



Českomoravský odborový svaz
pohostinství, hotelů a cestovního ruchu
srpen 2015

MINIMÁLNÍ MZDA STOUPNE O 700 KORUN

Minimální mzda v České republice od ledna 2016 stoupne o 700 korun, tedy stejně jako na začátku letošního roku. Příslušný návrh nařízení vlády už ministerstvo práce a sociálních věcí poslalo do připomínkového řízení. Měsíční sazba při standardní pracovní době by se tak měla zvýšit z 9.200 na 9.900 korun, minimální hodinová sazba z 55 na 58,70 Kč.

Minimální mzdu pobírají podle údajů ministerstva 2,3 % pracujících. Její základní částka je ale důležitá i pro další zaměstnance, pro něž platí takzvaná zaručená mzda. Ta je odstupňovaná podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce do osmi stupňů, nazývaných také minimální mzdové tarify. I tyto částky by podle návrhu měly stoupnout.

U pracovníků s invalidním důchodem navrhuje ministryně Michaela Marksová - Tomínová (ČSSD) dvě varianty. Jejich minimální mzda by se ze současných 8.000 Kč za měsíc stoupala buď na 9.000 Kč, nebo na 9.300 Kč.

19. místo

drží ČR podle výše minimální mzdy z 22. zemí EU, kde je zavedena. Letos je to v Česku asi 332 eur. Nejvyšší je naopak v Lucembursku - 1.923 eur. Německo je čtvrté s 473 eury.

Na květnovém jednání tripartity se odboráři se zaměstnavatelskými svazy podle očekávání nedohodli. Zatímco odbory chtějí opakovaný růst minimální mzdy o 1.000 korun, zástupci firem připouštěli 500 korun, a to zatím jen pro příští rok.

Ministerstvo práce a sociálních věcí zvažovalo čtyři varianty zvyšování minimální mzdy v letech 2016 - 2020, podle nichž by rostla o 500, 700, 1.000 nebo 1.500 korun. Nárůst o 500 Kč ale shledalo jako nedostatečný vzhledem ke slibu z programového prohlášení vlády, že minimální mzda se postupně přiblíží 40% průměrné mzdy.

Podíl minimální mzdy k průměrné mzdě v roce 2014 činil 33,1 %. Pokud by každý rok rostlo minimum o 700 korun, dosáhne v roce 2020 podle odhadů ministerstva na 38,1 % průměrné mzdy. Při pravidelném růstu o 1.000 korun jak požadovaly odbory, by v roce 2020 dosáhlo 42,6 % průměrné mzdy.

Ministerstvo spočítalo, že nárůst měsíční minimální mzdy o 70 korun by zvýšil mzdové náklady na jednoho zaměstnance odměňovaného tímto minimem - včetně odvodů pojistného na sociální a zdravotní pojištění - o 11.256 korun za rok.

Podle zaměstnavatelů existují významné rozdíly mezi jednotlivými sektory. Přílišné navýšení minimální mzdy by se negativně dotklo takových odvětví, jako je textilní, kožedělný či dřevařský průmysl, částečně stavebnictví a zemědělství, zejména však bezpečnostních služeb.

„Vycházíme z toho, že zvyšování mezd musí odrážet možnosti jednotlivých firem a nelze srovnávat samotný vývoj úrovně mezd bez vazby na další ukazatele, jako jsou ceny ostatních vstupů a výstupů, rozdílné cenové hladiny či úrovně produktivity práce,“ uvedl už dříve viceprezident Svazu průmyslu a dopravy ČR Jan Rafaj.

Podle odborářů by výše minimální mzdy měla co nejrychleji dosáhnout hranice

40 % průměrné mzdy. „Tato hodnota není nijak nereálná ani nijak vysoká, zvláště v porovnání s jinými státy Evropské unie,“ tvrdí předseda Českomoravské konfederace odborových svazů Josef Středula. Zdůrazňuje, že hranice chudoby je v Česku vyšší než minimální mzda, což je neférové k těm, kdo chodí do práce a nespolehají jen na sociální dávky. Podle Středuly firmám loni rostly zisky, měly by to proto promítnout i do odměňování.

