



AKTUÁLNĚ

Firmy mohou opět žádat o příspěvek na vzdělávání svých zaměstnanců

čtěte na straně 2



PRŮZKUM

Jaká prarodinná opatření mají největší podporu veřejností?

čtěte na straně 6



MY A SVĚT

Reformou směrnice o vysílání pracovníků ke spravedlivějšímu trhu práce v EU

čtěte na straně 8

Slovo ministryně



Vážené čtenářky, vážení čtenáři, dovolte mi, abych těchto pár řádků věnovala tématu, které se bezprostředně dotýká či v budoucnu dotkne většiny z nás, a to odchodu do starobního důchodu. Jsem toho názoru, že každý občan, který celý svůj život poctivě pracoval, má také právo na odpovídající odpočinek. Strop neboli pevný věk nástupu do penze je jedním z důležitých bodů koaliční smlouvy a programu. Považuji za nesmírně důležité, aby naši občané měli jasné garantovaný věk, ve kterém budou moci odejít do důchodu.

V současné době uvažujeme o tom, že by hranice pro odchod mohla být při dosažení věku 65 či 67 let. Dosavadní nastavení, při kterém dochází k automatickému zvyšování důchodového věku bez uvedení jeho konkrétních limitů, je častým důvodem pro negativní vnímání základního důchodového pojištění. Mrzí mě také, že z tohoto důvodu ztrácíme důvěru občanů v tento systém. V současné době v České republice většina lidí trávi v důchodu průměrně čtvrtinu svého života. Rok od roku rostou kvalita a dostupnost zdravotní péče, a tím i průměrný věk dožití Evropanů. U nás je věk dožití oproti evropskému průměru o 2,5 roku nižší. I to je jeden z důvodů, proč budu hlasovat pro nižší hranici odchodu do důchodu.

Musíme vzít také v potaz věkovou hranici u takových profesí, kde je zapotřebí velká fyzická síla. V tomto ohledu se budeme během našich jednání při projednávání návrhu zákona zaměřovat, zda má smysl, aby byla hranice vyšší, než je praxe u věku 65 let.

Přeji vám krásné jaro.

Mgr. MICHAELA MARKSOVÁ

MINISTRYNĚ PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Co chceme prosadit v novele zákoníku práce?

Ministerstvo připravilo novou zákoník práce, která má přispět k větší flexibilitě základních pracovněprávních vztahů a zároveň v nich posilít ochranu zaměstnance.

Navrhované změny zákoníku práce jsou reakcí na požadavky sociálních partnerů, na vývoj českého právního řádu, judikaturu českých soudů i Soudního dvora EU.

Hlavní body NÁVRHU NOVELY

Zakotvení institutu vrcholových řídicích zaměstnanců

Zásadní koncepční změny se týkají zejména zakotvení institutu vrcholových řídicích zaměstnanců jako zvláštní kategorie vedoucích zaměstnanců v přímé řídicí působnosti statutárního orgánu u zaměstnavatele – právnické osoby nebo zaměstnavatele, který je fyzickou osobou, a jim bezprostředně podřízených vedoucích zaměstnanců, přičemž jako kritérium pro zařazení do takové pozice se zavádí i výše měsíčního výdělku. Cílem je zejména autonomie v rozvrhování pracovní doby.

Větší pluralita odborů

V novele se také řeší proces kolektivního vyjednávání u zaměstnavatele, u něhož působí více odborových organizací (tzv. pluralita odborů), kde dochází k posílení demokratických principů a variantně

těž i vlivu samotných zaměstnanců. S ohledem na principy pracovního práva a smluvní povahu pracovněprávních vztahů se dosavadní převedení na jinou práci nahrazuje smluvní změnou obsahu pracovního poměru. Jednostranné převedení by mělo být možné, pouze pokud jde o veřejný zájem, tedy zájem přesahující zájmy zaměstnance a zaměstnavatele.

Úprava hromadného propouštění

V úpravě hromadného propouštění a přechodu práv a povinností z pracovněprávních vztahů je reagovalo na judikaturu Soudního dvora EU. Řeší se počty propouštěných zaměstnanců u zaměstnavatelů rozdělených na části, stanoví se povinnost vypracovat sociální plán a dále se stanovují jasná pravidla, při nichž nastává přechod práv a povinností.

Změny u dohod mimo hlavní pracovní poměr

Změny při práci na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr se týkají především garance doby odpočinku, evidence odpracované doby, ochrany odměny z dohody a práva na dovolenou, kdy právo na



dovolenou bude zaměstnanec činně dočasně zastupovat přímo ze zákona. Pokračování na straně 2

V odměňování žen a mužů jsou výrazné rozdíly

Jak vyplývá z údajů Českého statistického úřadu, průměrný výdělek českých žen je o téměř šest a půl tisíce korun nižší, než je tomu u mužů.

„Průměrný výdělek mužů činil v roce 2014 celkem 29 858 Kč, u žen to bylo 23 421 Kč, tedy o 6 437 Kč méně,“ říká ministryně práce a sociálních věcí Michaela Marksová. „U nás bohužel stále máme nízkou úroveň blahodělnosti a rodinného a profesního života, také pořád přetrvává stereotyp muže jako žvitéle rodiny, čímž jsou zduřďovány jejich vyšší platy,“ dodává ministryně. Jde přitom o závažný problém v kontextu zvyšující se chudoby rodin. U průměrného výdělku činí rozdíly měsíčně více než 6 400 korun, ročně je to téměř 77 tisíc korun. Tzv. Gender Pay Gap (GPG)

zatežuje státní rozpočet, protože pokud si ženy vydělávají méně v produktivním věku, mají pak nižší důchody a jsou ve vyšším věku vystaveny riziku chudoby. To vyvolává další nároky na státní rozpočet, například na sociální dávky pro jednočlenné domácnosti formou doplňků na bydlení. Z nižších mezd jsou také nižší daňové odvody do státní pokladny. Podle údajů Eurostatu má Česká republika třetí nejvyšší rozdíl v odměňování žen a mužů v EU (v roce 2014 byl rozdíl 22,1 procenta), větší je už jen v Rakousku (22,9 procenta) a Estonsku (28,3 procenta).

Nový pětiletý projekt

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR startuje pětiletý projekt s názvem 22 % k rovnosti, financovaný z Evropského sociálního fondu s alokací 76 milionů korun, který si klade za cíl eliminovat příčiny GPG. Do projektu se zapojí zásadní aktéři – zaměstnavatelské organizace, Státní úřad inspekce práce, Kancelář veřejné ochránky práv nebo Úřad práce ČR. Hlavními výstupy projektu budou:

- osvětová kampaň, která upozorní na problém v rozdílném odměňování a představí řešení,
- mzdová/platová on-line kalkulačka, kde si lze spočítat obvyklou odměnu (podle vzdělání, regionu, pracovních zkušeností, pracovního zařazení atd.),
- transformace a pilotní ověření softwaru Logib do ČR (Logib umožňuje testovat politiku odměňování a vyčísřit GPG v dané organizaci),
- manuál pro vyjednávání o mzdě/platu pro ženy i muže, jenž zajistí férové vyjednávání pozice, bourání genderové segregace,
- metodika kontrol rovnosti žen a mužů pro Státní úřad inspekce práce, která zlepší preventivní a kontrolní činnosti orgánů inspekce práce v dané oblasti,
- vzdělávání státní správy v oblasti genderové rovnosti na pracovním trhu,

Pokračování na straně 2

V pěti krajích je možné požádat o tzv. příspěvek na dojíždění

Uchazeči a zájemci o zaměstnání, kteří budou nastupovat do práce mimo obec, v níž mají bydliště, mohou před nástupem do zaměstnání požádat Úřad práce ČR o příspěvek na podporu regionální mobility.

Úřad práce ČR začal tento „příspěvek na dojíždění“ standardně poskytovat v rámci pilotního provozu v pěti regionech – v Ústeckém, Jihomoravském, Olomouckém, Moravskoslezském a Karlovarském kraji. Příspěvek na podporu regionální mobility rozšiřuje řadu nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti, které Úřad práce ČR využívá v praxi ke zvýšení šancí na získání práce především dlouhodobě evidovaných uchazečů o zaměstnání.

Kdo může o příspěvek požádat?

O příspěvek na podporu regionální mobility mohou požádat klienti,

kteří jsou v evidenci Úřadu práce ČR déle než 12 měsíců. Žádost může podat také uchazeč či zájemce o zaměstnání, jenž je bez práce i kratší dobu, pokud o ni přišel či přijde v důsledku hromadného propouštění. Zároveň musí být splněna podmínka, že nový zaměstnavatel uzavře se zaměstnancem pracovní poměr na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než 12 měsíců. V pracovní smlouvě musí být také uvedeno konkrétní místo výkonu práce, tedy adresa. Příspěvek nemůže Úřad práce ČR poskytnout žadateli, který u nového zaměstnavatele v posledních 24 měsících už pracoval nebo bydlí ve stejné obci, jako je místo výkonu práce. V rámci



FOTO: © VOJTECH VEJKL / DREAMTIME.COM

žádosti je třeba uvést datum nástupu do nového zaměstnání a místo výkonu práce a následně také předložit pracovní smlouvu.

NÁROK NA ZÁKLADĚ VÝPLAČNÍHO LISTU

Pokud Úřad práce ČR žadatelé žádost schválí, uzavře s ním písemnou dohodu. Zaměstnanec pak bude každý měsíc dokládat výplátní list, který mu vždy vydává zaměstnavatel za odpracovaný kalendářní měsíc. Částku tedy obdrží až po předložení tohoto dokumentu. Právě na jeho základě Úřad práce ČR provede nárok na příspěvek za konkrétní měsíc, a to podle docházky do zaměstnání a výše hrubé mzdy. Za dobu absence na pracovišti Úřad práce ČR příspěvek nevyplácí. Doba poskytování příspěvku činí maximálně 12 měsíců.

Pokračování na straně 2

Publikace

Politika přípravy na státní v ČR

Podle odhadů budou v roce 2050 tvořit senioři zhruba třetinu české populace. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vydalo publikaci Politika přípravy na státní v České republice, která přináší řadu zajímavých informací. Ve dvojjazyčné příručce (v češtině a angličtině) se můžete dočíst například o zajištění a ochraně lidských práv starších lidí, o celoživotním učení i o péči o senioři s omezenou soběstačností.

Publikace byla vytištěna v nákladu tisíců kusů a bude mimo jiné sloužit pro medializaci politiky přípravy na státní při různých akcích Ministerstva práce a sociálních věcí ČR doma i v zahraničí. V elektronické podobě je k dispozici ke stažení na webových stránkách www.mpsv.cz.

Úřad práce ČR zintenzivní podporu asistentů prevence kriminality

Zvýšit zaměstnanost, bezpečnost a veřejný pořádek podporou tvorby pracovních příležitostí v rámci míst asistentů prevence kriminality. To je cíl nedávno podepsaného Memoranda o vzájemné spolupráci mezi Ministerstvem vnitra ČR a Úřadem práce ČR.

Prostřednictvím svých regionálních pracovišť a konzultantů vytvářejí obě strany vhodné lokality a na základě znalosti konkrétního regionu vypracují seznam požadavků, které by měl asistent prevence kriminality splňovat. Úřad práce ČR pak na jejich základě vyhledá v evidenci vhodné kandidáty, kteří absolují výběrové řízení na takové místo. Asistenti prevence kriminality, které podporuje Úřad práce ČR, musejí na pozicích zaměstnanců obecní či městské policie a města dodržovat závaznou Metodiku asistenta prevence kriminality, vydanou Ministerstvem vnitra ČR.

ministra vnitra pro řízení sekce vnitřní bezpečnosti.

Úspěšnost projektu potvrzuje i narůstající počet asistentů prevence kriminality. Po pilotní realizaci projektu působilo v roce 2010 v deseti obcích 38 asistentů prevence kriminality. Loni jich pracovalo v 58 obcích už 175. Ministerstvo vnitra ČR poskytlo na podporu asistentů prevence kriminality v uplynulém roce v rámci Programu prevence kriminality celkem 22 656 000 Kč.

