Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ● ročník 15 ● číslo 2 ● 13. 2. 2018 ZDARMA

PORADNA

Jak dlouho a v jaké výši se vyplácí tatínkům tzv. otcovská?

čtěte na straně 3

ZAMĚSTNANOST

I letos mohou firmy získat od Úřadu práce ČR příspěvky na mzdy

čtěte na straně 4

INSPEKCE PRÁCE

Narušují kamerové systémy soukromí zaměstnanců?

čtěte na straně 7

Slovo ministryně

Vážené čtenářky, vážení čtenáři,

leden byl pro mě měsícem seznamování s novým úřadem. Jsem ráda, že se mi podařilo v náročném programu najít dostatek času, abych se podívala i do reálných životních situací, setkala se se skutečnými lidmi a objevila jejich problémy. Navštívila jsem pobočku Úřadu práce ČR v Říčanech, osobně podpořila mladou rodinu, které požár sebral střechu nad hlavou, jako první ministryně jsem se účastnila zasedání předsednictva Rady seniorů, uspořádala setkání výboru pro sociální politiku a úspěšně obhajovala celý resort na půdě Poslanecké sněmovny.

V následujících měsících nás čeká řada výzev. Při návštěvě Úřadu práce ČR jsem objevila problémy, kterým se chci věnovat. Jde především o pole působnosti jednotlivých pracovníků. V některých případech je nemožné, aby určité pravomoci připadaly právě na ně. Úřad práce ČR by měl aktivně podporovat nezaměstnané lidi, nikoliv být zavalen papíry týkajícími se posudkového řízení při vyměření nároku na příspěvek od státu.

V tomto směru je velmi důležitá podpora ministerstva zdravotnictví. Proto chci v budoucnu ještě více prohloubit spolupráci obou resortů. Důkazem byla účast ministra zdravotnictví Adama Vojtěcha na zasedání výboru pro sociální politiku. Na něm jsem všem přítomným představila své nejbližší spolupracovníky a seznámila je se svojí vizí otevřené spolupráce. Dále jsme společně projednali aktuální stav řešení informačních technologií v resortu Ministerstva práce a sociálních věcí a změny v organizační struktuře České správy sociálního zabezpečení či změny v lékařské posudkové službě.

Nesmím zapomenout na podporu našich nejstarších občanů. Těší mě, že jsem se účastnila šestého předsednictva Rady seniorů ČR, a to vůbec jako první ministryně v celé historii. Zde jsem představila své cíle, ale také vyslechla potřeby všech jeho členů. Zároveň jsem je ujistila, že úzký kontakt bude pokračovat i nadále a s čímkoliv se na mě mohou obrátit.

V neposlední řadě jsme společně s vládou přednesli výhrady k návrhu zákona, jenž se týká situace rozdílného postupu dvou pojišťoven při výpočtu náhrady za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti zaměstnanců, kterým tato ztráta vznikla při pracovním úrazu nebo nemoci z povolání. V tomto ohledu hodlám vypracovat nový návrh zákona. Ten by měl navíc danou problematiku řešit komplexně i pro vojáky z povolání a příslušníky bezpečnostních sborů.

Ing. Jaroslava Němcová, MBA

ministryně práce a sociálních věcí v demisi

Každý si může bezplatně zkontrolovat své „důchodové konto“

Bez ohledu na věk má každý možnost si ověřit údaje, které nejen pro budoucí starobní důchod eviduje Česká správa sociálního zabezpečení. Jednou za kalendářní rok lze požádat o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění.

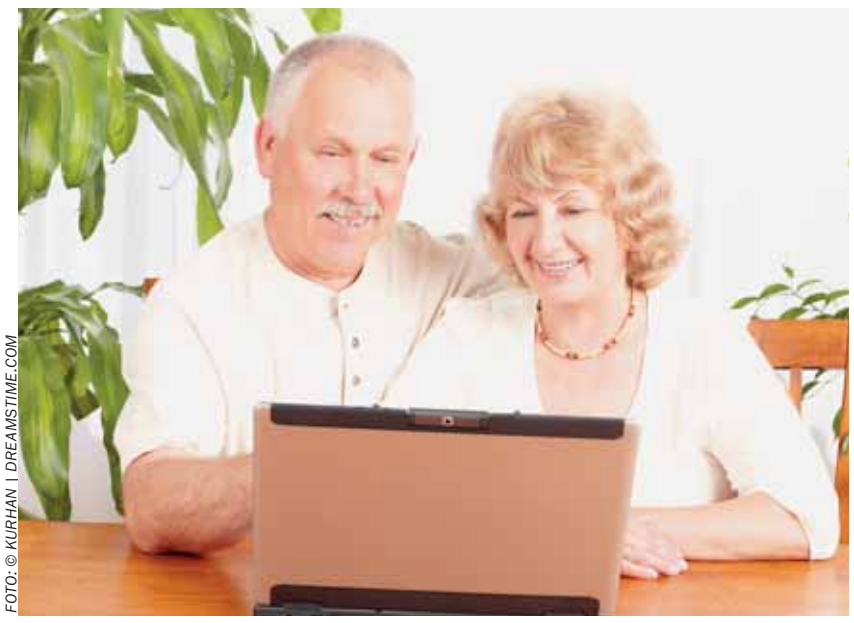


FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Jen za loňský rok Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) bezplatně vyhotovila a zaslala 105 060 informativních osobních listů důchodového pojištění na žádost pojištěnců. Kromě toho, aniž musejí žádat, zasílá ČSSZ od roku 2015 přehled dob důchodového pojištění také lidem vybraných předdůchodových ročníků. Vloni jej obdrželi muži ročníku narození 1956 a ženy narozené v roce 1959. Celkově již bylo tedy odesláno více než 300 tisíc zásilek. I letos plánuje ČSSZ tuto službu zajistit, přehledy dob důchodového pojištění (odhaduje se 99 tisíc zásilek) zašle mužům narozeným v roce 1957 a ženám narozeným v roce 1960.

Lidé, kteří mají datovou schránku, mohou mít přehled o svém „důchodovém kontu“ on-line, a to prostřednictvím služby ePortálu ČSSZ. Za loňský rok ČSSZ eviduje 18 502 přístupů k této službě. Prostřednictvím ePortálu ČSSZ si o sestavení informativního osobního listu důchodového pojištění požádalo 4 573 lidí.

Informace na výpisu „důchodového konta“

Výpis „důchodového konta“ obsahuje přehled a také součet dob důchodového pojištění (odpracovaných let), popřípadě náhradních dob pojištění (např. dobu evidence na Úřadu práce ČR), a také přehled vyměřovacích základů (výdělků) a vyloučených dob (např. dočasné pracovní neschopnosti) od roku 1986. Je v něm uvedena také informace o dobách neevidovaných, tzn. o obdobích, ke kterým ČSSZ v evidenci žádný doklad nemá. Zorientovat se v uvedených údajích pomohou připojené vysvětlivky, v případě nejasností je možné obrátit se na odborníky na okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ).

Možnost včas řešit nesrovnalosti

Přehled je určen především pro informaci o evidovaných údajích a jejich kontrolu. Případné nesrovnalosti v evidovaných dobách zaměstnání a výdělcích je pak možné řešit včas. Informace, jak případná „bílá místa“ v přehledu dob pojištění doložit, kde získat chybějící doklady, kdy a jakým způsobem je do evidence ČSSZ předat, podají odborníci na OSSZ nebo na telefonní informační lince 800 050 248.

Pokračování na straně 2

Ministryně navštívila rodinu z hájenky na Táborsku postiženou požárem

Ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová se zajímá o osud rodiny, do jejíhož života tragicky zasáhl požár hájenky na Táborsku. Rodinu navštívila a zjišťovala, jak nejlépe pomoci.

FOTO: ARCHIV MPSV

Když ministryně zhlédla v televizi reportáž o osudu rodiny z hájenky na Táborsku, neváhala ani minutu a do obce Choustník, kde k požáru došlo, si naplánovala návštěvu. „Životní situaci, kdy člověk zůstane najednou jen v tom, co má na sobě, a s pár věcmi v příruční tašce, bez vědomí, kdy a zdali vůbec se do svého domova vrátí, tu jsem si zažila po povodních v roce 2002,“ řekla ministryně Němcová. „Jak dokáže v takto extrémně nepříznivé situaci podat pomocnou ruku stát, zjistíte nejlépe přímo na místě,“ doplnila.

Veřejná sbírka pro rodinu

Požár vypukl 10. ledna v ranních hodinách. V tu dobu se v hájence nacházeli rodiče a dva malí chlapci, třetí byl v místní školce. Ve stavbě ze dřeva se oheň během pár minut rozšířil do všech místností a nebylo úniku. Otec s dvouletým synem byli po tragédii transportováni s vážnými popáleninami do pražských nemocnic, kde dítě boj o život nakonec bohužel prohrálo.

Na celou událost ihned zareagoval starosta Choustníku Jan Kubart. Zastupitelstvo ještě ten den nechalo zřídit transparentní účet pro poškozenou rodinu a vybídlo občany k materiální pomoci. Zároveň rodině nabídlo k bezplatnému pronájmu obecní byt.

Pomoc bez zbytečných průtahů

„Ještě před odjezdem jsem požádala o součinnost místní pobočku Úřadu práce ČR a zeptala se paní hejtmanky na možnosti pomoci. Na místním úřadu jsem kromě statečné mladé paní Kupkové potkala také úžasně fungujícího pana starostu. Společně jsme si přiblížili všechny možnosti včetně těch, které mohou nastat v budoucnu,“ uvedla ministryně Jaroslava Němcová.

Pokračování na straně 2

K věci

Tichá linka pomáhá neslyšícím v komunikaci nejen na úřadech

Přes mylné obecné přesvědčení, že s neslyšícími se dá dobře domluvit psaním, zůstává nejvhodnějším způsobem komunikace znakový jazyk. Tlumočníků znakového jazyka je však málo. Řešení nabízí Tichá linka, která zajišťuje bezplatné on-line tlumočení.

V České republice je podle odhadů kolem 500 tisíc lidí se sluchovým postižením, z toho asi 15 tisíc neslyšících uživatelů znakového jazyka jako jazyka mateřského. Osoby se sluchovým postižením lze v základu rozdělit na neslyšící, nedoslýchavé a ohluchlé. Mezi ohluchlé osoby patří často lidé, kteří ztratili sluch v pozdějším věku. Tito lidé většinou preferují pro komunikaci s okolím psanou formu jazyka či odezírání. Neslyšící se buď jako neslyšící narodili, nebo sluch ztratili ve velmi útlém věku. Jejich mateřským jazykem je většinou jazyk znakový. Gramatika českého znakového jazyka se odlišuje od gramatiky českého psaného jazyka. Pokud se chceme s neslyšícím domluvit a být si jisti, že jsme si během hovoru opravdu porozuměli, je proto potřeba využívat tlumočníka znakového jazyka.

Tlumočení znakového jazyka

Tlumočník je pro plnohodnotnou komunikaci s neslyšícím tím nejdůležitějším, pokud samozřejmě sami neovládáme znakový jazyk.

FOTO: © MONIKA WISNIEWSKA | DREAMSTIME.COM

Tlumočníci zprostředkují simultánní tlumočení ze znakového jazyka do mluveného slova a naopak. Jejich role je striktně ohraničena, překladem do situací, které tlumočí, nijak nezasahují. Tlumočníci – stejně jako přepisovatelé – pouze zprostředkovávají komunikaci, aktivně se jí neúčastní. Tlumočníků znakového jazyka je v České republice stále velmi málo, na jednoho tlumočníka vychází více než 140 neslyšících. Čekací doba na tlumočníka tak může být pro klienty v některých krajích i několik měsíců. Neslyšící si je musejí objednávat dlouho dopředu, a když potřebují některé záležitosti vyřešit hned, jsou bohužel odkázáni na komunikaci psanou formou nebo na pomoc blízkých osob.

Pokračování na straně 3

■ ČSSZ

Deset věcí, které byste měli znát o starobním důchodu

FOTO: © GSTOCKSTUDIO1 | DREAMSTIME.COM

Lidé, kteří se chystají do starobního důchodu, často nevědí, jaká mají práva a povinnosti. Přinášíme desatero praktických informací, které by měl znát každý budoucí důchodce.

1. Žádost o důchod se na okresní (v Praze Pražské, v Brně Městské) správě sociálního zabezpečení (OSSZ) podává osobně, případně lze k tomu zmocnit jinou osobu na základě udělené plné moci. Za ty, kteří nemohou podat žádost o důchod sami vzhledem ke svému zdravotnímu stavu, mohou s jejich souhlasem a na základě potvrzení lékaře o jejich zdravotním stavu žádost podat jejich rodinní příslušníci.

2. Při podání žádosti o důchod je třeba předložit především průkaz totožnosti. Předkládají se také doklady o náhradních dobách pojištění (např. o studiu, vojně nebo péči o dítě) a o dobách pojištění, které Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) nemá v evidenci. Nemá-li žadatel žádné doklady k dispozici, postačí k sepsání žádosti o důchod pouze platný doklad totožnosti, případně vyplněný a bankou potvrzený tiskopis pro výplatu důchodu na účet.

