíce lze další platbou dodatečně navýšit měsíční vyměřovací základ.

OSVČ může platit zálohy na delší než měsíční období, ale vždy jen do budoucna a nejdéle do konce kalendářního roku. Platbu záloh na pojistné do budoucna musí OSVČ oznámit příslušné správě sociálního zabezpečení.

ZDROJ: ČSSZ (tr)

Lidé s tzv. česko-slovenskými důchody získají dorovnaní

Vláda schválila dorovnaní česko-slovenských důchodů. Reaguje tak na poslední vývoj soudních sporů. Odlišnostmi v penzích, které se projevily po rozdělení ČSFR, se už zabýval Ústavní soud, Nejvyšší správní soud i Soudní dvůr EU. Situaci by nově mohla vyřešit speciální dávka – dorovnávací přírůstek.



FOTO: © INDO582 | DREAMSTIME.COM

Nárok na něj by měli mít lidé, kteří pobírají český i slovenský starobní důchod. Ve slovenském důchodu se totiž promítají doby získané za federace, přičemž v součtu jsou důchody nižší, než kdyby se i za federální doby vyplácel pouze důchod český. „Nejsme jen vláda úspor, ale řešíme také letitou nespravedlnost,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Ludmila Müllerová. Právní úprava, kterou se teď bude zabývat Poslanecká sněmovna, stanovuje podmínky, za kterých budou mít lidé na dorovnávací přírůstek nárok. Zejména je třeba, aby získali alespoň 25 let pojištění před rozdělením ČSFR (1. 1. 1993) a poté alespoň jeden rok důchodového pojištění před rokem 1996 v ČR, kdy ještě platil federální zákon o sociálním zabezpečení. Dorovnávací přírůstek se má vyplácet pouze s českým starobním důchodem, a to stejným způsobem, jako lidé dostávají důchod v současné době. Dávka se neváže na české státní občanství.

Kolik lidí dostane dorovnávací přírůstek?

MPSV odhaduje, že se v prvním roce účinnosti zákona budou dorovnávat důchody asi devíti tisícům lidí, nejvíce – deset tisíc – jich bude v roce 2014. Ministryně Ludmila Müllerová

dodává: „Jde o významnou změnu v systému, o kterou řada lidí už mnoho let žádala. Důchodci by na rozdělení federace neměli doplácet.“

Dorovnávací přírůstek má být v průměru měsíčně asi 1 100 korun, celkové odhadované náklady tak jsou 3,8 miliardy korun. Nejvyšší výdaje si podle analýzy ministerstva vyžádá rok 2020, kdy se má jednat o cca 130 milionů korun. Většina výdajů bude financována z rozpočtu MPSV. Změna v důchodech se promítne do dvou zákonů – č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, a č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení.

Cílem je napravit finanční znevýhodnění

Rozdíly v důchodech přineslo rozdělení československé federace k 31. prosinci 1992. Smlouva mezi oběma státy musela stanovit, který z nich bude v souvislosti s důchody hodnotit doby zaměstnání získané před rozdělením. Základním kritériem se nakonec stalo sídlo zaměstnavatele ke dni rozdělení země. Ekonomika i legislativa obou států se však vyvíjely odlišně, a tak jsou v některých případech lidé, kterým tyto doby hodnotila slovenská strana, finančně znevýhodnění.

(T2)

SENIORI

V lednu evidováno přes 1 100 sto- a víceletých občanů

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) v lednu evidovala 466 důchodců narozených v roce 1913 letošního roku. Převažují tradičně ženy, kterých je 373, mužů je 93. U příležitosti stých narozenin obdrží klienti ČSSZ rozhodnutí o zvýšení důchodu o 2 000 Kč spolu s osobním dopisem ministryně práce a sociálních věcí

Ing. Ludmily Müllerové. Rozhodnutí o zvýšení důchodu a blahopřejný dopis předávají seniorům zástupci okresní správy sociálního zabezpečení.

ČSSZ vyplátla v lednu letošního roku důchod 1 103 sto- a víceletým seniorům, z nichž je 920 žen a 183 mužů, kteří se narodili v letech 1904 až 1913. Nejstarší žena, které

ČSSZ vyplácí důchod, se narodila v roce 1904 a žije v Moravskoslezském kraji, nejstarší muž žije v Královéhradeckém kraji a narodil se v roce 1905. V současné době žije nejvíce sto- a víceletých lidí v Praze (193) a v Jihozápadním kraji (147), naopak nejméně v kraji Karlovarském (27).

ZDROJ: ČSSZ (tr)

PORADNA

Dobrovolným důchodovým pojištěním lze vyřešit různé situace

Doba, po kterou osoby nevykonávají výdělečnou činnost zakládající povinnou účast na důchodovém pojištění, jako je nejčastěji zaměstnání nebo podnikání, nebo nejsou účastny důchodového pojištění z titulu náhradní doby pojištění (např. péče o dítě do 4 let věku, péče o závislou osobu, pobírání invalidního důchodu třetího stupně aj.), nemůže být započítána do celkové doby pojištění pro vznik nároku na důchod a pro výši důchodu. Tato skutečnost může negativně ovlivnit výši důchodu nebo dokonce nárok na důchod jako takový.

Pro osoby starší 18 let existuje možnost řešit tuto situaci tím, že se přihlásí k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění. To je součástí systému důchodového pojištění od 1. 1. 1996 (právní úprava tohoto institutu byla postupně ještě rozšiřována o další důvody účasti na pojištění).

Účast na dobrovolném důchodovém pojištění je možná z důvodů:

- vedení v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeče o zaměstnání, pokud po tuto dobu nenáleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci – účast na dobrovolném důchodovém pojištění je možná i zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení;
- soustavné přípravy na budoucí povolání studiem na střední nebo vysoké škole v ČR, s výjimkou prvých šesti let studia po 18. roce věku v období od 1. 1. 1996 do 31. 12. 2009; od 1. 1. 2010 lze dobrovolně důchodové pojištění kterou-



FOTO: © YURI ARCOURS | DREAMSTIME.COM

- koliv dobu studia po dosažení věku 18 let – účast na pojištění je možná i zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení;
- výdělečné činnosti v cizině po 31. 12. 1995 – účast na pojištění je možná nejvýše v rozsahu dvou let zpětně přede dnem podání přihlášky;
- výkonu dlouhodobé dobrovolnické služby – účast na pojištění je možná nejvýše v rozsahu dvou let zpětně přede dnem podání přihlášky; nejdříve od 1. 1. 2003;
- činnosti v ČR ve prospěch zahraničního zaměstnavatele – účast na pojištění je možná nejvýše v rozsahu dvou let zpětně přede dnem podání přihlášky; nejdříve od 1. 1. 2009;
- výkonu funkce poslance Evropského parlamentu, zvoleného

na území ČR – účast na pojištění je možná zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení, nejdříve však od 19. 9. 2009;

- pobytu v cizině z důvodu následování manžela, který v cizině působil v diplomatických službách ČR – účast na pojištění je možná zpětně před podáním přihlášky bez časového omezení, nejdříve od 1. 1. 2010.

Také osoby, které nespĺňují žádnou z uvedených podmínek, mohou podat přihlášku k účasti na dobrovolném důchodovém pojištění. Pak jde o tzv. dobrovolné důchodové pojištění bez uvedení důvodu. Účast na pojištění je však v tomto případě možná v rozsahu nejvýše 10 let a maximálně jeden rok zpětně přede dnem podáním přihlášky.

Přihláška k dobrovolnému důchodovému pojištění se podává prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení podle místa trvalého pobytu. Minimální měsíční výše pojistného na dobrovolné důchodové pojištění hrazeného v roce 2013 činí 1 812 Kč (tj. 28 procent z ¼ průměrné mzdy) u osoby, která není účastna důchodového spoření (nevstoupila do II. důchodového pilíře), a 1 942 Kč (tj. 30 procent z ¼ průměrné mzdy) u osoby účastné důchodového spoření.

