



ZAMĚSTNANOST

Lidé nad 50 let budou patřit mezi klíčové hráče na trhu práce

čtete na straně 3



EU

Jaké budou úkoly Evropského orgánu pro pracovní záležitosti?

čtete na straně 5



INSPEKCE PRÁCE

Loni přibylo případů nelegálně zaměstnaných cizinců

čtete na straně 7

Slovo ministryně



Vážené čtenářky, vážení čtenáři, vláda schválila náš návrh na zvýšení penzí s platností od ledna roku 2019. I s valorizací dojde celkem k navýšení průměrně o 918 Kč. Jde tak o rekordní zvýšení důchodů za posledních dvacet let. Návrh na změnu zákona o důchodovém pojištění vychází z programového prohlášení vlády. Hlavním bodem je pak zvýšení základní výměry důchodu z devíti na deset procent. Jde o další krok směrem ke zlepšení životní úrovně našich nejstarších občanů.

V minulém měsíci jsme společně s kolegy z vlády zahájili sérii návštěv jednotlivých krajů. Naše kroky nejprve vedly do Zlínského a Libereckého, kde nás zajímaly ty nejpálčivější problémy, které trápí zdejší občany. Navštívila jsem například vyloučenou lokalitu Pošchlá ve Vsetíně.

Ve Cvikově na Liberecku mě zase potěšila perfektní transformace pobytového zařízení pro klienty s mentálním a kombinovaným postižením. Všechny nové objekty zde mají komunitní charakter a byly postaveny za rekordních devět měsíců. Vše navíc zajišťuje příspěvková organizace. Centrum nemůže být v lepších rukou.

V březnu jsem také absolvovala svoji první cestu na půdu institucí Evropské unie. V Bruselu mě čekalo důležité zasedání Rady EU pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele. Před všemi jsem vystoupila s projevem k citlivé revizi směrnice o vysílání pracovníků. Všichni víme, že tento návrh má faktický význam pro praktické fungování vnitřního trhu. Zároveň se jedná o symbol společného úsilí s cílem lepší sociální ochrany mobilních pracovníků v Unii jako celku. V tomto smyslu jsem apelovala na bulharské předsednictví, aby nerezignovalo na ambici dosáhnout textu, který nám všem poskytne dostatečnou právní jistotu pro aplikaci směrnice.

Na závěr bych opět ráda poděkovala Ministerstvu zdravotnictví v čele s Adamem Vojtěchem. Udělali jsme další průlom v komunikaci problémů sociálně-zdravotního pomezí. Konkrétně se nám společně podařilo posunout proces jednání ke vzniku Center duševního zdraví. Dlouho se o tomto kroku pouze hovořilo. Budu pokračovat v této práci i nadále. Je důležité dát duševně postiženým lidem šanci na normální život.

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

Už několikátý rok klesá objem vyplacených dávek v hmotné nouzi

Zatímco v roce 2016 poskytli Úřad práce ČR prostřednictvím dávek pomoci v hmotné nouzi přibližně 9,3 miliardy Kč, loni to bylo zhruba 7,4 miliardy Kč. Objem takto vyplacených prostředků klesá už od roku 2014.

Kromě příznivého stavu české ekonomiky, kdy se daří umísťovat na trh práce i dlouhodobě nezaměstnané uchazeče, jsou důvodem klesající výše vyplacených dávek v hmotné nouzi také sociální šetření Úřadu práce ČR. V jeho rámci se zjišťuje, zdali vzniká nárok na dávku, její výši a výplatu včetně trvání výplaty. Jeho cílem je získat maximum možných informací o životní a sociální situaci žadatele a společně posuzovaných osob.

Efekt sociálního šetření

Úspory jsou jen jedním z efektů sociálního šetření. Jeho součástí je i cílená poradenská práce s klientem, který potřebuje pomoc. V rámci agendy Úřadu práce ČR jde například o doporučení varianty levnějšího bydlení,

radu, kam se obrátit, pokud je příjemce dávek zadlužený, podporu finanční gramotnosti nebo třeba nasměrování na projekt, jenž mu pomůže při hledání práce. „V tomto ohledu Úřad práce ČR velmi úzce spolupracuje s obcemi, do jejichž kompetence především sociální práce patří. Zároveň plní povinnosti, které mu ukládá zákon, a poskytuje dávky určené na podporu bydlení, tedy příspěvek a doplatek na bydlení. Jakožto správní úřad postupuje jako dobrý hospodář a posuzuje pečlivě situaci každého klienta. V praxi se rovněž pozitivně projevuje nastavení ještě užší spolupráce mezi agendami zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek,“ vysvětluje generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková.

Pokračování na straně 2



FOTO: © VOITECH VLK | DREAMSTIME.COM

Událost

Nejlepší sociální pracovníci získali ocenění Gratias

Na mezinárodní konferenci pořádané 20. března u příležitosti Světového dne sociální práce bylo poprvé předáno ocenění Gratias vybraným sociálním pracovníkům.

Od roku 1983 je každé třetí úterý v měsíci březnu vyhlášeno jako Světový den sociální práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí se k tomuto dni již několikátý rok hlásí pořádáním konference určené sociálním pracovníkům. V letošním roce bylo její součástí historicky první předávání ocenění Gratias určené sociálním pracovníkům působícím v praxi. „Sociální práce je pro jednotlivce,

rodiny i komunity velmi přínosná, a přesto tak společností nedocenená profese. Je důležité, abychom veřejnosti dali informaci o její přínosnosti a možnostech podpory a pomoci, kterou může sociální práce nabídnout, a současně naše aktivity směřují k samotným sociálním pracovníkům, abychom jim dali najevo, že si jejich práce vážeme, čímž, doufám, také oslovíme potenciální studenty sociál-

ní práce,“ uvedla náměstkyně pro řízení sekce sociální a rodinné politiky Mgr. Jana Hanzlíková.

Kdo převzal ocenění?

Ocenění s názvem Gratias má symbolizovat poděkování sociálním pracovníkům za jejich každodenní nelehkou práci a snahu mírnit dopady a řešit nepříznivou sociální situaci klientů. Ocenění je udělováno ve čtyřech kategoriích, jelikož výkon sociální práce je realizován v různých resortech

a oblastech. Ocenění je tak možné získat v kategorii veřejná správa, sociální služby, zdravotnická zařízení a vězeňství, školy a školská zařízení. V letošním roce odborná komise rozhodla, že ocenění bude uděleno pouze v kategoriích veřejná správa a sociální služby. Ze získaných nominací byli k ocenění odbornou komisí vybráni a ocenění převzali Mgr. Dagmar Kubičková a Bc. Marcela Kutláková v kategorii veřejná správa a Pavlína Vilďová, DiS., a Mgr. Miroslav Kadlubec v kategorii sociální služby. (12)

České důchody putují i do exotických destinací

Počet českých důchodů zasílaných Českou správou sociálního zabezpečení do zahraničí roste. Od roku 2010 se zvýšil o více než polovinu.

Na konci loňského roku evidovala Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) 93 236 důchodců s nárokem na český důchod v 88 zemích. Nejvíce důchodů putovalo v rámci Evropy do sousední Slovenské republiky, Německa a Polska. Na Slovensku žilo 32 001 příjemců českého důchodu, v Německu 19 197 a v Polsku 15 378. Do Kanady, Švýcarska, USA, Rakouska, Austrálie, Bulharska, Řecka a Švédska byl český důchod posílán řádově tisícům příjemců. Do exotických států, jako jsou například Seychely, Madagaskar, Maroko, Alžír, Egypt, Peru či Dominikánská republika, byl počet vyplacených důchodů v řádu jednotek.

Z evidence ČSSZ vyplývá, že počet příjemců českého důchodu v cizině každoročně stoupá. V porovnání s obdobím před sedmi lety se zvýšil o více než 33 tisíc, což představuje nárůst o 56 procent. S ohledem na specifika zabezpečení výplat důchodů do ciziny je stále nezbytné individuální posouzení každého případu, což dělá agendu zejména



FOTO: © KONSTANTIN SUTVAGIN | DREAMSTIME.COM

po administrativní stránce náročnou.

Způsob výplaty důchodů do zahraničí

Lidem trvale žijícím v zahraničí ČSSZ vyplácí důchody buď na účet u peněžního ústavu v cizině, nebo šekem na adresu v cizině, či na účet u banky v České republice. Výplaty na účty převažují. Způsob výplaty si lidé volí sami a zpravidla jej sdělí při sepisování žádosti o důchod, kdykoliv později mohou požádat o změnu, pokud to právní předpis umožňuje.

Podmínkou pro provádění všech typů výplat důchodu do zahraničí, není-li jinak upraveno, je pravidelné předkládání tzv. potvrzení o žití. Toto potvrzení musí být vlastnoručně podepsané důchodcem a jeho podpis na dokladu musí být úředně ověřen. Podpis ověřuje orgán nebo úřad k tomu příslušný podle právních předpisů státu trvalého bydliště (např. místní úřad, nositel sociálního pojištění, notář apod.) či zastupitelský úřad. Tiskopis Potvrzení o žití je v různých jazycích dostupný na webu ČSSZ (www.cssz.cz – Tiskopisy).

Pokračování na straně 2

Vzniká síť Center duševního zdraví

V reformě psychiatrické péče došlo k výraznému posunu. Ministerstvo zdravotnictví vyhlásilo výzvu k předkládání žádostí o dotaci v rámci Programu podpory center duševního zdraví na vznik prvních pěti Center duševního zdraví, které budou po dobu 18 měsíců podpořeny z evropských finančních prostředků. Jejich činnost má být zahájena už letos v červenci. V průběhu příštího roku budou vypsány další výzvy na podporu vzniku 16 a posléze ještě devíti Center duševního zdraví.

Do roku 2021 by mělo vzniknout celkem třicet Center duševního zdraví, v dalších letech síť až sta Center duševního zdraví rovnoměrně rozmístěných po celé České republice. „Cílem je přesunout péči o duševně nemocné z nemocniční péče do jejich vlastního prostředí a pomoci jim vrátit se do běžného života,“ uvedl ministr zdravotnictví Adam Vojtěch. Jde o službu, která je založena převážně na terénní práci multidisciplinárního zdravotně-sociálního týmu, jenž bude minimálně polovinu času pracovat v terénu, tj. v přirozeném prostředí lidí s duševním onemocněním.

Pokračování na straně 2

České důchody putují i do exotických destinací

Pokračování ze strany 1

Potvrzení o žití předkládá důchodce s výplatou na účet (u banky v cizině nebo v ČR) z vlastního podnětu a v takových intervalech, které si sám určí, např. čtvrtletně, pololetně nebo v jiném časovém úseku. Důchod se vyplácí vždy zpětně, za období od poslední výplaty do měsíce, v němž bylo potvrzení o žití ověřeno. V praxi to znamená, že důchod je vyplacen vždy, když Česká správa sociálního zabezpečení (ČSSZ) obdrží ověřený doklad o žití. Intervaly předkládání potvrzení v zásadě určují i intervaly výplaty důchodu. Například zašle-li ho klient dvakrát ročně, je výplata důchodu za zpětné období provedena rovněž dvakrát ročně.