3. Důchod je možné vyplácet dvěma způsoby – na účet důchodce nebo jeho manžela/manželky u peněžního ústavu či v hotovosti (tento způsob je zpoplatněn za každou splátku důchodu částkou 21 Kč, o tento poplatek je pak vyplácený důchod nižší) na adresu bydliště prostřednictvím České pošty. Způsob výplaty si budoucí důchodce volí při sepisování žádosti o důchod. Pro výplatu důchodu na účet je třeba předložit vyplněný a bankou potvrzený tiskopis Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet v České republice – majitel účtu nebo Žádost o zařízení výplaty důchodu poukazem na účet manžela (manželky) v České republice (k dispozici na OSSZ či webu ČSSZ). ČSSZ je možné kdykoliv požádat o změnu způsobu výplaty.

4. O přiznání důchodu ČSSZ zašle rozhodnutí. Nevydává však žádný univerzální „průkaz důchodce“. Potvrzení o pobírání důchodu či jeho aktuální výši vydá v případě potřeby OSSZ.

5. Důchodce má povinnost do osmi dnů sdělovat ČSSZ všechny skutečnosti, které mají vliv na důchod a jeho výplatu, tj. zejména změnu adresy, změnu čísla účtu pro zasílání důchodu apod.

6. To, že byl žadateli přiznán důchod, je třeba oznámit zdravotní pojišťovně, u níž je klient registrován. Za důchodce, kteří při pobírání důchodu nejsou výdělečně činní, platí zdravotní pojištění stát.

7. Informace o tom, kdy důchod v daném roce nepodléhá zdanění a kdy naopak musí důchodce podat daňové přiznání, sdělí příslušný finanční úřad. Podle současně platných daňových předpisů podléhá pravidelně vyplácený důchod zdanění, jen pokud v ročním součtu přesáhne 36násobek minimální mzdy. Jednorázové doplatky důchodů (např. při zpětném přiznání důchodu) dani z příjmů nepodléhají.

8. Kdo při pobírání starobního důchodu vykonává výdělečnou činnost zakládající účast na pojištění, může po 360 kalendářních dnech této činnosti požádat o přepočet důchodu. Žádost je možné podat nejlépe prostřednictvím OSSZ podle místa trvalého bydliště, příp. zaslat na ústředí ČSSZ.

9. Starobní důchodci, kteří při pobírání důchodu pracují a jsou účastni nemocenského pojištění, mají kratší podpůrčí dobu pro výplatu nemocenského. Nemocenské se jim vyplácí nejdéle 70 kalendářních dnů při jedné pracovní neschopnosti, ne však víc než 70 dnů za kalendářní rok. Také platí, že se jim nemocenské vyplácí nejdéle do dne skončení zaměstnání.

10. Lidé, kteří při pobírání důchodu nadále pracují, mohou o přiznání důchodu svého zaměstnavatele informovat. Pokud bude důchodce i po přiznání důchodu nadále vykonávat samostatnou výdělečnou činnost (jsou OSVČ), měl by informovat příslušnou OSSZ, protože přiznání důchodu může mít vliv na výši záloh na pojistné na sociální zabezpečení. „Předčasní“ starobní důchodci však mají povinnost zaměstnavateli i OSSZ/ČSSZ tuto skutečnost oznámit.

Zdroj: ČSSZ

Každý si může bezplatně zkontrolovat své „důchodové konto“

Pokračování ze strany 1

Pomocí informativního osobního listu důchodového pojištění si může každý předem ověřit, zda získá dostatečný počet let pro nárok na důchod.

Údaje v něm uvedené lze využít i k předběžnému informativnímu výpočtu výše starobního důchodu, protože právě tyto údaje je třeba „dosadit“ do důchodové kalkulačky ČSSZ, která slouží ke zjištění orientační výše starobního důchodu. Důchodovou kalkulačku ČSSZ najdete na www.cssz.cz (Důchodové pojištění – Důchodová kalkulačka). Majitelům datových schránek orientační výši spočítá ePortál ČSSZ, k tomu slouží jedna z jeho on-line služeb.

Jak o výpis „důchodového konta“ požádat?

Pro účely žádosti je možné použít tiskopis, který je k dispozici na webových stránkách ČSSZ, lze však požádat i formou vlastnoručně podepsaného dopisu. Žádost musí obsahovat rodné číslo, jméno, příjmení, rodné příjmení a adresu, na niž má být informativní osobní list důchodového pojištění zaslán. Žádost se zasílá buď na adresu ČSSZ, odbor správy údajové základny, Křížová 25, 225 08 Praha 5, lze ji zaslat i e-mailem podepsaným zaručeným elektronickým podpisem na adresu e-podatelny ČSSZ: posta@cssz.cz nebo datovou zprávou zaslanou do datové schránky ČSSZ ID: 49kaiq3. Požádat lze také on-line prostřednictvím ePortálu ČSSZ. Žádat o bezplatné vystavení informativního osobního listu důchodového pojištění je možné jednou za kalendářní rok. ČSSZ má na jeho vyhotovení 90 dnů od doručení žádosti, zpravidla jej však zasílá dříve.

Zdroj: ČSSZ

Pro Radu seniorů je MPSV klíčové ministerstvo

Ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová v lednu navštívila předsednictvo Rady seniorů ČR, čímž se stala první ministryní v historii, která se této události osobně zúčastnila.

Podle slov předsedy Rady seniorů Zdeňka Pernese je to krok správným směrem: „MPSV je pro radu klíčové ministerstvo. Rada seniorů usiluje o přijetí zákona, který by řešil tíživou situaci zejména osamělých seniorů a seniorek již dvanáct let. Pokud totiž žijí v nájemních bytech ve velkých městech, vynakládají na bydlení kolem 70 procent svých příjmů. I proto s povděkem kvitujeme, že ministryně práce a sociálních věcí projevila zájem o setkání s vedením Rady seniorů a je ochotna nám naslouchat.“ *(red)*

FOTO: ARCHIV MPSV

Ministryně navštívila rodinu z hájenky na Táborsku postiženou požárem

Pokračování ze strany 1

„I tady lze určitě mnohé změnit tak, aby lidé v takové situaci nemuseli obíhat další a další úřady. Na to v takové situaci prostě není čas a ani myšlenky,“ dodala Jaroslava Němcová. Ministryně chce v tomto směru především zjednodušit a uspíšit proces vyplacení dávky mimořádné okamžité pomoci. Ta se vyplácí v případech vážné události, kdy celkové a majetkové poměry člověku neumožňují překonat neblahou situaci vlastními silami. Jde například o živelní pohromu, požár nebo jiné destruktivní události. Maximální výše dávky činí 15násobek částky životního minima jednotlivce. *(red)*

Tipy, jak chytře zadávat veřejné zakázky, najdete i na Facebooku

FOTO: © DOLPHFYN | DREAMSTIME.COM

Na veřejné zakázky se v České republice vynakládají stovky miliard korun. Odpovědné veřejné zadávání je přístup k zadávání veřejných zakázek, kdy je kromě důrazu na výběr ekonomicky nejvýhodnějších řešení sledován i dopad dané zakázky na oblast zaměstnanosti, sociálních věcí a životního prostředí.

Rozvoji a implementaci odpovědného veřejného zadávání zatím brání nízké povědomí. Projekt Podpora implementace a rozvoje sociálně odpovědného veřejného zadávání, který realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí od března 2016, má za cíl podpořit využívání a rozvoj (sociálně) odpovědného veřejného zadávání. Informace o projektu najdete na www.sovz.cz. Aktuality týkající se problematiky odpovědného zadávání veřejných zakázek a odpovědného přístupu obecně můžete nově sledovat i na Facebooku (www.facebook.com/odpovedneverejnezakazky).

Zdroj: www.sovz.cz

Kolik žije v Česku sto- a víceletých seniorů?

Jak vyplývá z údajů České správy sociálního zabezpečení (ČSZZ), v prosinci loňského roku pobíralo důchod 430 žen a 62 mužů, kterým bylo sto a více let. Nejvíce jich žilo v Praze (95), v Jihomoravském (72) a Středočeském kraji (46).

V prosinci 2017 evidovala ČSSZ pět žen ve věku 107 let, které žijí v Praze, v Jihomoravském, Olomouckém, Zlínském a Moravskoslezském kraji. Nejstarší muž, který od ČSSZ pobíral v prosinci důchod, narozený v roce 1912, bohužel v posledních prosincových dnech zemřel. Nejstaršími muži Česka jsou tak čtyři 104letí senioři – dva bydlí v Jihomoravském kraji, jeden v Ústeckém a jeden v Královéhradeckém kraji.

Ke stým narozeninám obdrží senioři rozhodnutí o trvalém zvýšení důchodu o 2 000 Kč. Je přiznáváno automaticky, není třeba o něj žádat.

Zdroj: ČSSZ

■ Projekt

Koncept důstojného pracoviště se musí uplatňovat i ve veřejné správě

Šikanovat ve veřejné správě už nebude tak snadné. Nastavit vhodná opatření a proškolit své zaměstnance se rozhodlo Ministerstvo práce a sociálních věcí prostřednictvím Fondu dalšího vzdělávání v rámci projektu Důstojné pracoviště.

„Podle Eurofondu i dalších výzkumů provedených v posledních letech u nás jsou Češi jedněmi z nejšikanovanějších Evropanů. Na poradny i právníky zabývající se šikanou se obrací stále více zaměstnanců, především z organizací veřejné správy. Považujeme za důležité začít aktivně zapojovat naše zaměstnance do preventivních a eliminačních aktivit, které zdravé pracovní prostředí podpoří,“ uvádí jedna z realizátorek projektu, Michaela Šimečková. Připravují se vzdělávací aktivity přímo na míru potřebám veřejné správy. Školení, workshopy, speciální webová platforma, e-learningové a další vzdělávací aktivity se budou do hloubky věnovat tematice vztahové patologie a nahlédnou pod povrch například mobbingu (rafinované útoky skupiny proti jednotlivci), bossingu (psychický teror ze strany šéfa) nebo staffingu (šikana manažera ze strany podřízeného).

Celý vzdělávací projekt Důstojné pracoviště umožní například vedoucím i personálním pracovníkům osvojit si dovednosti, procesy a eliminační taktiky. Řadoví zaměstnanci se zase dozvědí, jak postupovat v případě, že se se šikanou v zaměstnání setkají nebo budou jejími svědky. Postupné proškolování, poradenství, rozvoj kompetencí a implementace Důstojného pracoviště v praxi pak umožní komplexní nastavení postupů, metodik a snadnou orientaci v problematice. „Od vzdělávacích aktivit si slibujeme omezení šikany na pracovištích a jakýchkoliv praktik, které se vztahovou patologií souvisejí. Pokud budou zaměstnanci schopni šikanu rozpoznat a budou nastavena pravidla vedoucí k její eliminaci, bude se nám všem pracovat i žít lépe. Jakékoliv násilí by nemělo být tolerováno ani v domácím prostředí, natož v práci. Všechny kroky, které projekt obsahuje, povedou k nastavení vzájemného respektování a zdravého pracovního prostředí, tak aby se Česká republika posunula zase o kus blíže k evropským standardům,“ uvádí Jitka Matoušková, gestorka projektu Fondu dalšího vzdělávání (FDV).

Kvalitnější práce s lidskými zdroji

Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě usiluje o zavedení a otestování systému rozvoje kompetencí veřejné správy v oblasti ochrany před násilím na pracovišti prostřednictvím tohoto inovativního konceptu. Cílem je dosáhnout kvalitnější práce s lidskými zdroji, profesionálnějšího výkonu práce, lepší komunikace, vyšší důvěry uvnitř i vně organizace a účinně bránit násilí na pracovišti.

Projekt trvá tři roky a bude rozdělen do několika fází. V té první bude věnována pozornost právě řadovým, personálním a vedoucím pracovníkům a ve druhé fázi Státnímu úřadu inspekce práce, Ministerstvu práce a sociálních věcí či zástupcům Kanceláře veřejného ochránce práv. Celkem bude podpořeno minimálně 578 osob z 85 organizací.

Široce uplatnitelné výsledky projektu

Vzdělávání je nastavováno na základě analýzy problematiky násilí na pracovišti v ČR a v Evropě. Výsledky by měly mít sekundární dopad také na další odvětví veřejné správy, jako jsou školství, zdravotnictví a sociální služby, ale také soukromou sféru a širokou veřejnost, která bude mít po ukončení projektu přístup k informacím a jednotlivým postupům, jež se v průběhu projektu prakticky nastaví a ověří. Celkově bude projekt směřovat k zajištění dlouhodobé udržitelnosti a přenositelnosti klíčových aktivit, metodik a nových standardů. Projekt Důstojné pracoviště ve veřejné správě realizuje Fond dalšího vzdělávání, státní příspěvková organizace Ministerstva práce a sociálních věcí. Projekt je financován z Evropského sociálního fondu prostřednictvím Operačního programu Zaměstnanost a ze státního rozpočtu ČR. *Zdroj: FDV*

Bez bariér

Tichá linka pomáhá neslyšícím v komunikaci nejen na úřadech

Pokračování ze strany 1

Protože neslyšící často používají k řešení různých situací své blízké, mohou si pak profesionálního tlumočníka „plést“ s někým, kdo jim nebude pouze tlumočit, nýbrž jim pomůže celou situaci vyřešit. Práce tlumočníka se tak stává velmi náročnou a je potřeba službu tlumočení od osobní asistence striktně oddělovat a tlumočnickou roli neustále objasňovat. Během fyzického tlumočení je tlumočník přítomen v místnosti s neslyšícím, při tlumočení pracuje s lidmi okolo, s prostorem, s gesty a mimikou. Práce tlumočníků je velmi specifická a často náročná. Tlumočníci tlumočí různé životní situace, radostné i smutné zprávy, jednoduché i komplikované rozhovory. Je proto velmi důležité, aby před samotným tlumočením měl tlumočník co nejvíce informací předem – minimálně téma hovoru a také alespoň bodově vědět obsah, aby si mohl připravit slovní zásobu (jak mluvenou, tak znakovou) a psychicky se naladit na náročnost tlumočené situace.