Podpora od Úřadu práce ČR

Úřad práce ČR přispívá na podporu zaměstnanosti asistentů prevence kriminality už třetím rokem. Jejich počet stoupá – zatímco v roce 2014 jich působilo v celé republice celkem 70, loni jich bylo už 297. Před dvěma roky poskytli Úřad práce ČR zaměstnavatelům (obcím, městské policii) příspěvky na jejich mzdy v celkové výši 6 309 921 Kč, o rok později suma dosáhla 18 757 508 Kč. Nejvíce asistentů prevence kriminality loni působilo ve Středočeském (98) a v Ústeckém kraji (63). „Tyto pozice Úřad práce ČR podporuje prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Uchazeč o zaměstnání dostávají

Úspěšný projekt SAMOSPRAV

Memorandum o vzájemné spolupráci mezi Ministerstvem vnitra ČR a Úřadem práce ČR navazuje na projekt, který v letech 2010–2014 realizovaly samospřávy. „Projekt Asistent prevence kriminality patří k nejúspěšnějším preventivním projektům v ČR a je cílen na řešení problémů v sociálně vyloučených lokalitách. Vybraný asistent je po základní profesní přípravě zaměstnán u obecní policie obce a podílí se na zvýšení bezpečnosti nejen v sociálně vyloučených lokalitách, ale v rámci celé obce,“ říká Jiří Nováček, náměstek



Memorandum o vzájemné spolupráci podepsali 14. března generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadilková a první náměstek ministra vnitra pro řízení sekce vnitřní bezpečnosti Jiří Nováček.

FOTO: ARCHIV ÚRADU PRÁCE ČR

šanci oživit si pracovní návyky, získat nové zkušenosti a dovednosti a obecní policie, potažmo obec, člověka, který řeší především komunikaci s občany, drobnou administrativu, a uvolňuje tak ruce městským strážníkům, aby se mohli věnovat jiné činnosti. Velmi pozitivní je i dopad přítomnosti asistenta na pracovištích Úřadu práce ČR a dalších veřejných místech,“ upozorňuje Kateřina Sadilková. Asistenti prevence kriminality zpravidla působí v rámci veřejného prospektu práce nebo na společenských účelových pracovních místech, a to nejčastěji po dobu 12 měsíců.

CO MAJÍ ASISTENTI NA STAROSTI?

Hlavní náplní jejich činnosti je zajištění prevence kriminality a dohled nad ochranou veřejného pořádku a dodržováním pravidel občanského soužití. Jsou k dispozici tam, kde není nutné využívat kvalifikované pracovní síly strážníků. V jejich kompetenci je například dohled na základních a mateřských škol a přílehlých míst, na přechodech pro chodce, kontrola dětských hřišť a čistoty města. Osobně dohlíží na dění v ubytovněch, v okolí barů a heren, volně pobíhání psů, působí ve vyloučených lokalitách, asistují při komunikaci s kien-

Tři zdroje financování asistentů prevence kriminality

V roce 2016 je možné přispět městům a obcím na financování projektu Asistent prevence kriminality ze tří zdrojů:

- Nadále zůstává zachována podpora dotačního Programu prevence kriminality Ministerstva vnitra ČR.
- Na základě vzájemné spolupráce se zintenzivní podpora pracovní pozice asistent prevence kriminality ze strany Úřadu práce ČR.
- Nově byly vyhlášeny příslušné výzvy v rámci Evropského sociálního fondu (Operační program Zaměstnanost, výzvy na podporu sociálního začleňování a na koordinovaný přístup k sociálně vyloučeným lokalitám).

ty na pracovištích Úřadu práce ČR, kontrolují placení parkového, poskytují poradenství občanům (např. podpora finanční gramotnosti ve vyloučených lokalitách) nebo pomáhají při školních akcích. Ve většině případů jde o lidi nad 50 let nebo uchazeče mladší 30 let se základním a středoškolským vzděláním.

Součástí společně podepsaného memoranda je deklarace, která umožňuje využívat v roce 2016 na podporu asistentů prevence kriminality také prostředky Úřadu práce ČR. V praxi to znamená rozšíření dosavadní spolupráce a zavedení systematické podpory této aktivity, navíc pod metodickým vedením a ve větším rozsahu.

ZDROJ: ÚRAD PRÁCE ČR

■ GENDER

V odměňování žen a mužů jsou výrazné rozdíly

Pokračování ze strany 1

- analýza možných legislativních opatření vedoucích k trvalé redukci rozdílů v odměňování žen a mužů v podmínkách ČR.

Projekty podporující ZAMĚSTNANOST ŽEN

I rozdíl v míře zaměstnanosti žen v porovnání s muži je v Česku mnohem vyšší, než je průměr v Evropské unii. Jednou z příčin je to, že ženy během péče o děti či další členy rodiny ztrácejí kontakt s pracovním trhem, a tak se snižuje jejich šance na úspěšný návrat. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR proto v rámci Operačního programu Zaměstnanost uvolnilo 400 milionů korun na podporu projektů, které napomohou tento rozdíl snížit. Výzvy č. 061 a 062 Současných projektů na podporu rovnosti žen a mužů na trhu práce, které Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR vyhlásilo letos 10. března, umožní získat finanční prostředky na poskytování profesního poradenství, koučink, mentoring, odborné vzdělávání reagující na potřeby regionu, vzdělávání v oblasti manažerských dovedností či IT nebo na výuku cizích jazyků. Podmínkou však je, aby tyto kurzy byly určeny ženám nebo rodi-



čům, kteří to potřebují (např. ženy 55+, ženy pečující o osoby blízké, rodiče vracující se po rodičovské dovolené na trh práce atd.).

Mezi další podporované aktivity patří právní a psychologická pomoc obětem genderové diskriminace, osvětové kampaně, vzdělávací akce, spolupráce se zaměstnavateli na osvětě nebo činnosti zaměřené na zvyšování počtu žen ve vedoucích pozicích či odstraňování platové diskriminace.

O dotaci se mohou ucházet také projekty, díky nimž se do péče o děti zapojí více mužů – tedy například vzdělávání mužské části populace

v oblasti rodičovských kompetencí.

Oprávněnými žadateli pro obě výzvy jsou neziskové organizace, kraje, obce, poradenské instituce, OSVČ, obchodní korporace a další. Hlásit se mohou zájemci z celé České republiky. Pro Prahu je vyčleněno 39 milionů korun, pro žadatele z regionů je připraveno celkem 361 milionů korun. Podrobné informace k jednotlivým výzvám najdete na webových stránkách Evropského sociálního fondu (www.esfcr.cz) pod záložkou Výzvy. Žadosti je možné předkládat do 2. května 2016.

(12)

Firmy mohou opět získat finance na odborné vzdělávání zaměstnanců

V rámci projektu Podpora odborného vzdělávání zaměstnanců II (POVEZ II) mohou získat zaměstnavatelé, kteří se rozhodnou investovat do dalšího vzdělání svých pracovníků, příspěvek ve výši až šest milionů korun ročně.

POVEZ II navazuje na projekty POVEZ a Vzdělávejte se pro růst!, které Úřad práce ČR s úspěchem realizoval v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. V této praxi proto pokračuje i během dalšího programového období prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost. Současný projekt poběží až do 30. 11. 2020.

Příspěvky i pro OSVČ

Díky projektu POVEZ II mohou zaměstnavatelé získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností současných a budoucích zaměstnanců. Program pomůže i těm, kteří právě nastoupili a potřebují více času na zaučení. Zapojit se do něj

mohou také osoby samostatně výdělečně činné, a to jak se zaměstnanci, tak i bez nich. Podporu mohou nyní získat i nově vzniklé firmy. Celkem má Úřad práce ČR v rámci projektu k dispozici téměř 3,5 mld. Kč.

MĚSÍČNĚ AŽ 500 TISÍC KORUN

O přiznání příspěvku a jeho výši rozhoduje konkrétní krajská pobočka Úřadu práce ČR. Při posuzování žádostí bere mimo jiné v potaz, jestli poskytnutá podpora pomůže zlepšit situaci na konkrétním trhu práce nebo zda bude mít vzdělávání pozitivní dopad na podnik i samotného zaměstnance. Příspěvek na vzdělávací aktivitu může dosáhnout až 85 procent skutečně vynaložených nákladů.

Příspěvek na mzdu jednoho zaměstnance pak nejvýše 176 Kč za hodinu včetně odvodů na zdravotní a sociální pojištění. Žadatel může v průměru čerpat až 500 tis. Kč měsíčně. Maximální poskytnutá roční částka ale nesmí překročit šest milionů korun.

Kde získáte více informací?

Projektové cíle také na podporu vzdělávání zaměstnanců nad 54 let. Právě ti totiž patří mezi skupiny ohrožené dlouhodobou nezaměstnaností. V pozdější fázi se pak POVEZ II zaměří na podporu systémových prvků v dalším profesním vzdělávání, jako je například tvorba a realizace podnikových vzdělávacích plánů. Podrobné informace k projektu POVEZ II jsou k dispozici na www.uradprace.cz (Projekty ESF – Projekty v realizaci). Potřebné informace se zájemci dozvědí i na příslušném kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR.

ZDROJ: ÚRAD PRÁCE ČR

■ PARAGRAFY

Co chceme prosadit v novele zákoníku práce?

Pokračování ze strany 1

• Změny v úpravě dovolené

Změna se navrhuje v úpravě dovolené, návrh je zpracován ve dvou variantách. První nabízí některé dílčí změny, aniž se mění základní koncepce dovolené. Ve druhé se dále navrhuje zásadní změna v podmínkách vzniku práva na dovolenou i při jejím čerpání, v zásadě dochází k opuštění dovolené za odpracované dny, přičemž vznik práva zaměstnance na dovolenou je založen na týdenní pracovní době zaměstnance, od níž se odvozuje i délka dovolené.

• Větší propojení pracovního a rodinného života, tzv. home-working

Posílení prostoru pro sklobení pracovního a rodinného života mají přinést změny úpravy výkonu práce mimo pracoviště zaměstnavatele (home-working). Zprušňují se podmínky výkonu práce mimo pracoviště za-

městnavatele, umožňuje se dohoda o rozvržení pracovní doby samotným zaměstnancem, z čehož vyplývají důsledky na neuplatnění některých osobních překážek v práci, náhrady mzdy nebo platu. V souladu s Rámcovou dohodou, kterou uzavřeli sociální partneři na evropské úrovni, se upravuje práce na dálku (teleworking).



V návrhu novely zákoníku práce se zaměřujeme také na snížení administrativní náročnosti kladené na zaměstnavatele v souvislosti s aplikací zákoníku práce, další změny se dotýkají zejména přeložení prevence před stresem a obtěžováním, odměny za pracovní pohotovost, doručování a průměrného výdělku.

Více se o navrhovaných změnách dozvíte z rozhovoru s JUDr. Petrem Hůrkou, Ph.D., ředitelem Odboru pracovního práva Legislativní Ministerstva práce a sociálních věcí ČR na straně 4.

(12)

V pěti krajích je možné požádat o tzv. příspěvek na dojíždění

Pokračování ze strany 1

„Prostřednictvím tohoto nástroje aktivní politiky zaměstnanosti posílíme mobilitu klientů. Právě omezená možnost dojíždění za prací je – kromě neopodstatněných kvalifikací klientů – jednou z bariér, která snižuje šance k jejich uplatnění na trhu práce,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadilková.

Jaká je výše příspěvku?

Výše příspěvku se pohybuje v rozmezí od 1 000 Kč do 3 500 Kč měsíčně podle dojezdové vzdálenosti. Minimum je přitom 10 kilometrů. Výjimku v tomto případě budou tvořit žádosti, kdy mezi

bydlištěm a místem výkonu práce prokazatelně neexistuje pravidelné spojení veřejnou dopravou. Na nejvyšší částku pak dosáhnou ti, kteří budou za práci dojíždět více než 50 km.

Úřad práce ČR nebude příspěvek poskytovat na dojíždění do zahraničí (kromě Moravskoslezského kraje) a nevyplácí jej ani v případě, že výše hrubé mzdy žadatele přesáhne v konkrétním měsíci výši průměrné mzdy v národním hospodářství za I. až 3. čtvrtletí předcházejícího roku.

Příspěvek na podporu regionální mobility rozšiřuje portfolio nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti a potřebné finance na jeho vplácní poskytnou národní prostředky.

(12)

Výše příspěvku na podporu regionální mobility

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

Deset nejčastějších mýtů o starobních důchodech

Pracovníci České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) se stále setkávají s tím, že lidé mají o důchodech nízké povědomí a přetrvává mezi nimi řada nejasností, mylných představ a informací zažitých z minulosti.