Odlíšná pravidla pro Slovensko a Polsko

Specifická je výplata důchodu na Slovensko. Do této země je možné penzi vyplácet pouze na účet. I před-

kládání dokladů o žití je v případě Slovenska odlišné. Důchody jsou na účty klientů vypláceny měsíčně s tím, že potvrzení musejí předkládat pravidelně čtyřikrát ročně. K tomu je ČSSZ vždy vyzve a tiskopis jim automaticky zašle. Také do Polska jsou výplaty důchodů zajišťovány měsíčně, nikoliv však na účty, ale na adresu, a bez předkládání dokladů o žití. Výplata na adresu (šekem) do ostatních států je prováděna kvartálně a potvrzení o žití zasílají v tomto případě příjemci důchodu ČSSZ jednou za rok.

Ověřit si specifika pro výplatu důchodu do konkrétního státu lze telefonicky prostřednictvím call centra ČSSZ (tel. č. 800 050 248, ze zahraničí +420/257 066 077) nebo osobně při návštěvě ČR na kterémkoliv okresní správě sociálního zabezpečení či přímo v klientském centru při pražském ústředí ČSSZ, zde si může důchodce nechat úředně ověřit podpis a odevzdat potvrzení o žití. Detailní informace o podmínkách výplaty důchodu do ciziny jsou na www.cssz.cz

Prvních deset států podle počtu příjemců českého důchodu (k 31. 12. 2017)

Stát	Počet příjemců
Slovensko	32 001
Německo	19 197
Polsko	15 378
Kanada	3 907
Švýcarsko	3 183
USA	3 019
Rakousko	3 010
Austrálie	2 343
Bulharsko	2 118
Řecko	1 891

(Evropská unie – Důchodové pojištění – Důchodové pojištění detailně – Podmínky pro výplatu důchodu osobě s trvalým bydlištěm mimo území ČR).

Zdroj: ČSSZ

Už několikrát rok klesá objem vyplacených dávek v hmotné nouzi

Pokračování ze strany 1

Na sociální šetření navazuje cílená sociální práce, jejímž prostřednictvím příslušný pracovník prověřuje sociální situaci klienta, obnovuje nebo se zaměřuje na jeho sociální fungování, a tím posléze minimalizuje jeho dlouhodobou závislost na dávkách.

Spolupráce Úřadu práce ČR s obcemi

Sociální šetření a potažmo sociální práce s příjemci dávek pomoci v hmotné nouzi se váže především k příspěvku na živobytí. Právě ten primárně řeší nepříznivou sociální situaci klienta. Od této dávky se pak dále odvíjí nárok na dopltek na bydlení.

V rámci spolupráce s obcemi má své důležité místo Standardizovaný záznam sociálního pracovníka. Jde o dokument, který využívají sociální pracovníci obcí a Úřad práce ČR k řešení situace klientů závislých na dávkách pomoci v hmotné nouzi. Výsledkem je synergický efekt



FOTO: © HABROVA | DREAMSTIME.COM

ve vztahu k řešení situace klienta, tedy cílená společná pomoc zohledňující potřeby a možnosti dotyčného.

Zdroj: Úřad práce ČR

Vzniká síť Center duševního zdraví

Pokračování ze strany 1

„Považuji toto za průlom v komunikaci problémů sociálně-zdravotního pomezí a v realizaci konkrétních kroků, které povedou ke zvýšení kvality péče o pacienta,“ dodala ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová. Cílovou skupinou jsou pacienti s vážným duševním onemocněním, kteří jsou nejvíce ohroženi institucionalizací a vyloučením z běžné společnosti. Model multidisciplinárního, převážně v terénu pracujícího týmu bude pilotován i pro další skupiny pacientů jako např. děti, starší oso-

by s duševním onemocněním nebo osoby se závislostí.

Důležitá mezíresortní spolupráce

Na přípravě reformy psychiatrické péče spolupracuje Ministerstvo zdravotnictví se všemi zainteresovanými subjekty – s odbornou společností, pojišťovnami, kraji, obcemi, poskytovateli i uživateli. Pro naplňování jejich cílů je však klíčová komunikace s Ministerstvem práce a sociálních věcí. „Od svého nástupu kladu velký důraz na dialog s resortem práce a sociálních věcí na agendách zdra-

vně-sociálního pomezí a reformě psychiatrické péče a tato spolupráce funguje. Ustanovili jsme proto s paní ministryní Němcovou pracovní skupinu, která se schází pravidelně jednou měsíčně,“ upozornil ministr zdravotnictví Adam Vojtěch.

K zahájení reformy je určena finanční podpora z Evropských investičních fondů v hodnotě jedné miliardy korun. Náklady na chod Center duševního zdraví budou po vyčerpání evropských finančních prostředků hrazeny jak z prostředků veřejného zdravotního pojištění, tak z prostředků na sociální služby. Probíhají také jednání s pojišťovnami.

(t2)

Ministryně se zúčastnila jednání Rady EPSCO v Bruselu

V polovině března se uskutečnilo řádné zasedání Rady EU pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO), Českou republiku na něm zastupovala ministryně práce a sociálních věcí Jaroslava Němcová.

Hlavními tématy debaty byly budoucnost sociální Evropy po roce 2020 a snižování genderových rozdílů v odměňování. Projednávaly se také záležitosti týkající se evropského semestru, investování do zaměstnanosti mládeže a doporučení o Evropském rámci pro kvalitní a efektivní učňovskou přípravu. Na žádost české ministryně byl program zasedání doplněn o projednání aktuálního stavu revize směrnice o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb.

Ekonomická a sociální konvergence v EU

Česká republika podpořila vzestupnou ekonomickou a sociální konvergenci (tj. sblížení) v EU a k tomu nastavené cíle a priority politiky zaměstnanosti a sociální politiky EU. Jejich naplňování však musí brát v úvahu rozdíly v sociální a hospodářské úrovni členských států. Proto je třeba zachovat silnou úlohu nástrojů kohezní politiky (tj. politiky soudržnosti) ke sblížení hospodářské úrovně členských států EU. Důležité je i prohlubování vnitřního trhu a z pohledu ČR je zásadní nepodlehout protekcionistickým tendencím a vnitřní trh dále rozvíjet. Mezi priority pro ČR, které ministryně Němcová zdůraznila, patří řešení důležité otázky dopadu digitalizace a automatizace na trh práce, jež je třeba řešit komplexně v oblastech vzdělávání, pracovních vztahů i sociální ochrany. Důležitou otázkou

současnosti je i dobré nastavení flexibilních pracovních úvazků a flexibilních forem práce, které pomohou tolik potřebnému skloubení rodinného a pracovního života. „EU musí členské státy podporovat v jejich snaze zejména kombinací legislativních, finančních a motivačních opatření, která nebudou jednotlivým členským státům fungování komplikovat, ale budou pomáhat k řešení jednotlivých úkolů,“ dodala Jaroslava Němcová.

REVIZE SMĚRNICE o vysílání pracovníků

Ve svém projevu k aktuálnímu stavu projednávání citlivé revize směrnice o vysílání pracovníků pak ministryně Němcová zdůraznila: „V těchto dnech vrcholí dlouhý a velice složitý legislativní proces vyjednávání návrhu revize směrnice o vysílání pracovníků. Všichni víme, že návrh má jak faktický význam – pro praktické fungování vnitřního trhu, tak také význam politický – jako symbol společného úsilí s cílem lepší sociální ochrany mobilních pracovníků na vnitřním trhu a v Unii jako celku. Jsem si plně vědoma složitosti procesu vyjednávání s Evropským parlamentem. Přesto bych chtěla veřejně vyzvat bulharské předsednictví, aby nerezignovalo na ambici dosáhnout textu, který nám všem poskytne dostatečnou právní jistotu a vytvoří předpoklady pro kvalitní transpozici a řádnou aplikaci.“



Ministryně Jaroslava Němcová a její švédská kolegyně Ylva Johanssonová na zasedání Rady EU pro zaměstnanost, sociální politiku, zdraví a ochranu spotřebitele (EPSCO).

Foto: archiv MPSV

KONTROLY

Za nedodržování režimu na tzv. neschopence hrozí postih

V roce 2017 uskutečnili pověření zaměstnanci okresních správ sociálního zabezpečení (OSSZ) 146 857 kontrol dodržování režimu dočasně práceneschopných pojištěnců. Za porušování režimu na tzv. neschopence udělili 3 778 postihů, nejvíce (485) v Plzeňském kraji.

Lidé stonající takzvaně na neschopenku jsou povinni dodržovat režim, který jim stanovil ošetřující lékař, dále mají mj. povinnost sdělit ošetřujícímu lékaři platnou adresu místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti, označit byt a zvonek jmenovkou a dodržovat vycházky určené ošetřujícím lékařem. Zpravidla mohou být vycházky povoleny nejvýše v celkovém rozsahu šesti hodin denně, a to v době od 7 do 19 hodin. Pověření zaměstnanci OSSZ

kontrolují dočasně práceneschopné pojištěnce podle vlastního výběru, z podnětu ošetřujícího lékaře nebo na žádost zaměstnavatele. V případě potvrzeného porušení stanoveného režimu zahájí OSSZ správní řízení, v němž může být rozhodnuto o krácení nebo odnětí nemocenského. Při porušení režimu zašle OSSZ dočasně práceneschopnému pojištěnci, ošetřujícímu lékaři a zaměstnavateli záznam o kontrole.

Zdroj: ČSSZ



FOTO: © REBARON | DREAMSTIME.COM

RODINA

Za první měsíc požádalo o otcovskou přes 2 100 tatínků

Nastoupit na otcovskou, která je novou dávkou nemocenského pojištění, mohli novopečení tatínci poprvé 1. února letošního roku. Okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ) během února obdržely 2 130 žádostí o dávku otcovské poporodní péče.

„Žádosti o otcovskou – stejně jako o další dávky nemocenského pojištění – uplatňují zaměstnanci u svých zaměstnavatelů. V případě otcovské předává zaměstnavatel OSSZ tyto žádosti spolu s potřebnými doklady až po uplynutí sedmi dnů, po které dávka náležela, nikoliv před nástupem na dávku,“ upřesnil zastupující ústřední ředitel České správy sociálního zabezpečení Pavel Krejčí a doplnil: „OSSZ došle podklady zpracovávají průběžně, dávky pak vyplácí zpětně, na zpracování mají ze zákona lhůtu do jednoho měsíce. Až ze statistických údajů za další měsíce se proto ukáže, jaký je skutečný zájem o otcovskou a výše výdajů na tuto dávku.“ V únoru Česká správa sociálního zabezpečení provedla 480 výplat této dávky v celkové výši 2,3 milionu Kč.

Podmínky NÁROKU NA OTCOVSKOU

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. Dávka je určena tatínkům, kteří v prvních týdnech po narození miminka chtějí pomáhat mamince s jeho péčí. Novopečení tatínci si termín nástupu na otcovskou určí sami v období do konce šestého týdne ode dne narození dítěte (tj. den narození miminka + 41

dnů). I v případě převzetí dítěte mladšího sedmi let věku do péče nahrazující péči rodičů na základě rozhodnutí příslušného orgánu může pojištěnec (muž či žena) na otcovskou nastoupit.