FOTO: © MONIKA WISNIEWSKA | DREAMSTIME.COM

Možnosti on-line tlumočení

Kromě fyzického tlumočení mají neslyšící možnost využít také on-line tlumočníka. V tomto případě se k náročnosti tlumočení jako takového přidává ještě specifikum tlumočení přes videokameru. Obraz není trojrozměrný jako u fyzické přítomnosti v místnosti, občas mohou nastat také technické problémy. Nesmírnou výhodou této služby je však okamžitá dostupnost tlumočníka, a tím možnost neslyšících si samostatně zařídit mnoho věcí. Neslyšící si nemohou jen tak zavolat telefonem, nemohou dát vědět, že nedorazí do práce, nemohou jen tak zavolat policii nebo si jednoduše přivolat pomoc. Právě s tím může on-line komunikace přes tlumočníka nebo přepisovatele neslyšícímu pomoci.

Jak pomáhá Tichá linka?

On-line komunikaci přes tlumočníka zajišťuje Tichá linka, kterou provozuje obecně prospěšná společnost Tichý svět. Konkrétně lze tuto službu popsat na běžném případu, kdy například neslyšící zaměstnanec potřebuje zavolat do práce, že onemocněl a nemůže přijít. Neslyšící se přes Tichou linku spojí s tlumočníkem. Potřebuje k tomu pouze zařízení s webkamerou a dobré připojení k internetu. Tlumočníkovi dá číslo do zaměstnání, kam je potřeba zavolat, tlumočník číslo vytočí, hovoří přes mikrofon a sluchátka se zaměstnavatelem a neslyšícímu na webkameru znakuje, co jeho šéf říká, a naopak. Kromě tlumočení nabízí Tichá linka také on-line přepis. Ten slouží lidem, kteří více než znakový jazyk preferují psanou češtinu.

Tlumočení při osobním jednání

Tichou linku lze využít také při rozhovoru, během něhož jsou slyšící a neslyšící v jedné místnosti. Tato situace se liší tím, že na zařízení je potřeba mít také mikrofon, do kterého slyšící hovoří, a tlumočník opět znakuje na kameru neslyšícímu, co bylo řečeno. Přepis funguje stejně, pouze s tím rozdílem, že místo tlumočníka je na lince přepisovatel, který rychle a doslovně do textu přepíše to, co slyšící řekl. Velkou výhodou Tiché linky je dostupnost tlumočníka a přepisovatele. Vše probíhá „na dálku“, tlumočník či přepisovatel se nacházejí na jiném místě než neslyšící klient, takže lze službu využít i z druhého konce republiky.

Vhodné a nevhodné situace

Službu on-line tlumočení a přepisu využívají přes Tichou linku již také některé úřady, knihovny a jiné instituce. On-line tlumočník nebo přepisovatel může komunikaci lidí se sluchovým postižením například s personálem nemocnice nebo s úředníkem hodně ulehčit. Slyšící lidé, třeba pracovníci Úřadu práce ČR, kteří potřebují s neslyšícím probrat např. nárok na různé příspěvky, mají jistotu, že se oběma stranám dostaly všechny informace ve srozumitelné podobě a že si zúčastnění navzájem porozuměli.

Samozřejmě existují situace, kdy je využití on-line tlumočení nevhodné a fyzického tlumočníka jím nahradit nelze. Typickým příkladem, kdy je nutné, aby byl tlumočník u jednání přítomen osobně, je třeba právní poradenství, koupě bytu, třídní schůzky, podpisy smluv či jednání u soudu. V běžných situacích si však neslyšící může právě díky Tiché lince poradit sám, a nebýt tak závislý na pomoci svých blízkých.

Webová i mobilní aplikace

Službu lze zdarma využít přes webovou aplikaci www.tichalinka.cz a v současné době už si mohou neslyšící také stáhnout do svých zařízení aplikaci pro Android i iOS. Tyto stažitelné aplikace fungují teprve jako pilotní projekt, celý tým Tiché linky ale pilně pracuje na jejich postupném vylaďování.

Mgr. Klára Sobotíková

Tichá linka – centrum on-line komunikace

Tento článek byl napsán v rámci projektu MPSV s názvem Život jako každý jiný, který je spolufinancován z Evropského sociálního fondu. Hlavním cílem tohoto projektu je podpořit nabídku kvalitních, dostupných a udržitelných komunitních sociálních služeb pro osoby se zdravotním postižením, zejména prostřednictvím transformace systému ústavních sociálních služeb na služby poskytované v komunitě. Více na www.trass.cz.

Naučte se znakový jazyk!

Pro většinu neslyšících je používání znakového jazyka jedinou vhodnou formou komunikace. Bohužel v současné době stále ještě zůstává pro tuto skupinu lidí mnoho běžných denních činností a aktivit, týkajících se například vzdělávání nebo kultury, málo dostupných. I běžná informační sdělení na internetu nebo vysílání v televizi, která jsou pro slyšící naprosto jasná a přehledná, jsou pro neslyšící těžko srozumitelná, a tito lidé tak zůstávají stranou. Minimum, jež mohou slyšící pro prolomení této bariéry učinit, je být tolerantní a respektovat potřeby neslyšících, respektovat odlišnou kulturu a jiný způsob komunikace. Dalším krokem pak může být snaha alespoň něco se ze znakového jazyka naučit. Pokud máte třeba neslyšícího souseda nebo známého, který znakový jazyk používá, určitě jej velmi mile překvapíte, když se ho v jeho mateřském jazyce zeptáte třeba na to, jak se má nebo zda nepotřebuje s něčím pomoci. Neslyšící si velmi váží toho, když se někdo snaží naučit jejich jazyk, a jsou velmi tolerantní k chybám. Tak směle do toho. Třeba na jednom z kurzů znakového jazyka, které nabízí Tichý svět (www.tichysvet.cz).

Poradna

Po jak dlouhou dobu je vyplácena tzv. otcovská a v jaké výši? Jaké jsou podmínky?

Základní podmínkou je účast na nemocenském pojištění (z příjmu ze zaměstnání, které trvá, je odváděno pojistné na sociální zabezpečení). U osob samostatně výdělečně činných (OSVČ) musí být splněna podmínka dobrovolné účasti na nemocenském pojištění OSVČ aspoň po dobu tří měsíců bezprostředně předcházejících dni nástupu na otcovskou. U OSVČ, v době pobírání této dávky, dávka nenáleží za dny, v nichž vykonává osobně samostatnou výdělečnou činnost.

Žádost o tzv. otcovskou lze uplatnit na tiskopisu, který je k dispozici na webu České správy sociálního zabezpečení www.cssz.cz. Žadatel vyplní jeho přední stranu a odešle ho svému zaměstnavateli, který vyplní druhou stranu. Po skončení podpůrčí doby, tj. po uplynutí sedmi dnů, zaměstnavatel odešle vyplněný tiskopis včetně příslušné přílohy okresní správě sociálního zabezpečení (OSSZ), tj. obdobný postup jako u ostatních dávek nemocenského pojištění. OSVČ budou žádost uplatňovat po uplynutí podpůrčí doby přímo u OSSZ, u níž jsou registrovány.

Dávka se tedy poskytuje maximálně sedm kalendářních dnů ode dne nástupu a její výplatu nelze přerušovat. Otcovská náleží jen jednou, a to i v případech, kdy rodič pečuje o dvojčata či vícerčata. Výše otcovské činí 70 procent redukovaného denního vyměřovacího základu za kalendářní den. Ze zákona je lhůta zpracování (výplaty) dávky do jednoho měsíce od data, kdy OSSZ obdrží kompletní doklady potřebné k její výplatě, která se provádí na bankovní účet nebo složenkou na adresu bydliště. Kalkulačka pro výpočet výše dávky je k dispozici na webu Ministerstva práce a sociálních věcí (www.mpsv.cz – Nemocenské pojištění – Kalkulačka pro výpočet dávek v roce 2018). Další praktické informace shrnuje leták, který je dostupný na webu České správy sociálního zabezpečení (www.cssz.cz – O ČSSZ – Informace – Informační materiály – Letáky).

Zdroj: ČSSZ

Příklady výše otcovské

Hrubý příjem[1]	Výše dávky[2]	Denní výše dávky[3]
8 000 Kč	1 295 Kč	185 Kč
10 000 Kč	1 617 Kč	231 Kč
12 000 Kč	1 939 Kč	277 Kč
14 000 Kč	2 261 Kč	323 Kč
16 000 Kč	2 583 Kč	369 Kč
18 000 Kč	2 905 Kč	415 Kč
20 000 Kč	3 227 Kč	461 Kč
25 000 Kč	4 032 Kč	576 Kč
30 000 Kč	4 837 Kč	691 Kč
35 000 Kč	5 348 Kč	764 Kč
40 000 Kč	5 831 Kč	833 Kč
od 91 078 Kč	8 575 Kč [4]	1 225 Kč [4]

[1] *plat/mzda + odměny, příplatky, tedy veškeré příjmy, z nichž se odvádí pojistné na sociální zabezpečení*
[2] *délka podpůrčí doby (období, po němž dávka náleží) je sedm kalendářních dnů*
[3] *70 procent redukovaného denního vyměřovacího základu*
[4] *maximální výše dávky*

FOTO: © YURI_ARCURS | DREAMSTIME.COM

Je možné, aby moje známá, která celý život nepracovala, dostávala stejnou výši starobního důchodu jako já – zaměstnaná bezmála čtyřicet let? Jak a z čeho se vypočítává starobní důchod?

Podmínky nároku na dávky důchodového pojištění a způsob stanovení jejich výše upravuje zejména zákon o důchodovém pojištění (č. 155/1995 Sb., ve znění pozdějších předpisů). Jedním z hlavních principů tohoto zákona je, že pro nárok na důchod musí být vždy splněna podmínka získání potřebné doby pojištění (není-li splněna, nárok na důchod nevznikne). Současně musí být dosaženo důchodového věku, přičemž zákon o důchodovém pojištění umožňuje i předčasný odchod do důchodu. Potřebná doba pojištění pro vznik nároku na starobní důchod činí u pojištěnců, kteří důchodového věku dosáhli v letošním roce, 34 let včetně náhradních dob pojištění, nebo 30 let bez náhradních dob pojištění. Počet let nutných pro vznik nároku na starobní důchod se každoročně zvyšuje o jeden rok pojištění až na konečných celkem 35 let pojištění (30 let pojištění bez náhradních dob se už dále nezvyšuje). Nejméně 35 let pojištění musejí získat osoby, které dosáhnou důchodového věku po roce 2018 a později (toto platí i pro nároky na předčasný starobní důchod).

Výše starobního důchodu se skládá ze základní výměry a z procentní výměry. Základní výměra je stejná pro všechny druhy důchodů bez ohledu na délku doby pojištění a výši výdělků a v současné době činí 2 700 Kč. Procentní výměra důchodu je pak závislá na délce doby pojištění a výši příjmů dosažených v rozhodném období před přiznáním důchodu (pro důchody přiznávané v roce 2018 je určeno roky 1986 až 2017).

Z uvedeného vyplývá, že procentní výměra starobního důchodu je pojištěncům počítána z výdělků, kterých dosáhli v rozhodném období. Pokud pojištěnec po část rozhodného období nepracoval a neměl žádné výdělky (a nešlo o náhradní dobu pojištění), pak se průměr jeho skutečných příjmů za zbývající část rozhodného období sníží, neboť průměr příjmů se rozpočítává za celé rozhodné období. Důsledkem je nižší osobní vyměřovací základ, resp. po redukcích výpočtový základ, z něhož se stanoví procentní výměra důchodu, a tím také nižší procentní výměra důchodu. Rozhodně se v takových případech za roky bez výdělku nedosazuje průměrná (ani jinak stanovená) mzda. Pokud procentní výměra starobního důchodu stanovená výše uvedeným způsobem nedosahuje aspoň částky 770 Kč měsíčně, je na tuto částku upravena.

Pokud je osoba dlouhodobě vedená v evidenci Úřadu práce ČR jako uchazeč o zaměstnání, pak tuto dobu lze hodnotit pouze po dobu, po kterou jí náleží podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci, a dále pouze v rozsahu nejvýše tří let zjištěných zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Před 55. rokem věku ji lze hodnotit nejvýše v rozsahu jednoho roku. Při výpočtu důchodu se tato doba pro stanovení osobního vyměřovacího základu vylučuje.

Podáváme vám tuto obecnou informaci s tím, že podrobnější informace o podmínkách nároku na důchod a způsobu stanovení jeho výše vám na žádost poskytne příslušná okresní správa sociálního zabezpečení.

(red)

Foto na straně 1: © Mystock88photo | Dreamstime.com

Úřadu práce ČR se daří snižovat i počet dlouhodobě nezaměstnaných

Podle statistik Úřadu práce klesá také podíl dlouhodobě nezaměstnaných. V lednu letošního roku tvořili ti, kteří jsou bez práce déle než 12 měsíců, 31,7 procenta z celkového počtu uchazečů o zaměstnání. To je nejnižší lednová hodnota od roku 2014.