1. Roky odpracované před rokem 1986 se do důchodu nepočítají.

Není to tak. Je ale třeba rozlišit dva odlišné faktory – dobu pojištění/zaměstnání a výdělek. Pro nárok na důchod a jeho výši se započítávají doby pojištění (zpravidla zaměstnání či podnikání) získané od ukončení povinné školní docházky. Na délce doby pojištění pak závisí procentní výměra důchodu. Ta se počítá z osobního vyměřovacího základu – zjednodušeně řečeno z průměru výdělků v tzv. rozhodném období. Rozhodné období jsou tedy roky, za které se zjišťují výdělek pro výpočet důchodu. Začíná kalendářním rokem po roce, v němž člověk dosáhl 18 let, a končí rokem, který předchází roku přiznání důchodu. Do rozhodného období se podle zákona o důchodovém pojištění nezahrnují léta před rokem 1986. Výši důchodu tedy neovlivní výdělek získaný před rokem 1986, doba pojištění získaná před tím rokem však ano.

2. I když mám málo let pojištění a nízké výdělek, musím dostat důchod alespoň ve výši životního minima.

Minimální důchod a životní minimum není totéž. Minimální výše procentní výměry důchodu je stanovena zákonem o důchodovém pojištění a činí je 770 Kč. K ní náleží základní výměra důchodu, která je v letošním roce 2 440 Kč. Minimální výše důchodu přiznaného v roce 2016 tedy činí 3 210 Kč.

Důchod v této minimální výši může být přiznán v případech, kdy si lidé splní podmínku potřebné doby pojištění, ale v rozhodném období nemají buď téměř žádná, nebo velmi nízká příjmy a důchod jim jednoduše řečeno „není z čeho vypočítat“.

3. Veškeré doby, které mi chybějí, si můžu dobrovolně doplatit.

To bohužel není možné. Dobrovolné důchodové pojištění sice existuje, ale nelze ho použít univerzálně ve všech situacích. Při hlášku je možné podat nejříve na dobu od 1. 1. 1996. Zákon stanoví, z jakých důvodů lze to možné se k dobrovolnému důchodovému pojištění přihlásit a za jakou dobu zpětně od podání přihlášky ho lze v každého z uvedených důvodů doplatit. Přihlásit se k němu lze i bez uvedení důvodů, v tomto případě je však doplacení možné jen jeden rok zpětně před podáním přihlášky. Nelze jim tedy pokrýt různé „mezery“ a doby „bez pojištění“, které má člověk v minulosti.

4. Práce na dohodu se do počtu let pro nárok na důchod počítá.

Některá ano, některá ne. Je rozdíl mezi dohodou o pracovní činnosti a dohodou o provedení práce. Dohoda o pracovní činnosti zadržává účast na pojištění a do důchodu se započítává, pokud neslo o tzv. zaměstnání malého rozsahu, tj. pokud byl sjednán měsíční příjem alespoň 2 500 Kč. Činnost vykonávanou

na základě dohody o provedení práce do 31. 12. 2011 není možné pro důchod započítat vůbec, od 1. 1. 2012 lze započítat ty měsíce, v nichž zaměstnanec dosáhl z dohody příjmu vyššího než 10 000 Kč. Zaměstnávání vykonávané na zkrácený úvazek se do počtu let pro nárok na důchod započítává, je-li z příjmu odváděno pojistné.

5. Být před důchodem evidovaný na Úřadu práce ČR je nevýhodné.

Evidence u Úřadu práce ČR má především za cíl pomoci nezaměstnaným lidem najít vhodné zaměstnání, zajistit rekvalifikaci a po určité dobu bez práce poskytnout finanční podporu. Pro nárok na důchod a jeho výši se doba evidence u Úřadu práce ČR považuje za náhradní dobu pojištění. Započítává se ale pouze v zákonem stanoveném rozsahu. Vždy se doba vedení v evidenci učežechť o zaměstnání započítává, je-li vyplácena podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, a také doba, po níž se podpora v nezaměstnanosti neposkytuje, avšak osobě vedené v evidenci učežechť o zaměstnání přísluší odstupné, odbytné nebo odchodné. Doba vedení v evidenci Úřadu práce ČR, po kterou podpora není vyplácena, se započítává v rozsahu nejvýše tří let. Tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Z doby získané před dosažením 55 let věku lze započítat pouze jeden rok.

6. Důchod musí ve stáří dostat každý.

Není tomu tak. Dvěma základními podmínkami, které je třeba splnit, aby vznikl nárok na starobní důchod, jsou dosažení zákonem stanoveného důchodového věku a získání potřebné doby pojištění. Riziko, že člověk „nedosažne“ na starobní důchod, hrozí zejména při dlouhodobé nezaměstnanosti nebo takových formách práce, které nelze pro důchod započítat. Příčinou nesplnění podmínek pro důchod může být i doba strávená ve výkonu trestu, pokud odsouzený nebyl zařazen do práce, či pobyt nebo činnost ve státě, s nímž ČR nemá smlouvu o sociálním zabezpečení. Nesplnění podmínek potřebné doby pojištění nelze prominout. Je však možné si dobu, která do získání potřebného počtu let chybí, dopracovat. Důchod pak může být přiznán ode dne, kterým byla doba pojištění dodatečně získána.

7. Často jsem byl na neschopence, to mi snižuje důchod.

Pokud je člověk nemocný během výkonu zaměstnání, nemá to na délku doby, která se mu započítává pro důchod, vliv. Pokud doba dočasně pracovní neschopnosti spadá navíc do tzv. rozhodného období, za které se zjišťují výdělek pro výpočet důchodu, musí být z tohoto období vyloučena. To v praxi znamená, že nedojde ke snížení (rozměnění) průměru výdělků pro výpočet důchodu. Celkový souhrn příjmů v rozhodném období je



rozpočítán pouze na období, kdy byla vykonávána výdělečná činnost, což má na výši důchodu pozitivní dopad.

8. Pokud přecházím do starobního důchodu z důchodu invalidního, je to nevýhodné.

Když příjemce invalidního důchodu dosáhne důchodového věku a splní podmínku potřebné doby pojištění, má možnost prostřednictvím okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) podle místa trvalého bydliště podat žádost o starobní důchod. Jestliže vypočtený starobní důchod bude vyšší než vyplácený invalidní, bude mu starobní důchod přiznán. V opačném případě občanovi náleží nadále invalidní důchod v původní výši. Příjemcům invalidního důchodu, kteří dosáhnou 65 let věku, výplata důchodu nezaniká, pouze ho ČSSZ ze zákona automaticky změní na důchod starobní. Výše nově pobíraného starobního důchodu však zůstane stejná, jako byla výše invalidního důchodu.

9. Odškodné za pracovní úraz se do výpočtu důchodu nezahrnuje.

Naopak. Náhrady vyplacené zaměstnanci po skončení jeho pracovní neschopnosti z důvodu pracovního úrazu nebo z důvodu nemoci z povolání se pro výpočet důchodu započítávají. Je ale nutné předložit potvrzení zaměstnavatele nebo pojišťovny o částkách, které byly za jednotlivé roky před přiznáním důchodu na náhrady vyplaceny. Vzhledem k tomu, že ČSSZ odškodné za pracovní úraz a nemoc z povolání nevyplácí, je třeba uvedené potvrzení dodat při podání žádosti o důchod na OSSZ.

10. Pokud je starobní důchod jednou přiznán, jeho výše už se nemůže (kromě valorizace) nijak změnit.

Je-li dodatečně doložena skutečnost, která nebyla při výpočtu důchodu k dispozici (např. doklad o době zaměstnání či výdělek), lze ji pro jeho výši zohlednit kdykoliv. Pokud se v důsledku nových prokázanych údajů navýší důchod, lze finanční částku doplatit až pět let zpětně od data, kdy byly nové skutečnosti ČSSZ doloženy.

ZDROJ: ČSSZ

OSVČ

Základem pro správné vyplnění přehledu o příjmech a výdajích je inventura od ČSSZ

Povinnost podat Přehled o příjmech a výdajích za rok 2015 mají všechny osoby samostatně výdělečně činné (OSVČ), které v loňském roce vykonávaly činnost. Je jedno, zda vedlejší nebo hlavní a zda podnikaly jen po část roku.

Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) letos zrozeslala více než 750 tisíc inventur OSVČ, přičemž 8,4 procenta elektronicky přímo do datových schránek. Podle odborníků ČSSZ může právě pečlivé prostudování inventur (obsahujících tabulku se souhrnem předpisů a plateb) minimalizovat chyby při vyplňování Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2015.

hlásí se do systému, tiskopis bude mít již předvyplněné identifikační údaje z rejstříku pojištěnců. Vyplněný formulář je možné prostřednictvím ePortálu ČSSZ přímo odeslat ČSSZ, je-li OSVČ držitelem datové schránky nebo uznávaného elektronického podpisu.

FORMULÁŘ JAKO KALKULAČKA

Interaktivní formuláře mohou navíc všem OSVČ posloužit jako kalkulačka. A to i tím OSVČ, které nevyužijí možnosti on-line odeslání přes ePortál. Stačí jim správně vyplnit jen čtyři, resp. pět řádků, (řádek 18, 26, 27 + 28 a 39), a tiskopis sám ostatní údaje (např. novou výši záloh po uvedení hlavní či vedlejší činnosti pro rok 2016) spočítá automaticky. Právě díky elektronickému vyplnění tiskopisu (při správně zadaných údajích ve zmíněných řádcích) se mohou OSVČ, které by jinak údaje doplňovaly ručně, vyvarovat „neopravitelných“ chyb při určování minimálního vyměřovacího základu.

ZDROJ: ČSSZ

Termíny podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2015:

- do 2. května 2016 – OSVČ, kterým nezpracovává daňové přiznání daňový poradce.
- do 1. srpna 2016 – OSVČ, kterým daňové přiznání zpracovává daňový poradce. Tuto skutečnost musely písemně doložit příslušné OSSZ nejpozději do 30. 4. 2015.
- do 1. srpna 2016 – OSVČ, které nemají povinnost podávat daňové přiznání.

INTERAKTIVNÍ TISKOPIS NA ePORTÁLU

ČSSZ nabízí tiskopis ve dvou formátech: pdf verze formuláře slouží pouze pro ruční vyplnění, interaktivní formulář, který je součástí ePortálu ČSSZ, lze vyplnit on-line. Pro jeho vyplnění není nutné mít zřízenou datovou schránku nebo vlastnit uznávaný elektronický podpis. Pokud již OSVČ datovou schránku má a při-

Kvůli svátkům se letos mění termín výplaty důchodů pouze v červenci

Důchody, které mají být vyplaceny ve středě 6. července, tedy v den, na který letos připadá státní svátek spojený s výročím upálení mistra Jana Husa, budou vyplaceny o den později, tedy ve čtvrtek 7. července.

Letos se kvůli státním svátkům, dnům pracovního klidu a svátkům, které stanovuje zákon č. 245/2000 Sb., o státních svátkách, mění pouze jeden výplatní termín důchodů. Změna výplatního termínu se týká pouze dávek důchodového pojištění, tedy důchodů starobních, invalidních a pozůstalostních.

Důchody vyplácí Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) buď bezhotovostním převodem na bankovní účet klienta, nebo v hotovosti prostřednictvím České pošty

na adresu bydliště. Každý si volí způsob výplaty důchodu při podání žádosti o dávku důchodového pojištění s tím, že kdykoliv později může požádat ČSSZ o změnu.

Důchody se vyplácejí dopředu, a to v pravidelných měsíčních lhůtách. Výplatními termíny důchodů vypláčených ČSSZ jsou souběžně dva dny a 2, do 24. dne v měsíci. ČSSZ zajišťuje i výplaty důchodů do ústavů sociální péče s celorocním pobytem. Do těchto zařízení sociálních služeb se důchody vyplácejí 15. den v měsíci.

ZDROJ: ČSSZ

INFOLINE

Potřebujete poradit? Zavolejte do call centra!

Každý pracovní den se mohou klienti České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ) obrátit s dotazy na pracovníky tří call center – pro důchodové pojištění, pro nemocenské pojištění a technické pomoci.

Loni nejvíce dotazů řešilo call centrum pro důchodové pojištění, které k 31. 12. 2015 uskutečnilo 218 497 hovorů. Ze tří call center ČSSZ se tak stal tradičně nevytíženější. Call centrum pro nemocenské pojištění vyřídilo ke stejnému datu 78 487 hovorů a call centrum technické pomoci pak 33 614 hovorů. Call centra jsou obecně nevytíženější v období od listopadu do února a dnem, kdy se na ně lidé nejčastěji obracují, je pondělí.

