



ČSSZ

Kolika kontrolovaným bylo loni sníženo či odebráno nemocenské?

čtete na straně 2



TÁTO, JAK NA TO?

Projekt, který v Česku podpoří koncept aktivního otcovství

čtete na straně 3



INSPEKCE PRÁCE

Pracovní režim řidičů a bezpečnost práce v nákladní dopravě

čtete na straně 7

Slovo ministra

Milí čtenáři,

minulý měsíc v České republice oficiálně začal Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení (Evropský rok 2010). Přestože jsou Češi podle lednových informací Eurostatu chudobou ohroženi nejméně v celé Evropské unii, stále je u nás celá řada lidí, kteří v souvislosti se špatnou sociální situací potřebují pomoci.

Právě na tyto skupiny obyvatel se projekty realizované v rámci Evropského roku 2010 zaměří. Bude jich dvanáct a v rámci dotáčního programu je na ně určeno celkem zhruba 9,5 milionu korun. Mimo jiné se uskuteční projekt Centra sociálních služeb, jehož cílem je nastolit téma chudoby a sociálního vyloučení k diskusi, pomoci veřejnosti porozumět tématu a aktivizovat alespoň její část. Realizovat se bude také projekt Prevence předlužení. Asociace občanských poraden v něm přinese komplexní program na prevenci proti předlužení lidem ohroženým chudobou ve třinácti městech České republiky. Součástí aktivit bude například dlouhodobé poradenství či analýza předlužení v městě působení občanské poradny či zvyšování funkční gramotnosti osob ve výkonu trestu odnětí svobody nebo těsně po něm a obyvatel sociálně vyloučených romských lokalit. To je cíl dalšího podpořeného projektu, který uskuteční občanské sdružení Romodrom. V této souvislosti bych chtěl poznamenat, že MPSV při výběru projektů Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení nemělo jako kritérium barvu kůže, jak se ptala některá média. Dotace dostaly ty aktivity, které měly odůvodnění a souvisely s prioritami Evropského roku 2010 stanovenými Národním programem. Projekty se tak mohou zúčastnit lidé, kterých se daný problém týká, a to nezávisle na tom, zda se jedná o Romy, či další občany České republiky.

Jsem rád, že se nám podařilo Evropský rok 2010 zahájit jako první ze zemí evropské sedmadvacítky a že na slavnostní odpoledne přijel také komisař pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Evropské komise Vladimír Špidla, který den předtím zahajoval celoevropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení ve španělském Madridu. Věřím, že fakt, že jsme byli první, bude pozitivní i v tom smyslu, že projekty dotáhneme do úspěšného konce a nejen jimi pomůžeme sociálně slabým lidem. Každá pomoc, i jednotlivci, má význam. V této souvislosti mi dovoluji, vážení čtenáři, připomenout můj osobní zážitek z jedné pracovní cesty. Tehdy jsem bezdomovci poblíž hotelu nabídnul jídlo. Pamatuji si jeho nedůvěřivý pohled a nevslovenou otázku: „Myslí to ten divný muž v obleku vážně?“ Když pochopil, že ano, všechno snědl a poděkoval. My nyní máme na Evropský rok 2010 z Evropské unie celkem 307 329 eur a přibližně stejnou částku (cca 9 milionů korun) vyčlenilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR. Za tyto finanční prostředky se dá pomoci řadě lidí a MPSV o to bude usilovat spolu s Evropskou komisí a neziskovým sektorem. Partneři ministerstva jsou například Evropská síť proti chudobě a sociálnímu vyloučení v České republice, projekt Napsi spolu a Poradna při finanční tísni.

Podle dostupných informací je chudoba reálnou pro téměř 80 milionů osob v Evropské unii, 19 milionů z nich jsou děti. Leták, který vydáváme k Evropskému roku 2010 vydala Evropská komise, rovněž říká, že chudobou trpí každý šestý člověk v našem okolí. Významnou roli v prevenci proti chudobě a sociálnímu vyloučení hraje vzájemná solidarita, která je jedním z určujících principů Evropské unie a je na ni postaveny také české sociální systémy. Mladí pomáhají starým, zdraví nemocným, majetní sociálně slabým, pracující nezaměstnaným. I o tom bude Evropský rok 2010.

JUDr. PETR ŠIMERKA
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Češi jako první zahájili Evropský rok boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení

Evropský rok 2010 je především informační a osvětovou kampaní, která má přesvědčit veřejnost, že i její postoj a aktivní přístup může prospět celé společnosti.

Kampaň k Evropskému roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení byla v Česku zahájena 22. ledna v pražském Evropském domě za účasti eurokomisaře pro zaměstnanost, sociální věci a rovné příležitosti Vladimíra Špidly, ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky a předsedkyně Evropské sítě proti chudobě a sociálnímu vyloučení Mileny Černé.

Pět prioritních oblastí

Program Evropského roku 2010 přizpůsobený specifickým českým prostředím připravilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v souladu s rámcovou politikou Evropské unie. Soustředí se na pět prioritních oblastí:

- prevenci sociálního vyloučení v důsledku předlužení,
- zlepšení přístupu na trh práce osobám vzdáleným tomuto trhu,
- aktivizaci územní veřejné správy při tvorbě a hodnocení akčních

plánů boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení,

- zvýšení úrovně vzdělanosti a konkurenceschopnosti chudých a vyloučených lidí na trhu práce,
- podporu přiměřeného bydlení sociálně vyloučených skupin a řešení problému bezdomovectví.