FOTO: © VADIMGOZHDA | DREAMSTIME.COM

Kromě rostoucí ekonomiky se na vývoji na pracovním trhu také pozitivně podepisuje individuální přístup k uchazečům o zaměstnání i zaměstnavatelům a v neposlední řadě pak efektivní státní podpora prostřednictvím nástrojů a opatření aktivní politiky zaměstnanosti. „Přesnější zacílení a intenzivnější zprostředkovatelská činnost Úřadu práce ČR přinášejí výsledky, pokud jde o uplatnění dlouhodobě nezaměstnaných uchazečů na trhu práce. Svůj díl odvádějí i proaktivní komunikace Úřadu práce ČR se zaměstnavateli a efektivní spolupráce agend zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek. Právě tato úzká provazba, kdy posuzujeme klienty v rámci obou oblastí společně, významně zvyšuje jejich uplatnitelnost na trhu práce a zároveň snižuje jejich závislost na dávkách," uvedla Kateřina Sadílková, generální ředitelka Úřadu práce ČR.

Cílená a individuální práce s klientem

Nízká nezaměstnanost rozhodně neznamená pro zaměstnance úřadu méně práce. Naopak – Úřad práce ČR klade ještě větší důraz na cílenou a individuální práci s klientem. „V současné době se výrazně objevuje trend, kdy řada uchazečů, zejména těch, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní, ztrácí motivaci pracovat, a to např. kvůli nízké úrovni vzdělání, popř. ‚zastaralé' kvalifikaci, nedostatku praxe, exekuci, omezené mobilitě, věkovému, zdravotnímu hendikepu či péči o malé děti nebo osobu blízkou. To vše výrazným způsobem snižuje jejich šance na získání práce. Úkolem Úřadu práce ČR je pokusit se odstranit tyto bariéry a pomocí nástrojů, opatření aktivní politiky zaměstnanosti a cíleného poradenství vyrovnat nesoulad poptávky a nabídky na trhu práce. Tedy obsadit co nejvíce volných pracovních míst uchazeči z jeho evidence," upozornila Kateřina Sadílková.

Monitoring volných pracovních míst

Klíčovou aktivitou Úřadu práce ČR je monitoring volných pracovních míst, kdy jeho pracovníci kontaktují firmy, vyhledávají volné pozice pro uchazeče o zaměstnání a seznamují je nejen s jednotlivými nástroji a opatřeními aktivní politiky zaměstnanosti, jejichž složení vychází z potřeb konkrétních zaměstnavatelů a daného regionu. Úřad práce ČR se ještě více zaměřuje na získávání detailnějších informací o potřebách a požadavcích zaměstnavatelů na lidské zdroje.

„Smyslem monitoringu trhu práce je získat takové informace, aby na jejich základě Úřad práce ČR mohl poskytnout zaměstnavateli přesně takového zaměstnance, jakého potřebuje," popisuje ředitel Odboru zaměstnanosti Generálního ředitelství Úřadu práce ČR Jan Karmazín.

V Praze se hledá práce nejsnáze

V lednu evidoval Úřad práce ČR 230 728 volných pracovních míst, což je o 14 099 více než v prosinci a o 95 192 více než před rokem. Nejvíce volných pozic chtějí obsadit zaměstnavatelé v Praze (44 220), ve Středočeském (32 233), v Plzeňském (22 319), Pardubickém (22 152) a Jihomoravském (18 787) kraji. Z celkového počtu volných pracovních míst nabízeli zaměstnavatelé 8 854 pozic na dohodu o provedení práce a 5 907 míst na dohodu o pracovní činnosti. Na jedno volné pracovní místo připadá v průměru 1,3 uchazeče. Z toho nejvíce v okresech Karviná (8), Jeseník a Ústí nad Labem (6,1), Znojmo (5,8), Most (4,9), Děčín (4,4), Hodonín (4,2) a Bruntál (4). Celkem 13 877 volných pracovních míst bylo vhodných pro osoby se zdravotním postižením.

O koho mají firmy hlavně zájem?

Zaměstnavatelé měli v lednu největší zájem o pomocníky ve výrobě, dělníky v oblasti výstavby budov, montážní dělníky, uklízeče a pomocníky v hotelích a dalších objektech, řidiče nákladních automobilů, tahačů a speciálních vozidel, pracovníky ostrahy a bezpečnostních agentur, kuchaře (kromě šéfkuchařů) a pomocné kuchaře nebo obsluhu vysokozdvižných vozíků a skladníky. Tradičně velká poptávka je po technických profesích napříč všemi obory. Právě v této oblasti se zaměstnavatelé nejčastěji potýkají s problémem najít kvalifikované zaměstnance. Úřad práce ČR proto klade velký důraz na prohloubení poradenství a individuálního přístupu nejen ve vztahu k uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale i k jednotlivým zaměstnavatelům. Za zmínku stojí organizace výběrových řízení či předvýběry vhodných uchazečů o zaměstnání, které Úřad práce ČR zajišťuje pro firmy na základě jejich konkrétních požadavků. Osvědčují se např. i setkání v rámci regionálních partnerství či osobní návštěvy starostů měst a obcí.

Zdroj: Úřad práce ČR

V Česku máme nejméně mladých lidí bez práce

V Evropské unii žije bezmála 3,7 milionu mladých lidí do 25 let, kteří nemohou najít práci. Nejnižší nezaměstnaností mladých se mohou pochlubit Česko a Německo.

V České republice je dlouhodobě nejnižší míra nezaměstnanosti ze států Evropské unie. Jak vyplývá z posledních zveřejněných údajů Eurostatu (statistického úřadu EU) za prosinec loňského roku v celé evropské osmadvacítce byla míra nezaměstnanosti 7,3 procenta. Nejnižší míru vykázalo Česko (2,3 procenta), následované Maltou a Německem (obě země 3,6 procenta). Naopak nejvíce nezaměstnaných mají v Řecku (20,7 procenta – údaj za říjen 2017) a ve Španělsku (16,4 procenta). Pro srovnání: míra nezaměstnanosti ve Spojených státech amerických byla 4,1 procenta.

Míra nezaměstnanosti mladých lidí ve věku 15 až 24 let bývá zpravidla vyšší, často dvakrát až třikrát, než míra nezaměstnanosti měřená pro všechny věkové kategorie. Lidé ve věku 15 až 24 let se totiž potýkají s problémy souvisejícími se vstupem na trh práce. Míra nezaměstnanosti mladých lidí byla v prosinci loňského roku v EU 16,1 procenta. Nejméně lidí bez práce ve věku 15 až 24 let máme v České republice (4,9 procenta), na druhém místě je Německo (6,6 procenta). Nejvíce mladých lidí bez práce mají opět v Řecku (40,8 procenta – údaj ze října 2017), ve Španělsku (36,8 procenta) a v Itálii (32,2 procenta).

Zdroj: Eurostat

I letos mohou zaměstnavatelé získat příspěvek od Úřadu práce ČR

V rámci aktivní politiky zaměstnanosti spolupracuje Úřad práce ČR jak se zaměstnavateli, tak i s kraji a obcemi. A jako pomocnou ruku jim mimo jiné nabízí příspěvek na mzdu pro uchazeče o zaměstnání, kterého na nově vytvořené pracovní místo přijmou.

V tomto ohledu sklízejí úspěch především veřejně prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa. V případě uplatnění uchazečů o zaměstnání na veřejně prospěšné práce není důležitá vysoká kvalifikace. Umožňují dlouhodobě nezaměstnaným, aby si oživili nebo získali pracovní návyky a po jejich skončení snáze našli stálou práci. Pokud jde o společensky účelná pracovní místa, ta nabízejí klientům možnost získání zaměstnání i ve specializovaných oborech.

Příspěvek až 16 500 Kč měsíčně

„Veřejně prospěšné práce se řadí mezi vlajkové lodě aktivní politiky zaměstnanosti a nejčastěji využívané nástroje ze strany obcí. V tomto ohledu je jejich pomoc zásadní a my si jí velmi vážíme," upozornila ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová a dodala: „V poslední době jsme zaznamenali obavy ze strany některých starostů, že nebude na realizaci veřejně prospěšných prací a dalších nástrojů dostatek financí. Chtěla bych proto zdůraznit, že Úřad práce ČR je připraven poskytovat příspěvky na mzdy zaměstnavatelům i v letošním roce." A do jaké výše může být příspěvek poskytován? Od letošního ledna vzrostla měsíční výše příspěvku pro asistenty prevence kriminality na 16 500 Kč. V případě koordinátorů veřejně prospěšných prací činí 16 000 Kč a u ostatních pracovníků pak může dosáhnout až 15 000 Kč.

(tz)

Foto na straně 1: Vojtech Vlk | Dreamstime.com

■ Z regionu

Hledáte si zaměstnání? Přijďte na miniburzu práce v Havlíčkově Brodě!

Na kontaktním pracovišti Úřadu práce ČR v Havlíčkově Brodě se 22. února uskuteční miniburza práce, na níž budou zaměstnavatelé nabízet volné pracovní pozice zejména ve zpracovatelském průmyslu.

FOTO: © APRESCINDERE | DREAMSTIME.COM

Na havlíčkobrodskou miniburzu práce bylo pozváno sedm významných firem z regionu. Návštěvníci budou mít možnost navázat osobní kontakt se zaměstnavateli, kteří hledají dělníky ve výrobě hygienických a zdravotnických materiálů, lakýrníky, svářeče, strojní zámečníky, brusiče, montážní dělníky, obsluhu konvenčního soustruhu, obsluhu konvenční frézy, mechaniky obráběcích strojů, montéry slaboproudých elektrických vedení, administrativní pracovníky centrálního skladu logistiky nebo IT specialisty. Pokud se zúčastní všichni pozvaní zástupci firem, v nabídce volných pracovních míst budou také pracovník výroby sýrů, pracovník balení sýrů, šičky, střihač, pletař, zušlechťovač textilií, dělníci pro montáž kabelových svazků, technolog svařování, laboratorní technik, odborný účetní, technik údržby, inspektor kontroly kvality, obsluha lisu nebo operátor.

Uchazečům o zaměstnání budou na miniburze k dispozici i pracovníci Úřadu práce ČR, kteří jim v případě potřeby poskytnou poradenství, např. v oblasti vyhledávání volných míst či při řešení jiných konkrétních situací.

Zdroj: Úřad práce ČR

■ Leták

Vše, co jste chtěli vědět o minimální mzdě

Na začátku letošního roku se minimální mzda zvýšila o 1 200 Kč. O zvýšení minimální mzdy informuje ministerstvo mj. prostřednictvím letáku, který je distribuován na jednotlivá pracoviště Úřadu práce ČR, krajské a finanční úřady.

Základní sazba hrubé minimální mzdy pro týdenní pracovní dobu 40 hodin činí buď 73,20 Kč na hodinu, nebo 12 200 Kč za měsíc. Minimální mzda jako nejnižší přípustná výše odměny za vykonávanou práci se týká všech základních pracovněprávních vztahů včetně dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr (kterými jsou dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti). „Zvýšením minimální mzdy chceme povzbudit všechny poctivě pracující a zároveň nezaměstnané motivovat k práci. Společnost potřebuje jasný apel, že se vyplatí pracovat, nikoli být doma a pobírat sociální dávky," řekla ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová. Za nejnižší mzdu v Česku pracuje zhruba 132 tisíc lidí.

Česká legislativa (zákoník práce a nařízení vlády č. 567/2006 Sb.) stanovuje kromě minimální mzdy také nejnižší úrovně tzv. zaručené mzdy. Ty jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti vykonávaných prací do osmi skupin. Nejnižší úroveň zaručené mzdy pro první skupinu prací je shodná s výší minimální mzdy.

Základní funkce minimální mzdy

Z letáku se také dozvíte, jak se vypočítává minimální mzda při jiné délce pracovní doby, kdo kontroluje dodržování odměňování minimální mzdou, jak je to s minimální mzdou v případě zaměstnance vyslaného k výkonu práce do ČR, jak je řešena problematika minimální mzdy ve státech EU nebo jaké jsou její základní funkce. Minimální mzda má chránit zaměstnance před chudobou a umožnit jim žít na úrovni skromné hmotné spotřeby a sociálních kontaktů. Kromě této sociálně-ochranné funkce má minimální mzda ještě ekonomicko-kriteriální funkci. Má motivovat ke hledání, přijetí a vykonávání pracovní činnosti, protože pracovní příjem by měl být výhodnější než příjem sociální.

Letáky o minimální mzdě jsou k dispozici na krajských pobočkách Úřadu práce ČR, oblastních inspektorátech práce, finančních či krajských úřadech nebo ve vestibulu hlavní budovy ministerstva v ulici Na Poříčním právu č. 1 na Praze 2. Leták je v elektronické verzi (ve formátu pdf) dostupný také na internetových stránkách Ministerstva práce a sociálních věcí (na www.mpsv.cz v sekci Média a veřejnost – Tiskoviny MPSV – Rok 2018 – Letáky).

(tz)

Historie minimální mzdy

FOTO: © HABRDA | DREAMSTIME.COM

Minimální mzda má ve světě více než stoletou historii. Česká republika patří k prvním zemím Evropy, kde se minimální mzda začala používat (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 a Úmluva č. 99). Po rozdělení Československa obě úmluvy ratifikovala i Česká republika. Všeobecně závazná zákonná úprava minimální mzdy byla v ČR zavedena od roku 1991.

■ Generace Z

Aby se mladí lidé měli stejně dobře jako jejich rodiče...