Bližší informace k dobrovolnému důchodovému pojištění poskytnou pracovníci okresních správ sociálního zabezpečení nebo call centra pro důchodové pojištění na telefonním čísle + 420 257 062 860.

ZDROJ: ČSSZ

Zaměstnávání osob se zdravotním postižením v roce 2013

aneb handicap není překážkou uplatnění na trhu práce

Zdravotní stav má vliv na pracovní výkon. Zdravotní postižení je důležitou právní skutečností a právní řád poskytuje takto handicapovaným osobám významné právní záruky při uplatňování jejich práva na zaměstnání.

Problematice zaměstnávání osob se zdravotním postižením je v poslední době věnováno více pozornosti v souvislosti s legislativními změnami a zintenzivněním snah o to, aby se lidé se zdravotním postižením stali plnohodnotnými členy občanské společnosti. S tímto procesem úzce souvisí zapojení a udržení lidí s postižením na trhu práce.

POVINNOSTI ZAMĚSTNAVATELŮ

Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ukládá zaměstnavateli povinnost pro zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením, zajišťovat na svůj náklad technickými a organizačními opatřeními potřebnou úpravu pracovišť, zřízení chráněných pracovních míst, zaškolení nebo zaučení těchto zaměstnanců a zvyšování jejich kvalifikace při výkonu jejich pravidelného zaměstnání. Zákoník práce současně stanoví, že povinnosti zaměstnavatelů k zaměstnávání fyzických osob se zdravotním postižením a k vytváření potřebných pracovních podmínek pro ně stanoví zvláštní právní předpisy, tj. § 67 až 84 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

STATUS OSOBY SE ZDRAVOTNÍM POSTIŽENÍM

Od 1. ledna 2012 jsou za osoby se zdravotním postižením podle § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, považovány fyzické osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení uznány invalidními:

a) ve třetím stupni invalidity, které jsou považovány za osoby s těžším zdravotním postižením, nebo

b) v prvním nebo druhém stupni. Výše uvedené skutečnosti se dokládají potvrzením nebo posudkem orgánu sociálního zabezpečení. Zdravotní znevýhodnění se dokládá rozhodnutím Úřadu práce ČR.

Za osoby invalidní v prvním nebo druhém stupni se považují i osoby, které byly orgánem sociálního zabezpečení posouzeny, že již nejsou invalidní, a to po dobu 12 měsíců ode dne tohoto posouzení.

Od 1. ledna 2012 již nejsou osoby zdravotně znevýhodněné nově posuzovány, ale platná rozhodnutí slouží pro účely zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, a to po dobu platnosti rozhodnutí Úřadu práce ČR, nejdéle však do 1. ledna 2015.

ZVÝŠENÁ OCHRANA NA TRHU PRÁCE

Zákon o zaměstnanosti deklaruje osobám se zdravotním postižením poskytování zvýšené ochrany na trhu práce, která spočívá zejména v zabezpečování jejich pracovní rehabilitace, v podpoře zřizování chráněných pracovních míst, poskytování příspěvku na podporu zaměstnávání osob se zdravotním postižením na chráněném pracovním místě, povinnosti zaměstnavatelů zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele, v intenzivní spolupráci zaměstnavatelů s Úřadem práce ČR v zájmu vyšší zaměstnatelnosti osob se zdravotním postižením atp.

PRACOVNÍ REHABILITACE

Pracovní rehabilitace je opatřením aktivní politiky zaměstnanosti k vyrovnání příležitostí osob se zdravotním postižením na trhu práce. Jako součást komplexu činností a opatření vedoucích k integraci těchto osob je zaměřena na získání a udržení vhodného zaměstnání osoby se zdravotním postižením. Zahrnuje zejména poradenskou činnost zaměřenou na volbu povolání, volbu zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti, teoretickou a praktickou přípravu pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost, činnost zaměřenou na zprostředkování, udržení a změnu zaměstnání nebo změnu povolání a vytváření vhodných podmínek pro výkon zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti.

Právo na pracovní rehabilitaci mají osoby se zdravotním postižením definované v § 67 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti. Na pracovní rehabilitaci mohou být na základě doporučení ošetřujícího lékaře vydaného jménem poskytovatele zdravotních služeb zařazeny fyzické osoby, které jsou uznány za dočasně neschopné práce, a na základě doporučení OSSZ vydaného v rámci kontrolní lékařské prohlídky též fyzické osoby, které přestaly být invalidními.

Pracovní rehabilitaci zabezpečují krajské pobočky Úřadu práce ČR místně příslušné podle bydliště osoby se zdravotním postižením na základě její žádosti ve spolupráci s pracovními rehabilitačními středisky nebo mohou na základě písemné dohody pověřit zabezpečením pracovní rehabilitace jinou právnickou nebo fyzickou osobou. Náklady spojené s pracovní rehabilitací hradí v souladu s vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, Úřad práce ČR.

INDIVIDUÁLNÍ PLÁN PRACOVNÍ REHABILITACE

Krajská pobočka Úřadu práce ČR v součinnosti s osobou se zdravotním postižením sestaví individuální plán pracovní rehabilitace s ohledem na její zdravotní způsobilost, schopnost vykonávat soustavné zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost a kvalifikaci a s ohledem na situaci na trhu práce. Před uzavřením individuálního plánu pracovní rehabilitace posuzuje vhodnost navržených forem pracovní rehabilitace odborná pracovní skupina ustanovená dle § 7 odst. 3 zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

Obsahové náležitosti individuálního plánu pracovní rehabilitace stanoví vyhláška č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

TEORETICKÁ A PRAKTICKÁ PŘÍPRAVA

Teoretická a praktická příprava pro zaměstnání nebo jinou výdělečnou činnost osob se zdravotním postižením zahrnuje:

- přípravu na budoucí povolání podle zvláštních právních předpisů,
- přípravu k práci,
- specializované rekvalifikační kurzy.



FOTO: © AUREMAR | LDREAMSTIME.COM

PŘÍPRAVA K PRÁCI

Příprava k práci je cílená činnost směřující k zapracování osoby se zdravotním postižením na vhodné pracovní místo a k získání znalostí, dovedností a návyků nutných pro výkon zvoleného zaměstnání nebo jiné výdělečné činnosti. Příprava k práci trvá nejdéle 24 měsíců a po jejím absolvování obdrží osoba se zdravotním postižením osvědčení. Příprava k práci může být prováděna na pracovištích zaměstnavatele osoby se zdravotním postižením nebo na chráněných pracovních místech právnické nebo fyzické osoby nebo ve vzdělávacích zařízeních.

Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží po dobu účasti na přípravě k práci na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce ČR podpora při rekvalifikaci, která náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

O přípravě k práci uzavírá Úřad práce ČR s osobou se zdravotním postižením písemnou dohodu. O přípravě k práci podepsané na pracovišti zaměstnavatele a u právnické nebo fyzické osoby na chráněných pracovních místech a ve vzdělávacích zařízeních uzavírá Úřad práce ČR se zaměstnavatelem nebo s touto osobou rovněž písemnou dohodu.

Druhy nákladů hrazených Úřadem

práce ČR a způsob jejich úhrady jsou stanoveny vyhláškou č. 518/2004 Sb., kterou se provádí zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti.

SPECIALIZOVANÉ REKVALIFIKAČNÍ KURZY

Pro osoby se zdravotním postižením mohou být organizovány specializované rekvalifikační kurzy, které jsou uskutečňovány za stejných podmínek jako rekvalifikace.

Osobě se zdravotním postižením, která nepobírá dávky nemocenského pojištění, starobní důchod nebo mzdu (plat) nebo náhradu mzdy (platu), náleží na základě rozhodnutí krajské pobočky Úřadu práce ČR po dobu konání těchto kurzů podpora při rekvalifikaci, která náleží i v případě, že tato osoba není vedena v evidenci uchazečů o zaměstnání.