Dvanáct projektů, které pomohou

Na základě těchto priorit podpořilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR v rámci dotáčního programu k Evropskému roku 2010 dvanáct projektů v celkové hodnotě 9,5 milionu korun, které budou během letošního roku realizovány jako jedny z hlavních aktivit Evropského roku 2010 v České republice. Větší část z podpořených projektů, v celkové hodnotě přes pět milionů korun, se soustředí na rozvoj ekonomické gramotnosti a na prevenci předlužení – problém, který v současné ekonomické situaci zasahuje



FOTO: ARCHIV MPSV

mnohem širší skupiny obyvatel. Neleťe 3 miliony korun zašití tři projekty, které mají přispět ke zlepšení přístupu na trh práce osobám vzdáleným tomuto trhu. Zbytek finančních prostředků bude poskytnut na aktivizaci veřejné správy (dva projekty) a na zvýšení úrovně vzdělanosti a konkurenceschopnosti vy-

loučených osob. Pro naplnění páté priority – přiměřeného bydlení sociálně vyloučených skupin a řešení problému bezdomovectví – vyhlásí Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR speciální soutěž ve spolupráci s Ministerstvem pro místní rozvoj ČR.

Pokračování na straně 8

Ministrům poradí s důchodovou reformou PES



FOTO: © ALENA BROŽOVÁ / I DREAMSTIME.COM

Jako společná iniciativa ministra financí Eduarda Janoty a ministra práce a sociálních věcí Petra Šimerky vznikl v lednu letošního roku Poradní expertní sbor (PES).

Jeho cílem je navázat na činnost tzv. Bezdělkovy komise z let 2004–2005 v oblasti reformy důchodového systému v ČR, analyzovat současný stav důchodové problematiky v širším kontextu a doporučit možné cesty v reformě důchodového systému pro budoucí vládu.

Současné PES může poskytovat ministrům financí a práce a sociálních věcí expertní názory v ekonomických oblastech.

PES je ryze odborná platforma a jeho členy jsou:

Vladimír Bezděk, Jiří Fialka, Michal Frankl, Marita Gellová, Klára Hájková, Jiří Hojdecký, Pavel Kohout, Jiří Král, Jiří Rusnok, Vít Samek

Členové pracují bez nároku na odměnu. Nereprezentují pouze pro svoje odborné schopnosti. Činnost PES je omezena funkčním obdobím stávající vlády, nejdéle do konce června 2010. Informace o jeho činnosti a výstupy budou průběžně zveřejňovány na webových stránkách Ministerstva financí ČR (www.mfcr.cz) a Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (www.mpsv.cz).

(17)

Evropská unie podpoří integraci sociálně vyloučených skupin na trh práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) vyhlásilo výzvu pro předkládání grantových projektů Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ).

Celková částka 416 220 901 Kč, vyčleněná z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu, půjde na posílení pracovní integrace osob ohrožených sociálním vyloučením či sociálně vyloučených a odstraňování bariér, které jim znesnadňují rovnocenný vstup a udržení se na trhu práce.

Kdo může žádat o dotaci?

O dotaci na projekt v rozmezí od 500 tisíc Kč do 6 milionů Kč mohou požádat obce a organizace zřizované obcemi, místní a občanské iniciativy, nestátní neziskové organizace (kromě nadací a nadačních fondů) a vzdělávací a poradenské organizace, včetně škol. Záměry o dotaci z výše uvedeného okruhu mohou vystupovat také jako partneři projektu.

Subjekty musí doručit všechny podklady do 31. března 2010 na MPSV, které v rámci výzvy očekává návrhy projektů regionální i nadregionální povahy. Konkrétní podporované aktivity představují například poradenské služby, bilanční a pracovní diagnostika, rekvalifikační kurzy, vytváření pracovních míst na zkoušku, umisťování znevýhodněných osob na existující pracovní místa nebo tvorba nových pracovních míst.

Znevýhodněné skupiny obyvatel na trhu práce

Finanční prostředky z ESF a státního rozpočtu podpoří projekty zaměřené na znevýhodněné skupiny obyvatel, které se setkávají s problémy při hledání a začleňování se na trh práce. Mezi tyto skupiny, které výzva blíže definuje, patří osoby se

zdravotním postižením, osoby pečující o osobu blízkou, imigranti a azyloví, váleční veteráni, osoby závislé na návykových látkách či osoby po ukončení výkonu trestu odnětí svobody a další.

Kritéria hodnocení

Hlavními kritérii hodnocení předkládaných návrhů budou mimo jiné komplexnost aktivit projektu, individuální přístup k osobám ze skupin ohrožených sociálním vyloučením, jejich bezprostřední umístění na trhu práce a splnění podmínek stanovených výzvou. Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíců a lhůta na realizaci vyprší 31. března 2013.

Další informace o Výzvě č. 56 k předkládání grantových projektů OP LZZ v rámci oblasti podpory 3.3 Integrace sociálně vyloučených skupin na trh práce naleznete na internetových stránkách www.esfcr.cz.



FOTO: © ALTERFALTER / I DREAMSTIME.COM

(AT)

Úřady práce kontrolují využití projektu **Vzdělávejte se!**

Téměř 500 firem zkontrolovaly úřady práce během realizace projektu **Vzdělávejte se!** Jednalo se o náhodně vybrané společnosti. Kontroly provedly úřady práce přímo ve firmách v době, kdy se jejich zaměstnanci měli za peníze z Evropského sociálního fondu (ESF) školit. Zjistily, že firmy zpravidla čerpaly finanční prostředky efektivně a účelně, k závaznému pochybení ze strany zaměstnavatelů nedošlo.

ZAMEZIT ZNEUŽÍVÁNÍ FINANČNÍCH PROSTŘEDKŮ

V kontrolách, a to i opakovaných a následných, úřady práce pokračují. Podstatou kontrol je zamezit případnému zneužití finančních prostředků, přijít na potenciální problémy co nejdříve a samozřejmě je také odstranit.



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

Projekt **Vzdělávejte se!** se podle zaměstnavatelů dá považovat za jeden z neefektivnějších nástrojů v boji s ekonomickou krizí v České republice. Využívají ho firmy, které nemají

pro své zaměstnance práci na celý pracovní týden. Typickým příkladem je, že jeden den v týdnu pak v rámci **Vzdělávejte se!** nechávají školit své pracovníky. Náklady na semináře

a náhradu mzdy školícím se lidem financuje z 85% Evropský sociální fond (ESF) a z 15% státní rozpočet České republiky. Informace o projektu (zejména se hodí Manuál pro zaměstnavatele) a nutně formuláře k žádosti jsou na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se.