CALL CENTRUM PRO DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ

Ve srovnání s rokem 2014 bylo loni na lince „důchodového“ call centra (tel. 257 062 860) vyřazeno o 18 455 telefonátů více. Více než třetina skutečně uvedených hovorů se v roce 2015 týkala poradenství ohledně výplat důchodů a důchodových nároků. Call centrum pro důchodové pojištění začalo službu poskytovat v červenci 2002.

CALL CENTRUM PRO NEMOCENSKÉ POJIŠTĚNÍ

Klienti, kteří oslovisi call centrum pro dotazy z oblasti nemocenského po-

jištění (tel. 571 811 081), nejčastěji požadovali konkrétní informace o svých nemocenských dávkách. Obecné dotazy ohledně nároků na nemocenské dávky, mezi které nejčastěji patří nemocenské, peněžité pomoci v mateřství a ošetrovné, tvořily druhou nejpočetnější skupinu dotazů. Počet konzultací po telefonu ve srovnání s rokem 2014 zůstal na stejné úrovni. Provoz call centra pro oblast nemocenského pojištění byl zahájen v prosinci 2009.

TECHNICKÁ POMOC eSLUŽEB

S rostoucím počtem klientů, kteří s ČSSZ komunikují elektronicky, stoupá i počet dotazů na specializované call centra technické pomoci eSlužeb (tel. 585 708 290). Ti v průběhu roku 2015 odhávali stotisícíci telefonátů (v listopadu) od založení call centra v červenci roku 2011. Lidem nejčastěji poradili s elektronickým podáním formulářů nebo při využívání služeb ePortálu ČSSZ. Pracovníci call centra klientům rovněž pomáhají s elektronickými podpisovými klíči a vysvětlují jim otázky technického charakteru.



ZDROJ: ČSSZ

■ Rozhovor

Petr Hůrka: Pracovní právo musí odrážet potřeby praxe

V nejbližší době bude vláda projednávat novelu zákoníku práce. Jak mají navrhované změny zlepšit situaci na pracovním trhu, jsme se zeptali JUDr. Petra Hůrky, Ph.D., ředitele Odboru pracovní právní legislativy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR.

Proč potřebujeme v zákoně novou kategorii vrcholových řídicích zaměstnanců, když už existují manažerské smlouvy, v nichž se často ošetřuje větší flexibilita pracovní doby?

Dnes platí, že pracovní dobu musí zaměstnanec nařídit zaměstnavatel. V návrhu počítáme s tím, že pokud by se šlo o top manažery ve dvou nejvyšších liniích, umožnil bychom průlom. Tedy to, aby si sami určovali pracovní dobu, a to třeba i z hodiny na hodinu. Manažer by posoudil vzhledem k potřebám provozu firmy, zda do práce má přijít na osmou, na desátou, na jedenáctou a v kolik má odcházet domů. Zaměstnanec, který si pracovní dobu určuje sám, by se neposkytovaly příplatky. A neměl by ani právo na pracovní volno při osobních překážkách v práci. Pokud by měl být třeba na pravidelnou prohlídku k lékaři, může si pracovní dobu sestavit tak, aby mu to nezasahovalo do pracovní doby. Jestliže jsem zaměstnancem, který má od 8.00 do 16.30 hod. rozložené směny a jde k lékaři, tak mi to do pracovní doby zasáhne a já to nemohu nijak změnit.

Obecně je snahou této úpravy reagovat na praktickou situaci ve firmě. Předpokládám, že generálnímu řediteli pracovní dobu stejně nikdo neurčuje, už teď pracuje podle potřeb a ve prospěch společnosti.

Myslíte, že firmy ocení zrovna to, že nebudou muset platit příplatky za přesčasy? Protože pro firmu je práce výhodnější s kontrolou a možností říct: Chceme, abys pracoval tehdy a tehdy.

Ano, obecně to je pro firmu výhodnější, ale toto je výjimečná situace manažerů dvou nejvyšších linií řízení. Není to určené pro všechny vedoucí pracovníky.

Asi se předpokládá, že lidé na nejvyšších postech jsou schopni skládat si pracovní dobu tak, aby to bylo výhodné jak pro ně, tak pro firmu.

Ano, top manažerů jsou de facto prodávající rukou zaměstnavatele. Generální ředitel, byť je to podle zákoníku práce stále zaměstnanec, je rovněž reprezentant, představitel zaměstnavatele a měl by jednat jeho jménem a v jeho prospěch.

Stanoví zákon vyšší odměny, které by top manažerům měli dostávat?

V návrhu je 100 000 Kč měsíčně. Snažil jsem se vycházet z částky, která by měla být určitým násobkem průměrné mzdy v národním hospodářství. To tisíc je dnes asi čtyřnásobek průměrné mzdy. V návrhu je připraveno nařízení vlády, které s ohledem na změnu příjmové hladiny v České republice limit zvýší nebo sníží.

Co bylo hlavním cílem úpravy práce z domova?

Nejde o žádné zpřísnění práce z domova. Naopak. Dnešní úprava je velice kusá. Existuje toliko jeden paragraf, který říká: Když se dohodne zaměstnanec se zaměstnavatelem, může zaměstnanec pracovat z domova. To znamená, že má zaměstnanec pracovat z domova stále. Když pracuje z domova, tak si zároveň rozvrhne pracovní dobu sám. A podobně jako u manažerů nemá právo na příplatky ani na osobní překážky v práci. Největší problém praxe je v tom, že firmy by chtěly skloubit práci z domova s prací z pracoviště. Může jít rovněž o jakýsi benefit, kdy jeden den v týdnu mohou zaměstnanec pracovat z domova, pečovat zároveň o děti a tak dále. O tom současná úprava mlčí a nelze hovořit, že by to umožňovala. Návrhem chceme umožnit po dohodě se zaměstnavatelem částečnou práci na pracovišti a na jiném místě. Například v pondělí z domova, ve zbytku týdne na pracovišti. Druhý pozitivní aspekt spočívá v tom, že bude možné si dohodnout práci z domova, ale přitom si zaměstnavatel zachová možnost určovat zaměstnanci pracovní dobu.

Pro firmy vzniká nová povinnost hradit náklady, které souvisí s prací z domova. Co všechno se do nich počítá?

Ano, tato povinnost je v návrhu explicitně uvedena, ale už dnes platí, že cokoliv zaměstnanec vynaloží při práci pro svého zaměstnavatele, je zaměstnavatel povinen mu nahradit. Obdobně jako u cestovních náhrad.

kteřou pocití pouze personální oddělení, je dovolenou počítají?

Reálný dopad není asi takový, jak to vypadá. Dovolena se má poskytovat ve stejné délce jako dnes, v zákoníku práce pořád zůstane čtyři nebo pět týdnů. Pouze u flexibilních pracovních režimů, kde jsou rozdílné dlouhé směny, se dovolena bude počítat jinak. Zohlední se, kolik hodin

te mít situaci, že zaměstnanec pracuje až dvacet hodin týdně, od pondělí do pátku, každý den čtyři hodiny, celý kalendářní rok, a pak si myslím, že je naprosto neospravedlnitelné, aby neměl dovolenou. Paradoxně vedle něho může pracovat kolega, který také bude pracovat dvacet hodin týdně, ale bude mít pracovní poměr na kratší úvazek. A ten bude mít čtyři až pět týdnů dovolené. Přitom

by tomu tak bylo, což by zakládalo adekvátní postup v oblasti zaměstnanosti.

Novela obsahuje i změnu v doručování, která by měla prakticky pomoci zaměstnancům písemnostem vedoucí ke skončení pracovního poměru (např. výpověď). Dnes je povinnost ji primárně doručit zaměstnanci osobně na pracoviště nebo pokud to není možné, tak i na jiném místě, které zaměstnanec uvedl. Když se tak nestane a zaměstnavatel využije služeb pošty, je podle české judikatury výpověď neplatná. Nově navrhuje, aby pokud zaměstnanec na pracovišti není, měl zaměstnavatel možnost doručit písemnost již prostřednictvím poštovních služeb.

Jsou nějaké úpravy, které by podle vás byly potřeba, ale zatím se to nověly nedostaly? Mluvilo se třeba o odstupňování výše odstupného podle počtu odpracovaných let?

Ano, přijde mi, že odstupňování odstupné podle doby trvání zaměstnání je velmi rozumná věc. Zákoník práce takovou úpravu má, problém však je, že není odstupné rozvrstvené adekvátně, že se odehrává pouze v prvních dvou letech zaměstnání. Pokud zaměstnanec u zaměstnavatele pracuje dva roky, dostává trojnásobek odstupného a pak už je jedno, zda tam pracuje pět, deset, patnáct, dvacet let. Očekával bych větší odstupňování. Sociální partneři však v rámci expertní skupiny naznačili, že v tuto chvíli by se obtížně hledal kompromis, tak počítám, že se to upraví později.

Když říkáte později, začínáte už snad pracovat na další novele?

Ne, to ještě určitě ne. Průběžně se pracuje na jiných materiálech, které se týkají zákona o zaměstnanosti nebo jsou to nejvíce záslahy do zákoníku práce. Zatím nevím před sebou nějakou další, ale to neznamená, že do roku nebo dvou po nabytí účinnosti této se nemůže objevit potřeba úpravy nově. Pracovní právo je odvětvím s velkým dopadem do praxe, jako takové by mělo odrážet její potřeby.

Návrh teď jde do vnějšího připomínkového řízení. Jaký je výhled? Kdy by ideálně měla novela začít platit?

Podle plánu legislativních prací se počítá, že novela bude předložena na konci dubna do vlády. Účinnost se navrhuje k 1. dubnu 2017.

MARKEŤKA ŠRAUBOVÁ (HOSPODÁŘSKÉ NOVINY) /REDAKČNĚ UPRAVENO/

■ Kdo je kdo



Doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. (*1974)

Specialista na pracovní právo, od roku 2000 působí na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, v současné době jako ředitel odboru pracovní právní legislativy. Přednáší rovněž na katedře pracovního práva a práva sociálního zabezpečení Právnické fakulty Univerzity Karlovy v Praze. Je předsedou Komise pro pracovní právo a právo sociálního zabezpečení Legislativní rady vlády. Pracuje také jako zprostředkovatel a rozhodce v kolektivních pracovních sporech. Publikuje v odborných časopisech v ČR i zahraničí. Je autorem řady odborných monografií.

FOTO: © ANDREJ PROPOV / DREAMTIME.COM

Alle co všechno se takovými náklady rozumí? Připojení k internetu by asi zaměstnavatel měl hradit aspoň částečně, naopak třeba svícení a topení asi zaměstnavatel platit nebude...

Obecně platí, že náklady musí zaměstnanec prokázat. Jestli například má paušál na telefon, kde jsou neomezené hovory, tak mu žádné náklady nevznikly. Pokud má paušál na internet s neomezenou kapacitou dat, rovněž mu náklady navíc nevznikly, takže zaměstnavatel také nebude muset nic hradit. Když pojede na pracovní schůzku tramvají a má Opencard, tak mu také žádné náklady nevzniknou. Co se týče svěkla a tepla, měl by prokázat, že by v tu chvíli jinak nesvilil, ani netopil.

Jak se řeší bezpečnost práce doma?

Už dnes platí, ať koná zaměstnanec práci kdekoli – na pracovní cestě, v zahraničí, na teambuildingu, vánočním večíru pořádaném zaměstnavatelem, pokud je tam jeho jménem, je tam rovněž na jeho odpovědnost. Pokud dojde k úrazu nebo škodě na majetku zaměstnance při práci z domova, také za bezpečnost práce odpovídá zaměstnavatel. Je však obtížnější prokázat, zda škoda vznikla při práci, nebo ne.

Alle co když zaměstnanec byl/í v tvři, kde mu například ze zdi třel drát?

Obecně platí, že pokud by zaměstnavatel chtěl někomu povolit práci z domova, primárně by ho proškolil, jaká bezpečnostní pravidla musí dodržovat, jaké parametry má splňovat jeho pracoviště doma. Není pravda, že musím nechat zkontrolovat svoje bydliště. Ochrana soukromí má vyšší váhu, a pokud zaměstnanec nebude chtít, jeho obydlí zaměstnavatel nemůže kontrolovat. Na základě školení by zaměstnanec měl být schopný vytvořit si bezpečné pracovní prostředí a následně prohlásit, že jeho prostředí splňuje požadavky, a poté bude moci z domova pracovat. Kdyby uvedl nepravdivé údaje a potom u něj vznikla škoda, tak se odpovědnost zaměstnavatele může snížit, případně by se mohl zaměstnavatel vyvinut. Je to samozřejmě komplikované, ale toho se novela nedotýká. To je obecně problém práce z domova.