8.188 korun

je v Česku nejnižší čistý výdělek. Podle ministerstva práce je tak o 1.713 korun nižší, než hranice příjmové chudoby a až o 2.845 korun nižší než suma životního minima a stanovených částek pro dávky na bydlení.

Také podle dat Eurostatu je výše minimální mzdy v Česku až na 19. místě z 22 zemí EU (zbývající členské státy ji neuplatňují). Při zohlednění kupní síly by si Česko polepšilo jen nepatrně na 18. místo.

Minimální mzdu má Česko od roku 1991. Tehdy dosahovala 2.000 korun. Obvykle se zvyšuje od ledna. V letech 1999 a 2006 rostla dvakrát na začátku roku a v pololetí. Od roku 2007 se pak šest let nezvedla. V srpnu 2013 ji upravila přechodná Rusnokova vláda. Na současných 9.200 korun, tedy také o 700 korun, ji od letošního ledna zvýšila současná vláda.

Zdroj: Petr Kučera
Hospodářské noviny

Obsah:

- Minimální mzda stoupne o 700 korun
- Pracovní posudek
- ČMKOS k neštěstí na Dole Darkov
- Praha je všech Čechů ráj
- Nezaměstnanost letos březnu klesla...

PRACOVNÍ POSUDEK

Výraz pracovní posudek by mohl dosud mnohým zaměstnancům starších ročníků, připomenout kádrové posudky z dob dávno minulých. Pracovní posudek je však běžným, i když nepovinným personálním (pracovněprávním) dokumentem. Pracovní posudek, který hodnotí práci zaměstnance, má umožnit lepší poznání nového zaměstnance a jeho správné zařazení na pracovní místo.

Požádá-li zaměstnanec zaměstnavatele o vydání posudku o pracovní činnosti (pracovního posudku), je zaměstnavatel (podle § 314 odst. 1 věty první zákoníku práce) povinen do 15 dnů tento posudek vydat. Není však povinen vydat mu je dříve než v době dvou měsíců před skončením jeho zaměstnání. Zaměstnavatel je povinen vydat pracovní posudek i bývalému zaměstnanci, pokud je o vydání posudku požádá po skončení pracovněprávního vztahu. Žádost o vydání pracovního posudku může být podána během trvání pracovněprávního vztahu nebo i po jeho skončení.

Od pracovního posudku je třeba odlišit potvrzení o zaměstnání - tzv. zápočtový list - ve smyslu ustanovení § 313 odst. 1 zákoníku práce. Zápočtový list je zaměstnavatel povinen vždy vyhotovit v souvislosti se skončením pracovního poměru (nebo dohody o pracovní činnosti a od 1. ledna 2012 i dohody o provedení práce) automaticky bez žádosti zaměstnance, naproti tomu se pracovní posudek vystavuje vždy na žádost zaměstnance.

Zaměstnavatel by se měl vyvarovat toho, aby do potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu) uváděl údaje nad rámec předepsaný zákonem, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil. Pokud by svévolně učinil součástí zápočtového listu např. skutečnosti hodnotící práci bývalého zaměstnance (zpravidla s úmyslem upozornit jeho budoucího zaměstnavatele na zaměstnancovy nedostatky), tak by se dopustil porušení zákona. Takové hodnocení může být pouze součástí pracovního posudku.

Pracovní posudek má umožnit lepší poznání nového zaměstnance a jeho správné zařazení na pracovní místo. Informace uváděné v pracovních posudcích však bývají často zkreslené (často subjektivně podbarvené na základě toho, kdo posudek vytvořil, tj. hodnotící vztahy se zaměstnancem, který je hodnocen). Proto je nelze přeceňovat - vždy je lepší si je ověřit referencemi z pokud možno více zdrojů. Koneckonců v současné době mnohdy zaměstnavatelé hodnotí zájemce o zaměstnání spíše podle vlastních kritérií nebo podle provedeného výběrového řízení personální agenturou. Pracovní posudky však mohou hrát důležitou roli zejména při výběrovém řízení na vedoucího zaměstnance.