V Evropě poprvé od konce druhé světové války hrozí, že děti budou mít horší životní úroveň než jejich rodiče. Aby taková situace nenastala, je potřeba větší mezigenerační solidarity.

Už dříve různé analýzy naznačovaly, že je třeba zajistit, aby trh práce a systémy sociální ochrany byly v EU pro mladé lidi a budoucí generace spravedlivější. V červenci loňského roku vydala Evropská komise zprávu o zaměstnanosti a sociálním vývoji v EU, v níž upozornila, že v následujících letech bude mladá generace muset odolávat dvojímu zatížení.

Dvojí zátěž pro mladou generaci

Zatímco u lidí v produktivním věku nad 25 let během hospodářské krize příjmy stagnovaly a starobní důchodci byli relativně dobře chráněni sociálními systémy, příjmy u mladých pracovníků poklesly. Ve většině zemí EU nacházeli mladí lidé uplatnění na trhu práce jen s obtížemi a za nižší mzdu. To mělo samozřejmě negativní dopad na jejich ekonomickou nezávislost. Nemohli zakládat rodiny a mít děti, což se posléze může neblaze projevit na udržitelnosti důchodových systémů.

Počet obyvatel EU v produktivním věku (tj. 20 až 64 let) dosáhl vrcholu v roce 2009 a předpokládá se, že v následujících desetiletích výrazně poklesne. Budoucí generace pracovníků tak budou muset odolávat nebývalému tlaku, aby zajistily dostatečný hospodářský růst. Zároveň značně vzroste počet lidí starších 65 let. Stále více starobních důchodců tak bude závislých na snižujícím se počtu pracovníků přispívajících do důchodového systému.

Dnešní mladá generace bude pravděpodobně muset více přispívat do důchodových systémů, aby mohly být financovány renty pro zvyšující se počet seniorů. Navíc také hrozí, že dnešní mladí lidé budou dostávat v budoucnu nižší důchody. Reformy zavedené s cílem zabezpečit udržitelnost důchodových systémů jsou totiž rozloženy na dlouhou dobu, a dotknou se tedy více budoucích seniorů než současných důchodců.

Podpořit mezigenerační solidaritu

Evropská komise se chce proto více zaměřit na mezigenerační solidaritu. Zásadními by se v tomto ohledu měly stát investice na podporu zaměstnanosti všech generací. Jimi by se měla financovat taková opatření, jež zajistí, aby lidé mohli a hlavně chtěli pracovat i po dovršení důchodového věku. Měl by se také usnadnit vstup na trh práce lidem, kterým v tom v současnosti brání nějaké překážky (ženám s malými dětmi, osobám se zdravotním postižením ad.). Nedostatek pracovníků je také možné řešit legální migrací a vhodná jsou samozřejmě i opatření, která by pomohla zvýšit porodnost. Kromě už schválené Agendy nových dovedností pro Evropu nebo Evropského pilíře sociálních práv připravuje Evropská komise také další iniciativy, zejména na podporu slaďování pracovního a rodinného života či zajištění sociální ochrany pro všechny pracovníky. Důležitou roli v této souvislosti hrají sociální partneři, zejména při přípravě právních předpisů.

FOTO: © MIRKO VITALI/DREAMSTIME.COM

Zdroj: Social Agenda, N. 50, 01/2018, http://ec.europa.eu/social

■ Publikace

Rodinní pečující – neviditelná pracovní síla Evropy

Na konci loňského roku vydala organizace COFACE Families Europe studii o problémech a potřebách rodinných pečujících v EU, na jejíž přípravě se podílelo přes tisíc pečujících ze 16 evropských zemí.

Publikace s názvem Kdo pečuje? Studie o problémech a potřebách rodinných pečujících v Evropě (Who Cares? Study on the Challenges and Needs of Family Carers in Europe) poukazuje na to, že rodinní pečující, kteří nezištně poskytují podporu a pomoc starším příbuzným, zdravotně postiženým členům rodiny nebo dětem s chronickým onemocněním, významně suplují práci sociálních služeb, aniž za to dostávají adekvátní finanční kompenzaci. Rodinní pečující, kteří jsou neviditelnou pracovní sílou Evropy, tak patří ke skupinám obyvatel, jež jsou nejvíce ohroženi chudobou a sociálním vyloučením. Ve všech evropských státech je proto třeba těmto lidem ulehčit jejich situaci a podpořit je, např. investicemi do komunitních podpůrných služeb.

Zdroj: www.coface-eu.org

Kde pomáhají peníze z Fondu evropské pomoci nejchudším osobám?

Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD) vydal katalog s výběrem projektů a iniciativ, na jejichž financování se během loňského roku podílel.

Hospodářská krize negativně zasáhla do života mnoha lidí. V letech 2009 až 2012 byla téměř čtvrtina obyvatel států Evropské unie ohrožena chudobou a sociálním vyloučením a 8,8 procenta evropské populace žilo v podmínkách těžké materiální deprivace. Až loni se počet lidí trpících chudobou vrátil na úroveň roku 2008, tedy před krizí. Stále jde ale o vysoké číslo – 119 milionů lidí.

Cílem strategie Evropa 2020 je dostat z chudoby alespoň dvacet milionů Evropanů. Proto byl zřízen Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD), z něhož čerpají členské státy EU prostředky na pomoc těm nejohroženějším – lidem bez domova, ohroženým ztrátou bydlení, materiálně deprivovaným rodinám s dětmi, neúplným rodinám s nízkou pracovní intenzitou a dalším osobám ve vážné sociální nouzi. Bez uspokojení základních lidských potřeb nejsou totiž schopni tito lidé využívat jiných nástrojů pomoci (sociální služby, aktivizační a vzdělávací programy, sociální bydlení aj.), a prolomit tak začarovaný kruh chudoby a strádání.

Pro období 2014 až 2020 má Fond evropské pomoci nejchudším osobám (FEAD) k dispozici 3,8 miliardy eur. Kromě toho se členské státy EU spolupodílejí na financování projektů 15 procenty.

Nový fond postupně rozšiřuje aktivity po celé Evropě. Pro výměnu zkušeností vznikla síť FEAD (FEAD Network), která funguje jako otevřená komunita pro osoby poskytující pomoc chudým lidem v EU. Fond také každý rok vydává katalog podpořených projektů a iniciativ v jednotlivých zemích EU.

Obědy pro děti z chudých rodin

Katalog FEAD za loňský rok je možné si stáhnout ve formátu pdf z webových stránek Evropské komise (http://ec.europa.eu /social – Publikace a dokumenty). Za Českou republiku je v katalogu prezentován projekt Obědy do škol. Pomoc formou bezplatného stravování ve školních jídelnách a mateřských školách je určena pro děti ve věku 3 až 15 let, jejichž zákonní zástupci pobírají alespoň tři měsíce dávky hmotné nouze. Rodiče přinesou do školy, která je zapojena do projektu a již jejich potomek navštěvuje, potvrzení Úřadu práce ČR o pobírání příslušných dávek. Na základě tohoto potvrzení se pak dítě může začít bezplatně stravovat.

FOTO: © LIGHTKEEPER | DREAMSTIME.COM

Počet zapojených krajů a škol do projektu Obědy do škol každý rok stoupá a zvyšuje se i zájem rodičů. Dosavadní zkušenosti ukazují, že jedno teplé jídlo denně přináší kromě toho, že děti netrpí hlady, řadu dalších pozitiv. Zlepšuje se školní docházka, děti se zapojují do odpoledních volnočasových aktivit, zdokonalují se i jejich stravovací a společenské návyky. V neposlední řadě jde o prevenci sociálního vyloučení a problémového chování v budoucnu.

Zdroj: eu.europa.eu

Inteligentní technologie mohou výrazně zvýšit zaměstnanost

Pokud zaměstnavatelé více investují do vzdělávání svých pracovníků, aby dokázali využívat inteligentní technologie, příjmy firem by se do roku 2022 mohly zvýšit až o 38 procent a zaměstnanost o deset procent.

Taková zjištění obsahuje strategická zpráva s názvem Reworking the Revolution (Jste připraveni na konkurenci v době, kdy se inteligentní technologie setkávají s lidskou vynalézavostí, aby vytvořily budoucí pracovní sílu?), kterou společnost Accenture představila na nedávném Světovém ekonomickém fóru v Davosu. Jak se v ní dále uvádí, investice do inteligentních technologií a vzdělávání pracovníků by během čtyř let mohly zvýšit zisky firem po celém světě až o 4,8 miliardy dolarů.

Rozvíjet dovednosti zaměstnanců

Vedoucí i řadoví pracovníci se shodují na optimistickém scénáři o potenciálu umělé inteligence a jejího vlivu na obchodní výsledky a pracovní zkušenosti, tvrdí studie společnosti Accenture. Sedmdesát dva procent z 1 200 vrcholových manažerů, kteří byli dotazováni, uvedlo, že inteligentní technologie budou pro jejich odlišení se na trhu zásadní, a 61 procent si myslí, že podíl pozic vyžadujících práci s inteligentními technologiemi se bude v příštích třech letech zvyšovat. Více než dvě třetiny (69 procent) ze 14 000 dotazovaných zaměstnanců uvedly, že je důležité rozvíjet dovednosti v oblasti práce s inteligentními stroji.

Co je tzv. aplikovaná inteligence?

Ve firmách však stále panuje nepoměr mezi tím, jak pracovníci vítají inteligentní technologie a jak je jejich zaměstnavatelé na ně připravují, což potenciální růst ohrožuje. Zatímco většina (54 procent) vedoucích zaměstnanců firem říká, že spolupráce člověka a stroje je pro jejich strategické priority důležitá, pouze tři procenta uvádějí, že jejich organizace v příštích třech letech plánuje významnější nárůst investic do tohoto oboru, tj. například do rekvalifikace svých zaměstnanců. „Aby společnosti dosáhly vyšší míry růstu, budou muset více investovat do vybavení svých lidí pro práci se stroji novými způsoby," prohlásil Mark Knickrehm, generální ředitel skupiny Accenture Strateg, a dodal: „Podniky budou stále více posuzovány z hlediska jejich angažovanosti v tom, čemu říkáme ‚Applied Inteligence' (aplikovaná inteligence), což je schopnost rychle zavádět inteligentní technologie a lidskou vynalézavost ve všech součástech jejich byznysu pro zajištění růstu."

Výhodné pro firmy i zaměstnance

Zpráva také uvádí příklady, jak novátoři využívající inteligentní technologie mohou výrazně zvýšit zisk firem. Obchodníkovi, který prodává oblečení na internetu, pomohou zjistit více o preferencích zákazníků, tak aby mohl nabízet jedinečné služby. Za pomoci inteligentních technologií mohou také například firmy vyrábějící sportovní obuv snáze získat informace, jaké požadavky na boty mají klienti na jednotlivých trzích. Továrna pak může přizpůsobit svou výrobu, a maximalizovat tak zisk.

Šedesát tři procent vrcholových manažerů si myslí, že jejich společnost díky tzv. aplikované inteligenci (AI) vytvoří v příštích letech nová pracovní místa, a většina zaměstnanců (62 procent) je přesvědčena o tom, že AI bude mít pozitivní vliv na jejich práci. „Vedoucí představitelé firem by měli podniknout okamžité kroky pro nasměrování svých pracovních sil ke vstupu do zcela nového světa, kde se lidská vynalézavost setkává s inteligentními technologiemi, a objevit tak nové formy růstu," uvedla Ellyn Shooková, vedoucí oddělení lidských zdrojů společnosti Accenture.

Zdroj: www.accenture.com

Ministryně Němcová jednala s maďarským ministrem zahraničních věcí a obchodu

První únorový den přijala ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová ministra zahraničních věcí a obchodu Maďarska Pétera Szijjártó. Jednali zejména o zkušenostech a praxi v rodinné a sociální politice v obou zemích.

Ministři se na základě oboustranného zájmu dohodli na zřízení společné pracovní skupiny, která se bude zabývat otázkami například zaměstnanosti mladých žen s dětmi a jejich uplatněním na trhu práce. „Ráda jsem na ministerstvu přivítala maďarského ministra zahraničních věcí a obchodu pana Pétera Szijjártó a hovořila s ním o rodinné politice u nás a v Maďarsku. V mnoha ohledech a krocích je přístup maďarské vlády k sociální a zvláště rodinné politice velkou inspirací," řekla po setkání ministryně Němcová. „Vláda dlouhodobě podporuje a vytváří podmínky pro mladé rodiny, tak aby mohly skloubit pracovní a rodinný život," dodala ministryně.

Návštěva na Ministerstvu práce a sociálních věcí byla jedna z pěti, které měl maďarský ministr naplánovány během svého pobytu v Praze. Kromě ministryně Jaroslavy Němcové se také setkal s českým ministrem zahraničních věcí, ministrem vnitra či ministryní obrany a přijal jej rovněž předseda vlády. Péter Szijjártó je ministrem zahraničních věcí a obchodu ve vládě Viktora Orbána od září 2014. *(tz)*

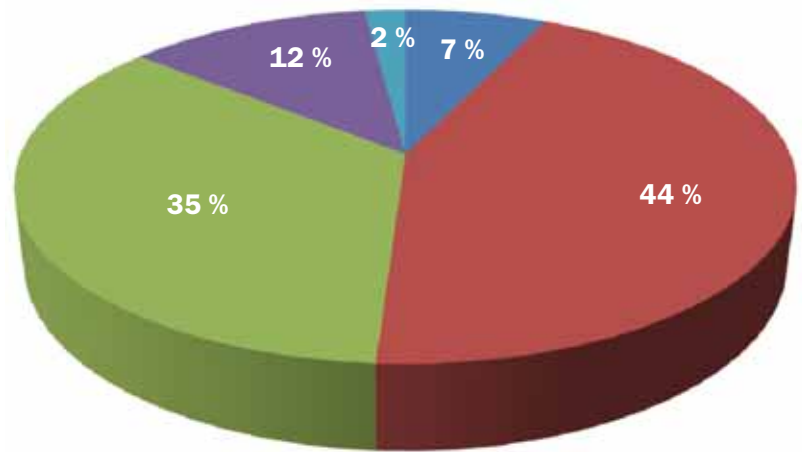
FOTO: ARCHIV MPSV

Jak Češi hodnotí svou životní úroveň?