Jak lze o otcovskou požádat?

Jde o obdobný postup jako u ostatních dávek nemocenského pojištění. Nejprve je ale třeba v zaměstnání požádat zaměstnavatele o rodičovskou dovolenou (řídí se zákoníkem práce). Tiskopis Žádost o dávku otcovské poporodní péče (otcovskou), který je ke stažení na webu ČSSZ (www.cssz.cz – Tiskopisy), vyplní jak žadatel (první stranu), tak po něm zaměstnavatel (druhou stranu). Po skončení podpůrní doby, tj. po uplynutí sedmi dnů, zaměstnavatel odešle doklady OSSZ, která o dávkě rozhodne a vyplácí ji. OSVČ budou žádost uplatňovat po uplynutí podpůrní doby přímo u OSSZ, u níž jsou registrováni.

Zdroj: ČSSZ

Rozhovor

K. Sadílková: Kládeme větší důraz na cílenou a individuální práci s klienty

Máme nejnižší nezaměstnanost v EU. Jak se kromě rostoucí ekonomiky podílí na příznivém vývoji na pracovním trhu také individuální přístup k uchazečům o zaměstnání, jsme si povídali s PhDr. Kateřinou Sadílkovou, MBA, generální ředitelkou Úřadu práce ČR.

Znamená méně nezaměstnaných i méně práce pro pracovníky Úřadu práce ČR?

Nízká nezaměstnanost rozhodně neznamená pro zaměstnance Úřadu práce ČR méně práce. Naopak – klade ještě větší důraz na cílenou a individuální práci s klientem. V tomto ohledu se velmi pozitivně projevil metodicky nastavená spolupráce mezi útvary zaměstnanosti a nepojistných sociálních dávek. 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 velmi snižuje jejich šance na získání práce. Úkolem Úřadu práce ČR je pokusit se odstranit tyto bariéry a pomocí nástrojů 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.

Co dělá Úřad práce ČR konkrétně pro to, aby sladil nabídku a poptávku na pracovním trhu?

V rámci snahy o sladění nabídky a poptávky na trhu práce klade Úřad práce ČR velký důraz na prohloubení poradenství a individuálního přístupu nejen ve vztahu k uchazečům a zájemcům o zaměstnání, ale i k jednotlivým zaměstnavatelům. Klíčovou aktivitou Úřadu práce ČR je v tomto ohledu monitoring volných pracovních míst, kdy jeho zaměstnanci kontaktují zaměstnavatele, 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. Během dvanácti měsíců loňského roku se uskutečnilo více než 37 tisíc kontaktů se zaměstnavateli v jednotlivých regionech. Za zmínku stojí organizace výběrových řízení či předvýběry vhodných uchazečů o zaměstnání, které Úřad práce ČR zajišťuje pro zaměstnavatele na základě jejich konkrétních požadavků. Osvědčují se i setkání v rámci regionálních partnerství či osobní návštěvy starostů měst a obcí.

O jaké pracovníky a profese mají firmy největší zájem?

Ke konci února měli zaměstnavatelé největší zájem o dělníky v ob-

lasti výstavby budov, pomocníky ve výrobě, montážní dělníky, řidiče nákladních automobilů nebo uklízeče a pomocníky v hotelích. Tradičně velká poptávka je po technických profesích napříč všemi obory. Právě v této oblasti se zaměstnavatelé nejčastěji potýkají s problémem najít kvalifikované zaměstnance. Jak už jsem uvedla, Úřad práce ČR vyvíjí maximální snahu o sladění nabídky a poptávky na trhu práce. V tomto ohledu významně pomáhají i rekvalifikační kurzy, jejichž obsah i složení odpovídá požadavkům a potřebám regionálních zaměstnavatelů.

Může Úřad práce ČR připravit firmě pracovníky „na míru“ a zaplatit požadovanou rekvalifikaci nezaměstnaných?

Ano. Cílem rekvalifikačních kurzů je především odstranění bariér, které omezují určitou skupinu lidí ve vstupu na volný trh práce. Jednoduše řečeno – snahou Úřadu práce ČR je umožnit lidem, jimž hrozí, že přijdou o práci nebo už jsou nezaměstnaní, získání nové kvalifikace, a tím i lepších vyhlídek na novou práci. Rekvalifikační kurzy patří mezi nejvýznamnější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti. Během loňského roku se 11 472 uchazečů a zájemců o zaměstnání zúčastnilo některého ze široké nabídky zabezpečovaných rekvalifikačních kurzů, které hradil Úřad práce ČR. Dalších 6 696 lidí absolvovalo rekvalifikaci zvolenou.



PhDr. Kateřina Sadílková, MBA

V roce 2005 absolvovala Filozofickou fakultu Univerzity Karlovy, obor andragogika a řízení lidských zdrojů. Na stejné univerzitě získala v roce 2008 titul PhDr. V letech 2006 až 2011 řídila Úřad práce v Liberci. V roce 2011 byla jmenována první generální ředitelkou Úřadu práce ČR. Následně působila v řídicích funkcích ve státní správě. Od roku 2013 byla ředitelkou Krajské pobočky Úřadu práce ČR v Liberci. Od října 2014 působila rok jako zastupující generální ředitelka Úřadu práce ČR. Dne 2. 11. 2015 byla na základě výsledků řádného výběrového řízení jmenována státním tajemníkem Ministerstva práce a sociálních věcí do funkce generální ředitelky. Má zkušenosti z oblasti trhu práce, řízení lidských zdrojů a vzdělávání dospělých. Je předsedkyní Rady pro rozvoj lidských zdrojů v Libereckém kraji, předsedkyní Výkonné rady Paktu zaměstnanosti Libereckého kraje a členkou řady dalších komunikačních platforem v oblasti problematiky trhu práce.

Jak se osvědčily nejnovější nástroje aktivní politiky zaměstnanosti – příspěvek na mobilitu a příspěvek na přestěhování?

Dvěma slovy – sklizejí úspěch. Úřad práce ČR poskytuje příspěvek na dojíždění v pilotním provozu od dubna 2016. Do konce března letošního roku o něj požádalo 6 775 zájemců. Nejvíce v Moravskoslezském a Olomouckém kraji. Se 4 413 žadateli už uzavřel dohodu o poskytnutí příspěvku. V jejich rámci přiznal měsíční částku většinou ve výši 1 500 a 2 500 Kč. Podpoření uchazeči nejčastěji dojíždějí do práce 10–50 km. Jsou mezi nimi lidé různých profesí, např. administrativní pracovníci,

výrobní dělníci, prodavači, automechanik, lakýrník, vychovatel, zdravotník, programátor, skladník, učitelé nebo třeba obchodní zástupce. Lidé mohou žádat také o jednorázový příspěvek na přestěhování se za prací ve výši 50 000 Kč. Dosud tak učinilo 277 zájemců, 126 z nich už Úřad práce ČR žádost schválil. Ostatní žádosti posuzuje. Vzdálenosti přestěhování se liší, v některých případech dosahují i 300 km. Mezi žadateli se objevují např. administrativní pracovníci, zdravotní sestry, specialisté v obchodní sféře a cestovním ruchu, pracovníci v sociálních službách, zámečnické nebo školnice.

(red)

Lidé nad 50 let budou patřit mezi klíčové hráče na trhu práce

Většinu pracovnímu uplatnění lidí nad 50 let brání zatím předsudky. Podpora zaměstnanosti této věkové skupiny patří mezi priority Úřadu práce ČR a v tomto ohledu motivuje i zaměstnavatele.

Lidé nad 50 let jsou nedílnou součástí pracovního trhu a v budoucnu budou patřit mezi klíčové hráče. Přesto jejich zaměstnávání stále brání obavami, že se starší ročníky hůře učí novým věcem a adaptují na změny, jsou pomalejší a nevládnou udržet krok s technologickým vývojem. Přitom jde často o lidi, kteří mají bohaté životní a profesní zkušenosti, mají odrostlé děti, a tudíž mohou věnovat své práci mnohem více času. Pokud jim zaměstnavatel dá šanci, může získat loajálního pracovníka.

Překonat překážky A HENDEKPY

Mezi nejčastější překážky na cestě k získání zaměstnání patří nedostatečná znalost cizích jazyků a ovládnutí počítačové techniky. Na druhou stranu jsou tito uchazeči zodpovědní, velmi dobře spolupracují a mají reálné požadavky. I přes veškeré snahy ze strany Úřadu práce ČR pomocí lidem starším 50 let na trh práce může

být překážkou jejich zdravotní omezení. Výsledkem je pak kumulace několika hendikepů, a tím mnohem nižší šance na získání zaměstnání.

S ohledem na současnou situaci na trhu práce, kdy zaměstnavatelé poptávají nové zaměstnance, mají i lidé nad 50 let mnohem vyšší šance na pracovní uplatnění. Ovšem – v souvislosti s technickým pokrokem – se také mění požadavky a potřeby zaměstnavatelů a je třeba na to reagovat.

Zvyšování znalostí A DOVEDNOSTÍ

Na důležitosti tak získává celoživotní vzdělávání. Úřad práce ČR může i v tomto případě zájemcům pomoci, a to prostřednictvím projektu POVEZ II. Díky němu mohou zaměstnavatelé získat finanční příspěvky na zvyšování odborných znalostí a dovedností současných a budoucích zaměstnanců. Pomůže i těm, kteří právě nastoupili a potřebují

bují více času na zaučení. Zapojit se do něj mohou též osoby samostatně výdělečně činné, a to jak se zaměstnanci, tak i bez nich. „Cílem projektu je udržení a zvýšení konkurenceschopnosti a adaptability firm díky vyšší profesní kompetenci jejich zaměstnanců. Přidanou hodnotou projektu je podpora vzdělávání zaměstnanců nad 54 let, kteří jsou vzhledem ke svým zkušenostem významným přínosem v pracovním týmu v organizaci,“ upozornila generální ředitelka Úřadu práce ČR Kateřina Sadílková. POVEZ II se od svého zahájení těší značnému ohlasu. V předchozí výzvě projevil zájem o vstup do projektu řada firem. Úřad práce ČR přijal 12 700 žádostí o příspěvek na vzdělávání 58 tisíc zaměstnanců, z toho jich bylo šest tisíc starších 54 let.

Regionální individuální projekty

V současné programové období se uskutečňuje v rámci celé republiky také několik regionálních individuálních projektů spolufinancovaných z evropských peněz, jejichž cílem je komplexně řešit situaci této skupiny uchazečů a udržet je co nejvíce aktivní. Úřad práce ČR do projektů dosud zařadil 2 258 uchazečů z této cílové skupiny. Už 1 012 osob absolvovalo skupinové poradenství (např. v oblasti finanční gramotnosti, pracovního práva apod.), 175 účastníků úspěšně ukončilo některý z rekvalifikačních kurzů, 841 uchazečů získalo zaměstnání v rámci společensky účelných pracovních míst a devět lidí pak krátkodobě pracovní uplatnění na veřejně prospěšných pracích.