Zaměstnavatel by se měl vyvarovat toho, aby do potvrzení o zaměstnání (zápočtového listu) uváděl údaje nad rámec předepsaný zákonem, aniž by s tím zaměstnanec souhlasil. Pokud by svévolně učinil součástí zápočtového listu např. skutečnosti hodnotící práci bývalého zaměstnance (zpravidla s úmyslem upozornit jeho budoucího zaměstnavatele na zaměstnancovy nedostatky), tak by se dopustil porušení zákona. Takové hodnocení může být pouze součástí pracovního posudku.

Pracovní posudek má umožnit lepší poznání nového zaměstnance a jeho správné zařazení na pracovní místo. Informace uváděné v pracovních posudcích však bývají často zkreslené (často subjektivně podbarvené na základě toho, kdo posudek vytvořil, tj. hodnotící vztahy se zaměstnancem, který je hodnocen). Proto je nelze přeceňovat vždy je lepší si je ověřit referencemi z pokud možno více zdrojů. Koneckonců v současné době mnohdy zaměstnavatelé hodnotí zájemce o zaměstnání spíše podle vlastních kritérií nebo podle provedeného výběrového řízení personální agenturou. Pracovní posudky však mohou hrát důležitou roli zejména při výběrovém řízení na vedoucího zaměstnance.

Posudek o pracovní činnosti není co do šíře svého obsahu nijak limitován. Je však omezen na hodnocení konkrétní pracovní činnosti, kterou zaměstnanec vykonával nebo vykonává. Nemůže vyjadřovat názor současného zaměstnavatele nebo jeho doporučení na vhodnost budoucího působení zaměstnance u jiného zaměstnavatele.

Pracovním posudkem jsou (dle § 314 odst. 1 věty druhé zákoníku práce) „veškeré písemnosti týkající se hodnocení práce zaměstnance, jeho kvalifikace, schopností a dalších skutečností, které mají vztah k výkonu práce.“ Dalšími skutečnostmi může být hodnocení zaměstnancovy iniciativy, schopnosti týkové spolupráce apod. Pracovní posudek tedy může obsahovat i hodnocení vztahu zaměstnance ke spolu-pracovníkům a k práci, jakož i hodnocení těch jeho osobních vlastností, které mají bezprostřední vztah k výkonu jeho práce, jako je svědomitost, iniciativnost, dodržování pracovní kázně, resp. povinností vyplý-

vajících z právních předpisů vztahujících se zaměstnancem vykonávané práci a celkové pracovní morálky, schopnosti k řízení a organizování pracovního procesu a schopnosti zapojit se do týkové práce s ostatními zaměstnanci.

Délka období, za něž bude zaměstnanec hodnocen, může být různá, vhodné je zvolit zpravidla roční období, jestliže zaměstnanec u zaměstnavatele pracoval alespoň po tuto dobu nebo dobu delší.

Zaměstnavatel může hodnotit, jak se zaměstnanec osvědčil při plnění svých úkolů, nepřísluší mu však hodnotit, zda se zaměstnanec hodí nebo nehodí pro určitou práci u jiného zaměstnavatele. Rovněž mu nepřísluší hodnocení soukromého života zaměstnance.

Pracovní posudek by tak měl v praxi obsahovat zejména údaje o získaném vzdělání a odbornosti zaměstnance, o druhu práce, kterou zaměstnanec vykonával u posledního zaměstnavatele, a zvláště o kvalitě vykonávané práce, o možnostech a ambicích zaměstnance pro výkon náročnějších funkcí nebo prací. Rovněž může obsahovat veškeré další informace vztahující se k hodnocení pracovní činnosti zaměstnance, a to jak k jeho pracovním přednostem, tak i k nedostatkům.