Jak vyplývá z výsledků šetření Centra pro výzkum veřejného mínění, většina Čechů hodnotí životní úroveň své domácnosti jako dobrou, z toho sedm procent dokonce jako velmi dobrou.

V lednu zveřejnilo Centrum pro výzkum veřejného mínění výsledky prosincového šetření o hospodářské situaci v Česku, v rámci něhož se také zjišťovalo hodnocení životní úrovně domácností, v nichž respondenti žijí. Nadpoloviční většina (51 procent) lidí má podle vlastního vyjádření dobrou životní úroveň své domácnosti, z toho sedm procent ji hodnotí jako velmi dobrou a 44 procent jako spíše dobrou. Naopak za špatnou považuje životní úroveň své domácnosti 14 procent občanů, když 12 procent ji označilo za spíše špatnou a dvě procenta za velmi špatnou. Asi třetina (35 procent) pak životní úroveň své domácnosti charakterizuje jako ani dobrou, ani špatnou.

Hodnocení životní úrovně vlastní domácnosti



velmi dobrá
spíše dobrá
ani dobrá, ani špatná
spíše špatná
velmi špatná

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i., Naše společnost 2.–17. 12. 2017, 1 049 respondentů starších 15 let, osobní rozhovor

Spokojenost roste dlouhodobě

Pokud jde o dlouhodobější trend vývoje subjektivního hodnocení životní úrovně vlastní domácnosti, od února 2013 až do jara 2015 lze vidět v podstatě nepřerušený vzestup podílu příznivého hodnocení, jehož roční průměr se postupně zvýšil z 37 procent na více než 44 procent. Tento trend vzestupu příznivého hodnocení se následně zastavil, ale v říjnu 2015 opět vzrostl a dosáhl do té doby maximální úrovně 45 procent, na níž se v posledním čtvrtletí roku 2015 ustálil, aby od počátku roku 2016 opět začal růst. Maximálních hodnot přitom dosahoval v květnu a červnu loňského roku, kdy činil shodně 52,2 procenta.

Zdroj: CVVM SOÚ AV ČR, v. v. i.

Síť pro rodinu odstartovala kampaň Kde domov můj?

V lednu zahájila Síť pro rodinu celoroční kampaň Kde domov můj? s podtitulem Století české rodiny. Cílem kampaně je upozornit na význam rodiny – v minulosti i současnosti.

FOTO: © MONKEY BUSINESS IMAGES | DREAMSTIME.COM

„Sté výročí Československa, potažmo České republiky, přímo vybízí k logickému propojení: rodina jako základ společnosti a stát jako prostor pro existenci rodiny. Rozvoj a vývoj v čase přinášel a přináší změny a proměňuje jak rodiny, tak stát. A to je důvodem k zastavení a ohlédnutí před vykročením do dalšího století," vysvětluje zaměření kampaně Rut Kolínská, prezidentka Sítě pro rodinu.

Tři etapy kampaně

Kampaň má mít tři etapy. První s názvem Naše rodinné stříbro prostřednictvím příběhů, fotografií i rodinných rad nebo receptů upozorňuje na hodnotu rodinné tradice v proměnách času a důležitost jejího přenosu z generace na generaci. Druhá etapa Pět týdnů pro rodinu potrvá od 12. května do 18. června, tedy v období, kdy se slaví Den matek, Mezinárodní den rodiny, Den dětí a Den otců. Jejím cílem je reflektovat proměny role a postavení jednotlivých členů rodiny i rodiny jako celku. Mateřská centra připraví programy pro jednotlivé členy rodiny nebo naopak společně pro členy rodiny všech generací.

V listopadu završí kampaň sympozion – setkání a debata odborné veřejnosti o hodnotě rodiny. Součástí sympozionu bude slavnostní vyhlášení oceněných firem v rámci soutěže Společnost přátelská rodině. Část programu bude zaměřena na důležitost rodinných firem.

Zdroj. Síť pro rodinu, z. s.

■ Průzkum

Bezmála polovina zaměstnanců věří, že letos dostane přidáno

S ohledem na dobré finanční výsledky firem téměř polovina zaměstnanců očekává, že dostane v roce 2018 přidáno. Vyplývá to z posledního globálního průzkumu Workmonitor společnosti Randstad.

Zlepšení ekonomické situace očekává 64 procent dotazovaných zaměstnanců. Téměř tři čtvrtiny respondentů průzkumu uvádějí, že si jejich zaměstnavatel v roce 2017 počínal ekonomicky lépe než v roce 2016, a celých 80 procent očekává, že finanční výkonnost jejich zaměstnavatele bude v letošním roce ještě lepší, než byla loni. To je mimo jiné důvod, proč se oproti loňskému roku zvýšilo i očekávání zaměstnanců, že se letos dočkají nárůstu mzdy nebo bonusů. Zvýšení mzdy očekává 46 procent zaměstnanců a 50 procent předpokládá, že na konci fiskálního roku od zaměstnavatele obdrží jednorázovou finanční odměnu.

Finanční ohodnocení je prioritou

„Růst mezd stále není zdaleka u konce. Mzdy loni rostly v některých odvětvích i v desítkách procent, zejména tam, kde byly platy velmi nízké, zároveň ale stoupaly ceny zboží a služeb. Z našeho posledního průzkumu o atraktivitě zaměstnavatelů Randstad Employer Brand Research jednoznačně vyplývá, že na prvním místě je pro zaměstnance plat – čím více se pohybuje pod celostátním průměrem, tím je jeho výše důležitější. Navíc lidé příliš neslyší na dorovnávání mzdy prostřednictvím různých výkonových a bonusových složek, což bylo dosud ze strany zaměstnavatelů preferované řešení," upozorňuje Alžběta Honsová, marketingová manažerka české pobočky společnosti Randstad.

Průzkum Workmonitor společnosti Randstad byl poprvé publikován v Nizozemsku v roce 2003, následovalo jeho uvedení v Německu a nyní již zahrnuje 33 zemí po celém světě. Pokrývá Evropu, Asii i Ameriku. Randstad Workmonitor vychází čtyřikrát do roka. Kvantitativní studie je prováděna prostřednictvím on-line dotazníku u populace ve věku 18–65 let, pracující minimálně 24 hodin týdně v placeném zaměstnání (nezahrnuje osoby samostatně výdělečně činné). Minimální velikost zkoumaného vzorku je 400 respondentů za každou zemi.

Zdroj: Randstad, s. r. o.

Rodinná politika potřebuje jasné koncepční směřování a vizi

To je jedno z hlavních zjištění Zprávy o rodině vydané Výzkumným ústavem práce a sociálních věcí. Zpráva se zaměřuje na klíčová témata, která se přímo dotýkají života současných českých rodin.

Text je souhrnem poznatků odborníků zabývajících se z různých úhlů pohledu problematikou související s rodinou a rodinnou politikou. Zaměřuje se primárně na aktuální situaci a popis současného stavu, ovšem v návaznosti na vývoj v minulých letech. Využití tohoto postupu umožnilo jednak zdůraznit nejnovější vývojové trendy ve sledovaných oblastech, jednak je tím alespoň částečně vyplněna mezera od vydání poslední Národní zprávy o rodině, která byla českou vládou přijata před více než deseti lety, v roce 2004.

Zprávu o rodině je možné si stáhnout z webových stránek Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí na www.vupsv.cz.

Zdroj: VÚPSV

■ Křížovka

Ministerstvu práce a sociálních věcí se dlouhodobě daří s úspěchem čerpat finanční prostředky z fondů Evropské unie. Rozpočet Operačního programu Zaměstnanost, který resort řídí v programovém období 2014–2020, je již ze dvou třetin... (viz tajenka).

Tajenku zasílejte do 21. 2. 2018 na e-mail: info@pressgroup.cz. Jedna nebo jeden z vás získá publikaci *Jak omezit fluktuaci a udržet si zaměstnance manažerskými nástroji* od Vojtěcha Bednáře z produkce nakladatelství Grada Publishing. V této praktické a přehledné knížce zkušeného konzultanta v oblasti vedení lidí a komunikace ve firmách se dozvíte, jaká opatření k omezení fluktuace fungují a jak je realizovat nebo jak podpořit loajalitu zaměstnanců, aby své zaměstnání nebrali pouze jako místo, kam chodí vydělávat peníze, ale jako součást svého života.

Tajenka z minulého čísla: *„… po deseti letech v plusu."* Publikaci Obejměte svého vnitřního kritika získává R. Špidlíková z Boskovic.

POMŮCKA: ANKH, TORR	DOPRAVNÍ PODNIK ZKR.	KŮŇ KNIŽNĚ	NÁZEV SUŠENKY	PŘEDLOŽKA	MAJORITA		OPATŘOVAT CENOU	NILSKÝ KŘÍŽ ZASTAR.	NOČNÍ VIDINY	ZNAČKA HEKTARU		PODZEMNÍ MÍSTNOST	SLED JÍDEL PŘI HOSTINĚ	JMÉNO SPISOVATELE PAVLA	KINGŮV ROMÁN	ASIJSKÉ MUŽSKÉ JMÉNO	KRUTOVLÁDCE
VLASTNÍ BYT						HOTOVÉ PENÍZE ANGLICKY / NEDRAZÍ					SVINOUT						
1. DÍL TAJENKY											ACETONY / POTOMEK						
	MODEL LETADLA	LETOVÉ LÍSTKY / 3. DÍL TAJENKY								SRST OVCÍ / ŇADRA					CITOSLOVCE VRČENÍ / BÝV. JEDN. TLAKU		
ZNAČKA KILOPASCALU				ŠVIHNUTÍ / PROJEV NESOUHLASU					OBUTÍ AUT / UKAZOVACÍ ZÁJMENO					SPZ TÁBORA / KOMERČNÍ BANKA ZKR.			
OBYVATEL EVROP. OSTROVA			ZÁVIT ŠROUBU ZASTAR. / PRÁZDNÉ					TĚLO / ZÁSTAVA					AM. HUDEB. SKUPINA / PORODIT KOŤATA				
RADIÁTOR							VÝROB. VČEL / INICIÁLY HERCE VAŠUTA					VELKÝ ČLOVĚK / MPZ SLOVINSKA				RUČNÍ ZVEDÁK	DIVADELNÍ JEVIŠTĚ
	HRUBÁ TKANINA / LEST					OPARY / INICIÁLY HERCE RAŠILOVA					SPORTOVNÍ KLUB ZKR. / ŽEN. JMÉNO			SIRNÍK RHODNATÝ / LABE NĚMECKY			
ČASTÝ NÁZEV MĚNY					POHYBOVÉ ÚSTROJÍ / DISULFID ŽELEZA					LÉČIVÁ ROSTLINA / STRANA ÚČTU					INIC. HERCE CUPÁKA / INIC. SPIS. TURGENĚVA		
VÝTVARNÉ DÍLO				INICIÁLY HERCE RODENA / POPĚVEK			2. DÍL TAJENKY / PRIMÁT										
JEHLANOVITÉ NÁHROBKY						UHLOVODÍK S OSMI UHLÍKY						NORSKÝ DRAMATIK					
TVOJE OSOBA			ZNAČKA AMPÉRZÁVITU			CIZÍ ŽENSKÉ JMÉNO						AKVARIJNÍ RYBKA					

■ Inspekce práce

Narušují kamerové systémy soukromí zaměstnanců?

Co je považováno za oprávněnou kontrolu ze strany zaměstnavatele, a co naopak za narušení soukromí zaměstnanců? U kamerových systémů se uplatňuje tzv. test přiměřenosti.

FOTO (I NA STRANĚ 1): © NURUDDEAN | DREAMSTIME.COM

Nabytím účinnosti zákona číslo 206/2017 Sb. přibyly do zákona o inspekci práce nové paragrafy, které od 29. července loňského roku definují porušení ochrany soukromí a osobních práv zaměstnanců (§ 316 odst. 2 až 4 zákoníku práce) jako přestupky.

Sankce až do výše milionu korun

Společenskou škodlivost těchto nových přestupků vyjadřuje zákonodárce maximálními výšemi sankcí. Až do výše 1 milionu Kč lze uložit sankci u zjištěného narušení soukromí zaměstnance na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele způsoby uvedenými v § 316 odst. 2 zákoníku práce a vyžadováním informací od zaměstnanců, které bezprostředně nesouvisejí s výkonem práce a se základním pracovněprávním vztahem. Až do výše 100 000 Kč lze uložit sankci, pokud zaměstnavatel neinformuje zaměstnance o rozsahu kontroly a o způsobech jejího provádění podle § 316 odst. 3 zákoníku práce.