PENÍZE Z EVROPSKÉHO SOCIÁLNÍHO FONDU

Do první fáze projektu, která začala loni v březnu a skončila v červnu, se zapojilo celkem 923 podniků, které podaly celkem 3 677 žádostí, z nichž úřady práce 3 237 podpořily. **Vzdělávejte se!** nakonec zúčastnilo 37 454 zaměstnanců, celkem se vyplatilo cca 336 milionů Kč.

Na druhou fázi **Vzdělávejte se!**, která začala v srpnu 2009, se původně

vyčlenila celkem 1 miliarda Kč. Už loni na podzim bylo zřejmé, že zájem zaměstnavatelů po necelých čtyřech měsících realizace výrazně převyšoval objem finančních prostředků. Pro rok 2010 tedy došlo k navýšení rozpočtu projektu o další 1,5 mld. Kč. Celkem tak na obě fáze **Vzdělávejte se!** půjdou asi 3 mld. Kč. Jde o peníze z ESF, konkrétně z Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZ) a Operačního programu Rozvoj lidských zdrojů (OP RLZ).

Podle předběžných informací jednotlivé úřady práce ve 2. fázi projektu **Vzdělávejte se!** dosud přijaly asi 1 850 žádostí. Z toho už v cca 1 400 případech rozhodly o finanční podpoře, velká část realizace i plnění přesahuje do roku 2010. Ke konci roku 2009 tak bylo proplaceno cca 300 mil. Kč s tím, že další platby z uzavřených dohod teprve proběhnou. (SF)

REAKCE

Lhůta pro vrácení sociálního pojištění je pětiletá

Téma vrácení sociálního pojištění se přednědávám stalo v médiích předmětem diskusí, a proto bychom rádi uvedli věci na pravou míru. Vrácení tzv. sociálního pojištění upravuje zákon č. 589/1992 Sb., o pojištění na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Konkrétně § 17 s názvem **Přeplatek pojištění**.

V odstavci 1 se píše: „Přeplatek na pojištění se vrací plátcí pojištění nebo jeho právnímu nástupci do pěti let po uplynutí kalendářního roku, v němž vznikl, pokud není jiného splatného závazku vůči okresní správě sociálního zabezpečení. Je-li takový závazek, použije se přeplatku na pojištění k jeho úhradě.“

Ve všech pojištěných na sociální pojištění se postupuje vždy podle výše citovaného právního předpisu, který má charakter veřejnoprávní úpravy. Ve všech řízeních, která se týkají sociálního zabezpečení, pak „pravidla“ stanovuje zákon č. 582/1991 Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, konkrétně § 104a a následující.

Je tedy zřejmé, že přeplatky a nedoplatky na pojištění se neřídí občanským zákoníkem a mají speciální úpravu. Z ní vyplývá, že pokud vznikl přeplatek na pojištění v roce 2007, běží pětiletá lhůta pro jeho vrácení od začátku roku 2008 a uplyne 31. prosince 2012.

(RED)

ČSSZ

Kolik lidí loni porušilo léčebný režim a přišlo o nemocenskou?

Celkem 142 921 kontrol dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce provedli zaměstnanci okresních, v Praze Prážské, v Brně Městské správy sociálního zabezpečení (OSSZ/PSSZ/MSSZ) v roce 2009. Na základě všech kontrol vydaly OSSZ/PSSZ/MSSZ celkem 2 836 postihů za porušení léčebného režimu. V praxi to znamená, že téměř 2 % kontrolovaných bylo sníženo nebo odebráno nemocenské.

Kromě snížení či odebrání nemocenského (i již vyplaceného) může OSSZ/PSSZ/MSSZ ukončit pracovní neschopnost. A to v případě, že z lékařského hlediska není důvod pro její další trvání a ošetřující lékař dočasnou pracovní neschopnost neukončí sám svým rozhodnutím. V roce 2009 tak pracovníci OSSZ/PSSZ/MSSZ ukončili celkem 1 053 pracovních neschopností.

Lidé, kteří čerpají dávky nemocenského pojištění, musí umožnit kontrolu dodržování režimu dočasně práceneschopného pojištěnce, který zahrnuje:

- **Léčebný režim**, který stanoví ošetřující lékař při rozhodnutí o vzniku dočasné pracovní neschopnosti. Při změně zdravotního stavu může ošetřující lékař léčebný režim změnit. Jeho součástí je i povinnost dočasně práceneschopného pojištěnce poskytnout součinnost při zdravotním výkonu a kontrole průběhu léčebného procesu.
- **Povinnost zdržovat se v době dočasné pracovní neschopnosti v místě pobytu** uvedeném na dokladu o pracovní neschopnosti a dodržovat dobu povolených vycházek.
- **Povolení vycházek, včetně jejich rozsahu a doby**, pokud zdravotní

stav pojištěnce a stanovený léčebný režim tyto vycházky nevyklučuje. O rozsahu a době povolených vycházek rozhoduje ošetřující lékař.

- **Povolení změny místa pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti** je možné pouze s předchozím souhlasem ošetřujícího lékaře.
- **Provádění pracovní rehabilitace, pokud ji zabezpečuje úřad práce.**

Práceneschopní by měli opatřit svůj byt zvonkem a jmenovkou, uvést platnou adresu pobytu v době dočasné pracovní neschopnosti ošetřujícímu lékaři. Kontrolu dodržování režimu provádějí pověřeni zaměstnanci OSSZ/PSSZ/MSSZ na základě vlastního výběru nebo na základě podnětu ošetřujícího lékaře, úřadu práce, posudkového lékaře ČSSZ či jiného orgánu. Podnět ke kontrole může dát také zaměstnavatel, který má podezření, že jeho zaměstnanec pobírající nemocenskou nedodrжуje stanovený režim, tj. např. vykonává jinou činnost, nezdrжуje se v místě pobytu nebo nedodrжуje stanovený režim vycházek. V době prvních 14 dnů dočasné pracovní neschopnosti, kdy vyplácí zaměstnavatel práceneschopnému náhradu mzdy, může sám kontrolovat, zda se dočasně prá-



FOTO: © REDBARRON | DREAMSTIME.COM

čeneschopný zdrжуje v místě pobytu a dodrжуje rozsah a režim vycházek, nebo může o kontrolu dodržování

režimu dočasně práceneschopného pojištěnce požádat příslušnou OSSZ.