Jiné informace o zaměstnanci než ty, které mohou být obsahem pracovního posudku, je dle § 314 odst. 2 zákoníku práce zaměstnavatel oprávněn o zaměstnanci podávat pouze s jeho souhlasem, nestanoví-li zvláštní právní předpis jinak.

Hodnocení zaměstnance není ponecháno na libovůli zaměstnavatele. Ten má povinnost uvést v pracovním posudku hodnotící údaje o zaměstnanci odpovídající skutečnosti, neboť jen tak lze dosáhnout smyslu a účelu pracovního posudku, jímž je podat dalšímu zaměstnavateli pravdivé informace o zaměstnanci. Nesouhlasí-li zaměstnanec s obsahem pracovního posudku, může se ve smyslu ustanovení § 315 zákoníku práce domáhat do 3 měsíců ode dne, kdy se jeho obsahu dozvěděl, žalobou u soudu, aby zaměstnavateli bylo určeno přiměřeně jej upravit.

PhDr. D. Gavlasová

ČMKOS k neštěstí na Dole Darkov

Josef Středula, předseda ČMKOS, vyjadřuje hlubokou soustrast rodinám a blízkým horníků, kteří utrpěli smrtelné úrazy na Dole Darkov: „Ztráta života při výkonu práce je vždy obrovské neštěstí a je dalším tragickým důkazem, jak riziková a nebezpečná je práce v hornictví. Jménem všech odborových svazů vyslovuji naši účast odborové organizaci Dolu Darkov a Odborovému svazu hornictví, který i s naší podporou dlouhodobě usiluje o takové pracovní podmínky, které plně zohlední toto náročné povolání, včetně adekvátního odchodu horníků do penze.“

V Praze dne 7. 8. 2015

PRAHA JE VŠECH ČECHŮ RÁJ

To zpíval kdysi Hašler a s ním celá hospoda mladí, staří, ženy v rozkvětu, babičky, vodáci, voraři, prostě všichni, i když zde neměli domovské právo. Nebylo to zapotřebí. Prahu milovali a bylo jedno, odkud kdo je. Popili jeden či více džbánek pív, dupali do taktu nohama a prohlašovali, že tu svou, stovčatou, nikomu nedají, že ji radši zbourají. Navečer přišli vojáci, zpívalo se, že jsou kluci jako květ, radost na ně pohledět. Dívky si natřásaly sukně a vyhlížely, který je vyzve k tanci. Zpívat uměli všichni, tančit taky, bylo jich jak na louce pampelišek. Nastal malý zádrhel. Prodrat se přes parket, bez vzájemného postrkávání, šlo těžko. Trpěla tím monstrózní otlá šenkýřka, roznášející pivo. Tanec, smích, hlahol, to člověka vyčerpá a pivo k tomu přidá své.

Hospody větší i ty malé se stáraly o občerstvení. To obstaraly olomoucké syrečky, uzavřené pod skleněným příklopem, utopenci, vuřty, naložené v nálevu, slané i sladké pečivo. Tento sortiment byl nabízen všude. Ve větších hospodách se vařilo. Pořádaly se tam zabíjačky, rybáři tam nosili ryby, myslivci zvěřinu. Z lesa měli houby, ze zahrad ovoce, takže se mohli kuchaři a cukráři vyřádit, nabízet zajímavé pokrmy a něco sladkého ke kávě. Hostinští se navzájem navštěvovali, koukali si do hrnců, pod pokličky, chtěli se dovědět, co soused tají a proč tam chodí více hostů než k nim, když mají výborné kuchaře a cukráře. Usmívali se na sebe, ale byla to taková malá hospodářská špionáž. Chtěli vědět, čím to je, že jim to jde lépe. Vznikla konkurence, soutěžili spolu.

Soutěže, jak je známe dnes, neexistovaly, nebyly hodnotitelské komise, bylo fajn, co mělo klapat, klapalo. Pravým ukazatelem kvality podniku byla spokojenost hostů. Jo, to byly časy! To ale říká každá generace, co odstupuje z boje.