Zaměstnávání osob v předdůchodovém věku podporuje Úřad práce ČR i prostřednictvím klasických nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Jde například o rekvalifikace, podporu veřejně prospěšných prací, individuální poradenství, příspěvek na zahájení podnikání nebo příspěvek na zřízení či vyhrazení společensky účelného pracovního místa. Zejména poslední jmenovaný nástroj sklízí velké úspěchy.

Zdroj: Úřad práce ČR

Z REGIONU

Zaměstnanci propouštění z Vítkovických strojíren nezůstanou bez pomoci

Úřad práce ČR je připraven nabídnout pomocnou ruku všem, kterých se dotkne hromadné propouštění ve společnosti Vítkovické strojíreny.

Tak jako v jiných případech i tentokrát bere Úřad práce ČR celou situaci velice vážně a rozhodně nepodceňuje pečlivou přípravu. Jakmile obdrží informaci o hromadném propouštění, nabízí pomoc zaměstnancům ještě v době, než k němu fakticky dojde. V rámci mobilních poradenských středisek, která je možné zřídit přímo v prostorách podniku, poradí úředníci lidem, jak dále postupovat. Proberou s nimi jejich konkrétní situaci, seznámí je s nabídkou volných pracovních míst a pomohou jim například také s výběrem vhodné rekvalifikace.

Možnost uplatnění mzdových nároků

Pokud zaměstnavatel nevyplácí zaměstnanci jeho mzdu (plat), její náhrady a odstupné, které zaměstnanci náležejí z pracovního poměru, nebo odměnu, popřípadě její náhrady, jež zaměstnanci náležejí z dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti, může se takový zaměstnanec obrátit na Úřad práce ČR a podat žádost o uspokojení splatných mzdových nároků. U dohody o provedení práce pouze za předpokladu, že odměna za celý měsíc je vyšší než 10 000 Kč. Podmínkou pro uspokojení mzdových nároků je, že zaměstnavatel je v platební neschopnosti, tzn., jestliže neuspokojil splatné mzdové nároky zaměstnanců, a to v den následující po dni, kdy na něho bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení, nebo po dni, kdy byl na něho podán insolvenční návrh u příslušného soudu v ČR. Insolvenční návrh mohou podat i zaměstnanci, kterým zaměstnavatel nevyplatil mzdu.

Podmínky vyplacení náhrady mzdy

Zaměstnanec může uplatnit splatné mzdové nároky nejpozději do pěti měsíců a 15 kalendářních



FOTO: CHRISTIAN LAGRECK / I.DREAMSTIME.COM

dnů následujících po dni, kdy místně příslušná krajská pobočka Úřadu práce ČR zveřejnila neprodleně na úřední desce informace o vyhlášení moratoria před zahájením insolvenčního řízení nebo o zahájení insolvenčního řízení. Žádost je třeba podat písemně. Při uplatnění mzdových nároků je zaměstnanec povinen prokázat dobu trvání pracovního poměru, dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti. Zaměstnanec může uplatňovat mzdové nároky za tři měsíce rozhodného období, kterým je kalendářní měsíc, v němž bylo vyhlášeno moratorium před zahájením insolvenčního řízení nebo v kterém byl podán insolvenční návrh, jakož i tři kalendářní měsíce předcházející tomuto měsíci a tři kalendářní měsíce následující po tomto měsíci. Příslušné měsíce si vybere sám a specifikuje je v příslušné žádosti o uspokojení svých mzdových nároků.

Zdroj: Úřad práce ČR



FOTO: © SEPY67 | DREAMSTIME.COM (FOTO NA STRANĚ 1: © SEPY67 | DREAMSTIME.COM)

Problém s nedostatkem pracovníků mohou firmy řešit nabídkou zkrácených úvazků

V nabídce zkrácených úvazků Česko stále silně zaostává za průměrem EU. Jde přitom o velmi efektivní nástroj, jak mohou zaměstnavatelé přilákat nové lidi, nebo si udržet ty současné.



FOTO: © DARIA FILIMONOVA | DREAMSTIME.COM

„Zkrácené úvazky v ČR stále tvoří jen pět procent všech pracovních úvazků, přičemž průměr v EU je 19 procent. Při pohledu na pracovní nabídky sice vnímáme růst flexibility, ovšem spíše v rovině tolerance rozložení klasické pracovní doby v rámci dne,“ říká Alžběta Honsová, marketingová manažerka české pobočky společnosti Randstad s tím, že v oborech, jako jsou např. podnikové služby, administrativa, IT nebo zdravotní a sociální péče, již zaměstnavatelé pomalu dávají kratším úvazkům zelenou. Vidí totiž, že to je jedna z cest, jak se zaměřit na tři dosud opomíjené cílové skupiny na trhu práce: matky a rodiče na mateřské a rodičovské dovolené, studenty a lidi ve věkové skupině 50+.

Flexibilní pracovní uspořádání

Firmy jsou zejména v posledním roce více ochotné ke zkráceným úvazkům v případě návratu stávajících zaměstnankyň z mateřské či rodičovské dovolené. Například v oboru podnikových služeb se snaží ženy přilákat na celou řadu zajímavých benefitů, které jim umožňují skloubit rodinu a kariéru. Podle průzkumu ABSL – asociace sdružující firmy z oblasti podnikových služeb – využívá zkrácený úvazek či flexibilní model spolupráce celkem deset procent zaměstnanců tohoto sektoru. Rodičům centra služeb vycházejí vstříc i nabídkou možnosti práce

z domova. Podle průzkumu ABSL nabízí možnost plného nebo částečného home office 80 procent českých center podnikových služeb a přes 60 procent zaměstnanců tuto možnost využívá. Přibývají společnosti, které buď zajišťují svým zaměstnancům místa v předškolních zařízeních, zřizují dětské skupiny na pracovišti nebo aspoň vyčlení jednu tzv. dětskou místnost, kam si rodiče mohou přivést své děti i s chůvou.

Obavy z další administrativy

Oblast výroby a průmyslu naopak možnost pracovat na zkrácený úvazek nenabízí prakticky vůbec. Podle Alžběty Honsové tkví hlavní příčina v tom, že výrobní firmy nejsou schopny zkrácené úvazky zakomponovat do svého produkčního cyklu a zatím se stále brání jakékoli změně směnnosti. Řešením – nejen pro výrobu – by mohlo být rozdělení jednoho pracovního úvazku mezi více lidí, to ovšem české firmy odmítají zejména z obavy z vyšší administrativy a náročnosti pro manažery při řízení lidí.

Experté ze společnosti Randstad radí, že s rozšířením nabídky zkrácených pracovních úvazků a dalších pružných modelů spolupráce by firmy neměly otálet, a to v žádném ze segmentů trhu. Zejména s nástupem generace mileniálů se totiž výrazně mění preference pracovníků – chtějí mít možnost pracovat z domova, pracovat na částečný úvazek anebo projektově, či dokonce fungovat na bázi crowdsourcingu (způsob dělbí práce, kdy je pracovní úkol zadán jako všeobecná výzva). Flexibilní pracovní uspořádání a uvolněnější pracovní prostředí se stanou klíčem k atraktivitě zaměstnavatele.

Zdroj: Randstad, s. r. o.

FDV

Smart online systém – účinný nástroj pro rozvoj digitálních kompetencí

Fond dalšího vzdělávání realizuje projekt Rozvoj dalšího vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí (DigiKatalog), jehož cílem je vytvořit efektivní nástroj – Smart online systém.



FOTO: © VOLETAIPAL | DREAMSTIME.COM

V průběhu realizace projektu bude probíhat spolupráce s Ministerstvem práce a sociálních věcí, Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, Úřadem práce ČR a dalšími relevantními aktéry v oblasti trhu práce, digitálních kompetencí a dalšího vzdělávání, kteří jsou zároveň klíčovou cílovou skupinou, jež bude užívat nástroj Smart online systém (zkráceně SOS). K čemu bude nástroj SOS sloužit? Umožní ověřit stav přenositelných digitálních kompetencí a pomoci dalších funkcionalit systém doporučí vhodné programy dalšího vzdělávání v konkrétních digitálních kompetencích.

NUTNOST VZDĚLÁVÁNÍ V DIGITÁLNÍCH KOMPETENCÍCH

Ve dnech 14. a 15. března se konal workshop zaměřený na nastavení procesů spolupráce s partnery. Akce se zúčastnili zástupci z Úřadu práce ČR, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a kolegové ze sesterského projektu DigiStrategie 2020.

Workshop zahájil gestor projektu Matěj Bulant, který promluvil o nutnosti vzdělávat se v digitálních kompetencích. Vzápětí byly představeny jednotlivé moduly připravovaného nástroje Smart online systém: 1. katalog přenositelných digitálních kompetencí, 2. autoevaluační (sebehodnotící) nástroj, 3. průvodce metodikou práce s přenositelnými digitálními kompetencemi a 4. nástroj doporučující relevantní vzdělávací programy.

Za Úřad práce ČR se workshopu zúčastnil Jaroslav Dvořák a za Ministerstvo školství, mládeže a tělovýchovy pozvání přijal Stanislav Měšťan. Při jednání oba hosté projeví zájem zapojit se do pilotáže nástroje Smart online systém. S kolegy z projektu DigiStrategie 2020 bylo dohodnuto společné využívání platformy Portálu Digi, který se připravuje a v blízké době bude zpřístupněn zájemcům o vzdělávání v oblasti digitální gramotnosti.

Zdroj: Fond dalšího vzdělávání

FDV DigiKatalog | vzdělávání zaměstnavatelů a zaměstnanců v oblasti digitálních kompetencí

Bezmála polovina lidí se celoživotně vzdělává

Podle údajů Českého statistického úřadu se jakákoliv forma vzdělávání týkala 46 procent Čechů ve věku 25 až 64 let. Většina těchto lidí dává přednost neformálnímu (mimoškolnímu) vzdělávání, jako jsou různé kurzy a školení. „Bezmála každý druhý pracující se vzdělává kvůli svému zaměstnání. Ve valné většině případů tyto pracovníky finančně podporuje zaměstnavatel a daná školení se nejčastěji odehrávají v pracovní době,“ potvrzuje Martin Mana, ředitel odboru statistik rozvoje společnosti Čes-

kého statistického úřadu. Nepovinné kurzy a školení poskytuje svým zaměstnancům více než polovina firem. Častěji nabízejí tuto možnost velké společnosti. Nejvíce se vzdělávají pracovníci v peněžnictví a pojišťovnictví, naopak nejméně osoby zaměstnané v ubytování, stravování a pohostinství.

V rámci statistického šetření se zkoumala i jazyková vybavenost. Ale spíše základní znalost jakéhokoliv cizího jazyka uvedlo 56 procent osob ve věku 18 až 69 let.

Zdroj: Český statistický úřad

Firmy zavádějí nové typy nefinančních benefitů

V současné době se firmy přetahují o kvalitní zaměstnance.