Pokud jde o výpočet dovolené na hodiny místo na dny, není to jenom kosmetická úprava,

zaměstnanec odpracoval a adekvátně k tomu bude mít dovolenou.

Pokud má zaměstnanec třeba v pondělí dvanáctihodinovou směnu a následně v pátek směnu již jen šestihodinovou a zaměstnavatel mu nařídl dovolenou v pondělí, přijde o 12 hodin práce a přijde o jeden den dovolené. Jestliže by jeho kolegové poskytl dovolenou v pátek, on také přijde o den dovolené, ale přitom by přišel pouze o šest hodin. To znamená, že v rámci stejného počtu dnů dovolené má každý ze zaměstnanců rozdílný počet hodin, kdy mu byla dovolená poskytnuta a které nemusel odpracovat, což je nespravedlivé a nepřipustné. Dva zaměstnanci, kteří mají stejný úvazek, dělají stejnou práci, mají stejné směny, musejí mít i stejnou délku dovolené. Novela by tedy zjednodušila jednomu dlouhému povolení, když má zaměstnanec dvanáctihodinovou směnu, dala na roven dva kratší pátky.

Může se to jevit jako velká změna ve výpočtu, ale je to přizpůsobená věc. Pracovní směna se počítá na hodiny, týdenní pracovní doba se počítá na hodiny, stejně tak příplatky, překážky, odpočínky mezi směny, tak proč by dovolena neměla být rovněž na hodiny? Den není konstantní veličinou – jeden zaměstnanec má ten den směnu dlouhou, jiný kratkou.

Co bylo cílem změn u dohod mimo pracovní poměr? Nastaví přesnější pravidla pro lidi, kteří takto pracují?

Cílem je garantovat zaměstnancům vyšší ochranu, než mají dnes. Já bych to nepovažoval za nějaké velké změny, snad s výjimkou dovolené. Jde totiž o to, že EU má pouze pracovní poměr, jen Česko a Slovensko mají ještě dohody. Ty dohody jsou tak flexibilní a pružné, že zaměstnanci mají minimální ochranu. Vedou se odborné diskuze o tom, zda jsou v souladu s evropským právem. Navrhujeme se přitom, že by měly být zrušeny nebo alespoň omezeny. Nicméně v praxi jsou často využívány, snažíme se tedy primárně obě dohody ponechat a pouze tam, kde je to nezbytné vzhledem k evropské úpravě, ochranu zvýšit. Takovým zaměstnancům by měl být garantován odpočinek na jídlo a oddech, denní a týdenní odpočinek.

A co dovolená?

Právní úprava zná dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti. Dovolenu navrhuje pouze u dohody o pracovní činnosti. Může

oba mají dobu výkonu práce úplné stejno.

Také chceme, aby zaměstnanci pracující na dohody dostali alespoň zaručenou mzdu. A poslední nová povinnost je vést evidenci pracovní doby jako nástroj prokazující skutečný výkon práce.

Alle co bude firmám bránit v tom, aby do evidence napsaly počet hodin, který odpovídá, a ty reálně odpracované hodiny zacyklily?

Šlo by o porušení práva – správní delikt, resp. přešlupek. Zaměstnavatel, který by takto postupoval, by mohl očekávat uložení peněžité sankce od inspektorátu práce v rámci jeho kontrolní činnosti a pravomoci.

A teď to tak není?

Tedy to také tak. Pokud se ukáže, že byste pracovala na dohodu víc, než se má, je to již dnes v rozporu s právem. Zaměstnavatel je povinen doložit, kolik hodin zaměstnanec pracoval. To má vazbu i na odměňování, odvodny na zdravotní a sociální pojištění. Nějakou evidenci si stejně zaměstnavatel musí vést, aby prokázal, že přiděluje práci na dohodu v souladu s právními předpisy.

Jaké další podstatné změny novela přinese?

Je tam balíček změn, který reaguje na judikáty Soudního dvora Evropské unie, což jsou věci, které by ČR byla nucena dříve nebo později zavést do zákoníku. Týká se to například přechodu práv a povinností v případě fúzi podniků, kdy dochází k tomu, že přecházejí zaměstnanci k přejímajícímu zaměstnavateli. Dnešní úprava nestanoví kritéria, kdy se tak má a nemá stát, protože vzniká velká míra právní nejistoty pro všechny – pro zaměstnance, pro dosavadního i nového zaměstnavatele. Máme tedy snahu vymezi kritéria, při kterých má docházet k přechodu práv a povinností.

Další věci je hromadné propouštění. Podle nového judikátu Soudního dvora EU má jít o hromadné propouštění, pokud dochází k propouštění většího množství zaměstnanců v již konkrétní provozovně, v části zaměstnavatele. Kdežto naše současná úprava se vztahuje na celého zaměstnavatele. Tak se může stát, že malou pobočku velký zaměstnavatel zcela ruší, ale v kontextu velkého počtu zaměstnanců, které má v České republice, to není považováno za hromadné propouštění. Nově

Čtyřlístek nových projektů Fondu dalšího vzdělávání pomůže znevýhodněným



Po vyladění a schválení projektových záměrů začíná Fond dalšího vzdělávání, příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, v rámci nového Operačního programu Zaměstnanost realizovat čtyři projekty na pomoc těm, kteří jsou znevýhodněni na trhu práce.

V loňském roce Fond dalšího vzdělávání (FDV) úspěšně završil 13 intervenčních – „vzdělávacích“ – projektů a zkušenosti z jejich realizace využil při koncipování čtyřech nových (další jsou ve fázi schvalování).

Podpora začleňování cizinců

Cizinci jsou kvůli svému rozdílnému sociokulturnímu původu a příslušnosti k národnosti méně a více ohroženi nezaměstnaností prakticky kdekoli na světě. To platí také pro Českou republiku. Projekt s názvem Podpora začleňování cizích státních příslušníků na trh práce jim pomůže přizpůsobit se podmínkám tuzemského pracovního trhu, a tím zvýšit šance na získání zaměstnání.

FDV cizince podpoří prostřednictvím individuálního poradenství a vzdělávacích programů spočívajících v rozvoji měkčích dovedností včetně finanční a občanské gramotnosti. Tyto aktivity, které zajistí poradci pro integraci ve vybraných krajích pobočkách Úřadu práce ČR v Praze, Středočeském, Jihočeském a Moravskoslezském kraji, v první řadě zmírňují jazykové, sociokulturní, administrativní a další bariéry proti vstupu cizinců na trh práce. Jejich vedlejším efektem navíc je, že pomohou předcházet pracovnímu vykořisťování cizích státních příslušníků ze strany nelegálních skupin a omezi prostor pro vznik sociálně nepřizpůsobivých situací, které by cizincům mohly bránit v začleňování do společnosti.

Dalším cílem projektu je nastavení systémové spolupráce Úřadu práce ČR s jinými organizacemi veřejné správy a neziskového sektoru, které se věnují problematické integraci cizinců do české společnosti. Projekt, který by měl podpořit 600 osob, byl zahájen začátkem března letošního roku a potrvá do 30. září 2018.

FINANČNÍ A OBČANSKÁ GRAMOTNOST

Projekt s názvem Prohlubování kompetencí pro zvýšení zaměstnatelnosti I míří na východ České republiky, konkrétně do Jihomoravského, Moravskoslezského a Zlínského kraje. Jeho hlavní cílovou skupinou jsou mladí lidé do 25 let, osoby ve věku 55–64 let, lidé s nízkou úrovní kvalifikace a osoby ohrožené hromadným propuštěním, a to primárně vedené v evidenci Úřadu práce ČR (není to však nezbytná podmínka). Projekt se také zaměřuje na osoby na rodičovské dovolené.

Období ekonomické krize a následné výkyvy ve vývoji české ekonomiky a s tím související zdražování základních životních potřeb umocňují problémy spojené s nízkou funkcí a finanční gramotností sociálně znevýhodněných lidí. Ti řešili aktuální životní situaci prostřednictvím ptůček, úvěrů apod. a tento model často využívají i nadále bez ohledu na to, že nejsou schopni své závazky splácet. Další problematickou oblastí cílové skupiny projektu je

nedostatečný občanský přehled o institucích, jejich významu a funkcích, konkrétně např. neporozumění systému sociálního pojištění s nutností řádných odvodů. V neposlední řadě cílovou skupinu na trhu práce determinuje neznalost měkčích dovedností, které alespoň na určité úrovni vyžaduje každý zaměstnavatel.

Cílové skupině projektu známého také pod zkratkou Prokop východ proto FDV pomůže prostřednictvím vzdělávacích aktivit v oblasti finanční gramotnosti, občanské gramotnosti a měkčích dovedností. Části vtipovaných a motivovaných absolventů těchto základních aktivit navíc poskytnou nadstavbové individuální poradenství. I tento projekt byl zahájen 1. března letošního roku a jeho ukončení je plánováno na konec února 2019. Za tuto dobu má podpořit 4 500 osob.

POMOCNÁ RUKA PRO MLADÉ

Žáci posledních ročníků středních škol, žáci jednoletého denního studia na jazykové škole a studenti posledních dvou semestrů vyšších odborných a vysokých škol napříč celou Českou republikou – to jsou ti, jimž podává FDV pomocnou ruku projektem s plným názvem Cesta k uplatnění na trhu práce.

Zásadním problémem mladých lidí (absolventů uvedených škol) jsou nedostatečná praxe a nulové či jen minimální pracovní zkušenosti, což často zaměstnavatele odraduje od jejich přijetí. Tento fenomén není

FDV jako servisní organizace

V roce 2015 Fond dalšího vzdělávání (FDV) zahájil transformaci z čistě projektové agentury na servisní organizaci Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, která bude resortu užitečná díky stabilnímu odbornému zájmu a pomůže mu řešit problémy v oblasti zaměstnanosti či sociálního začleňování. Motem FDV je: Jsme fond, který sdružuje informace, znalosti a odborníky. Pomáháme lidem růst, uplatnit se na trhu práce i ve společnosti.“

českým specifickým, nýbrž je palčivě vnímán ve všech zemích EU, které proto v roce 2010 začlenily nutnost řešení této problematiky do strategického dokumentu Evropa 2020. Na něj navazující Strategie politiky zaměstnanosti do roku 2020 stanovila mj. snížení nezaměstnanosti lidí do 25 let v ČR o třetinu oproti roku 2010.

Projekt koncipoval FDV jako komplexní vzdělávací kurz pro zvýšení konkurenceschopnosti cílové skupiny na trhu práce. Tento kurz trvá až šest měsíců a sestává ze tří částí – z části praktické, v jejím rámci se účastník kurzu pohybuje v reálném firemním prostředí, z kurzu měkčích kompetencí a nakonec z poradenství orientovaného na zvýšení připravenosti pro vstup na trh práce.

Projekt, zahájený začátkem dubna letošního roku, podpoří během čtyř let na 4 500 mladých lidí.

ŠANCE NA LEPŠÍ ZAMĚSTNATELNOST

V projektu s názvem Vzdělávání praxi pro zvýšení zaměstnatelnosti se FDV zaměřuje zejména na takové skupiny obyvatel ČR, které opětovně vstupují na trh práce a chtějí sládit své dovednosti s kvalifikačními a profesními potřebami potenciálních zaměstnavatelů.

Konkrétně jde hlavně o uchazeče a zájemce o zaměstnání (mimo absolventy), osoby připravující se na vstup na trh práce po mateřské/rodičovské dovolené a osoby znevýhodněné na trhu práce, tj. především osoby ve věku nad 50 let a osoby s nízkou úrovní kvalifikace. FDV jim pomáhá zvýšit šance na opětovné získání zaměstnání prostřednictvím vzdělávací praxi u ekonomických subjektů. Nezaměstnané osoby z řad cílové skupiny si na takové praxi rozvinou své dřívější profesní dovednosti a získají nové, seznámí se s reálným pracovním prostředím a firemní kulturou, s problematikou v oboru a moderními technologiemi. Součástí je rovněž zajištění komplexních poradenských služeb „na míru“, a to prostřednictvím regionálních kontaktních poradenských míst.