Dnes máme jiné metody, jak se dopracovat lepších výsledků a přilákat hosty. Jsou to zmíněné soutěže, gurmánské festivaly a speciální akce, zahrnující zejména Prahu. Poskytneme vám informace o tom, kde se festivaly konaly, konat ještě budou a kam se za nimi můžete vydat. Některé předběhly datum vydání Espressa. Mají „prošlou garanci“, ale připomenou nám, že se

festivaly budou konat i příští rok. Předem si povíme o tom, že slovo festival se používá častěji pro filmové, hudební, divadelní a pěvecké soutěže, usku-tečňované nejen v uzavřených sálech, ale i venku, v přírodě. Ty jsou populární zejména mezi mládeží. V neoficiálním žebříčku se nyní do popředí dostávají i festivaly gurmánské.

V Praze je jich nejvíce, tak se jim proto budeme věnovat. Kdosi řekl, že to ukazuje, jak jsou Pražané „nenažraní“. Zní to urážlivě. Festivalů se zúčastňují lidé z celé republiky a nemáme právo je označovat za nenažrance. My vám přinášíme informace o festivalech v Praze tak, jak se nám dostaly do redakce.

Finger food

Víte, co to je? Předkrmy, jednohubky, chlebičky, dezerty, prostě jídlo, na něž není třeba příbor a můžete ho vzít jen tak, do ruky. 11. července se ve Stromovce degustovalo menu bister, kaváren a restaurací Praha 7. Na jednom z workshopů se poslouchalo o vaření. Festival bez pивních kelímků, vstupného a dlouhých front ukončil večer koncert „Na vzduchu“.

Jak na chobotnici?

Myslíte, že upéct makronku nebo vyrobit sushi je složité? Kdo navštívil 11. července I. ročník festivalu gastronomie „Porcuj chobotnici“ na Smíchovské pláži, přesvědčil se o opaku. Kuchaři, kulinářské instituce i barmani na workshopu odhalili svůj svět a taje úspěšné přípravy pokrmů, nápojů a delikates, spolu s dodavateli potravin. Po kuchařské exhibici byla možnost ochutnat jídla i drinky.

Nejstudenější festival

Je to Prague Ice Cream, který proběhne na sklonku prázdnin - 30. srpna, na holešovickém Výstavišti. Osvěží vás místní i světoví výrobci. Budete tam tolik druhů zmrzlin, že je nestacíte ani všechny ochutnat. Užijete si den v krásném prostředí, se zajímavým programem. Vstupné činí 110 korun, děti do 6 let mají vstup zdarma. Vstupenka umožňuje vstup do areálu, kde koupíte zmrzlinu za výhodnou cenu od těch nejlepších zmrzlinářů. Doplnkový prodej nabídne kávu, nealkoholické i

alkoholické nápoje, jídla a připravený kulturní program pobaví celou rodinu.

Čajový festival

Milovníci čaje se už několik let scházejí na Vyšehradě. Letošní Čajomír Fest proběhl 23. srpna. Byl pojat jako jedna velká čajová degustace. Byl odpočinkovou zónou, v níž se vypilo mnoho čaje. Program běžel od svítání do soumraku. Nechyběly zde čajovny, ukázky čajových obřadů, jak se realizují ve světě, workshopové dílny, tržnice dovozců čaje a prodejní výstavy českých keramiků. Hudební a dobrou náladu podpořily taneční skupiny, jídlo a volné ochutnávky u festivalových čajoven.

Je z největších

Jde o kulinářský festival školy vaření Chefparade, který zakotví 5. a 6. září u Trojského zámku. Tento nejnavštěvovanější gurmánský festival představí degustační menu nejlepších pražských restaurací, delikatesy ze světa, výborná vína, skvělou kávu i lahodné pivo.