ZDROJ: ČSSZ

Přibýlo OSVČ, které si samostatnou výdělečnou činností vydělávají

Lidé, kteří si samostatnou výdělečnou činností skutečně vydělávají, bylo ke konci roku 2009 o přibližně 17,4 tisíce více než ve stejném období roku 2008. Vyplývá to z evidence České správy sociálního zabezpečení.

Zatímco k 31. 12. 2008 bylo 938 265 osob samostatné výdělečné činných (OSVČ), ve stejném období roku 2009 jich bylo o 1,85 % více – celkem 955 659. Pojištění na nemocenském pojištění si platilo 141 389 OSVČ – účast na nemocenském pojištění je u OSVČ dobrovolná.

Nejvíce OSVČ je evidováno v Praze (155 271) a v krajích Středočeském (123 052) a Severomoravském (87 851). Dobrovolné nemocenské pojištění si platí nejvíce OSVČ ve Středočeském kraji (19 766).

SVČ HLAVNÍ

Pro platbu pojištění na sociální zabezpečení je rozhodující, zda podnikatel vykonává samostatnou výdělečnou činnost (SVČ) hlavní, nebo vedlejší. OSVČ, které vykonávají samostatnou výdělečnou činnost hlavní (tedy podnikání je pro ně zpravidla jediný zdroj příjmů), mají povinnost platit pojištění na důchodové pojištění vždy. A to i v případě, kdy jsou tzv. ve ztrátě.

Minimální zálohy na pojištění na důchodové pojištění u těchto OSVČ činí do měsíce předcházejícího měsíci podání Přehledu o příjmech a výdajích za rok 2009 částku 1 720 Kč. Minimální měsíční vyměřovací základ pro odvod pojištění se v měsíci podání Přehledu za rok 2009 změnil: pro hlavní SVČ činí 5 889 Kč. Minimální záloha na pojištění na důchodové pojištění z tohoto vyměřovacího základu činí 1 731 Kč.

SVČ vedlejší

U vedlejší výdělečné činnosti (tedy u lidí, kteří jsou například za-

městnání a vedle toho podnikají) je i nadále účast na důchodovém pojištění závislá na dosažených příjmech pro odpočtu výdajů. Pokud daňový základ z této SVČ v roce 2009 dosáhl částky 56 532 Kč (s odečtením 4 711 Kč za každý kalendářní měsíc, v němž po celý měsíc OSVČ nevykonávala činnost nebo v němž měla po celý měsíc nárok na výplatu nemocenského nebo peněžité pomoci v mateřství jako OSVČ) nebo se OSVČ přihlásila k účasti na pojištění, má v letošním roce povinnost platit zálohy na důchodové pojištění. Minimální výše těchto měsíčních záloh je 688 Kč do měsíce předcházejícího měsíci podání Přehledu za rok 2009. Minimální měsíční vyměřovací základ pro odvod pojištění se v měsíci podání Přehledu za rok 2009 změnil: pro hlavní SVČ činí 2 356 Kč. Minimální záloha na důchodové pojištění z tohoto vyměřovacího základu v měsíci podání Přehledu za rok 2009 a následujícího měsíce činí 693 Kč.

ÚČAST NA NEMOCENSKÉM POJIŠTĚNÍ

Účast na nemocenském pojištění u OSVČ zůstává nadále dobrovolná. Pojištění na nemocenském pojištění se neplatí společně se zálohou na důchodové pojištění a na vyšší pojištění nemá vliv příjem dosažený v předcházejícím kalendářním roce. Splatnost pojištění na nemocenském pojištění je od 1. do 20. dne následujícího měsíce. Minimální pojištění na nemocenském pojištění u OSVČ vykonávající hlavní i vedlejší samostatnou výdělečnou činnost činí 56 Kč měsíčně.

ZDROJ: ČSSZ

Lepší podmínky pro pracující seniory

Od první ledna letošního roku už není podmínkou pro nárok na výplatu starobního důchodu vedle příjmu z výdělečné činnosti sjednání pracovního vztahu na dobu určitou. A navíc pokud po přiznání a čerpání starobního důchodu dále pracujete, můžete nově požádat o úpravu (zvýšení) procentní měry starobního důchodu.



FOTO: © PAVEL LOSEVSKY | DREAMSTIME.COM

Na Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se obrací seniory s dotazy ohledně souběhu pobírání starobního důchodu a výdělečné činnosti. Opakuje se zejména následující dvě otázky:

1. **Od prvního ledna letošního roku už důchodci nemusí uzavírat pracovní smlouvy na dobu určitou. Musí tedy nahlásit svému zaměstnavateli, že už pobírají starobní důchod?** Skutečnost, že podáte žádost o dů-

chod, popř. že se stanete poživatелеm starobního důchodu, byste měli zaměstnavateli sdělit, neboť jde o informaci důležitou z hlediska plnění jeho úkolů v oblasti důchodového pojištění (musí dotyčný evidovat jako pracujícího důchodce, mění se způsob vedení Evidenčního listu důchodového pojištění).

2. **Změnily se podmínky pro zvyšování starobního důchodu, pokud senior pracuje dál i po dosažení důchodového věku?**

Nově je možné požádat o úpravu (zvýšení) procentní měry starobního důchodu v případě, kdy pojištěnec po přiznání starobního důchodu a čerpání výplaty této dávky dále vykonává výdělečnou činnost. Takový postup dosud nebyl možný.

Jde o zvýšení o 1,5 % výpočtového základu za každých 180 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti. Toto zvýšení náleží vždy až po dvou letech nepřetržitěho výkonu výdělečné činnosti a také v případě, že poživatel starobního důchodu se rozumně polovina základní výměry a polovina procentní výměry.