Taxativní výčet v zákoníku práce

Ustanovení § 316 odst. 2 zákoníku práce uvádí taxativní výčet způsobů, které zákon považuje za narušení soukromí zaměstnanců, pokud nejsou zaměstnavatelem prováděny bez závažného důvodu spočívajícího ve zvláštní povaze činnosti zaměstnavatele. Jde o podrobení zaměstnanců otevřenému nebo skrytému sledování, odposlechu a záznamu jejich telefonických hovorů, kontrole elektronické pošty nebo kontrole listovních zásilek adresovaných zaměstnanci, a to na pracovištích a ve společných prostorách zaměstnavatele. Z uvedeného lze dovodit rozsah tohoto sledování, kdy ostatní – v zákoně neuvedené způsoby – nejsou porušením pracovněprávních předpisů, pokud by tedy byla kontrola prováděna u všech zaměstnanců stejným způsobem a v obdobném rozsahu. Například kontrola pohybu služebního vozidla prostřednictvím GPS není sledováním podle tohoto zákona a reakce zaměstnavatele na případné zjištěné nedostatky jsou považovány za oprávněnou kontrolu zaměstnavatele podle § 316 odst. 1 zákoníku práce, event. jako součást obecné kontrolní pravomoci zaměstnavatele vyplývající z § 11 zákoníku práce.

Vymezení pojmu soukromí

S tím souvisí také pojem soukromí, které lze pro účely tohoto článku zjednodušit na schopnost identifikace daného zaměstnance a s tím spojený zásah do adresné „osobní, intimní sféry člověka v jeho integritě, která zahrnuje všechny projevy osobnosti konkrétního a jedinečného lidského tvora. Pojem soukromí obsahuje též hmotný i myšlenkový prostor jednotlivce, součástí soukromého života je i právo na vytváření a rozvíjení vztahů s dalšími lidskými bytostmi“ (stanovisko Úřadu pro ochranu osobních údajů č. 6/2009 Ochrana soukromí při zpracování osobních údajů).

Použití kamerových systémů

Zjištění narušení soukromí zaměstnanců odposlechem, záznamem telefonických hovorů, kontrolou elektronické pošty či listovních zásilek není v kontrolní praxi tak časté. Stejně tak nepůsobí obtíže takové jednání rozeznat a v kontrolních protokolech popsat. Využívání kamerových systémů je častější a jejich aplikace je velmi variabilní, přesto je třeba mít pro posuzování těchto systémů jednotnou metodiku. Jakkoli se kompetence Úřadu pro ochranu osobních údajů a orgánů inspekce práce liší (Úřad pro ochranu osobních údajů nepovažuje provozování kamerového systému bez záznamu za zpracování osobních údajů, naopak orgány inspekce práce omezují svou kontrolní pravomoc jen na sledování zaměstnanců na pracovišti a ve společných prostorách zaměstnavatele, bez ohledu na ostatní osoby), metodika Úřadu pro ochranu osobních údajů pro určení kamerového systému, který splňuje zákonné požadavky a který ne, může být inspirací a významným vodítkem pro orgány inspekce práce. Jde o tzv. test přiměřenosti, který aplikují i soudy (např. nález Ústavního soudu sp. zn. Pl. ÚS 4/94). Ten bere při posuzování v potaz tři hlediska:

- vhodnost (bude-li zvolený prostředek způsobilý k dosažení sledovaného účelu – technické parametry a počet kamer, dostatečná doba uchovávání záznamů apod.),
- nutnost (není-li možné sledovaný účel zajistit jiným, objektivně srovnatelným způsobem při stejném nebo menším zásahu do chráněných hodnot),
- přiměřenost (zda míra zásahu do práv zaměstnanců není nepřiměřená hodnotám, které zaměstnavatel kamerovým systémem chrání).

Mgr. Miroslav Ort
Oblastní inspektorát práce pro Ústecký a Liberecký kraj se sídlem v Ústí nad Labem

■ EU-OSHA

Firmy s vyššími standardy BOZP jsou úspěšnější

Nedostatečná bezpečnost a ochrana zdraví při práci stojí firmy peníze, naopak dobrá BOZP zvyšuje zisk. Prostředky vynaložené na BOZP jsou v každém ohledu návratovou investicí.

Bezpečnost a ochrana zdraví při práci přináší velkým i malým podnikům významné hospodářské výhody. Firmy s vyššími standardy bezpečnosti a ochrany zdraví jsou úspěšnější a udržitelnější. Jak na svých webových stránkách uvádí Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA), podle kvalifikovaných odhadů za každé euro investované do BOZP se firmě vrátí v průměru 2,20 eura.

Podpora BOZP se vyplácí

Všichni – od jednotlivých pracovníků až po systém zdravotnictví – tratí, pokud je BOZP zanedbávána. Státy s nedostatečnými systémy bezpečnosti a ochrany zdraví při práci vynakládají nemalé finanční prostředky na léčbu zranění a onemocnění, jichž by bylo možné se vyvarovat. Podpora BOZP přináší četné výhody, např.:

- lepší produktivitu díky menšímu počtu absencí z důvodu nemoci,
- snížení výdajů na zdravotní péči,
- udržení starších pracovníků v zaměstnání,
- stimulace účinnějších pracovních metod a technologií,
- snížení počtu pracovníků, kteří si musejí zkrátit pracovní dobu, aby se mohli starat o člena rodiny.

V mnoha zemích EU jsou organizace a firmy, v nichž se dbá na bezpečná a zdravá pracoviště, odměňovány. K takovým pobídkám patří zejména nižší pojistné, daňové úlevy a státní dotace či granty.

Náklady a přínos BOZP

Jaké jsou ekonomické dopady dobrého a špatného řízení BOZP, se snaží zjistit Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) pomocí dvoufázového projektu s názvem Náklady a přínos BOZP při práci. Na základě zjištěných údajů EU-OSHA vytvoří propracovaný model ekonomických nákladů, nástroj pro vizualizaci dat a infografiku. Letos by se měl také konat seminář zúčastněných stran, na němž se bude diskutovat o přínosech tohoto modelu.

Zdroj: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2018)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčně)	*částky životního minima*	pro jednotlivce 3 410 Kč, pro první osobu v domácnosti 3 140 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 830 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 740 Kč, 6–15 let 2 140 Kč a 15–26 let (nezaopatřené) 2 450 Kč	
	částka existenčního minima	2 200 Kč	
MINIMÁLNÍ MZDA * základní sazba při týdenní pracovní době 40 hodin	12 200 Kč za měsíc nebo 73,20 Kč za hodinu		
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (při týdenní pracovní době 40 hod.)	*1. skupina prací:*	73,20 Kč/hod.	12 200 Kč/měs.
	2. skupina prací:	80,80 Kč/hod.	13 500 Kč/měs.
	3. skupina prací:	89,20 Kč/hod.	14 900 Kč/měs.
	4. skupina prací:	98,50 Kč/hod.	16 400 Kč/měs.
	5. skupina prací:	108,80 Kč/hod.	18 100 Kč/měs.
	6. skupina prací:	120,10 Kč/hod.	20 000 Kč/měs.
	7. skupina prací:	132,60 Kč/hod.	22 100 Kč/měs.
	8. skupina prací:	146,40 Kč/hod.	24 400 Kč/měs.
CESTOVNÍ NÁHRADY *	*výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:*	5–12 hod. 78 Kč–93[1] Kč, 12–18 hod. 119 Kč–143[1] Kč, déle než 18 hod. 186 Kč–223[1] Kč	
	náhrady při použití silničního motorového vozidla (s výjimkou vozidla poskytnutého zaměstnavatelem):	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,00 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzin 95 oktanů 30,50 Kč; benzin 98 oktanů 32,80 Kč; motorová nafta 29,80 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény náleží náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. neodpracované hodiny 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 redukci v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 175,00 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 175,00 Kč, nejvýše však do 262,33 Kč se započte 60 %, z částky přesahující 262,33 Kč, nejvýše však do 524,65 Kč se započte 30 %; k částce nad 524,65 Kč se nepřihlíží*		
NEMOCENSKÉ *	60 % z DVZ od 15. do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 66 % z DVZ od 31. do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) 72 % z DVZ od 61.kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATEŘSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování 60 % z DVZ		
DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE (otcovská) *	od 1. kalendářního dne nástupu na "otcovskou" 70 % z DVZ po dobu maximálně 7 kalendářních dnů		
	Denní vyměřovací základ (DVZ): nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství (PPM) a ošetřovné se vypočítává z denního vyměřovacího základu po jeho redukci provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 1 000 Kč se započte u nemocenského a ošetřovného 90 %, u PPM 100 %; z částky přesahující 1 000 Kč, nejvýše však do 1 499 Kč se započte 60 %; z částky přesahující 1 499 Kč, nejvýše však do 2 998 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 998 Kč se nepřihlíží		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2018 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	*Sazby pojistného z vyměřovacího základu:*		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměřovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ	
	zaměstnanec:	6,5 %	
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 2,3 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)	
	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP	

Rodičovský příspěvek *	**Výše a čerpání rodičovského příspěvku:** Rodičovský příspěvek náleží při péči o nejmladší dítě/děti v rodině do doby, kdy je vyčerpána maximální možná částka 220 000 Kč (případně 330 000 Kč, jsou-li nejmladšími dětmi v rodině dvojčata nebo vícerčata), nejdéle však do 4 let věku dítěte/dětí. Možnost volit výši rodičovského příspěvku závisí na možnosti stanovit ke dni narození dítěte alespoň jednomu z rodičů denní vyměřovací základ (DVZ) pro PPM nebo nemocenské poskytované v souvislosti s porodem. Maximální výše měsíčního čerpání rodičovského příspěvku je dána hranicí 70 % 30násobku DVZ (v případě, že rodič pečuje o dvojčata nebo vícerčata, zvyšuje se horní hranice měsíčního čerpání na 1,5násobek 70 % 30násobku DVZ). Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za tři měsíce. V případech, kdy ani jednomu z rodičů nelze stanovit DVZ, nebo je-li 70 % 30násobku DVZ nižší než 7 600 Kč, si rodič volí výši příspěvku až do výše 7 600 Kč měsíčně (v případě dvou a více současně narozených dětí až do výše 1,5 násobku 7 600 Kč, tj. do výše 11 400 Kč).		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %)[3] **	*průměr za rok* 2010: 7,0 %, 2011: 6,7 %, 2012: 6,8 %, 2013: 7,7 %, 2014: 7,7 %, 2015: 6,6 %, 2016: 5,6% 2017: 4,3% prosinec 2017: 3,8 % leden 2018: 3,9 %		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 1. 2018	*celkem:*	289 228	
	z toho:	140 722 žen	
		46 240 osob se zdravotním postižením	
		10 878 absolventů škol a mladistvých	
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 1. 2018	*hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR:*	230 728	
UCHAZEČI NA VPM **	*průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 1. 2018:* 1,3		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sólo) celkem [2]	*prosinec 2017: 11 866 Kč*		
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI	*nově hlášené případy prac. neschopnosti pro prac. úrazy (v 1. pololetí 2017) ***:*	24 732	
	*smrtelné úrazy (rok 2016)*****:*	104	
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY *** (ČR celkem)	*v 1. pololetí 2017: 24 046*		
DŮCHODY výdaje v r. 2017 (v mil. Kč)	*celkem:*	404 360,4	
	v tom:	*starobní*	333 603,5
		invalidní pro invaliditu I. stupně	12 445,5
		invalidní pro invaliditu II. stupně	6 259,2
		invalidní pro invaliditu III. stupně	24 868,6
		vdovský	21 191,2
		vdovecký	2 690,4
		sirotčí	3 145,3
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA *** podnikatelská sféra (PS)	2015: celkem v národním hospodářství 26 591 Kč, PS 26 538 Kč, NS 26 831 Kč		
	2016: celkem v národním hospodářství 27 575 Kč, PS 27 465 Kč, NS 28 078 Kč		
nepodnikatelská sféra (NS)	1. - 3. čtvrtletí 2017: celkem v národním hospodářství 28 761 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v 1.–3. čtvrtletí 2017		*absolutní údaje*	*relativní údaje*
	sňatky	45 596	5,8
	rozvody	18 927	2,4
	živě narození	85 669	10,8
	zemřelí	83 374	10,5
	celkový přírůstek	18 653	2,4
	střední stav obyvat.	10 584 390	x
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	*zaměstnanci celkem*	4. čtvrtletí 2016	4 700 001
		3. čtvrtletí 2017	4 746 439
		4. čtvrtletí 2017	4 821 287
	OSVČ vykonávající činnost	4. čtvrtletí 2016	990 539
		3. čtvrtletí 2017	995 650
		4. čtvrtletí 2017	997 304
	OSVČ povinné platit zálohy na důchod. poj.	4. čtvrtletí 2016	683 968
		3. čtvrtletí 2017	688 914
		4. čtvrtletí 2017	690 570

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

ILO

Svět práce v roce 2018? Stále chybí dostatek kvalitních pracovních příležitostí

Globální ekonomika se sice zotavuje, zároveň ale přibývá lidí na pracovním trhu. Jak se uvádí v nové zprávě Mezinárodní organizace práce, míra nezaměstnanosti ve světě zůstane letos na stejné úrovni jako v loňském roce.