V mnoha profesích stále platí, že přesvědčivým argumentem je lepší finanční ohodnocení, ale samo o sobě už přestává stačit.

Firmy jsou nuceny zlepšovat podmínky na pracovišti a o své zaměstnance doslova pečovat. Mladé nastupující generaci například velmi záleží na tom, pro jakou „značku“ pracují, zda mají možnost vzdělávat se a rozvíjet svou kariéru, oceňují i kreativně pojaté pracovní prostředí. Starší generace zase více oceňuje příspěvky na lékařskou péči, relaxační pobyty nebo kulturu. Efektivní je proto nabídka bonusů formou kafeťerie, kde

si každý vybere benefity v určitém objemu podle svých preferencí. „Skoro každý HR manažer si dnes láme hlavu s tím, jak v rámci benefitů nabídnout něco neotřelého, atraktivního a přitom účelného. Tak se můžeme setkat s bonusy jako kurzy odvykání kouření nebo snižování váhy, objednání domácího úklidu či se zřizováním relaxačních a „spacích“ koutků na pracovišti. Také s pořádáním zajímavých teambuildingů a pracovních akcí u moře

nebo na horách,“ říká Michal Novák z pracovního portálu Profesia.cz.

Moderní technologie přispěly ke dřívě nebyvalému rozvolnění pracovní doby a právě work-life balance benefity patří k těm v současné době nejžádanějším. Do této kategorie patří výhody jako flexibilní pracovní doba, možnost po dohodě pracovat z domova (tzv. home office), proplácené sick days bez nutnosti navštívit lékaře. Mezi ne úplně obvyklé, ale stále častější benefity patří i bonusové dny dovolené navíc, narozeninové volno či volno pro novopečené otce nad rámec zákonem daného týdne.

Zdroj: Profesia.cz

Nenechte si ujít burzu práce v Domažlicích!

Jste z Domažlic a okolí a hledáte práci nebo přemýšlíte o změně zaměstnání? Přijďte 24. dubna do Městského kulturního střediska v Domažlicích, kde se bude od 9 do 15 hodin konat burza práce.

Cílem akce je představení nabídky pracovních příležitostí v okrese Domažlice absolventům středních škol v regionu, zájemcům o práci z regionu a uchazečům o zprostředkování zaměstnání registrovaným na Úřadu práce ČR. Na místě budou probíhat pracovní pohovory, které povedou personalisté významných firem regionu. Uchazeči o práci v konkrétní firmě mohou zjistit požadavky na profesi a poradit se, zda mají šanci práci u zaměstnavatele získat.

Součástí burzy práce bude poradenství od pracovníků Úřadu práce ČR,

kteří zájemcům pomohou připravit správné životopis, poradí, o jakou profesi se mohou se svou kvalifikací a praxí případně ucházet. Bonusem pro účastníky je poradenství zaměřené na příspěvky poskytované zaměstnavatelům Úřadem práce ČR.

Nezapomeňte si s sebou vzít občanský průkaz a také životopis, případně doklady o dosaženém vzdělání či předchozí praxi.

Čtvrtý ročník burzy práce pořádá Okresní hospodářská komora Domažlice ve spolupráci s Úřadem práce ČR.

Zdroj: Okresní hospodářská komora Domažlice

Poradna

Zaměstnavatel popírá můj nárok na ošetřovné vnučky a odmítá odeslat vyplněný formulář na okresní správu sociálního zabezpečení, přestože žiji s dcerou i vnučkou ve společné domácnosti. Dokonce mi odmítl vydat kopii už odevzdaného formuláře o ošetřování člena rodiny se slovy, že na paragraf na vnučku nemám právo, protože dítě má svou matku, a pokud ho uplatním, můžu zůstat okamžitě doma bez zaměstnání. Poradíte mi prosím, jak mám postupovat?

Nárok na ošetřovné – dávku nemocenského pojištění – upravuje paragraf 39 a následující zákona č. 187/2006 Sb., o nemocenském pojištění, v platném znění. Ustanovení § 39 odst. 1 písm. a) zmínovaného zákona stanoví, že nárok na ošetřovné má zaměstnanec, který nemůže vykonávat v zaměstnání práci z důvodu ošetřování dítěte mladšího deseti let, pokud toto dítě onemocnělo nebo utrpělo úraz. Není určeno, že musí ošetřovat pouze rodič dítěte. Podmínkou pro nárok na ošetřovné je také společná domácnost (§ 39 odst. 2 zákona o nemocenském pojištění). Zákon nestanovuje jakoukoliv další podmínku pro nárok na dávku.

Zaměstnavatelé nenáleží právo posuzovat nárok na jakoukoliv dávku nemocenského pojištění. Zaměstnavatel má podle § 97 odst. 1 zákona o nemocenském pojištění povinnost



FOTO: © FLUZZBONES | DREAMSTIME.COM

přijímat žádosti svých zaměstnaných osob o dávky a další podklady potřebné pro stanovení nároku na dávky a jejich výplatu a neprodleně je spolu s údaji potřebnými pro výpočet dávek povinen předávat okresní správě sociálního zabezpečení. Pokud tuto povinnost nesplní, dopouští se přestupku podle § 131 odst. 1 písm. i) zákona o nemocenském pojištění a může mu být uložena pokuta až ve výši 50 000 Kč.

Doporučujeme vám obrátit se na okresní správu sociálního zabezpečení (OSSZ) podle sídla zaměstnavatele a sdělit jí, že jste tiskopis k ošetřovnému předala vašemu zaměstnavateli. OSSZ by následně měla zaměstnavatele vyzvat k dolo-

žení veškerých podkladů pro výplatu dávky. Dětský lékař, který rozhodnutí o potřebě ošetřování vystavil, by měl mít ve své evidenci o této skutečnosti záznam, jenž lze pro kontrolu poskytnout OSSZ.

Upozorňujeme také na ustanovení § 191 zákona č. 262/2006 Sb., zákoníku práce, podle něhož je zaměstnavatel povinen omluvit nepřítomnost zaměstnance v práci mimo jiné i po dobu ošetřování dítěte mladšího deseti let nebo jiného člena domácnosti v případech podle § 39 zákona o nemocenském pojištění. Pokud zaměstnavatel porušuje pracovníprávní předpisy, lze dát např. podnět ke kontrole inspektorátu práce, v individuálním případě se zaměstnanci musejí bránit soudní žalobou.

(red)

V jaké výši mi bude přiznána podpora v nezaměstnanosti, pokud zaměstnání ukončím sám?

V případě, že uchazeč o zaměstnání před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání bez vážného důvodu ukončil poslední zaměstnání sám nebo dohodou se zaměstnavatelem, činí procentní sazba podpory v nezaměstnanosti 45 procent průměrného měsíčního čistého výdělku nebo vyměřovacího základu po celou dobu podpůrčí dobu. To neplatí, pokud vykonával uchazeč o zaměstnání jako poslední před zařazením do evidence uchazečů o zaměstnání samostatnou výdělečnou činnost.

(ob)



FOTO: © GABRIEL BLAJ | DREAMSTIME.COM

Čím se bude zabývat nový Evropský orgán pro pracovní záležitosti?

V posledním desetiletí se téměř zdvojnásobil počet Evropanů žijících nebo pracujících v jiném členském státě EU. Evropská komise proto navrhuje zřízení Evropského orgánu pro pracovní záležitosti, který pomůže zajistit spravedlivou mobilitu pracovních sil.

Mimo zemi své státní příslušnosti, tedy v jiném členském státě EU, dnes žije nebo pracuje 17 milionů Evropanů. Mobilita je součástí života v EU a je třeba ji dobře spravovat, protože prospívá lidem, ekonomikám i společnosti jako celku. Zároveň je volný pohyb jednou z nejcennějších svobod na vnitřním trhu. Podle nejnovějšího průzkumu Eurobarometr podporuje více než osm z deseti Evropanů „volný pohyb občanů EU, kteří mohou žít, pracovat, studovat a podnikat kdekoli v EU“.

EU už vytvořila rozsáhlý soubor právních předpisů, které volný pohyb pracovníků upravují, a nadále jej zdokonaluje a modernizuje, mimo jiné prostřednictvím reformy směrnice o vysílání pracovníků a pravidel pro koordinaci sociálního zabezpečení. Aby byly všechny právní předpisy EU týkající se pracovní mobility prosazovány spravedlivě a efektivně, předložila v březnu Evropská komise návrh nařízení zřizující novou evropskou kontrolní instituci pro prosazování práva – Evropský orgán pro pracovní záležitosti.

Tři základní cíle nového evropského orgánu

Evropský orgán pro pracovní záležitosti bude mít jako nová decentralizovaná agentura EU tři základní cíle: 1. Bude poskytovat informace o pří-

ležitostech týkajících se práce, učňovské přípravy, režimů pro mobilitu, náborů a stáží. Má být také zdrojem informací ohledně práv a povinností, které souvisejí se životem, prací nebo působením v jiném členském státě EU.

2. Bude podporovat spolupráci mezi vnitrostátními orgány v přeshraničních situacích tím, že jim pomůže zajistit, aby pravidla EU na ochranu a regulaci mobility byla snadno a účinně dodržována. V současnosti reguluje volný pohyb pracovníků rozsáhlý soubor právních předpisů, přičemž řada z nich se mění a modernizuje, například pravidla pro koordinaci systémů sociálního zabezpečení v rámci EU a otázky vysílání pracovníků v souvislosti s poskytováním služeb. Prioritou není pouze učinit tato pravidla spravedlivější, ale rovněž zajistit, aby je bylo možné správně uplatňovat a vymáhat spravedlivým, jednoduchým a účinným způsobem ve všech hospodářských odvětvích. Orgán například pomůže zlepšit výměnu informací, podpoří tvorbu kapacit na straně vnitrostátních orgánů a bude jim asistovat při uplatňování sladěných nebo společných inspekci. Posílí se tím vzájemná důvěra mezi jednotlivými aktéry, zlepší každodenní spolu-

práce a zamezí se možným podvodům a zneužívání pravidel.

3. Evropský orgán pro pracovní záležitosti bude moci nabízet mediaci a nalézat řešení v případě přeshraničních sporů, například při restrukturalizaci společností zasahující několik členských států EU.

Vliv ve všech hospodářských odvětvích

Evropský orgán pro pracovní záležitosti bude přispívat k prosazování předpisů EU v oblasti volného pohybu pracovníků, vysílání pracovníků a koordinace sociálního zabezpečení. Jako mediátor bude působit jen ve sporech, které budou ohledně uplatňování práva EU v oblasti pohybu pracovních sil a koordinace sociálního zabezpečení vést mezi sebou vnitrostátními orgány, a to na vyzvání příslušných stran.

Protože se mobilita pracovních sil dotýká všech oblastí hospodářství, bude Evropský orgán pro pracovní záležitosti pokrývat všechna hospodářská odvětví. Bude tak působit i v oblastech, v nichž platí zvláštní odvětvové předpisy EU, například v mezinárodní dopravě.