Je-li starobní důchod vyplácen v plné výši, jde o zvýšení o 0,4 % výpočtového základu za každých 360 kalendářních dnů výkonu výdělečné činnosti. Toto zvýšení náleží vždy až po dvou letech nepřetržitěho výkonu výdělečné činnosti a také v případě, že poživatel starobního důchodu získá alespoň 360 dnů výdělečné činnosti a za zaměstnání ukončí.

Pokud starobní důchodce požádá o zastavení výplaty této dávky z důvodu výkonu výdělečné činnosti, zvyšuje se jeho důchod podle stejných pravidel, jaká platila do konce roku 2009 (tj. o 1,5 % za každých 90 kalendářních dnů výdělečné činnosti). (RED)

■ Projekt

Táto, jak na to? aneb Tátové všech krajů, spojte se!

Mají otcové v České republice opravdu menší zájem o výchovu svých dětí, nebo mají jen nevhodné podmínky k tomu, aby se na péči o děti více podíleli? Jak přijme široká veřejnost a zejména otcové snahu prosadit v české společnosti principy „aktivního otcovství“ dobře zavedené v mnoha zemích Evropy? To jsou otázky, na které chce odpovědět projekt *Táto, jak na to?*, financovaný z 85 % z dotace OP LZZ (Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost) Evropského sociálního fondu.

Koncept aktivního otcovství

Aktivní otcovství může mít řadu podob. Tou nejběžnější je zapojení otců do každodenní péče o děti počínaje hygienou, přes hlídání, vodění do školky a školy až po výchovu a utváření hodnotového žebříčku dětí. V širším pojetí zahrnuje aktivní otcovství i pravidelný podíl otce na péči o rodinu a domácnost včetně spravedlivého rozdělení domácích prací mezi muže a ženy. „Koncept aktivního otcovství je obecně postavený na tom, že podíl na výchově vlastních dětí a na zajištění chodu rodiny je pro každého otce přínos, který mu dává možnost navázat velmi úzký vztah s dětmi, současně posiluje soudržnost rodiny a vyrovnává i příležitosti žen a mužů na trhu práce,“ říká Klára Vitková Rulíková, ředitelka odboru rodiny a dávkových systémů MPSV, který projekt realizuje.

Výhody pro celou společnost

Větší angažmá mužů v každodenní péči o malé děti ale přináší i další výhody pro celou společnost. V zemích, kde na rodičovskou dovolenou odchází i významné procento mužů, mají ženy větší příležitost prosadit

se například ve veřejných funkcích, v politice a v podnikání. Společným tématem mužů i žen se stávají například dostupnost školek a jeslí, množství a vybavení dětských hřišť, sportoviště pro malé děti, přístupnost a bezpečnost veřejného prostoru pro děti... Zajímavé je i výrazný pokles domácího násilí páchaného na ženách v zemích, kde se muži podílejí na péči o děti.

Muži v České republice jsou zatím vůči konceptu aktivního otcovství jakoby imunní. Mohou za to hlavně pracovní-ekonomické bariéry a malá informovanost. Vždyť možnost jít na „otcovskou“ rodičovskou dovolenou a starat se o vlastní dítě mají čeští muži teprve od roku 2001 a zatím ji využívá jen asi 1 % z nich. „Nejde nám o glorifikaci otců za jejich aktivní péči o děti a rodinu. Chceme o tomto tématu mluvit a vrátit otcovství do širšího chápání pojmu „rodičovství“, které jsme se postupně naučili vnímat primárně jako záležitost matek,“ vysvětluje Klára Vitková Rulíková.

Hlavní cíle projektu

„Pokud bych měl shrnout cíle projektu vzhledem k jednotlivým cílovým skupinám, které chceme oslovit, pak chceme dosáhnout toho, aby se:

- muži/otcové v rámci svých možností více zapojovali do péče o své děti a o domácnost,
- aby zaměstnavatelé více a nediskriminačně akceptovali zájem mužů/otců zapojovat se do péče o děti a vycházeli jim vstříc,
- aby novináři přijali problematiku aktivního otcovství jako nové aktuální téma, a pomohli tak vyvolat širší veřejnou diskusi,
- aby se nevládní neziskové organizace s podobným nebo blízkým

zaměřením mohly k našemu projektu připojit

- a aby zákonodárci a samospráva podpořili prosazení konceptu aktivního otcovství do české rodinné politiky,“ říká manažer projektu František Tlapák.

INFORMAČNÍ A KOMUNIKAČNÍ KAMPAŇ

Zjednodušeně se dá říci, že projekt má dvě hlavní fáze. V té první, která skončí na přelomu března a dubna, zjišťuje prostřednictvím poměrně rozsáhlého výzkumu postoje, potřeby a zkušenosti mužů-otců i těch, kteří již otcovství plánují. „Ptáme se rovněž personalistů, jak vidí aktivnější zapojování otců do péče o děti oni z pohledu zaměstnavatelů,“ vysvětluje František Tlapák a dodává, že už dříve výsledky ukazují některé zajímavé rozpory: „Zatímco zaměstnavatelé uvádějí jako benefity nabízené mužům například neplacené volno na péči o děti, muži samotní to jako benefit vůbec nevnímají.“

Zpracované výsledky výzkumu poslouží jako východzí suma dat pro druhou fázi projektu, kterou je veřejná informační a komunikační kampaň. Součástí projektu *Táto, jak na to?* je i vznik internetového portálu věnovaného problematice aktivního otcovství, sdílení zkušeností, nápadů a tipů.

Jaká je největší překážka?

Díčí výsledky výzkumu potvrzují, že o aktivní otcovství zájem je a že zvolna stoupá. Naráží ale na překážky, z nichž největší je nutnost materiálního zabezpečení rodiny. „A protože ve většině případů vydělávají muži otcové víc peněz než jejich manželky a partnerky, zůstává výchova dětí



FOTO: © MASTFA650 | DREAMSTIME.COM

v Česku z 99 % u historicky a sociálně zakořeněného materského modelu,“ uzavírá Klára Vitková Rulíková.

Odborným konzultantem projektu je Liga otevřených mužů. Projekt po-

čítá se zapojením dalších nestátních neziskových organizací, zejména těch, které se orientují na podporu rodin a zaměstnanosti žen.