CHRÁNĚNÁ PRACOVNÍ MÍSTA

Chráněná pracovní místa jsou pracovní místa zřízená zaměstnavatelem a jsou určena pro osoby se zdravotním postižením na základě písemné dohody s Úřadem práce ČR. Chráněné pracovní místo musí být provozováno nejméně tři roky. Na vytvoření chráněného pracovního místa poskytne Úřad práce ČR příspěvek.

Chráněným pracovním místem může být i pracovní místo, které je obsazeno osobou se zdravotním postižením, pokud je vymezeno v písemné dohodě mezi zaměstnavatelem a Úřadem práce ČR. Dohoda se uzavírá na dobu tří let.

VÝŠE PŘÍSPĚVKU NA ZŘÍZENÍ CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

Výše příspěvku na zřízení chráněného pracovního místa pro osobu se zdravotním postižením je odvozena od násobku průměrné mzdy v národním hospodářství zjištěné za 1. až 3. čtvrtletí předchozího kalendářního roku. Podle Sdělení MPSV č. 446/2012 Sb. z 6. prosince 2012, o vyhlášení průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí 2012 pro účely zákona o zaměstnání,

činí průměrná mzda v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí loňského roku 24 408 Kč. V roce 2013 může Úřad práce ČR poskytnout maximálně 8násobek, tj. 195 264 Kč, pro osobu se zdravotním postižením; 12násobek, tj. 292 896 Kč, pro osobu s těžším zdravotním postižením; 10násobek, tj. 244 080 Kč, vytváří-li se více než 10 pracovních míst pro osoby se zdravotním postižením, a 14násobek, tj. 341 712 Kč, vytváří-li se více než 10 pracovních míst pro osoby s těžším zdravotním postižením.

CHRÁNĚNÉ PRACOVNÍ MÍSTO PRO OSVČ

Osoba se zdravotním postižením může požádat o příspěvek na zřízení chráněného pracovního místa, rozhodne-li se vykonávat samostatnou výdělečnou činnost. V roce 2013 může dostat maximálně 8násobek průměrné mzdy v národním hospodářství, tj. 195 264 Kč, a osoba s těžším zdravotním postižením může dostat maximálně 12násobek této mzdy, tj. 292 896 Kč.

Příspěvek lze poskytnout za obdobných výše uvedených podmínek s tím, že vrácení příspěvku nelze požadovat, pokud tato osoba přestane vykonávat SVČ ze zdravotních důvodů nebo v případě jejího úmrtí.

PŘÍSPĚVKU NA PROVOZ CHRÁNĚNÉHO PRACOVNÍHO MÍSTA

Úřad práce ČR může na zřízení nebo vymezení chráněného pracovního místa poskytnout na základě dohody se zaměstnavatelem nebo osobou samostatně výdělečně činnou, která je osobou se zdravotním postižením, i příspěvek na částečnou úhradu provozních nákladů chráněného pracovního místa. Dohodu je možno uzavřít nejdříve po uplynutí 12 měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa. Roční výše příspěvku může činit nejvíce 48 000 Kč. Příspěvek nelze poskytnout na pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

PŘÍSPĚVKU NA PODPORU ZAMĚSTNÁVÁNÍ OSOBY SE ZP NA CHRÁNĚNÉM PRACOVNÍM MÍSTĚ

Na uvedený příspěvek je nárok podle § 78 zákona o zaměstnanosti. Zaměstnavatelé, kteří zaměstnávají na chráněných pracovních místech více než 50 procent zaměstnanců se zdravotním postižením, uplatní svůj nárok u krajské pobočky Úřadu práce ČR, v jejímž obvodu má sídlo zaměstnavatel, který je právnickou osobou, nebo v jejímž obvodu má bydliště zaměstnavatel, který je fyzickou osobou.

Příspěvek je určen zaměstnavatelům ve výši 75 procent skutečně vynaložených prostředků na mzdy nebo platy zaměstnanců v pracovním poměru, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, včetně pojistného na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti a pojistného na veřejné zdravotní pojištění, které zaměstnavatel za sebe odvedl z vyměřovacího základu těchto zaměstnanců, nejvýše však 8 000 Kč.

Po uplynutí 12 kalendářních měsíců ode dne obsazení zřízeného chráněného pracovního místa nebo ode dne vymezení chráněného pracovního místa může zaměstnavatel v žádosti o příspěvek za následující kalendářní čtvrtletí uplatnit nárok na zvýšení příspěvku o částku odpovídající prokázaným dalším nákladům vynaloženým zaměstnavatelem na zaměstnávání osob se zdravotním postižením v kalendářním čtvrtletí, za které o příspěvek žádá, nejvýše však o 2 000 Kč měsíčně na jednoho zaměstnance, který je osobou se zdravotním postižením. Takové zvýšení příspěvku nelze uplatnit pro chráněné pracovní místo zřízené nebo vymezené mimo pracoviště zaměstnavatele.

Mgr. OLGA BIČÁKOVÁ

Plnění povinného podílu zaměstnávání osob se zdravotním postižením

Zaměstnavatelé s více než 25 zaměstnanci v pracovním poměru jsou povinni zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu těchto osob na celkovém počtu zaměstnanců zaměstnavatele. Povinný podíl činí 4 procenta.

Zaměstnavatelé svoji povinnost mohou plnit:

- zaměstnáváním v pracovním poměru,
- odebráním výrobků nebo služeb od zaměstnavatelů zaměstnávajících více než 50 procent zaměstnanců, kteří jsou osobami se zdravotním postižením, nebo zadáváním zakázek těmto zaměstnavatelům nebo odebráním výrobků nebo služeb od osob se zdravotním postižením, které jsou osobami samostatně výdělečně činnými a nezaměstnávají žádné zaměstnance. Tyto subjekty mohou pro účely splnění uvedené povinnosti poskytnout v kalendářním roce své výrobky a služby nebo splnit zadané zakázky pouze do výše odpovídající 36násobku průměrné mzdy v národním hospodářství za první až třetí čtvrtletí předcházejícího kalendářního roku za každého přepočteného zaměstnance se zdravotním postižením zaměstnaného v předchozím kalendářním roce a v roce 2013 představuje 36násobek částku 878 688 Kč.
- odvodem do státního rozpočtu, nebo vzájemnou kombinací výše uvedených způsobů plnění.

Výše odvodu do státního rozpočtu činí za každou osobu se zdravotním postižením, kterou by zaměstnavatel měl zaměstnat, 2,5násobek průměrné mzdy v národním hospodářství za 1. až 3. čtvrtletí kalendářního roku, v němž povinnost plnit povinný podíl osob se zdravotním postižením vznikla. Za nesplnění povinnosti zaměstnávat osoby se zdravotním postižením ve výši povinného podílu je možné uložit pokutu ve výši 1 000 000 Kč.