Na Ohradě

V sobotu 19. září proběhne na Ohradském náměstí 2. ročník Ohrada Food Festu. Svou velikostí připomíná vesnická posvícení. Nabízí jedinečné gastronomické zážitky. Hlavními účastníky jsou přední pražské restaurace Kastrol, Na Kopci, Na Konci, Dish, Wine Food Market, Gaga Den, dále pivovar Chotěboř a Vinařství Nechory. Vstupné je 80 korun.

Dva dny burgerů

Pražské Výstaviště se promění v „hamburgerový ráj“. Ve dnech 19. a 20. září tu proběhne další ročník Prague Burgerfest, pořádaný již čtvrtý rok, vždy kolem měsíce září. Je to jakési uzavření grilovací sezóny. Americké burgery a doprovodný program jí ukončí.

Tyto, namátkou vybrané festivaly vám snad umožnily udělat si obrázek o festivalech v Praze a inspirovaly vás k tomu, abyste v budoucnu některý navštívili. Rád se tam s vámi sejdu.

Jiří Štrébl

NEZAMĚSTNANOST LETOS V BŘEZNU KLESLA NA 7,2 %

K 31. 3. 2015 evidoval Úřad práce ČR (ÚP ČR) celkem 525.315 uchazečů o zaměstnání. To je o 22.802 méně než v únoru a o 83.000 méně než v březnu 2014. Z celkového počtu lidí bez práce bylo 506.954 dosažitelných uchazečů (jsou schopni okamžitě nastoupit do zaměstnání). Podíl nezaměstnaných klesl na 7,2 % (únor 2015 - 7,5 %, březen 2014 - 8,3 %). Oproti loňskému roku vzrostl téměř dvojnásobně počet volných pracovních míst. Zaměstnavatelé jich nabízelí prostřednictvím ÚP ČR celkem 76.050. V evropském srovnání má ČR už několik měsíců třetí nejnižší sezónně očistěnou míru nezaměstnanosti. Aktuální výsledky dnes zveřejnil Úřad práce ČR.

Meziměsíční pokles nezaměstnanosti zaznamenalo všech 77 regionů - největší pak okres Jindřichův Hradec (o 10,3 %), Klatovy (o 10,2 %), Chrudim (o 9,7 %), Písek (o 9,1 %), Strakonice (o 8,2 %) a Svitavy (o 8,1 %).

„Situaci na trhu práce ovlivňuje rozjezd sezónních prací především ve stavebnictví a zemědělství, dále pak v lesnictví, těžbě, potravinářství či turistickém ruchu. Pozitivně se na vývoji podepisuje také široká podpora tvorby nových pracovních míst prostřednictvím nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti (APZ). Jedná se hlavně o veřejné prospěšné práce a společensky účelná pracovní místa,“ říká Kateřina Sadílková, pověřená řízením ÚP ČR.

S příchodem teplejšího počasí budou zaměstnavatelé nabírat další pracovníky a nezaměstnanost tak bude s největší pravděpodobností i nadále klesat.

Na celkové situaci se pozitivně projevuje také monitoring volných pracovních míst. „Zaměstnanci ÚP ČR komunikují se zaměstnavateli a obcemi, vyhledávají volná pracovní místa pro uchazeče o zaměstnání, seznamují je nejen s možnostmi finanční podpory v rámci nástrojů a opatření APZ, ale také jim nabízejí poradenství či rekvalifikace, jejichž složení vychází z potřeb konkrétních firem a konkrétního regionu,“ vyjmenovává ředitel Odboru trhu práce Generálního ředitelství ÚP ČR Jan Karmazín.

Vývoj na trhu práce značně ovlivňuje i stále se rozrůstající portfolio projektů financovaných jak z národních, tak evropských peněz. Za zmínku stojí mimo jiné programy, v jejichž rámci poskytuje Úřad práce ČR zaměstnavatelům příspěvky na vzdělávání a mzdy zaměstnanců v době růstu či ekonomického útlumu. Firmy tak mohou překlenout složité období a nemusí propouštět své pracovníky.