(FT)

■ Představujeme

Značka kvality v sociálních službách

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR realizuje po vzoru jiných západních zemí v sociálních službách zatím ojedinělý projekt *Značka kvality*. Předmětem měření a certifikace kvality bude pobytová služba – domovy pro seniory.



FOTO: © ROBERT LERICH | DREAMSTIME.COM

Obdobný systém funguje např. v Německu, kdy Institut pro značku kvality v sociálních službách uděluje tzv. značku kvality. Podobný model mají i v sousedním Rakousku. Ve Velké Británii je takový systém znám pod označením Comprehensive Performance Assessment. Byl původně vyvinut pro veřejnou správu a později rozšířen na sociální služby. Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR se jako největší profesní sdružení v oblasti sociálních služeb chopila tohoto úkolu u nás.

ZAMĚŘENÍ NA DOMOVY PRO SENIORY

Systémový projekt vytvoření značky kvality, který běží již od září 2009, je zaměřen na zvyšování úrovně kvality pobytových zařízení sociální péče, resp. domovů pro seniory, a zlepšení propagace pobytových zařízení na veřejnosti. Vytvoření systému monitoringu kvality v pobytových zařízeních a marketingové značky kvality vychází ze základních standardů kvality sociálních služeb –

konkrétně standard č. 15, v příloze č. 2, vyhlášky č. 505/2006 Sb. v platném znění – Zvyšování kvality sociálních služeb.

Model měření kvality je vypracován speciálně pro domovy pro seniory a registrován v rámci projektu Česká kvalita v Rady pro kvalitu a jakost. Specifické zaměření systému na pobytová zařízení zvýší motivaci poskytovatelů ke zvyšování kvality služeb a lepší orientaci uživatele, resp. zájemce o službu při výběru pobytových zařízení. Stejným předpokladem systému hodnocení je kvalita z pohledu uživatele služby.

Lepší image u veřejnosti

Projekt *Značka kvality* není substitutem standardů kvality, od kterých se odlišuje principem dobrovolnosti a transparentnosti, definováním kvality z pohledu uživatele služby a dobrovolnou motivací managementu sociálních služeb k získávání vyššího ohodnocení a tím zvýšení kvality.

Odborná pracovní skupina vytvoří metodiku *Značky kvality*, po-

připomínkových řízeních, pracovních workshopech a pilotním ověření u devíti pobytových zařízení dojde k modifikaci systému a registraci značky. Další součástí projektu bude pak vznik registru nezávislých odborníků k dostupnějšímu naplnění standardu kvality č. 10, kritéria e). Vznik filmového dokumentu o kvalitě poskytovaných pobytových služeb a propagační kampaň pak povede ke zlepšení image těchto zařízení u neodborné veřejnosti.

Kdo se na projektu podílí?

Na celém projektu se odborně podílejí všechny významné subjekty na poli sociálních služeb v České republice včetně těch nejvýznamnějších, jako je Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR, Asociace krajů, Svaz měst a obcí, Česká katolická charita, zástupce Rady pro kvalitu, zástupce Výzkumného ústavu práce a sociálních věcí, člen výboru pro sociální politiku Senátu PČR, zástupce České společnosti pro jakost a další odborníci. Partnerem projektu je společnost Hartmann Rico.

Hlavní cíle Značky kvality:

- Vytvořit systém posuzování kvality pobytových zařízení a udílení *značky kvality*.
- Umožnit veřejnosti, resp. zájemcům o službu snadnější orientaci v nabídce pobytových služeb pro seniory.
- Zlepšit úroveň kvality poskytování sociálních služeb v pobytových zařízeních sociálních služeb.
- Zavést využití moderních informačních systémů při zvyšování kvality pobytových zařízení.
- Naplňovat Národní politiku kvality ČR.
- Zlepšit informovanost o pobytových sociálních službách u neodborné veřejnosti.
- Zkvalitnit a zefektivnit sociální služby prostřednictvím využití poradenství nezávislých odborníků.

První certifikované domovy pro seniory můžeme očekávat na přelomu roku 2010 a 2011. Domovy pro seniory jsou však prvním stupínkem. Asociace poskytovatelů chce tento projekt postupně rozšířit na další typy služeb a zároveň připravuje zpřístupnění dalších modelů měření

a zvyšování kvality či jejich zavedení do sociálních služeb. V tomto roce půjde zcela jistě o světově známé modely E-Qalin, CAF, model excelence EFQM či známé normy ISO.

JIŘÍ HORECKÝ
PREZIDENT ASOCIACE POSKYTOVATELŮ
SOCIÁLNÍCH SLUŽEB ČR

■ Průzkum

Ideál? Rodina se dvěma dětmi

Nedávné šetření Centra pro výzkum veřejného mínění na téma partnerství, manželství a rodičovství ukázalo, že u české veřejnosti je ideálním modelem soužití rodina se dvěma dětmi.



Naprostá většina respondentů (70%) uvedla jako ideál model dvou-dětné rodiny. Rodinu se třemi dětmi považuje za nejlepší variantu pětina respondentů a jen sedmi oslovených se sta se nejvíce zamlouvají rodiny s jedním dítětem. Názor, že ideální mají být v rodině dvě děti, je v české společnosti dlouhodobě hluboce zakořeněn.

Optimální věk rodičů

Skoro polovina respondentů uvedla, že ideální věk otce při narození prvního dítěte je mezi 25 a 29 lety. Třetina preferuje věk vyšší než 29 let a jen 7 % dotázaných

věk nižší než 25 let. Nejčastěji byl u mužů-otců zmiňován věk třiceti let – jako ideální pro narození prvního dítěte ho navrhlo 29 % dotázaných.

A jaký by měl být ideální věk ženy při narození prvního dítěte? I v tomto případě polovina dotázaných uvedla, že žena by měla porodit první dítě mezi 25 a 29 lety. Třetina respondentů upřednostňuje věk do 24 let a jen necelých 8 % považuje za nejlepší pro narození prvního dítěte věk 30 a více let. Nejčastěji zastoupený věk byl u žen ale nižší než u mužů – 29 % dotázaných uvedlo jako ideální věk matky prvorodičky 25 let.