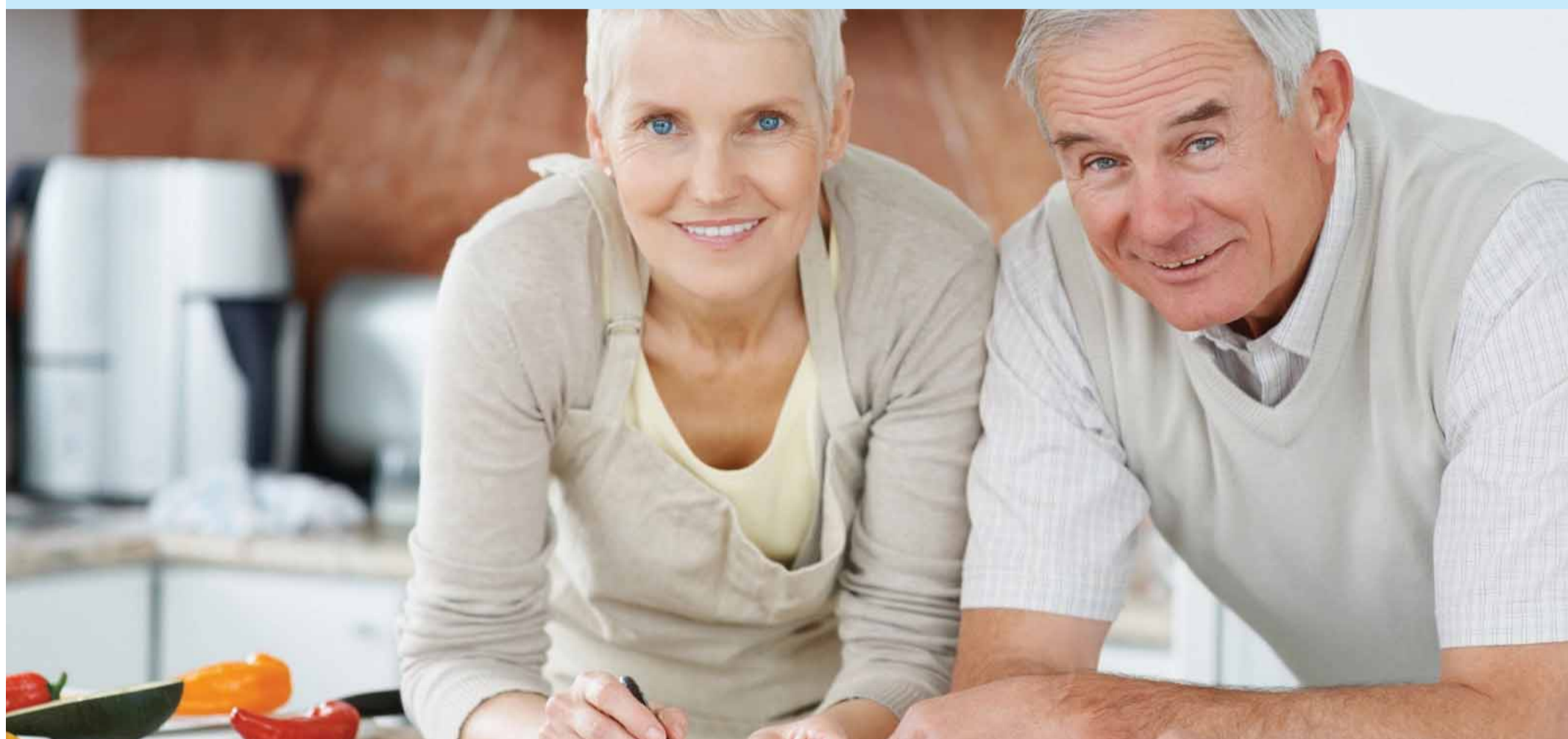


DŮCHODOVÁ REFORMA

MINISTERSTVO PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

ZMĚNY OD
1. 1. 2013

II. pilíř důchodového pojištění Možnost vyšší penze pro každého



1

Proč stát nabízí II. pilíř

Tento typ spoření na stáří vláda zavedla proto, aby si občané mohli doplnit budoucí státní důchody ještě dalšími příjmy z výhodného způsobu spoření. Ze státního systému (první pilíř) budou i dál dostávat všichni pracující občané ve stáří penze, ale je pravděpodobné, že ty budou časem klesat. Pokud se rozhodneme pro II. pilíř, získáme po odchodu do důchodu ke své penzi další příjem.

2

Jak funguje II. pilíř

Každý z nás dnes do státního systému posílá na sociální pojištění 28 procent ze své hrubé mzdy. Pokud si zvolíme vstup do II. pilíře, budeme odvádět do státního systému už „jen“ 25 procent a 3 procenta poputují na náš osobní účet u takové penzijní společnosti, kterou si vybereme. K nim přidáme další 2 procenta z našich příjmů. Na osobním účtu tak budeme po celou dobu naší pracovní kariéry spořit 5 procent ze mzdy a k nim přibudou ještě další peníze, které získáme zhodnocením těchto úspor.

3

Kdy získáme úspory z II. pilíře

Při odchodu do důchodu budeme mít na výběr z celkem tří možností, jak si vybrat své úspory. Můžeme si zvolit: a) doživotní důchod, b) doživotní důchod s pozůstalostní penzí na 3 roky, c) důchod vyplácený po dobu 20 let (ten případně buď nám, nebo našim dědicům). Na rozdíl od státního důchodu (z prvního státního pilíře) jsou totiž tyto úspory na stáří (ve druhém pilíři) pouze osobním majetkem, a proto je bude možné dědit.

PRŮZKUM

Jak se staráme o svou sociální situaci?

V listopadu loňského roku byly do pravidelného výzkumu Naše společnost, který provádí Centrum pro výzkum veřejného mínění Sociologického ústavu AV ČR, zařazeny otázky týkající se sociální politiky. Byly zjišťovány i názory na to, jak se o svou sociální situaci starají sami občané. Dotazy se také týkaly priorit financování různých sociálních oblastí státem a výzkum se rovněž zabýval hodnocením, zda a nakolik podle mínění veřejnosti je v ČR zneužíván systém sociálního zabezpečení.

Zhruba šest z deseti (61 procent) dotázaných soudí, že se občané o vlastní sociální situaci starají přiměřeným způsobem, méně než třetina (28 procent) si naopak myslí, že občané nedělají v tomto směru dost. Mínění, že by se občané o svou sociální situaci starali příliš, bylo spíše okrajové s pouhými pěti procenty výskytu, šest procent dotázaných se nedokázalo vyjádřit. Od loňského listopadu, kdy byla stejná otázka ve výzkumu položena naposledy, se mírně (ale statisticky významně) zvýšil podíl těch, kteří se domnívají, že se občané starají o svou situaci přiměřeně.

Sociodemografické rozdíly v odpovědích na tuto otázku nebyly příliš výrazné. Názor, že se občané o svoji situaci starají málo, se o něco častěji vyskytoval u lidí hlásících se k pravici, absolventů vysokých škol, respondentů s dobrou životní úrovní a vysoce kvalifikovaných odborných a vedoucích pracovníků.

FINANCOVÁNÍ ZE STÁTNÍHO ROZPOČTU

Ve výzkumu byla zjišťována i priorita, kterou mají jednotlivé oblasti sociální politiky podle respondentů mít z hlediska financování ze státního



ho rozpočtu. V tomto případě měli respondenti z deseti vybraných oblastí sestavit pořadí, přičemž na první místo měli zařadit tu, kterou považují za nejdůležitější, a na desáté místo umístít tu, kterou považují za nejméně důležitou. Umístění na posledních místech neznamená, že by si oslovení mysleli, že tyto oblasti nemají být ze státního rozpočtu financovány, pouze v situaci, kdy k tomu byli otázkou instruováni, vytvořili pořadí dle svého mínění o prioritách v sociální politice. Vzhledem k tomu, že bylo možné určit pořadí 1 až 10, pro seřa-

zení oblastí jsou v tabulce uváděna průměrná pořadí jednotlivých oblastí. Jako nejvyšší priorita je občanů vnímána oblast zdravotní péče, poté důchody a zajištění dávkami v nemoci či při úrazu. Následuje zajištění zdravotně postižených a v invaliditě. Jako relativně nejméně důležitou z hlediska financování ze státního rozpočtu vidí obyvatelé podporu bydlení. Ve srovnání s rokem 2010 došlo k mírnému poklesu prioritizace zdravotní péče, která je sice stále nejdůležitější, avšak již v podstatě stejně důležitá jako důchody a zaji-

Jak se občané starají o vlastní sociální situaci?

	listopad 2008	listopad 2009	listopad 2012
Nedostatečně	32 %	35 %	28 %
Přiměřeně	56 %	55 %	61 %
Příliš mnoho	5 %	4 %	5 %
Neví	7 %	6 %	6 %

Jak velká část klientů zneužívá systém sociálního zabezpečení?

	listopad 2010	listopad 2011	listopad 2012
Všichni	2 %	2 %	1 %
Naprostá většina z nich	12 %	12 %	9 %
Spíše většina z nich	30 %	26 %	25 %
Spíše menšina z nich	38 %	39 %	42 %
Naprostá menšina z nich	10 %	14 %	14 %
Nikdo systém nezneužívá	1 %	1 %	1 %
Neví	7 %	6 %	7 %

žení ve stáří. K mírnému poklesu důležitosti došlo též v oblasti zajištění dávkami v nemoci či při úrazu a též v oblasti školství a vzdělávání. Relativně vyšší důležitosti naopak nabývaly oblasti přímo spojené s trhem práce: politika zaměstnanosti a dávky v nezaměstnanosti.