Právě v odvětví mezinárodní silniční dopravy překročí vnitřní hranice EU každý den přes dva miliony pracovníků přepravujících zboží či cestující. Ukázalo se, že prosazovat unijní předpisy upravující mobilitu pracovních sil v tomto odvětví je náročné. Operativní podpora poskytovaná Evropským orgánem pro pracovní záležitosti vnitrostátním orgánům pomůže mimo jiné



zajistit spravedlivé a účinné prosazování unijních předpisů upravujících mobilitu v tomto odvětví.

Jak bude orgán strukturován a organizován?

Po dokončení unijního legislativního procesu by měl být uveden Evropský orgán pro pracovní záležitosti do provozu v roce 2019 a začít plnohodnotně fungovat do roku 2023.

Roční rozpočet se odhaduje na padesát milionů eur. Orgán bude mít zhruba 140 zaměstnanců včetně vnitrostátních styčných úředníků delegovaných příslušnými členskými státy Evropské unie. O umístění sídla orgánu rozhodnou členské státy EU.

V souladu se společným přístupem decentralizovaných agentur EU bude orgán řízen správní radou sestávající z jednoho vyššího úředníka z každého členského státu EU a dvou zástupců Evropské komise, přičemž všichni budou mít hlasovací právo. V čele orgánu bude výkonný ředitel. Sociální partneři na úrovni EU budou mít poradní funkci, kterou budou vykonávat prostřednictvím specializované skupiny zúčastněných subjektů.

Zřídí se také specializovaná evropská poradní skupina, která bude až do vytvoření Evropského orgánu pro pracovní záležitosti poskytovat Evropské komisi poradenství a pomoc v otázkách jeho rychlého zřízení a budoucího fungování.

Zdroj: ec.europa.eu

SOUTĚŽ

Máte projekt podporující sociálními inovacemi mladé lidi? Vyhraďte 50 000 eur!

Letošní ročník Evropské soutěže v oblasti sociálních inovací má název RE: THINK LOCAL. Cenu 50 000 eur obdrží tři nejlepší projekty, které využívají místní specifika k vytváření příležitostí pro mladé lidi.

Už šestým rokem se ve všech zemích EU a některých dalších zemích přidružených k programu Horizont 2020 koná Evropská soutěž v oblasti sociálních inovací. Tématem soutěže v roce 2018 je RE: THINK LOCAL. Cílem je nalézt a podpořit inovativní nástroje, produkty, služby, obchodní modely a formy spolupráce, jež vytvářejí příležitosti pro zapojení mladých lidí do ekonomiky založené na specifických jejich regionu nebo místní komunitě. „V posledních letech se ekonomika rychle mění. Objevuje se mnoho nových způsobů, jak podnikat, využívat technologie či pracovat. V některých regionech a místních komunitách tyto změny přinesly prosperitu, v jiných oblastech mají lidé problém se přizpůsobit, a kdo může, stěhuje se za prací jinam. Evropská soutěž v oblasti inovací chce v tomto ročníku přispět k hledání příležitostí na místní úrovni, proto hledá nové nápady, které by podpořily šance mladých lidí v rámci jejich místních komunit. Tři vítězné projekty získají po 50 000 eurech odměny, jež jim pomohou nápady převést do praxe a dosáhnout změny k lepšímu,“ prohlásil Slawomir Tokarski, ředitel inovací a pokročilé výroby z Generálního ředitelství pro vnitřní trh, průmysl, podnikání a malé a střední podniky Evropské komise.

Komu je soutěž určena?

Soutěž je určena sociálním inovátorům, podnikatelům, studentům, technickým nadšencům, pedagogickým pracovníkům a dalším dynamickým a kreativním lidem, zkrátka všem, kdo mají skvělé nápady a chtějí je proměnit v konkrétní iniciativu, z níž bude profitovat jejich komunita a která může být využita i na jiných místech. Příklady projektů, se kterými se lze do soutěže hlásit:

- iniciativy, jež využívají nové technologie a způsoby práce k vytváře-



ni příležitostí pro mladé lidi v jejich místních komunitách,

- nápady, jež pomáhají mladým lidem stát se inovátory, jimiž by se jinak nestali, při vytváření jejich vlastních příležitostí pro vznik inteligentních, inkluzivních a udržitelných pracovních míst v jejich místním prostředí,
- nápady, na nichž se podíleli mladí lidé a které reagují na specifické požadavky na dovednosti, zkušenosti a příležitosti v jejich místní komunitě,
- řešení, která zlepšují kvalitu života a finanční zajištění mladých lidí v nestabilním zaměstnání,
- inovace, jež poskytují informace, poradenství a vedení mladým lidem, kteří se tak budou moci lépe orientovat v možnostech nové ekonomiky,
- programy, jež vybaví příští generaci zaměstnanců dovednostmi, které umožní mladým lidem využít potenciál technologických změn.

Příhlášky lze zasílat do 27. dubna 2018 (12.00 hod. SEČ). Podrobnosti najdete na webových stránkách Evropské unie.

Zdroj: ec.europa.eu

INZERCE



Úřad práce ČR

K 1. 10. 2017 a k 1. 1. 2018 vstoupila v účinnost novela zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře. Změna právní úpravy se týká především přídatku na dítě a příspěvku na bydlení.

U přídatku na dítě došlo ke změně rozhodného období. Místo ročních příjmů je třeba každé čtvrtletí dokládat příjmy za předchozí kalendářní čtvrtletí.

V případě příspěvku na bydlení se zpřesnil výčet nákladů na bydlení a každé čtvrtletí tak ÚP ČR musí přezkoumat, zdali nárok na dávku či vyšší příspěvku trvá.



Neradi čekáte ve frontách? Přinášíme několik tipů, jak se jim na ÚP ČR vyhnout:

- **Není třeba chodit na ÚP ČR hned první týden na začátku nového čtvrtletí.** Příslušné pracoviště můžete navštívit v průběhu celého měsíce.
- **Tiskopisy žádostí** je možné si stáhnout z Integrovaného portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz/forms>) a vyplnit podle vzoru v klidu domova.
- **Vzory vyplněných formulářů** jsou dostupné jak na <http://portal.mpsv.cz/soc/ssp/vzory-vyplnenych-formularu>, tak i v prostorách kontaktních pracovišť ÚP ČR.
- **Žádosti** je možné podávat též na podatelkách kontaktních pracovišť ÚP ČR nebo zaslat poštou.
- **Na některých pracovištích** je možné objednat se on-line. Bližší informace jsou na stránkách příslušného kontaktního pracoviště (www.uradprace.cz).
- **Na konkrétní termín návštěvy** je možné domluvit se předem.
- **V případě rodičů s malými dětmi, těhotných žen nebo osob se zdravotním postižením** apod. pomáhají s jejich rychlejším odbavením pracovníci informačních center nebo asistenti prevence kriminality.
- **Klientům pomůže i Call centrum ÚP ČR.** Operátoři poskytnou obecné informace k jednotlivým dárkům a také základní poradenství při vyplňování žádostí.

Pracovníci Call centra ÚP ČR jsou Vám k dispozici na telefonním čísle **844 844 803**, a to denně:

pondělí, středa 8 - 17 hodin
úterý, čtvrtek 8 - 15 hodin
pátek 8 - 13 hodin

Dotazy je možné posílat též elektronicky na e-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz nebo callcentrum@mpsv.cz.



INSPEKCE PRÁCE

V loňském roce přibýlo případů nelegálně zaměstnaných cizinců

Odhalování a potírání nelegální práce je dlouhodobě jednou z hlavních kontrolních priorit Státního úřadu inspekce práce i celého resortu Ministerstva práce a sociálních věcí. V roce 2017 byly při kontrolách zjištěny bezmála dva tisíce nelegálně zaměstnaných cizinců.

Státní úřad inspekce práce se věnuje kontrolám zaměřeným na odhalování nelegálního zaměstnávání od roku 2012, přičemž tyto kontroly jsou realizovány specializovanými útvary našich oblastních inspektorátů práce. Od plošných kontrol, které byly Státním úřadem inspekce práce uskutečňeny především v letech 2012 až 2014, jsme postupně přecházeli ke kontrolám cíleným na zaměstnavatele, u nichž je výkon nelegální práce nejpravděpodobnější. Inspektori před zahájením kontroly důsledně monitorují pracoviště a při kontrolách se můžeme opřít i o prohlubující se vzájemnou spolupráci se Službou cizinecké policie, celní správou, finančními úřady a Českou správou sociálního zabezpečení.

V roce 2017 provedl Státní úřad inspekce práce ve všech oblastech své kontrolní působnosti 24 945 kontrol. Z tohoto počtu uskutečnil v oblasti dodržování zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, celkem 10 164 kontrol, z čehož se 9 707 kontrol zaměřilo na odhalování nelegálního zaměstnávání. Kontroly byly provedeny u 8 709 zaměstnavatelů (5 583 právnických osob, 3 126 fyzických osob). Z celkového počtu 2 918 zjištěných nelegálně zaměstnaných osob šlo v 767 případech o občany ČR, v 234 případech o občany EU a v 1 917 případech o cizince.

Převažují nelegálně zaměstnaní cizinci

Od roku 2016 lze sledovat změnu v poměru nelegálně zjištěných osob, kdy převažuje počet zjištěných nelegálně zaměstnaných cizinců nad množstvím zjištěných nelegálně pracujících občanů ČR. Tento stoupající trend je možné přičítat i současné situaci na trhu práce, kdy je pro zaměstnavatele stále obtížnější pokrýt potřebnou pracovní sílu pracovníky z řad občanů České republiky a Evropské unie. Tato situace napomáhá

Státní příslušnost nelegálně zaměstnaných cizinců v ČR v roce 2017

Státní příslušnost	Počet nelegálně zaměstnaných osob
Ukrajina	1 563
Moldavsko	145
Vietnam	119
Mongolsko	15
Srbsko	13
Ruská federace	9
Bělorusko	5
Thajsko	4
Bangladéš	4
Makedonie	4

především společností usazeným v zahraničí přivázejí do ČR cizince bez platného povolení k zaměstnání, platné zaměstnanecké karty a bez příslušného povolení k pobytu.

V případech odhalení některé z forem nelegální práce cizinců nejčastěji šlo o občany Ukrajiny, Moldávie a Vietnamu. Ve skupině nelegálně zaměstnaných občanů EU převažovali občané Slovenska, Bulharska a Rumunska.

V roce 2017 se inspektori při své kontrolní činnosti nejčastěji setkávali s výkonem nelegální práce v sektoru stavebnictví (18 procent z celkového počtu zjištěných osob) a v oblasti zpracovatelského průmyslu (16 procent z celkového počtu zjištěných osob). Dále pak v oblasti profesní, vědecké a technické činnosti, v oblasti ubytování, stravování a pohostinství a v oblasti velkoobchodu, maloobchodu.