ZDROJ: CENTRUM PRO VÝZKUM VEŘEJNÉHO MÍNĚNÍ

■ EURES

Dny s Evropou pomohly zájemcům o práci v zahraničí



Čtyři informačně-poradenské akce s názvem **Dny s Evropou** uspořádala služba EURES ve spolupráci se společností JobInPrague.cz v říjnu, listopadu a prosinci loňského roku. Zájemci o práci v zahraničí se na nich dozvěděli praktické informace o životních a pracovních podmínkách a o možnostech pracovního uplatnění ve Velké Británii, Španělsku, Švédsku, Norsku a Maďarsku.

■ Britský den (20. října 2009)

První akcí byl říjnový Britský den s poradci EURES Helen Giles a Eanonnem Davernem z Jobscentre-Plus v Bristolu a Londýně. Po celý den poskytovali poradci individuální konzultace o pracovních možnostech a v odpoledních hodinách proběhla souhrnná prezentace v anglickém jazyce Living and Working in the UK.

Poradci z Velké Británie zdůraznili, že v současné době výrazně poklesla nabídka volných míst, především v oblasti stavebnictví, strojírenství a službách. Stále je však ve Velké Británii nedostatek kvalifikovaných pracovníků v chemickém průmyslu, počítačových grafikách a programátorech, poptávka je po zdravotnickém personálu, zvěrolékařích a učitelích především technických předmětů na středních školách a šéfkuchařích

s mezinárodní praxí. Poradci zdůraznili, že do Velké Británie by měli zájemci ze zahraničí vycestovat pouze za předpokladu, že mají dohodnutý pracovní poměr a nikoliv s tím, že si práci budou hledat na místě. Nezbytná je znalost angličtiny.

■ Španělský den (4. listopadu)

Na Španělském dnu nabízel poradce EURES Ricardo Panzuela volná místa na sezónní práce (únor–květen) do zemědělství, především na sběr ovoce. Pracovní uplatnění lze najít ve Španělsku tradičně v turistickém ruchu, jedná se o pracovní síly do hotelů, pokojské, technický personál, kuchaře atp. Základní komunikační znalost španělštiny není v uvedených odvětvích podmínkou, je však výhodou. Volných míst v ostatních sektorech je velmi málo, a pokud španělské firmy přijmou zahraniční pracovníky, tak se jedná o klíčové pracovníky ve velmi specifických profesích s dlouholetou praxí. Ve Španělsku je v současné době nejvyšší nezaměstnanost v celé Evropské unii (18 %), a tak stejně jako do Velké Británie je i do Španělska nevhodné odjíždět za prací bez předem domluveného pracovního poměru.

■ Skandinávský den (1. prosince)

Na začátku prosince se uskutečnil Skandinávský den s poradci Miou Myrgren a Marcem Pauletou ze

Chcete pracovat v zahraničí?



I přes výrazný pokles pracovních nabídek ve všech členských státech Evropské unie lze i nyní najít pracovní uplatnění v zahraničí. Zájemci o práci v jiném členském státě by však neměli podcenit přípravu na odjezd do zahraničí a odjíždět do jiné země bez smluveného pracovního poměru. Je nutné si předem zjistit, jakou administrativu je třeba vykonat před odjezdem z České republiky i přímo na místě v daném státě. Je třeba vědět o registračních procedurách, zdravotním a sociálním pojištění a dalších náležitostech spojených s migrací v rámci Evropy.

Praktické informace týkající se životních a pracovních podmínek ve státech Evropské unie a Evropského hospodářského prostoru získají zájemci o práci v zahraničí od zkušených poradců sítě EURES na kterémkoliv úřadě práce v České republice. Kontakty a mnoho užitečných informací najdete na webových stránkách služby EURES www.eures.cz.

■ Švédská a Bodil Brosch-Austvoll a Elisabeth Bomo z Norska.

Ve Švédsku je poptávka po zdravotnickém personálu, učitelích v mateřských školách a učitelích odborných předmětů na středních školách se znalostí švédštiny. Se znalostí anglického jazyka a základy švédštiny lze najít zaměstnání v oblasti IT a gastronomie, především jako kuchař/šéfkuchař s praxí.

V Norsku je možné se uplatnit se znalostí angličtiny a základy norštiny v technických oborech a IT, poptávka je rovněž po lékářích a specializovaných zdravotních sestřích, řidičích autobusové a nákladní dopravy, personálu v gastronomii a sezonních pracovníků v zemědělství.

■ Maďarský den (3. prosince)

Maďarského dne se kromě poradkyně Móniky Mészáros a Anity Nagy zúčastnili i zástupci společnosti Exxon Mobil, kteří nabízel volná místa pro uchazeče se znalostí angličtiny či němčiny plus jednoho dalšího evropského jazyka v zákaznickém centru v Maďarsku i pro absolventy a pracovníky v technických oborech a marketingu. V Maďarsku je momentálně poptávka po svářečích, záměrnících, personálu pro prodej a pracovníků ve zdravotnictví a sociálních službách se znalostí angličtiny nebo němčiny.

ZDROJ: EURES

■ Události

Artifex 2010 – česko-polský veletrh technických řemesel

Už třetí ročník veletrhu technických řemesel se konal 26. a 27. ledna v Krnově. Náznorné ukázky třiceti řemeslných oborů předvedlo v Multikulturním centru Silesia celkem osm českých středních škol a tři polské. Prezentaci řemesel doplnilo pět firem z České republiky a jedna z Polska.



Veletrh nazvaný Artifex 2010 navštívilo kolem jednoho tisíce návštěvníků. Z toho přes osm set žáků osmých a devátých tříd základních škol jak z okresu Bruntál, tak z polských Glubczyce a Prudniku. Artifex 2010 je společným projektem města Krnova, Starostwa Powiatowego v Prudniku a úřadů práce v Bruntále a v Prudniku.