PRIORITY

A SOCIODEMOGRAFICKÉ SKUPINY

Při bližším pohledu se hodnocení důležitosti jednotlivých oblastí v jednotlivých sociodemografických skupinách liší. Z analýzy je zřejmé, že hodnocení reflektuje aktuální potřeby různých věkových skupin. Se zvyšujícím se věkem se zvyšuje důležitost důchodového zabezpečení, zajištění zdravotně postižených a v invaliditě. Pro občany, kteří jsou starší 60 let, je nadto ještě relativně důležitější zdravotní péče. Naopak se s rostoucím věkem snižuje vnímaná důležitost podpory bydlení a vzdělávání, což jsou atributy relativně důležitější zejména pro mladé lidi ve věku do 29 let. Lidé ve věku 30 až 40 let častěji pokládají za větší prioritu dávky pro rodinu a politiku zaměstnanosti. S rostoucím vzděláním roste priorita podpory vzdělávání a klesá priorita dávek v nezaměstnanosti. Ženy přikládají vyšší důležitost dávkám rodině. Pro osoby s deklarovanou dobrou životní úrovní je mírně důležitější zdravotní péče, naopak

nižší priorita je přikládána dávkám v nezaměstnanosti a životnímu minimu.

ZNEUŽÍVÁNÍ SYSTÉMU SOCIÁLNÍHO ZABEZPEČENÍ

Poslední otázka byla zaměřena na mínění o míře zneužívání systému sociálního zabezpečení ze strany lidí, kteří pobírají nějaké sociální dávky či využívají jeho služby. Česká veřejnost by se v názoru na rozsah zneužívání systému sociálního zabezpečení ze strany jeho klientů dala charakterizovat jako rozdělená, i když převládá mínění o menšinovém zneužívání dávek a služeb. O něco více než polovina občanů (56 procent) považuje zneužívání systému za menšinovou záležitost, zatímco zhruba třetina (35 procent) považuje zneužívání za více či méně většinový fenomén. Jen jeden člověk ze sta si podle vlastního vyjádření myslí, že systém sociálního zabezpečení není nikým zneužíván, na druhé straně pak též jedno procento uvádí, že systém zneužívají všichni jeho klienti. Jasný názor na tuto věc nemá sedm procent lidí.

Rozdíly v názorech na tuto otázku se objevují zejména z hlediska orientace pravice-levice. To, že je systém sociálního zabezpečení zneužíván většinově, si častěji myslí dotázaní s pravicovým smýšlením, naopak za menšinový jev to považují lidé levice. ZDROJ: CVVM SÚ AV ČR (TR)

Názory občanů na priority z hlediska financování státem u vybraných oblastí sociální politiky

	Průměrné pořadí (listopad 2010)	Průměrné pořadí (listopad 2012)
Zdravotní péče	3,19	3,6
Důchody, zajištění na stáří	3,68	3,64
Zajištění dávkami v nemoci, při úrazu	4,33	4,68
Zajištění zdravotně postižených a v invaliditě	4,89	5,11
Dávky rodině (přidávky na děti, rodičovský příspěvek)	5,33	5,17
Garance životního minima, sociální pomoc v nouzi	6,19	6,05
Politika zaměstnanosti – podpora k získání zaměstnání při jeho ztrátě	6,88	6,08
Dávky v nezaměstnanosti, zajištění v nezaměstnanosti	6,67	6,19
Podpora školství a vzdělávání	6,59	6,97
Podpora bydlení	7,21	7,51

KŘÍŽOVKA

Počet starobních důchodců neustále roste. Je tedy nutné počítat s tím, že v budoucnu budou ve srovnání s dneškem vypláceny menší státní penze. Druhý důchodový pilíř se zavádí proto, aby si mohl každý vytvořit na stáří takové úspory, které nižší... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasíláte na adresu redakce novin do 21. února 2013. Jeden z vás získá publikaci *Udělej to zítřka a další tajemství time managementu* od Marka Forstera z produkce nakladatelství Grada Publishing. Uznávaný autor a poradce v knize odhaluje tajemství time managementu, která skutečně fungují. Díky ní objevíte řadu nových zásad a jednoduchých principů, jež vám pomohou zvládnout to, co potřebujete. Nechejte si poradit, jak v pracovní době stihnout nutný objem práce a přitom nepodlehout despotickému diktátu „naléhavých“ e-mailů, telefonátů a podobných neplánovaných vyrušení.



Tajenka z minulého čísla: „... odděleny od prostředí správce“. Publikací Jak zvládat emoce pomocí obrazů žilvl z produkce nakladatelství Grada Publishing získává E. Pešková z Prostějova. Gratulujeme.

POMŮCKA: ACHIL, AKAŠA, ROUTA	SPOTŘEBNÍ DRUŽSTVO ZKR.	MLÁDĚ KOZY	STAROŘECKÉ MUŽSKÉ JMÉNO	TURISTICKÝ ODDÍL ZKR.	ZHŘ	BROUŠENÝ DIAMANT	ODSTAVEC ZKR.	ČESKOSLOVENSKÝ ZKR.	RÁKOSOVÝ POROST	ÚTOKY	CITOSLOVCE VYHNÁNÍ	CHEM. ZN. ARGONU	VODÁCKÉ POTŘEBY	OSTŘÍ PRÍZVUKY MN. Č.
NĚMECKÁ KARETNÍ HRA				Z JAKÝCH DŮVODŮ				ASTROLOGICKÉ ZNAMENÍ				DRUH PEPŘE		
1. DÍL TAJENKY												HRDINA		
	INIC. IMITÁTORA IZERA			VÝKAL				VESMÍRNÁ PRALÁTKA					SLEZSKÁ UNIVERZITA	
	NÁZEV HLÁSKY N			POLODRAHOKAMY				PROTIKLADY					EXPRESNÍ POŠTA ZKR.	
CIZÍ ŽEN. JMÉNO				NĚM. MUŽ. JMÉNO					OZNAČ. ČES. LETADEL		GAL			
				ELEKTROM. ZÁVOD ZKR.					OLGA DOMÁCKY		TLACH			
CHEM. ZN. NEONU				BYV. PODNIK V PARDUB.			POSYPÁNÍ					AUTOR VINNETOUA		
				PEVNINA V MOŘI			KRKOŇSKÝ NÁRODNÍ PARK ZKR.					RODOVÝ ZNAK		
	CHEM. ZN. MOLYBDENU		ÚROD. ČÁST POUŠTĚ				POČESTNÍ			STROMOVÝ POROST				JMÉNO BRITSKÉHO ZPĚVÁKA
			PODZIMNÍ KVĚTINY				ODNÁŠENÍ			O CO SLOVENSKÝ				NABÍRANÝ PRUH LÁTKY
PASTA				OBYVATELKA SEV. STÁTU					SV. HNĚDÁ BARVA				SPORTOVNÍ KLUB ZKR.	
				CITOSLOVCE SMÍCHU					ČÁST MALÝCH ÚST				TÝKAJÍCÍ SE OSLA	
STUD					ČÁSTI TYDNE				RODNÉ ČÍSLO ZKR.		OBUV			
					NA KTERÉM MÍSTĚ				TAMTI		PRVNÍ PRIV. FOND ZKR.			
	SPZ TŘEBÍČE			PRŮZORY VE STĚNĚ				TOPIVO				GONIOM. FUNKCE		
	HOSPOD. KOMORA ZKR.			TVOJE OSOBA				SOLMIZAČNÍ SLABIKA				TYP RUS. LETADEL		
ŠPIČKA					2. DÍL TAJENKY						PRACOVITÝ			
POHYBY KYVADLA					SNÍŽENÝ TÓN E			ŠVÉDSKÝ HOKEJ. KLUB			LÍMEC HOVOROVÉ			

ESF

Vzdělávání klíčových zaměstnanců a inspektorů na Státním úřadu inspekce práce

Vzdělávání klíčových zaměstnanců Státního úřadu inspekce práce v měkkých dovednostech probíhá již od září 2012, a to v rámci projektu financovaného z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost pod názvem Zavedení modelu kvality řízení CAF a rozvoj výkonnosti zaměstnanců v rámci Státního úřadu inspekce práce.