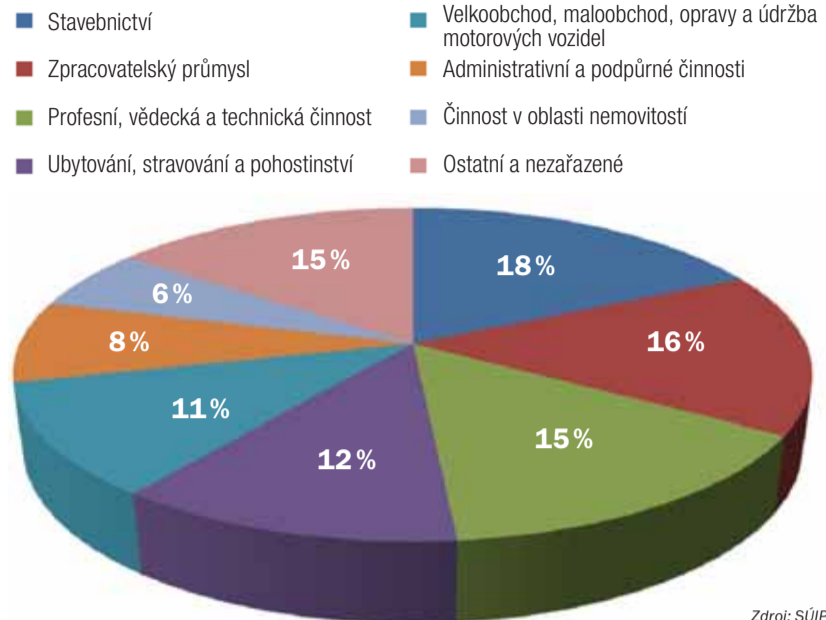
Pokuty v řádech milionů korun

Za porušení právních předpisů zjištěná v souvislosti s kontrolami nelegálního zaměstnávání bylo v roce 2017 uloženo 440 pokut celkově ve

výši 85 milionů korun. V loňském roce byla orgány inspekce práce uložena nejvyšší pokuta zaměstnavateli z Jihomoravského kraje se sídlem v Brně, a to ve výši deseti milionů korun. Zaměstnavatel umožnil výkon nelegálního zaměstnávání, když na pracovišti pracovalo ve výrobě 175 osob mimo pracovní vztah a čtyři osoby bez povolení k zaměstnání. Zaměstnavatel se současně dopustil přestupku tím, že nezajistil, aby jeho dva zaměstnanci nepřekročili zákoníkem práce stanovený rozsah práce konané na základě dohody o provedení práce.

Ing. Jiří Maciček
ředitel odboru inspekčních činností
Státní úřad inspekce práce

Nelegální zaměstnávání podle oboru činnosti zaměstnavatele



Zdroj: SÚIP

EU-OSHA

Blíží se zahájení kampaně Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou

Rizika související s nebezpečnými látkami na pracovištích jsou často podceňována. Nadcházející kampaň agentury EU-OSHA s názvem Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou se bude snažit zvýšit povědomí o těchto rizicích a šířit správnou praxi.

Kampaň bude zahájena 24. dubna a zapojí se do ní stovky partnerů, mimo jiné tripartitní síť Evropské agentury pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci (EU-OSHA) tvořená zástupci vlád, zaměstnanců a zaměstnavatelů.

NEBEZPEČÍ PRO MILIONY PRACOVNÍKŮ

Nebezpečné látky jsou z hlediska BOZP stále velkým problémem, který se týká milionů pracovníků v celé Evropě. Rozsah expozice těmto látkám a související rizika jsou často zlehčována, či dokonce ignorována, přitom jde o zásadní otázku bezpečnosti a ochrany zdraví při práci. Existuje řada právních předpisů, které

tuto oblast upravují, stejně jako mnoho pokynů a podpůrných dokumentů a nástrojů. Povědomí a znalosti o nich jsou však často nedostatečné. V mnoha případech lze snadno předcházet nebezpečným situacím přijetím jednoduchých preventivních opatření.

Cílem kampaně Zdravé pracoviště má nebezpečné látky pod kontrolou je proto:

- zvýšit povědomí o významu evidence a hodnocení rizik nebezpečných látek na pracovištích v EU,
- podporovat posuzování, eliminaci a odstraňování rizik a stanovení hierarchie preventivních opatření,
- zvyšovat povědomí o rizicích spojených s expozicí karcinogenům při práci,

- zaměřit se na skupiny pracovníků se specifickými potřebami a zvýšenou mírou rizik (například ženy, migranti nebo mladí lidé),
- zvyšovat povědomí o zákonných normách a dalších legislativních opatřeních týkajících se BOZP.

STAŇTE SE PARTNEREM KAMPANĚ!

Evropská agentura pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci vyzývá evropské a mezinárodní podniky a organizace, aby se staly oficiálními partnery její kampaně na období 2018–2019. Výměnou za aktivní podporu kampaně a jejich cílů budou mít partneři možnost zviditelnit se na internetových stránkách kampaně a využít propagaci prostřednictvím komunikačních kanálů agentury EU-OSHA. Partneři kampaně také obdrží pozvání na stěžejní akce a budou mít na různých akcích příležitost k navazování pracovních kontaktů.

Zdroj: EU-OSHA

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 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 cestou	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)	spolřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednostopa vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 4,00 Kč	
	průměrné ceny PH:	benzín 95 oktanů 30,50 Kč; benzín 98 oktanů 32,80 Kč; motorová nafta 29,80 Kč	
NÁHRADA MZDY *	V období prvních 14 kalendářních dní dočasně pracovní neschopnosti nebo karantény náhrada mzdy ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dočasné pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směny), nejdéle však od 25. 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 redukcii v rámci redukčních hranic, a to tak, že: z částky do výše 1 000 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 1 750 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 dočasně pracovní neschopnosti (karantény) 66 % z DVZ od 31. do 60. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti (karantény) 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasně pracovní neschopnosti (karantény)		
PENĚŽITÁ POMOC V MATERSTVÍ (PPM) *	od 1. kalendářního dne nástupu na PPM 70 % z DVZ		
OŠETŘOVNÉ *	od 1. kalendářního dne potřeby ošetřování 60 % z DVZ		
DÁVKA OTCOVSKÉ POPORODNÍ PÉČE (otcovská) *	od 1. kalendářního dne nástupu na tzv. otcovskou 70 % z DVZ po dobu maximálně 7 kalendářních dnů		
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ * v roce 2018 důchodové (DP) a nemocenské pojištění (NP) a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SPZ)	Sazby pojistného z výměrovacího základu:		
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu výměrovacích 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 vyčerpana maximální možná částka 220 000 Kč (případně 330 000 Kč, jsou-li nejmladšími dětmi v rodině dvojčata nebo vícečetná), nejdéle však do 4 let věku dítěte/děti. Možnost volit výši rodičovského příspěvku závisí na možnosti stanovit ke dni narození dítěte alespoň jednomu z rodičů denní výměrovací základ (DVZ) pro PPM nebo nemocenské poskytnované v souvislosti s porodem. Maximální výše měsíčního čerpání rodičovského příspěvku je dána hranicí 70 % 30násobku DVZ (v případě, že rodič pečuje o dvojčata nebo vícečetná, zvyšuje se horní hranice měsíčního čerpání na 1,5násobek 70 % 30násobku DVZ). Volbu výše příspěvku lze měnit jednou za 3 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).		
	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% únor 2018: 3,7 březem 2018: 3,5 %		
PODÍL NEZAMĚSTNANÝCH NA OBYVATELSTVU (v %) **	celkem: 263 608 130 709 žen		
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ ** k 31. 3. 2018	z toho: 44 399 osob se zdravotním postižením 10 158 absolventů škol a mladistvých		
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA ** (VPM) k 31. 3. 2018	hlášená na ÚP ČR – celkem za ČR: 253 522		
UCHAZEČI NA VPM **	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2018: 1,0		
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sóló) celkem ²⁾	prosince 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	
	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) nepodnikatelská sféra (NS)	2015: celkem v národním hospodářství 26 591 Kč, PS 26 538 Kč, NS 26 831 Kč 2016: celkem v národním hospodářství 27 575 Kč, PS 27 465 Kč, NS 28 078 Kč 2017: celkem v národním hospodářství 29 504 Kč		
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE *** v r. 2017	absolutní údaje	relativní údaje	
	sňatky	52 567	5,0
	rozvody	25 755	2,4
	živé narození	114 405	10,8
	zemřelí	111 443	10,5
	celkový přírůstek střední stav obyvatel	31 235	2,9
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 povinně platit zálohy na důchod. poj.	4. čtvrtletí 2016	683 988
		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 vypláceného 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

Nerovnosti mezi muži a ženami na pracovním trhu přetrvávají ve většině zemí světa

I když došlo za posledních dvacet let k velkému pokroku, podle údajů Mezinárodní organizace práce panují mezi ženami a muži v přístupu na trh práce, v nezaměstnanosti a také v pracovních podmínkách stále značné rozdíly.

Jak uvádí nedávno zveřejněná zpráva Mezinárodní organizace práce (International Labour Organization, zkr. ILO), celková míra účasti žen na globálním pracovním trhu bude v letošním roce 48,5 procenta, což je o 26,5 procentního bodu méně ve srovnání s muži. Pro letošní rok se předpokládá, že celosvětová míra nezaměstnanosti žen dosáhne šesti procent, tedy přibližně o 0,8 procentního bodu více, než tomu bude u mužů. „Navzdory dosaženému pokroku a závazkům, které mají vést k dalšímu vyrovnávání rozdílů, je situace žen na pracovním trhu daleka tomu, aby odpovídala podmínkám u mužské části populace,“ uvedla Deborah Greenfieldová, zástupkyně generálního ředitele pro politiku Mezinárodní organizace práce.

VE VYSPĚLÝCH ZEMÍCH JSOU ROZDÍLY MENŠÍ

V jednotlivých regionech a státech světa se situace v rovnoprávnosti žen a mužů na pracovním trhu značně liší. Například ve vyspělých zemích

jsou nerovnosti mezi muži a ženami v nezaměstnanosti relativně malé. Ve východní Evropě a Severní Americe je dokonce míra nezaměstnanosti žen nižší než u mužů. Opačná situace panuje v arabských státech a v severní Africe, kde je nezaměstnanost žen dvakrát vyšší. Navíc v těchto oblastech brání většímu zapojení žen na trhu práce společenské normy.

Rozdíly v míře zaměstnanosti žen a mužů se snižují ve vyspělých a rozvojových zemích, v rozvíjejících se zemích se naopak zvyšují. To však může být důsledkem toho, že v těchto zemích roste počet mladých žen, které studují a dále se vzdělávají, a tak vstupují na pracovní trh později.

BEZ DOSTATEČNÉ SOCIÁLNÍ OCHRANY

Nerovnosti jsou také v kvalitě zaměstnání. Ženy dvakrát častěji než muži pracují v rodinných firmách – bez písemné smlouvy, garance dodržování pracovních předpisů a kolektivních smluv.

Zatímco v rozvíjejících se zemích se v posledních deseti letech snížil podíl žen pomáhajících v rodinných podnicích, v rozvojových zemích zůstává vysoký – tvoří 42 procent zaměstnanosti žen (u mužů je to 20 procent), a do roku 2021 se neočekávají významnější změny. Proto také ženy v rozvojových zemích pracují ve velké míře v neformální – tzv. šedé – ekonomice a nedostává se jim dostatečné sociální ochrany.