Cílem projektu je také kvalitativně, zefektivnit a zpouliarovat poskytování vzdělávací praxi pro zvýšení zaměstnatelnosti obyvatel České republiky, zvýšit jejich motivaci a zlepšit jejich uplatnitelnost na trhu práce. K zahájení projektu došlo letos na začátku dubna a do 28. února 2019 podpoří dva tisíce osob. ZDROJ: FDV

fond dalšího vzdělávání **FDV**

Pozvánka

Okresní hospodářská komora Domažlice
ve spolupráci s
Úřadem práce ČR
si Vás dovolují pozvat na 2. ročník
BURZY PRÁCE
Termín: 28. dubna 2016
Čas: od 9.00 do 15.00 hodin
Místo konání: MKS Domažlice

Cílem akce je představení nabídky pracovních příležitostí v okrese Domažlice a okolí absolventům středních škol v regionu, zájemcům o práci z regionu, uchazečům o zprostředkování zaměstnání registrovaným na Úřadu práce ČR. V prostorách kulturního domu v Domažlicích se Vám představí významné firmy regionu, které v současné době požívají pracovníků z různých oborů (strojírenství, logistika, doprava, administrativa a další). Na místě budou probíhat pracovní pohovory, které provedou personální firmy. Uchazeči o práci v konkrétní firmě mohou zjistit požadavky na profesi a poradit se, zda mají šanci práci u zaměstnavatele získat.

Součástí burzy práce bude poradenství od pracovníků Úřadu práce ČR, kteří Vám pomohou připravit si správný životopis, poradí Vám, o jakou profesi se můžete se svou kvalifikací a praxí ucházet. Poradí Vám také, jaké jsou možnosti a podmínky získání rekvalifikačního kurzu. Bonusem pro účastníky je poradenství zaměřené na příspěvky poskytované zaměstnavateli Úřadem práce ČR.

Doporučujeme zájemcům o práci, aby si s sebou vzhli občanský průkaz a také životopis, případně doklady o dosaženém vzdělání či předchozí praxi.

Program

9.00 hod.	Zahájení akce	VSTUP ZDARMA
9.20 hod.	Přítomnost jednotlivých firem	
9.30 hod.	Individuální konzultace se zástupci jednotlivých firem, škol a Úřadu práce ČR	

Těšíme se na setkání s Vámi.
Další informace na tel. +420 722 106 020, e-mail: info@ohkdomazlice.cz
Okresní hospodářská komora Domažlice, Haltravská 437, 344 01 Domažlice

Akce je pořádaná pod záštitou GR ÚP ČR, Krajská pobočka v Plzni, kontaktní pracoviště Domažlice.

Sociální podnikání

Invencí a kvalitou proti konkurenci

Po roce 1989 řada velkých textilních firem s dlouholetou tradicí na severu Čech částečně nebo zcela zanikla. Vzniklo ale také mnoho malých specializovaných firem. Jednou z nich je výrobní družstvo TEXman, zabývající se šitím kvalitních lůžkovin.

Svoji existenci družstvo TEXman datuje od roku 2013. Zakladatel Radko Dražil a Lenka Svačinová připravovali projekt rok. V roce 2012 se oba zakladatelé zapojili do již probíhajícího projektu Liberecké technické univerzity s názvem Sociální podnikání – šance pro třetí tisíciletí a snažili se získat zkušenosti pro přípravu vlastního projektu. Pomohly také návštěvy již fungujících sociálních podniků.

PRÁCE PRO DVANÁCT ZNEVÝHODNĚNÝCH

První projekt nebyl na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR přijat, druhý s názvem Textilní manufaktura – návrat k textilním tradicím na Liberecku úspěšný byl a získal podporu z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost. K zahájení došlo v listopadu 2013. „První překážkou se stalo místo podnikání. Zamýšlené prostory nebylo možné použít, takže se začalo šít v provizorních podmínkách.“ líčí zakladatelé projektu. Během relativně krátké doby se však problém podařilo vyřešit. „Pomohla velkorysost pana Urbana, majitele stavební firmy z Liberce, který jeden ze svých objektů upravil pro potřeby sociálního podniku. Vznikly tak dvě velké díl-

ny – stříhárna a šicí dílna, dvě kanceláře – zasedací a školící místnost a obchodní oddělení – a zájmy pro zaměstnance – jídelna s kuchynkou, šatny a sociální zařízení. Zahradu využívají zaměstnanci k odpočinku,“ popisují. Další větší potíže se v době trvání projektu nevykly, ukončen byl loni 30. června. Díky projektu získalo smysluplné zaměstnání 12 lidí ze sociálně znevýhodněných skupin.

Chybějící kvalifikovaní krejčí a švadleny

Přechod na vlastní finanční zdroje Radko Dražil a Lenka Svačinová připravovali pečlivě, ale podnikání přezítit jsou samozřejmě podstatně tvrdší. „Paradoxně je svizelné získat kvalifikované pracovníky, kteří umějí šít dobře. V posledních desetiletích úrovní oboru krejčí, krejčovčí či švadlena zaznamenala značný úpadek. Zájemců o vyučení je málo, absolventů ještě méně a jejich dovednosti jsou nevalné,“ shodují se. I proto družstvo TEXman spolupracuje s Krajským úřadem v Liberci, jenž se snaží nepřizpůsobivý stav v tomto oboru vylepšit, a nabízí čerstvým majitelům výučnicích lidem minimálně půlroční praxi.

V manufaktuře nyní pracuje třináct zaměstnanců, více než polovi-



na z nich jsou osoby se zdravotním znevýhodněním. Další pracovníci jsou znevýhodněni sociálně, většina z nich byla dlouhodobě vedena v evidenci Úřadu práce ČR. TEXman má devět chráněných pracovních míst a od letošního roku se chce firma stát poskytovatelem náhradního plnění například pro hotely, domovy seniortů či lázně.

Nyní družstvo nabízí výroby rozdělené do čtyř kategorií určené pro bytovací zařízení v sociálních službách a zdravotnická zařízení, pro hotely a bytovací zařízení, také dětský sortiment. Firma se věnuje i vývoji různých typů polohovacích pomůcek, které mají široké uplatnění v oblasti zdravotnictví a sociálních služeb.

VENDULA KUBÍN
(REDAKČNĚ UPRAVENO)

Z proročinných opatření je vítána hlavně pružná pracovní doba

V březnu zveřejnilo Centrum pro výzkum veřejného mínění (CVVM) výsledky šetření týkající se rodinné politiky. Respondenti také hodnotili vybraná proročinná opatření.



FOTO: © PAVEL LOSEVSKY/AGENCY DREAMSTIME.COM (FOTO NA STRANĚ 1: FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES/AGENCY DREAMSTIME.COM)

Většina proročinných opatření je českou veřejností vnímána kladně a jako potřebná. Než jako přijímaná a odmítnutá je lze tedy rozlišovat spíše jako více či méně preferovaná.

Jaká opatření mají největší podporu?

Přibližně devět z deseti Čechů souhlasí s tím, aby byla zavedena pružná pracovní doba nebo částečné pracovní úvazky pro rodiče s dětmi (91 procent je rozhodně nebo spíše pro), aby byla provozována družina u každé základní školy (87 procent je rozhodně nebo spíše pro) a aby byly sníženy daně pro osoby s nezaopatřenými dětmi (87 procent je rozhodně nebo spíše pro). Zavedení otcovské dovolené (týden placené volno pro otce, který mohou čerpat po narození dítěte) kladně hodnotilo 84 procent dotázaných. Podobnou podporu má také zvýšení počtu mateřských školek (83 procent) a zvýšení přídavků na děti (82 procent). Pro zavedení společného zdanění manželů se vyjádřily tři čtvrtiny (74 procent) dotázaných. Statisticky srovnatelný podíl respondentů hodnotí kladně zavedení vícerychlostní rodičovské dovolené (72 procent), zavedení plošného porodného (71 procent) a zvýšení počtu jeslí (70 procent). Nejnižší podporu z dotazovaných oblastí mají plošné přídavky na děti (58 procent dotázaných).

ROSTE SPOKOJENOST S RODINNOU POLITIKOU

Respondenti také hodnotili zájem vlády o sociální situaci rodin. Více než dvě pětiny (44 procent) dotázaných považují starost vlády o sociální situaci rodin s dětmi za průměrnou a tři procenta ji dokonce hodnotí jako příliš velkou. Naopak jako nedostatečný hodnotí zájem vlády také necelá polovina dotázaných (47 procent). Zbylých šest procent nemá na tuto problematiku jasný názor.

Podrobnější charakteristiky respondentů ukazují, že jako nedostatečný vnímají zájem vlády o sociální situaci rodin více ženy než muži a lidé, kteří deklarují špatnou životní úroveň. Jako průměrnou hodnotí starost vlády o rodinnou politiku hlavně lidé s vysokoškolským vzděláním. Z hlediska věku nedochází k výraznějším rozdílům, pouze u kategorie 15-19 let je výraznější více lidí, kteří nemají na věc jasný názor.

Pokud srovnáme výsledky současného šetření s podobnými výzkumy z předchozích let, zjistíme, že se od roku 2012 poměr lidí hodnotících zájem vlády jako průměrný zvýšil o 17 procentních bodů a že za posledních 12 let je česká veřejnost se zájmem vlády o situaci rodin s dětmi nejspokojenější.

ZDROJ: CVVM SOU AV ČR, v. v. i.

■ **Statistika**

Český trh práce byl loni v mnoha ohledech rekordní

Zaměstnanost v loňském roce dosáhla vysoké úrovně 70,8 procenta. Rostly počty zaměstnanců i průměrná mzda.

Positivní trend potvrdilo 4. čtvrtletí 2015, kdy průměrná hrubá měsíční mzda činila 28 152 Kč, tj. o 1 046 Kč víc než v tomž období roku 2014. Spotřebitelské ceny vzrostly pouze o 0,1 procenta, mzda se tak reálně zvýšila o 3,8 procenta. Za celý loňský rok dosáhla průměrná mzda výše 26 467 Kč, což je meziročně o 860 Kč víc. „Díky tomu, že nominální růst průměrné mzdy byl provázen nízkou mírou inflace, výrazně se zvýšila reálná kupní síla mezd. Spotřebitelské ceny se zvedly o 0,3 procenta, takže výděly se reálně zvýšily o 3,1 procenta. To je nejvíce od roku 2007,“ vysvětluje Iva Řištelová, předsedkyně Českého statistického úřadu (ČSÚ).

práce ČR přesáhl už ve 3. čtvrtletí stotisícovou hranici. „Právě stoupající poptávka po pracovních silách byla jedním z faktorů, který ovlivnil růst výdělků. V některých oblastech, především u řemeslníků, totiž dochází k nedostatku pracovních sil,“ poznamenává Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí ČSÚ. Růst průměrné mzdy se ve 4. čtvrtletí 2015 nejnvýznamněji projevila ve Středočeském, Plzeňském, Ústeckém a Karlovarském kraji. Zaměstnanců nejvíce přibývalo v Olomouckém kraji a v Praze.

Rozdíly mezi odvětvími

Odlíšnosti lze najít nejen mezi regiony, ale i jednotlivými oblastmi ekonomiky. Zatímco těžbu a dobývání nebo zemědělství, lesnictví a rybářství poznamenávají propouštění zaměstnanců a pokles mezd, zpracovatelský průmysl je v dobré kon-



FOTO: © TSUNG-LIN WU | DREAMSTIME.COM

dici. Dominují mu automobilový průmysl, výroba počítačů, elektronických a optických přístrojů a zařízení a výroba pryžových a plastových výrobků. V sektoru služeb rostly pozemní doprava i informační činnosti. Daří se také agenturám práce a výděly značně narostly například i zaměstnancům heren, kasin a sázkových kanceláří.

ZDROJ: ČSÚ

Na veletrhu JOBS EXPO poskytovali informace i pracovníci Úřadu práce ČR



Na vystávišti v pražských Holešovicích se 10. a 11. března uskutečnil 6. ročník mezinárodního veletrhu pracovních příležitostí JOBS EXPO

2016, na jehož organizaci se podílel také poskytoval zaštitu Úřad práce ČR, konkrétně jeho krajská pobočka pro hlavní město Prahu.

Po oba dny poskytovali pracovníci oddělení zprostředkování a poradenství Úřad práce ČR – Krajské pobočky pro hl. m. Prahu v Průmyslovém paláci informace o službách určených uchazečům i zájemcům o zaměstnání při řešení situace ztráty a hledání nového zaměstnání.

Tradičně se návštěvníci nejvíce zajímali o informace spojené s podmnkami evidence a zprostředkování uchazečů o zaměstnání a dále pak o možnosti účasti na rekvalifikačních kurzech, které Úřad práce ČR zajišťuje prostřednictvím akreditovaných vzdělávacích zařízení. Stejně jako v minulých letech byl rovněž zájem o informace zahraniční zaměstnanosti, které poskytovali EURES poradci.