Mezi základní témata vzdělávání klíčových zaměstnanců a inspektorů na Státním úřadu inspekce práce patří i řešení konfliktů.

FOTO: © PIOTR MARCINSKI | DREAMSTIME.COM

V letošním roce bude zahájeno také vzdělávání inspektorů v tzv. měkkých dovednostech.

Hlavním cílem této aktivity projektu je zefektivnit řízení lidských zdrojů prostřednictvím prohloubení kvalifikace klíčových zaměstnanců a inspektorů.

Vzdělávání klíčových zaměstnanců

Vzdělávání klíčových zaměstnanců je koncipováno do osmi základních

Vzdělávání inspektorů

V minulém roce proběhla analýza vzdělávacích potřeb, ze které vyplynuly preference vzdělávání inspektorů orgánů inspekce práce v konkrétních měkkých dovednostech, jako je například asertivita, komunikace nebo řešení konfliktů a stresových situací.

Součástí vzdělávací aktivity projektu bude také realizace kurzu lek-

tér, jako jsou například manažerské a týmové dovednosti, strategické myšlení a řízení změn, řešení konfliktů nebo projektové řízení. V minulém roce absolvovali všichni vedoucí pracovníci první tři kurzy a v letošním roce budou proškoleni ve zbývajících pěti tématech. Ukončení těchto kurzů je naplánováno na červen letošního roku.

torských dovedností zaměřeného na školitele odborného inspekčního kurzu a lektory odborných seminářů. V rámci vzdělávání inspektorů bude také například vypracována příručka inspektora.

Další projektové aktivity

Součástí aktivit projektu je také proces sebehodnocení v rámci zavedení modelu kvality řízení CAF. V průběhu minulého roku provedl tzv. CAF tým (tým pro řízení kvality složený z manažerů kvality) první kolo sebehodnocení, jehož nedílnou součástí bylo také zjišťování spokojenosti nejen zaměstnanců úřadů, ale rovněž jeho klientů. Cílem sebehodnocení bylo popsat procesy a činnosti úřadů, identifikovat úzká místa a navrhnout jejich zlepšení. Výstup z tohoto kola představuje první sebehodnotící zpráva a akční plán zlepšování.

V současné době se pracuje na implementaci navržených opatření, jejichž hodnocení bude probíhat v rámci dalších kol sebehodnocení. Druhé kolo sebehodnocení Státního úřadu inspekce práce je naplánováno na druhé čtvrtletí roku 2013.

Ing. JANA ČERNÍNOVÁ
PROJEKTOVÝ MANAŽER
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE



Podpora pro bezpečnost a ochrana zdraví v dodavatelských řetězcích

Stále častěji zadávají podniky své činnosti a procesy externím dodavatelům. Ale jaké důsledky má rostoucí význam dodavatelských řetězců pro pracovní podmínky? Právě touto problematikou se zabývá nová zpráva Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA).

Zpráva *Podpora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v celém dodavatelském řetězci* (Promoting occupational safety and health through the supply chain) analyzuje literaturu na toto téma, případové studie i vládní politiky. Cílem zprávy je poskytnout přehled o tom, jak lze bezpečnost a ochranu zdraví při práci (BOZP) řídit a prosazovat v celém dodavatelském řetězci a jaké pobídky a nástroje mohou společností využívat za účelem podpory správných postupů v oblasti BOZP mezi svými dodavateli a smluvními partnery.

Podpora bezpečnosti a ochrany zdraví při práci v celém dodavatelském řetězci je dobrým příkladem toho, jak lze chránit pracovníky, když organizace spolupracují – a to je předmětem aktuální kampaně agentury EU-OSHA Zdravé pracoviště.

Kombinace regulačních a tržních opatření

Zpráva ukazuje, že při spolupráci s dodavatelskými řetězci na zlepšení BOZP působí na společnosti mnoho různých tlaků: stejně jako tržní podnikatelské aspekty a programy udržitelnosti a sociální odpovědnosti podniků existují i vnější tlaky, například zákonné požadavky a obavy zúčastněných subjektů, spotřebitelských skupin a dalších nátlakových skupin. Ačkoli existují značné rozdíly mezi odpovědnými a mezi různými velkými společnostmi, zpráva ukazuje, že k úspěšným pokusům ovlivňovat podniky při prosazování BOZP v jejich celých dodavatelských řetězcích



FOTO: © ENDOSTOCK | DREAMSTIME.COM

často patří kombinace regulačních a tržních opatření a iniciativ.

Důležitost systémů bezpečnostní certifikace

Společnosti, které se snaží, aby jejich dodavatelé dodržovali vysoké standardy BOZP, musí být zapojeny do mnoha různých fází smluvního procesu: od výběru bezpečných smluvních partnerů v před-smluvní fázi až po dohled nad prací během jejího provádění a kontrolu výsledků smluvních partnerů v oblasti BOZP při ukončení smlouvy. Zpráva ukazuje, že nejspěšnější iniciativy uplatňují kombinaci přístupů s jasným přínosem pro chování odpovědné z hlediska ochrany životního prostředí i z hlediska sociálního.

Zpráva zdůrazňuje především důležitost systémů bezpečnostní certifikace jako způsob propagace BOZP v dodavatelském řetězci: vnitrostátní správní orgány různých vnitrostátních systémů v současné době zkoumají, jak by mohly přimout společný, celounijní přístup, který by pomohl při práci s mimoevropskými smluvními partnery.

Zprávu ve formátu pdf si můžete zdarma stáhnout z webových stránek EU-OSHA (<http://osha.europa.eu> – Publications/Publikace).

ZDROJ: EU-OSHA (tr)

EY2013

Evropský rok občanů 2013 a BOZP

Během Evropského roku občanů 2013 (EY2013) se po celé Evropě konají akce a konference, na nichž se má diskutovat o právech občanů EU. V rámci EY2013 bude Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) povzbuzovat občany a organizace ke spolupráci

při prosazování osvědčených postupů v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, aby se z Evropy stalo bezpečnější, zdravější a produktivnější místo pro práci. Je důležité, aby si všichni občané EU byli vědomi svých práv v oblasti bezpečnosti a ochrany zdraví, která jsou zakotvena v práv-

ních předpisech EU. Prostřednictvím své kampaně Zdravé pracoviště se agentura EU-OSHA rovněž snaží zvyšovat povědomí o významu partnerství při prevenci rizik, do něhož jsou zapojeni občané EU, zvláště pak evropských zaměstnavatelé a zaměstnanci.

ZDROJ: EU-OSHA (tr)

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2013)

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 *	pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:	5 - 12 hod. 66 Kč - 79 ¹⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 100 Kč - 121 ¹⁾ Kč, déle než 18 hod. 157 Kč - 188 ¹⁾ Kč
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednopřevodná vozidla a tříkolky 1,00 Kč, osobní motorová vozidla 3,60 Kč
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 36,10 Kč, benzin 98 oktanů 38,60 Kč; motorová nafta 36,50 Kč
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 21 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. nepracovaných hodin z rozvržených směn, a při karanténě již od 1. pracovního dne (směny).	
	Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 151,03 Kč se započte 90 %, z částky přesahující 151,03 Kč, nejvýše však do 226,63 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 226,63 Kč, nejvýše však do 453,06 Kč se započte 30 %, k částce nad 453,06 Kč se nepřihlíží	
NEMOCENSKÉ *	- 60 % z DVZ od 22. 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	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ *	Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské, peněžité pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 863 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %, z částky přesahující 863 Kč, nejvýše však do 1 295 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 1 295 Kč, nejvýše však do 2 589 Kč se započte 30 %, k částce nad 2 589 Kč se nepřihlíží	
	Sazby pojistného z vyměňovacího základu:	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	6,5% (bez účasti na důchodovém spoření) 3,5 % (s účasti na důchodovém spoření)
důchodové (DP) a nemocenské pojistnění (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 (není-li po celé rozhodné období účastna důchodového spoření) 26,2 % na DP a SPZ, z toho 25 % na DP a 1,2 % na SPZ (je-li alespoň po část rozhod. období účastna důchodového spoření) a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP (bez účasti na důchodovém spoření) 30 % (s účasti na důchodovém spoření)
		Výše a čerpání rodičovského příspěvku: Možnost volit délku pobírání rodičovského příspěvku a jeho výši rodičovský příspěvek náleží do doby, kdy je vyčerpána celková částka 220 000 Kč, nejdéle však do 4 let věku dítěte. Maximální výše rodičovského příspěvku činí 11 500 Kč/měsíc. Konkrétní výši lze zvolit ve vazbě na denní vyměňovací základ pro PPM (DVZ) jednoho z rodičů. Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 měsíce.