V lednu vydala Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization) jednu ze svých hlavních každoročních zpráv s názvem Světová zaměstnanost a sociální vývoj: Trendy 2018 (World Employment and Social Outlook: Trends 2018). Podle ní se celosvětová míra nezaměstnanosti v tomto roce stabilizuje a zůstane na stejné úrovni jako v roce 2017. V loňském roce činila podle předběžných výpočtů 5,6 procenta a práci nemělo přes 192 milionů lidí. Stejně jako v roce 2017 i letos se očekávají pozitivní trendy na trhu práce především ve vyspělých státech světa. V těchto zemích by měla míra nezaměstnanosti klesnout o dalšího 0,2 procentního bodu na 5,5 procenta, což je pod úrovní, kterou dosahovala v těchto státech před hospodářskou krizí. Na druhou stranu se očekává, že rostoucí počet pracovních příležitostí v rozvojových a rozvíjejících se zemích nebude takový, aby dokázal vykompenzovat zvyšující se počet lidí vstupujících na pracovní trh. „I když se nezaměstnanost podařilo stabilizovat, globální ekonomika stále nevytváří dostatek pracovních příležitostí. Navíc je třeba zlepšit kvalitu pracovních míst," uvedl generální ředitel Mezinárodní organizace práce (ILO) Guy Ryder.

Tempo snižování pracovní chudoby se zpomaluje

Jak se ve zprávě ILO zdůrazňuje, pokrok, kterého se v minulosti dosáhlo ve snižování počtu pracovních míst bez dostatečné sociální ochrany, se v roce 2012 zastavil. Loni takovou práci vykonávalo téměř 1,4 miliardy lidí a očekává se, že do roku 2019 jejich počet vzroste o dalších 35 milionů.

Pozitivně zpráva hodnotí snižování tzv. pracovní chudoby v rozvíjejících se zemích. Jde o pracovníky pobírající pravidelnou mzdu, která však nestačí na pokrytí jejich potřeb. Tito lidé se tak ocitají v chudobě nebo žijí na její hranici. Podle odhadů dosáhne letos počet lidí v extrémní pracovní chudobě 176 milionů, což je 7,2 procenta všech zaměstnaných osob. „Tempo snižování pracovní chudoby v rozvojových zemích se nicméně zpomaluje. Počet pracovníků žijících v extrémní chudobě bude v těchto zemích i v příštích letech přes 114 milionů, což představuje 40 procent zaměstnaných osob," sdělil ekonom ILO Stefan Kühm, hlavní autor zprávy.

Vliv strukturálních změn a stárnutí populace

Pokud jde o změny v odvětvové struktuře zaměstnanosti, zpráva potvrzuje, že hlavním motorem budoucího růstu zaměstnanosti se stane sektor služeb, naopak počet pracovníků v zemědělství a výrobě bude nadále klesat. Vzhledem k tomu, že jak v zemědělství, tak i ve výrobě práci vykonávají lidé převážně bez dostatečného sociálního zabezpečení, nedá se očekávat, že by prostřednictvím strukturálních změn došlo k výraznějším pozitivním změnám v této oblasti.

Zpráva se rovněž zabývá stárnutím populace. Ukazuje se, že růst pracovní síly nebude stačit k tomu, aby vyrovnal zvyšující se počet starobních důchodců. Zatímco v roce 2017 byl průměrný věk pracovníků necelých 40 let, v roce 2030 by podle odhadů měl být už více než 41 let.

Hlavní trendy pro letošní rok:

Severní Afrika
- Míra nezaměstnanosti se má snížit z 11,7 procenta v roce 2017 na 11,5 procenta v roce 2018.
- Kvůli rostoucímu počtu lidí vstupujících na pracovní trh zůstane ale počet nezaměstnaných stejný (8,7 milionu).
- Oblast nadále patří k regionům s největší nezaměstnaností. Nedostatek pracovních příležitostí pociťují především mladí lidé a ženy.

Subsaharská Afrika
- Nezaměstnanost se letos v této oblasti příliš nezmění a zůstane přibližně 7,2 procenta.
- Z důvodu zvyšujícího se počtu lidí vstupujících na pracovní trh se počet nezaměstnaných podle odhadů zvýší o jeden milion.
- Více než jeden ze tří pracovníků žije v podmínkách extrémní chudoby a téměř tři ze čtyř zaměstnanců pracují bez dostatečného sociálního zabezpečení.

Severní Amerika
- Míra nezaměstnanosti se pravděpodobně sníží ze 4,7 procenta v roce 2017 na 4,5 procenta v roce 2018.
- Zlepší se situace na pracovních trzích v Kanadě a ve Spojených státech amerických.

Latinská Amerika a Karibik
- Nezaměstnanost se bude postupně snižovat, a to z 8,2 procenta v roce 2017 na 7,7 procenta do roku 2019.
- Vzhledem k tomu, že v roce 2014 byla v této oblasti míra nezaměstnanosti jen 6,1 procenta, je patrné, že se tento region stále musí vyrovnávat s ekonomickými problémy.

Arabské státy
- Podmínky na pracovním trhu by měly zůstat stabilní a regionální míra nezaměstnanosti se v roce 2018 mírně sníží na 8,3 procenta.
- Podle odhadů bude v roce 2018 v těchto státech téměř pět milionů lidí bez práce. Bezmála třetinu nezaměstnaných tvoří ženy, ačkoliv představují jen 16 procent pracovní síly.

Asie a Tichomoří
- Nezaměstnanost by měla zůstat nadále na nízké úrovni – kolem 4,2 procenta.
- Předpokládá se, že se v této oblasti budou vytvářet pracovní příležitosti stejně rychle, jako tomu bylo doposud. Počet zaměstnaných vzroste do roku 2019 přibližně o 23 milionů.
- Bezmála polovina zaměstnanců (více než 900 milionů) pracuje bez dostatečné sociální ochrany.

FOTO: © BENNYMARTY | DREAMSTIME.COM

Severní, jižní a západní Evropa
- Ekonomice se v této oblasti daří lépe, než se očekávalo, a míra nezaměstnanosti klesla z 9,2 procenta v roce 2016 na 8,5 procenta v roce 2017, což je nejnižší úroveň od roku 2008.
- Největší pokles nezaměstnanosti v řádu dvou procentních bodů se pravděpodobně projeví ve Španělsku a Řecku.
- Snižovat by se měla míra nezaměstnanosti i v Itálii, Irsku a Portugalsku, ale pomaleji než v letech 2015 až 2017.
- Stabilní by měla zůstat ve Francii a ve Velké Británii, i když ve druhé zmiňované se předpokládá mírný nárůst nezaměstnanosti v roce 2019.

Východní Evropa
- Vzhledem k hospodářskému růstu by se měla nezaměstnanost v této oblasti mírně snížit – z 5,5 procenta v roce 2017 na 5,3 procenta v roce 2018.
- K poklesu má dojít v Polsku, na Slovensku a na Ukrajině. To by mělo kompenzovat očekávané zvýšení nezaměstnanosti v České republice.

Střední a západní Asie
- Poměrně výrazný hospodářský růst jen částečně pomáhá snižovat nezaměstnanost v tomto regionu. Očekává se proto, že míra nezaměstnanosti bude v letech 2018 a 2019 stabilní – kolem 8,6 procenta.
- Podíl pracovních míst bez dostatečné sociální ochrany zůstává stále vysoký, v roce 2017 to bylo více než třicet procent. V následujících dvou letech se očekává mírný pokles (o 0,6 procentního bodu).

Zdroj: www.ilo.org

Program SIYB

V Ekvádoru se vyrovnávají s následky ničivého zemětřesení

V dubnu 2016 zasáhlo Ekvádor silné zemětřesení. Už více než tisícovce mužů a žen z postižených oblastí pomohl realizovat jejich podnikatelské plány program Start and Improve Your Business.

Zemětřesení, které postihlo Ekvádor na jaře 2016, si vyžádalo stovky životů a desetitisíce zraněných. Mnoho lidí přišlo také o své živobytí. Nejhorší byla situace v okolí města Calceta, odkud pocházejí i pětačtyřicetiletý umělecký řezbář Jesús Oñate a jeho žena Mónica Monserrate. Při přírodní katastrofě si zachránili jen holý život. Jesús přišel o veškeré vybavení a nástroje a neměl ponětí, jak by svou živnost obnovil. „Zemětřesení nás zasáhlo nejen materiálně, ale i emocionálně," uvedl Jesús.

Tréninkový program pro podnikatele

Náležité podpory se mu dostalo díky programu Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, ILO) s názvem Start and Improve Your Business (Začni a zlepši své podnikání, SIYB). V oblíbeném tréninkovém kurzu dostal chuť znovu začít podnikat. „V kurzu jsem získal řadu informací a znalostí, s nimiž bych mohl být ve svém podnikání daleko úspěšnější," zhodnotil účast v programu SIYB Jesús. V kurzu se Jesús naučil, jak by mohl s větším úspěchem prodávat své výrobky, jak maximalizovat zisk a správně hospodařit s penězi.

Monserrate si po zemětřesení uvědomila, že by i ona měla více podpořit svoji rodinu, a rozhodla se také zaregistrovat do kurzu SIYB. „V rámci kurzu jsme se naučili identifikovat druh podnikání, který je v našem regionu potřeba, zejména po té katastrofě," sdělila. Proto se rozhodla založit malý obchod s potravinami, aby lidé v okolí už nemuseli chodit nakupovat až do centra města. A obchod prosperuje. „Podnikání je dobré. Zákazníci se vracejí, když jim poskytnu dobré služby," uvedla Monserrate. Letos má v úmyslu svůj obchod rozšířit a nabízet další sortiment.

Pomoci obnovit postižené oblasti

„Od chvíle, kdy zemi postihlo v roce 2016 ničivé zemětřesení, spolupracuje Mezinárodní organizace práce s ekvádorským ministerstvem práce a ministerstvem průmyslu na obnově zasažených oblastí," říká John Bliek, specialista ILO na podnikání a rozvoj venkova. Program SIYB, který s úspěchem pomáhá už ve více než sto zemích světa, podporuje především malé a střední podniky a nabízí jim nástroje zaručující vyšší konkurenceschopnost. ILO také v Ekvádoru pořádala vzdělávací kurzy o strategii hospodářského rozvoje pro úředníky a zástupce samospráv. „V projektu oživení ekonomiky v oblastech postižených zemětřesením jsme spolupracovali také na rozvoji aktivní politiky zaměstnanosti, na identifikaci specifických potřeb jednotlivých profesí nebo třeba na podpoře cestovního ruchu," vysvětlil John Bliek.

FOTO: © PABLO HIDALGO | DREAMSTIME.COM

Zdroj: www.ilo.org

Bangladéš: Bezpečí pracovníků v oděvním průmyslu je prioritou

V textilkách a oděvních závodech v Bangladéši dbají na bezpečnost a ochranu zdraví při práci, aby se už nikdy neopakovala tragédie, při níž v roce 2013 přišlo o život více než 1 100 lidí.

V dubnu 2013 došlo na předměstí bangladéšské metropole Dháka ke zhroucení osmipatrové budovy Rana Plaza, v níž sídlilo pět továren na výrobu oděvů. Zahynulo tehdy 1 136 osob. V reakci na toto nejhorší neštěstí v historii oděvního průmyslu se začalo s kontrolami více než 3 600 továren zaměřených na výrobu textilu určeného na vývoz. „Nikdy předtím jsem neslyšel o inspekci práce. Ale nyní se pravidelně konají neohlášené kontroly," uvedl Anwar Hossain, generální ředitel firmy Towel Tex, který tyto aktivity uvítal: „Kontroly nám pomáhají zlepšovat bezpečnost v továrně. Chceme dodržovat předpisy, ale bez inspekcí bychom si nebyli jisti, že je vše tak, jak má být."

Zlepšování pracovních podmínek

Ke zlepšení pracovních podmínek zaměstnanců oděvního průmyslu v Bangladéši přispěla i Mezinárodní organizace práce (ILO). Za finančního přispění vlád Kanady, Nizozemska a Velké Británie začala v září 2013 v zemi realizovat program, jehož cílem je zvýšit bezpečnost na pracovištích. Důležitou součástí programu se stalo školení BOZP, kterého se zúčastnil i Shahidul Islam, zástupce ředitele pro dodržování bezpečnostních předpisů skupiny Masco Group – hlavního výrobce oděvů v Bangladéši. Dozvěděl se mj. důležité informace týkající se chemických látek a nakládání s nimi: „Po školení jsem se rozhodl udělat řadu změn s ohledem na zajištění bezpečnosti pracovníků. Ne vždy to bylo lehké. Nešlo jen o to, přeskupit láhve s chemikáliemi na polici. Ale nakonec se nám to podařilo prosadit." Přínos školení potvrdila i Chowdhury Ashiqulalam, členka sekretariátu Národního koordinačního výboru pro vzdělávání pracovníků: „V posledních letech došlo k výraznému pokroku v zajištění bezpečných pracovních podmínek a také v osvětě zaměstnanců. Osvědčené postupy by se měly aplikovat i v jiných odvětvích."

FOTO: © J. BUIVIENE | DREAMSTIME.COM

Zdroj: www.ilo.org

● Práce a sociální politika – měsíčník Ministerstva práce a sociálních věcí ● registrace: MK ČR E 4124, ISSN 2570-6772 ● vydává MPSV ve vydavatelství Press Publishing Group, s. r. o., U Vodárny 896/14, Praha 3, IČ 27110117
● redakce: Tomáš Rezek (šéfredaktor), Taťána Kozelková, Lukáš Gibiec, Richard Mužátko ● Pokud není uvedeno jinak, jsou použité fotografie ilustrační.
● adresa redakce: Press Publishing Group, s. r. o., Na Florenci 35, 110 00 Praha 1, e-mail: info@pressgroup.cz ● tiskne NOVOTISK, s. r. o. ● Elektronická verze ke stažení na www.mpsv.cz ●