Návštěvníci získali také informační letáky, které vznikly v rámci projektu Metodika individuální a komplexní práce s klienty Úřadu práce ČR. Seznamují se širokou škálou služeb Úřadu práce ČR včetně činnosti Informačně poradenského střediska pro volbu a změnu povolání.

ZDROJ: ÚŘAD PRÁCE ČR

Křížovka

Vláda schválila návrh ministryně práce a sociálních věcí na změnu systému valorizace penzí. Nová legislativní úprava by měla vstoupit v platnost už v srpnu letošního roku a podle nových pravidel by mohly být valorizovány peníze v roce 2017. Důchody tak porostou rychleji, než ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasíláte do 27. 4. 2016 na e-mail info@pressgroup.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Proč cítím to, co ty* od Joachima Bauera z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Tato knížka změní vaše vnímání lidí. První kniha o zrcadlových neuronech, které byly objeveny teprve nedávno a jsou základem našeho EQ, čtivě vysvětluje, jak fungují a co z nich plyne pro výchovu, učení, lásku i běžnou komunikaci.



Tajenka z minulého čísla: "... zadržování v dětském kolektivu." Publikaci Vidím do tebe! Už vím, jak funguješ z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s., získává T. Samek z Bližkovic.

POMŮČKA: AKA, IDEN, INK, DENIN, TAL	OZDOBNÝ PÁSEK	ZNAČKA ZUBNÍ PASTY	UMĚLECKÁ DVOJICE	CESTOVATĚ NAKONI	NĀRIKAT	NEHODNĚ	INICIÁLY ZPĚVÁKA HLASE	TMĀVĚ ČÁSTI DNŮ	LĪH	ZNAČKA KILO-AMPERU	PŘEDLOŽKA	POPSÁNĪ	HLAVNĚ MĚSTO ANGLY	KOMERČNĪ BANKA ZKR.
TĚLOCVNĀ POLOHA			KUS ZKR. PŘITOK BEROUNKY		CHEMICKÝ PRVEK KOV ZN, ZN					VOJENSKĀ HODNOST ZKR.				
VAK					ČESKĀ VESNICE POTRĚŠTĚNEC					ŠTĚP NĀRODNĪ KNIHOVNA ZKR.				
1. DĪL TAJENKY							CHEM. ZN. VĀPNĪKU CHEM. ZN. MANGANU			UZLIK V TKANINĚ ZĀŘĚ				ČĀST TĚLA
ČITĚ SLOVCE SMĪCHU			EMILJE DOMĀCKY AKCIOVĀ SPOL. ZKR.				HL. MĚSTO BĚLORUSKĀ GLYKOSID BRUSINKY				INKOUST ANGLICKY VODNĪ PTĀCI			
PRAŽSKÝ BĀZEN			GLYKOSID RĚVY POBĪDKA					INICIÁLY HERCE VLACHA SMĀČET						
		FAKULTNĪ NEMOCNICE ZKR.	ZVRAT. ŽĀL SLOVENSKY ZN. KALKULĀČEK		TĀDEĀŠ DOMĀCKY TYRĀT		ČĀST DVEŘĪ ŮŘEDNĪ NĀROKY							INICIÁLY FOTBALISTY KVAŠĀKA NEVĚNOVĀT
FOTBALOVY KLUB ANGLICKY ZKR.			ZNAČKA LUMENU UROŽENĀ PANĪ					KYAND THALLNĚ ČĪSLO LAT. ZKR.						KNIHY NA FOTKY CHLORID SODNÝ
NAFOUK- NOUT		2. DĪL TAJENKY CHEM. ZN. ANTIMONU								BÝVALĀ HUDEBNĪ SKUPINA ZPĚV. HLĀS				
GONIC- METRICKĀ FUNKCE ZKR.				BĚLOVESKĀ KYSELKA			HUDEBNĪ NĀSTROJ							ZĀČĀTEK ABECEDY
KOŽESINOVY ŠĀL				ČESKY DRĀMATIK			ANGLICKĀ PŘEDLOŽKA			INICIÁLY HERCE TOPFERA				SĀCHOVY VELMĪSTR

Inspekce práce

Díky evropskému projektu se zefektivnily kontroly nelegálního zaměstnávání

I v loňském roce realizoval Státní úřad inspekce práce kontroly nelegální práce v rámci projektu Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR, financovaného z Evropského sociálního fondu.

Kontrola nelegálního zaměstnávání v roce 2015 (a částečně už v roce 2014) zaznamenala nejen nové přístupy v organizaci kontrolní činnosti, ale i sofistikovanější trendy v jednání kontrolovaných osob. Činnost orgánů inspekce práce v neposlední řadě ovlivnila i změny související legislativou – změna ustanovení § 136 zákona o zaměstnanosti a od 1. 10. 2015 nové stanovení minimální pokuty za umožnění výkonu nelegální práce ve výši 50 000 Kč.

Změna trendu v metodice provádění kontrol

Roky 2012 a 2013, po přechodu kontroly působnosti v oblasti zaměstnanosti z Úřadu práce ČR na Státní úřad inspekce práce, se vyznačovaly mimořádně vysokou intenzitou kontrolní činnosti zaměřené na odhalování nelegální práce. Tento trend byl dán potřebou nastartovat v maximální míře kontrolní mechanismy v této oblasti.

V roce 2012 tak 336 inspektorů provedlo 35 557 kontrol, kterými bylo zjištěno 4 576 nelegálně zaměstnaných osob.

Současným trendem je posun kontrolní činnosti směrem od plošného provádění kontrol ke kontrolní činnosti ko nejefektivnější a cílené na ty oblasti a subjekty, kde je reálný předpoklad nelegálního zaměstnávání, a méně zatěžující ty zaměstnavatele, kteří se porušování zákonů nedopouštějí. Absolutní počty kontrol byly proto pro rok 2015 naplánovány v počtu 7 000, s důrazem na jejich efektivitu. Metodika provádění kontrol nelegálního zaměstnávání byla v průběhu loňského roku doplňována podle aktuálního právního stavu a na základě aktuální potřeby.

Spolupráce s dalšími kontrolními institucemi

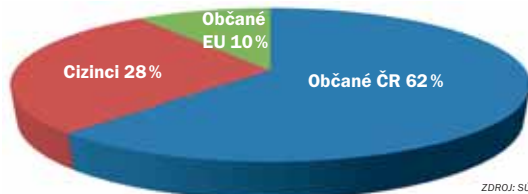
I v roce 2015 se rozvíjela úspěšná a osvědčená spolupráce s ozbrojenými složkami, především se Službou cizinecké policie a Celní správou. Útvary kontroly nelegálního zaměstnávání úzce spolupracovaly také s Úřadem práce ČR a Českou správou sociálního zabezpečení.

Pro komunikaci s Českou správou sociálního zabezpečení a krajskými pobočkami Úřadu práce ČR byl v roce 2015 zprovozněn dálkový přístup inspektorů do vybraných databází těchto institucí, jež umožnil inspektorům na místě kontroly prověřit přihlášení zaměstnance k účasti na sociálním pojištění, resp. zda osoba zjištěná při výkonu práce je v evidenci uchazečů o zaměstnání Úřadu práce ČR.

Statistické výsledky kontrol

Inspektori oddělení inspekce nelegálního zaměstnávání oblastních inspektorátů práce uskutečnili v roce 2015 celkem 9 583 kontrol zaměřené na odhalování nelegálního zaměstnávání. Těmito kontrolami se zjistilo 4 731 nedostatků jak z oblasti dodržování povinností stanovených zákonem o zaměstnanosti, tak z oblasti základních institutů pracovních vztahů a podmínek a bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Kontroly odhalily 3 065 nelegálně zaměstnaných osob. Z tohoto počtu šlo v 1 913 případech o občany ČR. Cizinců bylo 858 a ve 294 případech šlo o občany ostatních států Evropské unie. V porovnání s rokem 2014 byl zaznamenán nárůst počtu zjištěných nelegálně zaměstnaných osob, a to jak občanů ČR, tak i cizinců a občanů z ostatních států EU.

Nelegálně zaměstnané osoby v roce 2015 (zjištěné při kontrolách Státního úřadu inspekce práce)



Pokračování kontrol nelegálního zaměstnávání

Na základě společného úsilí Ministerstva práce a sociálních věcí ČR a Státního úřadu inspekce práce přijala vláda 7. října 2015 usnesení, na jehož základě se kontrolám nelegálního zaměstnávání bude letos věnovat 263 zaměstnanců Státního úřadu inspekce práce. Tímto rozhodnutím vlády je nejen zajištěna

udržitelnost projektu s názvem Efektivní systém rozvoje zaměstnanosti, výkonu komplexních kontrol a potírání nelegálního zaměstnávání v ČR, ale především se kontrola nelegálního zaměstnávání stane po čtyřech letech ověřování a zefektivňování nedílnou součástí kontrolní činnosti Státního úřadu inspekce práce.

Ing. Jiří MACÍČEK
NÁMĚSTEK GENERÁLNÍHO INSPEKTORA
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Státní příslušnosti nelegálně zaměstnaných cizinců

Table with 2 columns: Státní příslušnost, Počet nelegálně zaměstnaných osob. Rows include Ukraine (549), Vietnam (158), Moldova (48), Russian Federation (13), Albania (12), China (8), Korea (8), Turkey (7), Thailand (7), Macedonia (6), India (6), Uzbekistan (5).

EU-OSHA

Vyšší věk nemusí být v práci překážkou

Populace stárne a lidé odcházejí do důchodu v pozdějším věku. Řízení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci s ohledem na stárnoucí pracovní sílu by se proto mělo stát pro firmy prioritou.

Zvyšování zaměstnanosti a prodloužování produktivního života jsou důležitými cíli evropské politiky od konce 90. let 20. století. Míra zaměstnanosti Evropanů ve věku 55–64 let roste a zvyšuje se také průměrný věk odchodu do důchodu. Cíl strategie Evropa 2020 v oblasti zaměstnanosti – zvýšit míru zaměstnanosti u osob ve věku 20–64 let na 75 procent – znamená, že lidé v EU budou muset pracovat déle.

- U starších pracovníků se cení zejména pracovní zkušenosti a odborné znalosti. Mívají také lepší strategické myšlení. Některé schopnosti, zejména fyzické a senzorické, se však v důsledku přirozeného procesu stárnutí zhoršují. K tomu je třeba přihlídnout při hodnocení rizik a práci a pracovní prostředí upravit tak, aby tyto změny zohledňovala. Kvalitní koncepce zdravého pracovního prostředí přináší výhodám všem věkovým skupinám, nejen starším pracovníkům. Se změnou schopností je třeba změnit způsob práce, a nastaly stav tak vykompenzovat, např. prostřednictvím:
- změny pracovní náplně nebo střídání práce,
- častějších přestávek,
- lepší organizace práce,
- zlepšení pracovního prostředí (osvětlení, hluk, teplota ad.),
- dobrého ergonomického designu vybavení.

Starším pracovníkům by se také měl více usnadnit návrat do práce po nemoci. Dlouhodobá nemoc může způsobit psychické problémy, sociální vyloučení a předčasný odchod z trhu práce. Mezi iniciativy na podporu návratu do práce patří například vytvoření tzv. uspokojených namísto neschopenky ve Velké Británii nebo intervenční projekt Návrat do práce v Dánsku.

Na bezpečné a zdravé pracovní podmínky po celou dobu pracovního života se rovněž zaměřuje kampaň Zdravé pracovníce na období 2016–2017, která bude zahájena 14. dubna.

ZDROJ: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 2016)

Table with 2 columns: Category (e.g., Existence minimum, Minimum wage, Unemployment rate, etc.) and Value/Description.

Table with 2 columns: Category (e.g., Parental benefit, Unemployment rate, Voluntary work places, etc.) and Value/Description.

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

K navrhovanému evropskému pilíři sociálních práv se mohou připojit i země mimo eurozónu

Evropská komise představila 8. března první nástin evropského pilíře sociálních práv. Ten má stanovit základní zásady, jež podporí dobře fungující a spravedlivé trhy práce a systémy sociálního zabezpečení nejen v eurozóně.