Rodičovský příspěvek *	Výše a čerpání rodičovského příspěvku v případech, kdy ani jeden z rodičů nesplní podmínku nároku na PPM: 7 600 Kč do konce 9. měsíce věku dítěte a následně 3 800 Kč do 4 let věku dítěte		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	průměr za rok 2005: 6,6 % 2006: 6,1 % 2007: 5,0 % 2008: 4,1 % 2009: 6,1 % 2010: 7,0 % 2011: 6,7 % 2012: 6,8 % prosinec 2012: 7,4 % leden 2013: 8,0 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 1. 2013	celkem:	585 809	
	z toho:	274 458 žen	
		63 370 osob se zdravotním postižením	
		35 524 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 1. 2013	hlášená na ÚP ČR - celkem za ČR:	33 794	
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2013: 17,3		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem **	prosinec 2012: 10 793 Kč		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI *** (rok 2011)	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:	25 528	
	smrtelné úrazy:	125	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	v 1. pololetí 2012: 21 356		
	celkem:	367 863 588	
	starobní	295 140 264	
	invalidní pro invaliditu I. stupně	12 159 055	
	invalidní pro invaliditu II. stupně	5 250 138	
	invalidní pro invaliditu III. stupně	28 066 819	
	vdovecký	21 463 129	
	vdovecký	2 443 082	
	sirotčí	3 341 108	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2010: celkem v národním hospodářství 23 864 Kč, PS 23 733 Kč, NS 24 453 Kč 2011: celkem v národním hospodářství 24 436 Kč, PS 24 429 Kč, NS 24 469 Kč 1.-3. čtvrtletí 2012: celkem v národním hospodářství 24 408 Kč, PS 24 446 Kč, NS 24 232 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1.-3. čtvrtletí 2012	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	38 502	4,9
	rozvody	18 982	2,4
	živé narození	81 772	10,4
	zemřelí	80 217	10,2
celkový přírůstek střední stav obyvatel	7 764	1,0	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJISTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	4. čtvrtletí 2011 4 558 572 3. čtvrtletí 2012 4 524 146 4. čtvrtletí 2012 4 539 047	
	OSVČ vykonávající činnost	4. čtvrtletí 2011 1 010 656	
		3. čtvrtletí 2012 1 012 803	
		4. čtvrtletí 2012 1 005 008	
		4. čtvrtletí 2011 749 421	
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod, poj.	3. čtvrtletí 2012 736 117	
		4. čtvrtletí 2012 728 724	

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV, *** pramen ČSÚ - aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ

¹⁾ pro veřejnou sféru; ²⁾ důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

Vývoj zaměstnanosti a sociální situace v EU: narůstají rozdíly a vzrůstá nebezpečí dlouhodobého vyloučení

Po pěti letech hospodářské krize a návratu recese v roce 2012 se nezaměstnanost v EU pohybuje na rekordní úrovni, jaká nebyla zaznamenána už téměř dvacet let. Snížily se příjmy domácností a na vzestupu je riziko chudoby a vyloučení, a to zejména v členských státech na jihu a východě Evropy. Uvádí to zpráva o zaměstnanosti a sociálním rozvoji v Evropě za rok 2012.

Dopad krize na sociální situaci sílí. Ochranné účinky nižších daňových příjmů a vyšších výdajů na sociální dávky (tzv. automatických stabilizátorů) slábnou. Mezi zeměmi, které uvízly v sestupné spirále klesající výroby, rychle rostoucí nezaměstnanosti a klesajících disponibilních příjmů domácností, a zeměmi, které krizi doposud dobře nebo alespoň do určité míry odolávají, vzniká nová propast.

Rostoucí rozdíly v EUROZÓNĚ

Průměrná míra nezaměstnanosti v EU se vyšplhala téměř na 11 procent. Rozdíl v míře nezaměstnanosti mezi severní a jižní oblastí eurozóny činil 3,5 bodu v roce 2000, v roce 2007 poklesl na nulu, ale v roce 2011 rychle vystoupal na 7,5 bodu. I v zemích mimo eurozónu rozdíly narůstají, ale jsou výrazně nižší. Tento znepokojivý vývoj naznačuje, že je skutečně nezbytné nalézt účinnější mechanismy makroekonomické stabilizace. Z analýzy také vyplývá, že ve členských státech, které provedly zásadní reformy vedoucí ke zvýšení dynamičnosti trhu práce, mají nezaměstnaní i v období krize mnohem vyšší šanci najít pracovní uplatnění. K přijetí takových reforem vyzvala Komise ve svém balíčku zaměstnanosti z dubna 2012 a také v roční analýze růstu na rok 2013.

Klesající příjmy domácností

Mezi jednotlivými státy EU panují velké rozdíly i v míře ohrožení chudobou. Určitých skupin obyvatelstva se nebezpečí chudoby týká více. Chudoba číhá hlavně na mladé lidi, nezaměstnané ženy a matky samoživitelky. Hospodářská recese vyvíjí tlak na příjmy domácností ve většině členských států EU a zvyšuje nebezpečí dlouhodobého vyloučení. Reálný hrubý disponibilní příjem domácností poklesl mezi lety 2009 a 2011 ve dvou třetinách členských států EU. Největší pokles zaznamenalo Řecko (17 procent), Španělsko (8 procent), Kypr (7 procent) a Estonsko a Irsko (5 procent). Naopak ve skandinávských zemích, Německu, Polsku a ve Francii umožnily systémy sociálního zabezpečení a odolnější trhy práce růst příjmů i během krize. Přetrvávající krize však nebezpečí dlouhodobého vyloučení zvyšuje všude v Evropě. Nárůst chudoby a dlouhodobého vyloučení musí být zastaven. Na začátku letošního roku vydá Komise balíček pro sociální investice s pokyny pro jednotlivé členské státy.

KONCEPCE SOCIÁLNÍHO A DAŇOVÉHO SYSTÉMU

U systémů sociálního zabezpečení jednotlivých států není důležitý pouze jejich rozsah, ale také jejich kon-



FOTO: © JUAN MOYANO | DREAMSTIME.COM

cepte. Podobné výdaje jednotlivých států za sociální dávky totiž vedou k velmi rozdílným výsledkům při snižování chudoby. Systémy daňových úlev mohou situaci zaměstnanosti výrazně ovlivnit. Například poskytování služeb v oblasti péče o děti velmi pomáhá ženám s návratem na trh práce. Stejně důležitou úlohu hraje také koncepce příjmové strany sociálního státu. Jak navrhuje balíček zaměstnanosti a specifická doporučení pro jednotlivé země na rok 2012, přesunutím daňového zatížení z práce na jiné zdroje (např. emise CO₂ nebo spotřeba a majetek) se podpoří zaměstnanost. Příprava nové koncepce daňového zatížení však vyžaduje opatrný přístup při hledání alternativních zdrojů, které mají nahradit ztrátu příjmů z nižšího zdanění práce. Z analýzy vyplývá, že pro přesouvání daňového zatížení neexistují žádná optimální řešení. Nicméně vhodná

koncepce systémů sociálního zabezpečení zvyšuje vhodnost určitých přesunů daňového zatížení.