Zaměstnavatelé měli v březnu největší zájem o řidiče nákladních automobilů, autobusů a tramvají, pomocné pracovníky ve výrobě, kováře a nástrojáře, montážní dělníky či pracovníky v oblasti ochrany a ostrahy. Dále hledali stavební dělníky a techniky, kuchaře, pracovníky v administrativě, prodáváče a prodejce, čističky, servírky, šičky, operátory call center, uklízeče veřejných prostranství i budov, skladníky, pomocné

pracovníky v zemědělství nebo pracovníky v IT. Přednost dávají zaměstnavatelé proškoleným specialistům s praxí.

Vzrostl také zájem o odborníky ve stavebnictví či pomocnou pracovní sílu v rámci jarních úklidových prací. Na Pardubicku přijímá nové lidi družstvo specializující se na výrobu vánočních ozdob. Tradičně velká poptávka je po technických profesích napříč všemi obory (např. obráběč kovů, zámečník, soustružník, elektrikář, elektromechanik, elektrotechnik, svářeč, seřizovač, plastikář a obsluha CNC strojů, obsluha vysokozdvíhových vozíků). Právě v této oblasti se firmy nejčastěji potýkají s problémem najít kvalifikované a vhodné zaměstnance.

Během března se do evidence ÚP ČR nově přihlásilo 45.834 lidí. Ve srovnání s minulým měsícem byl jejich počet vyšší o 3.044, meziročně pak o 4.496 uchazečů nižší. Z evidence naopak odešlo celkem 68.636 klientů (ukončená evidence, vyřazení uchazeči). To je o 17.772 více než v únoru a o 1.231 více než v březnu 2014. Novou práci získalo 49.274 lidí - o 14.674 více než v předchozím měsíci a o 132 více než před rokem. Celkem 12.577 z nich ji našlo díky přímé aktivitě ÚP ČR. V evidenci byli nejčastěji klienti s nízkou kvalifikací, se základním, nedokončeným a středním odborným vzděláním, s výučním listem či středním vzděláním s maturitou. Dále pak mladí lidé mezi 20 - 24 lety, uchazeči ve věku 35 - 39 let a nezaměstnaní nad 50 roků. Značnou měrou se na složení uchazečů podíleli také dlouhodobě evidovaní klienti. Všem skupinám ohroženým dlouhodobou nezaměstnaností věnuje ÚP ČR zvýšenou péči. Pokud jde o profesní složení uchazečů, převažovali pomocní a nekvalifikovaní pracovníci ve výrobě, službách, v prodeji, ostraze, gastronomii nebo administrativě.

V březnu evidoval ÚP ČR celkem 76.050 volných pracovních míst - o 7.079 více než v únoru a o 35.242 více než před rokem. Na jedno volné pracovní místo připadá v současné době 6,9 uchazeče. Z toho nejvíce v okresech Bruntál (33,4), Ústí nad Labem (25,4), Karviná (25,2), Most (23,9), Jeseník a Chomutov (23). Z celkového počtu nahlášených volných pozic bylo ke konci března 6.930 vhodných pro osoby se zdravotním postižením (OZP) a 18.592 míst nabízelí zaměstnavatelé absolventům a mladistvým. Nejnižší nezaměstnanost hlásí okresy Praha - východ (3,2 %), Rychnov nad Knežnou, Mladá Boleslav (shodně 4,1 %), Benešov, Praha - západ (shodně 4,2 %) a Rokycany (4,3 %). Podíl nezaměstnaných stejný nebo vyšší než republikový průměr vykázalo 35 regionů. Nejvyšší byl v okresech Bruntál (12,9 %), Most (12,7 %), Ústí nad Labem (12,2 %), Karviná (12 %), Jeseník (11,2 %), Ostrava město (10,9 %) a Chomutov (10,8 %).