Současně se zveřejněním předběžného nástupu evropského pilíře sociálních práv byla zahájena rozsáhlá veřejná konzultace, jejímž cílem je shromáždit názory a získat zpětnou vazbu od dalších evropských institucí, vnitrostátních orgánů a parlamentů, sociálních partnerů, odborníků a samozřejmě i laické veřejnosti. Evropský pilíř sociálních práv se zaměřuje na eurozónu, ale v případě zájmu se k němu mohou připojit také další členské státy EU. „Pilíř sociálních práv, určený pro eurozónu, je součástí našeho úsilí o posílení hospodářské a měnové unie. Zajistíme však, aby členské státy, které nejsou členy eurozóny, byly plně zapojeny do konzultace a mohly se k iniciativě připojit, pokud o to projeví zájem,“ uvedl místopředseda Evropské komise pro euro a sociální dialog Valdis Dombrovskis.

Proč je evropský pilíř sociálních práv potřebný?

Ekonomická krize posledních let má dalekosáhlé sociální důsledky, které mohou omezovat budoucí růst

a hospodářskou výkonnost v celé Evropě. Změny na pracovním trhu spolu s demografickými trendy přitom transformují podmínky v oblasti zaměstnanosti. Z pohledu členských států EU, které mají společnou měnu, je jasné, že další úspěch eurozóny závisí do značné míry na správném fungování trhů práce a systémů sociálního zabezpečení v jednotlivých zemích a na schopnosti ekonomik zemborovat otřesy a přizpůsobovat se jim. „Největší výzvou 21. století je měnit se svět práce. Globalizace, digitální revoluce a nové modely podnikání v nebyvalé míře ovlivňují způsoby, jak pracujeme. Musíme být připraveni předvídat nové trendy a ovlivňovat vývoj. Je třeba si položit základní otázky. Jsou sociální politiky Evropské unie a členských států v širokém slova smyslu vhodné pro 21. století? Jak zajistit, aby evropský sociální model obstál i v budoucnu? Konzultace představuje první krok k vytvoření evropského pilíře sociálních práv,“ říká Marianne Thyssenová, evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovedností a pracovní mobilitu.

Oblasti sociálních práv, kterých se návrh pilíře týká

Oblasti jsou rozčleněny do tří hlavních kapitol:

- **Rovné příležitosti a přístup na trh práce** včetně rozvoje dovedností a celoživotního vzdělávání a aktivní podpory zaměstnanosti, jež pomohou zvýšit počet pracovních příležitostí, usnadnit přechod mezi různými sociálními statusy a zvýšit zaměstnatelnost.
 - **Spravedlivé pracovní podmínky**, jež nastolí přiměřenou a spolehlivou rovnováhu mezi právy a povinnostmi pracovníků a zaměstnavatelů, jakož i mezi prvky flexibility a jistoty, s cílem usnadnit tvorbu pracovních míst a využití možnosti zaměstnání a přizpůsobivost podniků a podporit sociální dialog.
 - **Přiměřená a udržitelná sociální ochrana a přístup ke kvalitním základním službám** včetně péče o děti, zdravotní péče a dlouhodobé péče s cílem zajistit důstojný život a ochranu proti rizikům a plně zapojit jednotlivce do práce a obecně do společnosti.
- V rámci těchto tří kapitol bylo určeno 20 oblastí politiky, k nimž byly přiřazeny různé zásady. Tyto zásady vycházejí z řady právníh zkotovených v právních předpisech EU a jiných



FOTO: SK. BILAL/STEFANCI / DREAMSTIME.COM

relevantních pramenů práva a podrobněji stanoví způsoby, jak by bylo možné je realizovat.

Konzultace zhodnotí sociální „acquis“ EU

Cílem veřejné konzultace o evropském pilíři sociálních práv je zhodnotit současný sociální „acquis“ EU (tj. soubor sociálních pravidel, která existují v současném právním rádu Evropské unie), aby se zohlednily nové trendy v modelech práce a ve společnosti a shromáždily názory a zpětná vazba k zásadám

stanoveným v předběžném nástupu pilíře. Navrhované zásady nenahrávají již existující práva, nýbrž nabízejí způsob, jak posoudit výsledky vnitrostátních politik zaměstnanosti a sociálních politik a v budoucnosti je zlepšit.

Výsledky konzultace budou využity pro finální návrh pilíře a pomohou určit rozsah případných opatření v budoucnu. Konzultace potrvá do 31. prosince 2016 a konsolidované znění evropského pilíře sociálních práv by mělo být předloženo začátkem příštího roku.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Události

Náměstek Jiří Vaňásek vedl jednání s misí OECD



Každý druhý rok sestávají odborníci z OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development, tj. Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj) Hospodářský přehled ČR, který představuje strategický dokument komplexně hodnotící ekonomickou situaci země a navrhuje doporučení pro makro-

roekonomické politiky i potřebné strukturální reformy. Jednání s misí OECD k přípravě přehledu pro rok 2016 se konalo 11. března na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. Hlavními tématy byly vývoj na českém trhu práce a hodnocení opatření, která ministerstvo přijalo na základě doporučení OECD z roku 2014.

„Přes velmi pozitivní vývoj a nejnižší nezaměstnanost za poslední roky vidím možnost zlepšení v intenzivnější práci s nezaměstnanými včetně jejich efektivnějšího motivování obsahovat volná pracovní místa,“ řekl na jednání náměstek sekce zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek Jiří Vaňásek. „Zaměřujeme se také na otázku snazšího slávení práce a rodinného života nebo rovného odměňování žen a mužů,“ dodal Jiří Vaňásek. Diskutovaly se také reformy penzijního systému, úroveň minimální mzdy a sociální bydlení. Delegaci OECD vedl Andreas Wörgötter a jednání se účastnili i zástupci Stálemise ČR při OECD v čele s vedoucím úřadu Pavlem Rozस्पalem.

Hospodářský přehled ČR bude zveřejněn v květnu v Praze za účasti generálního tajemníka OECD a předsedy vlády ČR.

(12)

Revize pravidel pro vysílání pracovníků přispěje ke spravedlivějšímu trhu práce v celé Evropské unii

Za tutéž práci na témže místě by měli být pracovníci odměňováni stejným způsobem. Tuto zásadu se snaží Evropská komise prosadit reformou směrnice o vysílání pracovníků.

Cílem návrhu Evropské komise je usnadnit vysílání pracovníků v prostředí spravedlivě hospodářské soutěže a dodržování práv pracovníků, kteří jsou zaměstnáni v jednom členském státě EU a jejich zaměstnavatel je dočasně vyše pracovat do jiného členského státu. Jde především o zajištění spravedlivých platových podmínek pro pracovníky a rovných podmínek pro vysílající společnosti. „Už od prvního dne svého mandátu prohlašuji, že musíme usnadnit mobilitu pracovníků sil. Ovšem tato mobilita musí fungovat na spravedlivém základě. Návrh Evropské komise vytvoří jasný, spravedlivý a snadno prosaditelný právní rámec pro vysílání pracovníků,“ uvedla evropská komisařka pro zaměstnanost, sociální věci, dovedností a pracovní mobilitu Marianne Thyssenová.

Proti nekalým praktikám některých firem

Návrh Evropské komise stanoví, že vysílání pracovníků budou obojně profitovat ze stejných pravidel, kterými se řídí odměny a pracovní podmínky místních pracovníků. Přitom bude plně dodržována zásada subsidiarity (je zakotvena ve Smlouvě o Evropské unii) a vymezuje podmínky, za jakých může činnost Evropské unie v rámci její nevyhnutelné pravomoci přednost před činností členských států), jakož i způsoby, jak tyto podmínky stanoví veřejné orgány a/nebo sociální partneri v daném členském státě. V současné době se již na vyslané pracovníky v některých oblastech, jako je bezpečnost a ochrana zdraví, vztahují stejná pravidla jako na zaměstnance hostitelského členského státu. Zaměstnava-

telé však nejsou povinni platit vyslaným pracovníkům více než minimální mzdu stanovenou v hostitelské zemi. To může vytvářet mzdové rozdíly mezi vyslanými a místními pracovníky a potenciálně vést k nekalé hospodářské soutěži mezi podniky.

Lepší ochrana pracovníků A TRANSPARENTNOST

Pro vyslané pracovníky budou zaručena všechna pravidla odměňování, která obecně platí pro pracovníky místní. Odměňování bude zahrnovat nejen minimální mzdu, ale také další prvky, jako jsou případné příplatky či příspěvky. Členské státy EU budou muset transparentním způsobem specifikovat různé složky, z nichž se skládá odměna na jejich území. Pravidla stanovená v právních předpisech nebo všeobecně použitelných kolektivních smlouvách začnou být zavazující pro vyslané pracovníky ve všech hospodářských odvětvích. Návrh rovněž zajišťuje používání vnitrostátních pravidel pro agenturní zaměstnávání v případě agentur zřízených v zahraničí, které vysílají pracovníky.

V neposlední řadě se budou muset v případě, kdy délka vysílání přesahuje 24 měsíců, v plné míře uplatňovat pracovním podmínky hostitelských členských států, je-li to pro vyslaného pracovníka výhodné. Tyto změny zajišťí lepší ochranu pracovníků, větší transparentnost a právní jistotu a umožní rovné podmínky pro domácí a vysílající podniky, přičemž současné budou plně dodržována pravidla systémů mzdového vyjednávaní jednotlivých členských států.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

Česko má druhou nejnižší nezaměstnanost v EU

Podle údajů Eurostatu (statistického úřadu EU) byla sezonně očistěná míra nezaměstnanosti v eurozóně 10,3 procenta, což je nejméně od srpna roku 2011. Nezaměstnanost klesla v celé Evropské unii. V zemích evropské osmadvacítky byla letos v únoru míra nezaměstnanosti 8,9 procenta, a je tak nejnižší od května 2009. V Evropské unii pracuje podle odhadů Eurostatu 21 651 milionů lidí,

z toho 16 634 milionů v eurozóně. Ze zemí EU má nejnižší nezaměstnanost Německo (4,3 procenta), druhá je Česká republika (4,5 procenta). Naopak nejvíce nezaměstnaných je evidováno v Řecku (24 procent; údaj za prosinec 2015) a v Španělsku (20,4 procenta). Pro srovnání ve Spojených státech amerických byla v únoru letošního roku míra nezaměstnanosti 4,9 procenta.

ZDROJ: EUROSTAT

EURES ČR se připojil k Evropskému dni zaměstnavatelů

Globalizace a demografické změny vedou k novým výzvám na trhu práce. Členské státy EU na ně odpovídají mnoha projekty směřujícími k udržitelné ekonomické stabilitě a zaměstnanosti. Patří k nim i Evropský den zaměstnavatelů.

Cílem iniciativy Evropského dne zaměstnavatelů je oslovit co nejvíce firem a navázat s nimi dialog o podpoře zprostředkování práce napříč Evropou. Každý stát síť EURES (Evropských služeb zaměstnanosti) se v rámci této nové iniciativy Evropské komise zaměřuje na určitou oblast spolupráce se zaměstnavateli. Německo a Polsko oslovilo hlavně malé a střední podniky. Rakousko připravilo marketingovou kampaň a přímé návštěvy u zaměstnavatelů. Česká republika uspořádala pro zaměstnavatele začátkem dubna prostřednictvím služby EURES na pobočkách Úřadu práce ČR mnoho zajímavých poradenských dnů, prezentací, otevřených dveří a workshopů.

JAKÉ AKCE SE KONALY V ČESKU?

V pondělí 4. dubna se na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Brně konal Den otevřených dveří kanceláře EURES a poradenský den o službách EURES pro zaměstnavatele uspořádali v Chebu. Následující den (5. 4.) se prezentovaly zprostředkovatelské a poradenské služby EURES ČR na Slezské univerzitě v Opavě. Ve středu 6. dubna se mohli zájemci z řad zaměstnavatelů zúčastnit poradenského dne o službách EURES v Karlových Varech, tuto možnost měli i návštěvníci veletrhu vzdělá-

vání IAESTE v Zlíně. Ve stejný den se uskutečnil také německo-český poradenský den na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Liberci. Prezentace zprostředkovatelských a poradenských služeb EURES ČR pro pracovníky oddělení poradenství a zprostředkování krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci se konal ve čtvrtek 7. dubna stejně jako seminář s Enterprise Europe Network o vysílání pracovníků a přeshraniční poskytování služeb v rámci EU/EHP se zaměřením na Německo v Ústí nad Labem a workshop pro zaměstnavatele na téma zahraniční zaměstnanost na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Jihlavě. V pátek 8. dubna se pak uskutečnil pro zaměstnavatele den otevřených dveří kanceláře EURES na krajské pobočce Úřadu práce ČR v Praze.

ZDROJ: EURES ČR