DOVEDNOSTI PRO PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ

Je důležité, aby lidé měli nebo získali takové dovednosti, které jim umožní uplatnit se na pracovním trhu. Jak zpráva uvádí, v některých zemích EU, zejména v její jižní části, panuje výrazný nesoulad mezi požadovanou kvalifikací, která je nutná pro získání volných pracovních míst, a znalostmi a zkušenostmi nezaměstnaných. Tento problém je zvláště naléhavý v případě vysokého a stále rostoucího počtu mladých lidí, kteří nepracují ani se neúčastní vzdělávání nebo odborné přípravy. Aby se podařilo zmírnit nesoulad mezi požadovanými a nabízenými dovednostmi, je nutné, aby země účinněji

investovaly do vzdělávání a odborné přípravy, lépe vynakládaly prostředky na aktivní politiky trhu práce a podporovaly vznik vysoce kvalifikovaných pracovních míst v odvětvích s potenciálem růstu. K nim patří zelená ekonomika a technologie, informační a komunikační technologie a zdravotní péče. Nedávno spuštěný portál Přehled dovedností EU (<http://euskillsparorama.ec.europa.eu>) poskytuje podrobné informace o tom, kde je poptávka po pracovnících a s jakými dovednostmi.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU (TR)



Zprávu *Zaměstnanost a sociální rozvoj v Evropě 2012 (Employment and Social Developments in Europe 2012)* si můžete zdarma stáhnout ve formátu pdf z webových stránek Evropské komise na adrese <http://ec.europa.eu/social> (Publikace a dokumenty – Katalog publikací). Zpráva je dostupná pouze v anglickém jazyce pod katalogovým číslem KE-BD-12-001-EN-C.

ESF

Evropské peníze podporují zaměstnanost v České republice

Zvýšení kvality a rychlosti služeb, které veřejnosti poskytují úřady práce. To byl záměr projektu **Personální a odborné zajištění realizace aktivní politiky zaměstnanosti na úřadech práce – RealAPZ**. Úřady práce do něj zapojily 150 lidí – nově přijaté i stávající zaměstnance, kteří spolu s dalšími 200 pracovníky absolvovali školení v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti.

Zaměstnanci tak získali znalosti trhu práce, naučili se pracovní postupy a využívat moderní techniku s cílem co nejlépe pomoci klientovi. Projekt byl financovaný z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. Začal v únoru 2010 a stál cca 172 milionů Kč.

VÍTANÉ PERSONÁLNÍ POSILY

Každý úřad práce mohl díky projektu přijmout dva nové pracovníky nebo zapojit stávající zaměstnance. Po proškolení jeden poskytoval poradenství, druhý fungoval na útvaru trhu práce. Jednalo se však o dočasné úvazky na 36 měsíců, tyto lidé tak posílili personální kapacity úřadů práce do konce letošního ledna.



FOTO: © GABRIEL BLAJ | DREAMSTIME.COM

Protože služeb, které Úřad práce ČR poskytuje veřejnosti, neustále přibývá, Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se v současné době zabývá otázkou, jak tyto instituce personálně posílit. Jde o vstřícný krok ke klientovi se snahou, aby uchazeči o zaměstnání i ti, kterým úřad práce vyplácí dávky, dostali to, na co mají nárok, co nejdříve.

11 DRUHŮ VZDĚLÁVACÍCH KURZŮ

Nově přijaté i ostatní pracovníky v rámci projektu RealAPZ školil Fond dalšího vzdělávání v rámci jedenácti druhů vzdělávacích kurzů. Mimo jiné se jednalo o ekonomiku trhu

práce, projektové řízení, sociologii a psychologii práce. Nechyběly ani nástroje pro identifikaci nežádoucích efektů aktivní politiky zaměstnanosti a způsoby jejich omezení či vyjednávací schopnosti pro kontakt s novým zaměstnavatelem. Všechny kurzy přitom byly dostupné v e-learningové podobě, v některých případech šlo o prezenční studium. Školit se začalo loni v říjnu, semináře skončily v prosinci.

DEVĚT PRACOVNÍCH SKUPIN

Konaly se také pracovní skupiny zaměřené na výměnu zkušeností v oblasti aktivní politiky zaměstnanosti mezi jednotlivými kontaktními pracovišti Úřadu práce ČR. Šlo tak o efektivní přenos dobré praxe mezi lidmi z terénu tak, aby si předali to dobré a lépe pak poskytovali služby veřejnosti. Celkem se uskutečnilo devět pracovních skupin, každé se zúčastnilo až dvacet lidí. Vždy se jednalo o pracovníky úřadů práce ze dvou sousedních krajů, protože v blízkých regionech řeší, co se trhu práce a poradenství týče, podobná témata. Pracovní skupiny se scházely v Praze, Olomouci, Plzni a Pardubicích.

(TZ)

Série česko-německých poradenských dnů EURES

Jednou z mnoha aktivit evropské sítě pro podporu pracovní mobility EURES jsou pravidelné poradenské dny pro uchazeče o zaměstnání v Německu. Tyto akce jsou pořádány ve spolupráci Úřadu práce ČR – krajských poboček v Liberci, Ústí nad Labem, Karlových Varech a Plzni – s příhraničními německými úřady práce v rámci partnerství EURES Triregio a Bavorsko-Česko.



FOTO: © DMITRY KALINOVSKY | DREAMSTIME.COM

Vzhledem k tomu, že zájem českých uchazečů o práci v Německu nepolevuje, poradenské dny se konají už od ledna na obou stranách hranice. Již zkraje letošního roku měli uchazeči možnost individuálního poradenství v Liberci (9. ledna), 21. ledna proběhl poradenský den v Tachově, 22. ledna v Žitavě, 23. ledna v Chamu, 30. ledna ve Weidenu a 31. ledna v Ústí nad Labem, kde se navíc uchazečům prezentoval německý zaměstnavatel a nabízel rovnou konkrétní volná pracovní místa. Poradenské dny pokračují v únoru (6. února v Plzni, 13. února v Liberci a 27. února v Karlových Varech) i v březnu (6. března v Plzni).

V rámci poradenství se uchazeči seznámí s životními a pracovními podmínkami v Německu – od podmínek zdravotního a sociálního pojištění, odvodu daní, nároku na dětské

přídavky, podporu v nezaměstnanosti až po základní body německého pracovního práva. Poradci radí uchazečům, kde a jak práci hledat, jak se o ni správně ucházet, jak sestavit životopis a motivační dopis, na co si dávat pozor při jednání s potenciálními zaměstnavateli nebo při podpisu pracovní smlouvy.

Od počátku letošního roku se poradenských dní zúčastnilo 116 uchazečů, zájem je především o volná pracovní místa v oborech hotelnictví a gastronomie, stavebnictví, pozice řidičů a nekvalifikovaná místa ve strojírenství a úklidových službách.

Poradenské dny jsou vedeny jak v německém, tak českém jazyce. Uchazečům je samozřejmě zdůrazňováno, že k získání práce v SRN je nutná znalost němčiny alespoň na komunikativní úrovni.

ZDROJ: EURES

Co je Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost?

Operační program Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ) je jedním z operačních programů, v rámci kterých Česká republika čerpá prostředky z Evropského sociálního fondu. Ten již více než 50 let pomáhá snižovat nezaměstnanost a vytvářet dobré podmínky na trhu práce.

Finanční pomoc z OP LZ je určena projektům, které různými způsoby odstraňují bariéry na trhu práce – ať už vytvářejí nová pracovní místa, zvyšují kvalifikaci zaměstnanců nebo umožňují začlenění znevýhodněných skupin obyvatel či lidí s handicapem. Koncovými příjemci pomoci jsou konkrétní lidé, kterým se ne vlastní vinou nedaří sehnat práci, nebo naopak lidé, kteří jsou ohroženi ztrátou zaměstnání. Na řádné fungování OP LZ dohlíží Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.