MÉNĚ PODNIKATELEK I MANAŽEREK

Ve světě působí čtyřnásobný počet mužů – zaměstnavatelů než žen – podnikatelek, které dávají práci jiným lidem. Tento rozdíl se mj. odráží i v zastoupení v manažerských pozicích, v nichž pracují převážně muži. „Překážky, které brání ženám více se uplatnit na pracovním trhu, limitují hospodářský růst a sociální rozvoj. Snižování rozdílů mezi pohlavími ve světě práce by mělo zůstat hlavní prioritou s cílem dosáhnout výrazného posunu směrem k rovnosti žen a mužů do roku 2030,“ zdůraznil Damian Grimshaw, ředitel oddělení výzkumu Mezinárodní organizace práce.

Zdroj: www.ilo.org



FOTO: © DIMITRY KALINOVSKY / DREAMSTIME.COM

V Jordánsku otevřeli další středisko zaměstnanosti pro syrské uprchlíky

Od února letošního roku mohou syřští uprchlíci v jordánském azylovém táboře Al Azraq využít služby střediska ACE. V něm získají jak pracovní povolení, tak informace, jak a kde najít vhodné zaměstnání.

Středisko zaměstnanosti ACE (Azraq Center for Employment) bylo zřízeno Mezinárodní organizací práce (ILO) a Organizací OSN pro uprchlíky (UNHCR) ve spolupráci s jordánskou vládou a za finanční podpory Nizozemska. Syrským uprchlíkům pobývajícím v táboře Al Azraq má středisko především usnadnit přístup k pracovním příležitostem v Jordánsku. V ACE získají utečenci pracovní povolení, které jim umožní opustit uprchlický tábor až na jeden měsíc. „To, že povolení k práci bude zároveň propustkou z tábora, má pro syrské uprchlíky velký význam. V táboře je pro ně jen velmi málo pracovních příležitostí,“ uvedla Mana Kattaova, koordinátorka ILO pro syrskou uprchlickou krizi v Jordánsku, a dodala: „Utečenci potřebují pracovat a ACE jim nabízí příležitost, jak získat práci, a tím finanční prostředky na obživu a možnost postarat se sami o sebe.“

V loňském roce otevřely ILO a UNHCR podobné středisko zaměstnanosti v táboře Zaatari. Díky jeho službám si dosud našlo práci už přes osm tisíc uprchlíků, a to převážně v zemědělství.

NOVÁ PRACOVNÍ MÍSTA PRO UPRCHLÍKY

Nové středisko zaměstnanosti ACE v táboře Al Azraq má pomoci plnit podmínky dohody Compact EU – Jordan, uzavřené v Londýně v roce 2016. V ní se Jordánsko zavázalo otevřít až 18 průmyslových zón, v nichž vzniknou nová pracovní místa pro syrské uprchlíky. Firmy, které v těchto průmyslových zónách budou působit a zaměstnají utečence, získají nejen daňové úlevy, ale také snadnější přístup na trh EU. Pokud Jordánsko vytvoří pro syrské uprchlíky alespoň 200 tisíc pracovních míst, budou mít zvýhodněný přístup na trh EU i další firmy v zemi. Jordánské ministerstvo práce vydalo už více než 87 tisíc pracovních povolení pro Syřany. „Závazek, který přijala vláda Jordánska po londýnské konferenci, představuje ideální model, jak zvýšit sebevědomí syrských uprchlíků a zároveň pomoci místní ekonomice,“ hodnotí plnění dohody zástupkyně UNHCR pro Jordánsko Alia Al-Khatar-Williamssová.

Zdroj: www.ilo.org

EUROSTAT

Polovina mladých nezaměstnaných v EU je ochotna se stěhovat za prací

Z nedávno zveřejněných výsledků průzkumu Eurostatu – statistického úřadu Evropské unie – vyplývá, že každý druhý nezaměstnaný Evropan ve věku 20 až 34 let by se kvůli práci přestěhoval.

Nejčastěji jsou mladí nezaměstnaní ochotni se stěhovat za prací jen v rámci své země (21 procent), 12 procent mladých bez práce je připraveno přijmout zaměstnání i v jiném členském státě EU a 17 procent by odešlo pracovat i mimo EU.

SITUACE V JEDNOTLIVÝCH ZEMÍCH

Ze zemí EU, kde se průzkumu zúčastnil dostatečný počet respondentů, aby bylo možné vyvodit závěry, byl nejvyšší podíl mladých nezaměstnaných, kteří jsou připraveni kvůli práci změnit bydliště v rámci své vlasti, zjištěn v Rumunsku a Německu (v obou zemích 37 procent), České republice a Irsku (v obou případech 35 procent). V jiném členském státě EU jsou ochotni hledat práci mladí nezaměstnaní nejvíce v Estonsku a Chorvatsku (26 procent) a Slovinsku (25 procent). Podíl mladých lidí bez práce, kteří jsou připraveni hledat zaměstnání i mimo hranice EU, je nejvyšší ve Švédsku



(34 procent), Španělsku a Finsku (28 procent) a ve Francii (27 procent).

ZA VÝDĚLKEM RADĚJI ZA HRANICE

Ve většině států EU upřednostňují mladí nezaměstnaní stěhování za prací v rámci své země. V osmi členských zemích je v této skupině obyvatel větší podíl těch, kteří by raději hledali práci za hranicemi. V Bulharsku je podíl

mladých nezaměstnaných ochotných hledat práci v jiném státě bezmála dvojnásobný oproti těm, jež by se přestěhovali za prací jen v rámci své země (23 procent ku 12 procentům). Podobně je tomu i na Slovensku, kde je ochotno hledat práci v jiném členském státě EU 23 procent mladých nezaměstnaných, zatímco v rámci Slovenska by se stěhovalo jen 14 procent.

Zdroj: Eurostat

V Česku žije přes půl milionu cizinců. Přicházejí hlavně za prací

Na konci loňského roku bylo u nás evidováno 527 tisíc cizinců. Jejich počet se zvyšuje nepřetržitě od roku 2010. Podíl cizinců v populaci je však v Česku ve srovnání s ostatními evropskými zeměmi stále podprůměrný.

„Nejpočetnějšími skupinami cizinců jsou občané Ukrajiny, Slovenska, Vietnamu a Ruska. Více než čtyři desetiny z celkového počtu cizinců reprezentují občané země EU, kteří k nám mají snadnější přístup,“ říká Jarmila Marešová z odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí Českého statistického úřadu. Cizinci tvoří pět procent z celkového počtu obyvatel České republiky. Nejvíce jich žije v Praze a středních Čechách. Více než polovina cizinců pobývajících na našem území má povolení k trvalému pobytu. Celkem 244 tisíc cizinců mělo koncem loňského roku přechodný pobyt. Na základě uděleného azylu u nás pobývají přibližně tři tisíce cizinců.

ZA PRACÍ, RODINOU, STUDIEM...

„Cizinci k nám nejčastěji přicházejí kvůli zaměstnání a podnikání. To se týká hlavně mužů. U žen převažují rodinné důvody. Třetím nejběžnějším důvodem je studium. Humanitární a jiné důvody uvádí bezmála devět procent cizinců,“ dodává Jarmila Marešová.

Ke konci roku 2016 bylo v Česku zaměstnáno 383 tisíc zahraničních pracovníků v pozici zaměstnance. Další 86 tisíc cizinců mělo platné živnostenské oprávnění. Cizinci pracující v tuzemsku tak tvořili 9,1 procenta z celkové zaměstnanosti v národním hospodářství. „Mezi zahraničními pracovníky, kteří k nám

přicházejí z EU, dominují Slováci. Následují Rumuni, Poláci a Bulhaři. Pokud jde o občany třetích zemí, převažují Ukrajinci,“ uvádí Dalibor Holý, ředitel odboru statistiky trhu práce a rovných příležitostí Českého statistického úřadu.

SROVNÁNÍ SE ZEMĚMI EU/EHS

Ve srovnání s ostatními zeměmi EU/EHS je podíl cizinců v populaci v České republice podprůměrný. Vysoký je v Lucembursku nebo Švýcarsku. Naopak nejnižší v Rumunsku a Litvě. Desetiprocentní podíl cizinců hlásí Německo, kde však žije početně nejvíce osob se zahraničním cestovním pasem, konkrétně 8,6 milionu. Více než pět milionů cizinců žije ve Velké Británii a Itálii, přes čtyři miliony ve Španělsku a Francii.

Zdroj: Český statistický úřad

Co nabídne brněnský Youth Startup Festival?

Na brněnském výstavišti se 16. května koná evropská prezentace studentských projektů a start-upů s názvem Youth Startup Festival. Jde o doprovodnou akci mezinárodního veletrhu Věda Výzkum Inovace 2018 a veletrhu práce JobFair.COOL.

Festival je určen žákům, studentům, pedagogům, pracovníkům středisek volného času, investorům, podnikatelům, kreativcům, start-upovým odborníkům, ale i široké veřejnosti. „V Česku není podobná akce, kde by se mohly prezentovat pod jednou střechou mládežnické projekty a bezprostředně se konfrontovat s korporátní, odbornou a veřejnou sférou,“ upozornil na význam akce ředitel festivalu Aleš Baran. Youth Startup Festival má za cíl motivovat žáky a studenty k formálnímu i neformálnímu vzdělávání, podnikání, soutěživosti a poznávání vědy. Festival jim dává příležitost poměřit se s projekty v mezinárodním měřítku. Hlavními programovými partnery jsou Google a Microsoft. Zkušenosti projektoví mentoři Googlu budou na festivalu radit vystavujícím v základních otázkách dalšího rozvoje.

NAVŠTĚVNÍCI VYBEROU „COOL PROJEKT“

Na Youth Startup Festivalu se budou prezentovat projekty žáků a studentů základních, středních a vysokých škol od 13 do 30 let.

Témata ani počet prezentovaných projektů nejsou omezeny. Z asi tisíce zaslaných návrhů projektů z ČR i zahraničí vybere odborná komise k prezentaci až 500 projektů.

Navštěvníci akce si mohou vybrat svůj „cool projekt“. Při vstupu dostanou samolepicí listek, který mohou vylepit na plakáty a stánky jednotlivých projektů. Podle počtu vylepených lístků se projekty následně vyhodnotí. Autoři tří nejuspěšnějších projektů v žákovské, středoškolské a vysokoškolské kategorii budou odměněni věcnými cenami. Středoškolské a vysokoškolské projekty se také mohou přihlásit do pitche (výběrového řízení). Ti nejlepší odjedou na studijní cestu do Štrasburku.

Součástí festivalu jsou semináře na vybraná témata z oblasti vědy, podnikání, sociálních sítí, IT a networkingu.

Festival získal záštitu Asociace krajů ČR, Evropského parlamentu, Ministerstva práce a sociálních věcí, Ministerstva školství, mládeže a tělovýchovy a europoslance Tomáše Zdechovského.

Zdroj: SERENDIPITY, z. s. (www.youthstartupfestival.com)