Jak už bylo uvedeno výše, pozitivně se na vývoji situace na trhu práce podepisují nástroje APZ. Celkem v jejich rámci podpořil ÚP ČR ke konci března 86.610 uchazečů o zaměstnání. V kurzu jsou hlavně veřejně prospěšné práce

(VPP) a společensky účelná pracovní místa (SÚPM).

V předchozím měsíci se podařilo ÚP ČR umístit na VPP 12.097 lidí. Tento nástroj APZ patří na jaře mezi ty nejvíce využívané. Je určen pro pracovní uplatnění uchazečů o zaměstnání především v oblasti méně kvalifikovaných a pomocných prací. ÚP ČR tato místa vytváří ze zákona jako krátkodobé pracovní příležitosti a přispívá na ně po dohodnutou dobu max. 12 měsíců. Od letošního ledna je možné prodloužit ji ve výjimečných odůvodněných případech až na dva roky. VPP zaměstnavatelé nejčastěji využívají při úklidu a údržbě veřejných prostranství, pomocných pracích při opravách veřejného majetku, v charitě, ve zdravotnických či kulturních zařízeních, v lesnictví, v rámci zaměstnávání osobních asistentů či dohledové služby ve školství nebo k zajištění dalších veřejně prospěšných činností. Obce a kraje je mohou využít také při odstraňování následků živelných pohrom nebo zimních či jarních údržbách. Systém VPP je výhodný pro všechny zúčastněné strany. ÚP ČR pomůže uchazečům o zaměstnání získat na určitou dobu zaměstnání. Obce, kraje a firmy zase tolik potřebné zaměstnance, které by nemohly zaměstnat na stálo.

Na konci března evidoval ÚP ČR 25.177 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Z toho jen absolventů bylo 20.983. Celkový počet mladých lidí bez práce klesl mezi měsíční o 964 a meziročně pak o 6.257 osob. Na celkové nezaměstnanosti se podíleli 4,8 % (únor 2015 - 4,8 %, březen 2014 - 5,2 %). Této skupině uchazečů o zaměstnání věnuje ÚP ČR zvýšenou péči, např. v rámci cílených projektů. Jedním z programů určených mladým nezaměstnaným je projekt Odborná praxe pro mladé do 30 let. Jeho cílem je zajistit absolventům tolik potřebné pracovní zkušenosti. Šanci získat nové místo dostávají uchazeči, kteří jsou v evidenci ÚP ČR, a od doby, kdy ukončili studium, odpracovali dohromady maximálně dva roky. Mezi už přijatými účastníky projektu jsou bývalí studenti celého spektra středních a vysokých škol. Novou práci získávají díky programu i absolventi základních škol, gymnázií nebo odborných škol. K 31. 3. 2015 bylo do projektu zapojeno celkem 2.127 uchazečů.

V uplynulém měsíci bylo bez práce 257.886 žen (49,1 % z celkového počtu nezaměstnaných) a 61.634 OZP (11,7 % z celkového počtu nezaměstnaných).

Osoby se zdravotním postižením patří mezi skupiny uchazečů ohrožených dlouhodobou nezaměstnaností, proto i v jejich případě poskytuje ÚP ČR příspěvky na podporu jejich pracovního uplatnění. V rámci chráněných pracovních míst (CHPM) finančně podpořil ke konci března 1.614 OZP (z toho jich 41 vykonává samostatně výdělečnou činnost). Nejčastěji se jednalo o místa v administrativě, pozice určené řemeslníkům, v osobních a úklidových službách a ostraze. Celkem 122 uchazečům přispěl ÚP ČR na provoz CHPM.

ESPRESSO

vydává Českomoravský odborový svaz pohostinství, hotelů a cestovního ruchu.

Odpovědný pracovník: PhDr. Dagmar Gavlsová, grafická úprava: Kateřina Jiráková.

Adresa: DOS, nám. W. Churchilla 2, 113 59 Praha 3, tel.: 234462822, www.phcr.cz

Tisk: Jafa, www.4321.cz. Pro potřebu odborových organizací ČMOS PHCR. Vyšlo v srpnu 2015