Návštěvníci Artifexu 2010 mohli vidět při práci automechanika, truhláře, svářeče, obráběče kovů, mechanika, pozorovat, jak se staví zed... Řemesla předvádějí studenti středních škol. „Nebyl jsem zatím rozhodnutý. A když jsme tu byli se školou, zaujal mne truhlář, tak jsem se přišel podívat ještě jednou,“ řekl Petr z Krnova. Nebyl jediný, také další děti přišly po vyučování na veletrh znovu získávat informace. Velkým lákadlem veletrhu byla auta. Jedno z nich – šlapací – vyrobili

studenti Střední školy v Rýmařově a bylo možné se v něm i povozit.

■ Specifika krnovského veletrhu

Krnovský veletrh je specifický, protože se na něm neprezentují školy, ale řemesla. Výběr řemeslných oborů kopíruje požadavky trhu práce a navazuje také na dlouhodobé analýzy odborníků z úřadů práce. Zájem ze strany základních škol byl opravdu značný. Děti mohly také získat informace i přímo od potenciálního zaměstnavatele.

„Rozhodování o budoucí profesí, kterou si zvolí naše dítě, patří nesporně k životně důležitým a zásadním volbám. Správná volba studijního oboru ovlivní spokojenost a pracovní uplatnění na celý život. A k takovému rozhodnutí

jsou nezbytné informace a nejlépe přímo od zdroje. Tyto informace se podařilo na Artifexu soustředit a zajímavě prezentovat,“ řekla starostka města Krnova Renáta Ramazanová.

„Některé děti přinutily své rodiče, aby se nejen zašli podívat na veletrh, ale také se dohodly s kariérovou poradkyní na Úřadu práce v Bruntále, aby měli jistotu, že jejich volba studia bude opravdu zodpovědná,“ doplnila Tereza Kovacsová, kariérová poradkyně Úřadu práce v Bruntále.

■ Podpora mobility pracovních sil v příhraničí

Artifex neslouží jen žákům a rodičům pro správnou volbu povolání. Úřad práce v Bruntále spolu s Úřadem práce v Prudniku usilují i o mobilitu pracovních sil v příhraničí. Artifex byl proto i kontaktním místem zájemců o práci v obou státech. V současné době oba úřady společně zpracovávají strukturu volných pracovních míst a strukturu podrobnějších zaměření zaměstnavatelů v jednotlivých příhraničních oblastech. „Zájem o návštěvu veletrhu a následné ohlasy svědčí o tom, že pořádné takové akce má značný význam, a všichni partneři se shodli, že má smysl pokračovat i v dalších letech,“ ujistil koordinátor celého projektu Otakar Válek, vedoucí oddělení školství z Městského úřadu v Krnově. Veletrh je financován z Operačního programu přeshraniční spolupráce 2007–2013 Česká republika – Polská republika, Fond mikroprojektů Euroregionu Praděd.

MARIE BABNIČOVÁ
ÚŘAD PRÁCE V BRUNTÁLE

Automobil a s ním spojená řemesla byly pro návštěvníky velice atraktivní.
FOTO: ARCHIV ÚP V BRUNTÁLE



Během veletrhu rostla zed' pod rukama studentů Střední odborné školy Bruntál.
FOTO: ARCHIV ÚP V BRUNTÁLE

■ Otázky & odpovědi

Když pobírám podporu v nezaměstnanosti, mohu si přivydělávat?

Ano, možné to je, ale musíte postupovat podle jedné z následujících možností. Kombinace uvedených možností je povolena, ale pozor – odměny z přivydělání se sčítají a nesmí přesáhnout polovinu minimální mzdy (tj. 4 000 Kč hrubého).

- **Pracovní nebo služební poměr** – měsíční výdělek roven maximálně polovině minimální mzdy (tj. 4 000 Kč hrubého).
- **Dohoda o provedení práce** – měsíční odměna rovna maximálně polovině minimální mzdy.
- **Dohoda o pracovní činnosti** – měsíční odměna rovna maximálně polovině minimální mzdy.

Ve všech uvedených případech máte povinnost nahlásit na úřadu práce, že pracujete, a to do osmi kalendářních dnů ode dne vzniku pracovního nebo služebního poměru nebo ode dne uzavření dohody o provedení práce nebo dohody o pracovní činnosti a ve lhůtě stanovené úřadem práce dokládat vyšší měsíčního výdělků nebo odměny.

- **Krátkodobé zaměstnání** – je zprostředkované úřadem práce, a to maximálně na tři měsíce. Odměna není sledována.

■ Musím vzít jakoukoliv práci, kterou mi úřad práce nabídne?

Pracovníci úřadu práce se vám budou snažit najít takovou práci, která vyhovuje vašim možnostem a představám. Přesně je proto formulují. Přesto se může stát, že budete posláni na volné místo, které se vám nebude zdát ideální. V takovém případě je dobré vědět, že:

- v případě odmítnutí vhodného zaměstnání bez uvedení vážných důvodů můžete být z evidence sankčně vyřazeni;
- vhodné zaměstnání je takové zaměstnání, které odpovídá vaší zdravotní způsobilosti a pokud možno vaší kvalifikaci, schopnostem, dosavadní délce doby zaměstnání, možnosti ubytování a dopravní dosažitelnosti zaměstnání;
- délka pracovní doby vhodného zaměstnání musí činit nejméně 80 % stanovené týdenní pracovní doby a zaměstnání musí být sjednáno na dobu neurčitou nebo na dobu určitou delší než tři měsíce. Vhodné zaměstnání dále musí zakládat povinnost odvádět pojistné na důchodové pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti.

■ Starám se o děti, bude mě úřad práce nutit pracovat na směny?

Při zprostředkování zaměstnání úřad práce zohlední vaši péči o malé děti a bude se snažit zprostředkovat vám takové zaměstnání, které by vám v péči o děti nebránilo. Bude přihlížet k docházce dítěte do předškolního zařízení, k povinné školní docházce dítěte a také k místu výkonu nebo povaze zaměstnání druhého manžela.

Další důležité informace, které byste měli vědět při hledání zaměstnání, najdete v Příručce nezaměstnaného v roce 2010. Je k dispozici zdarma na úřadech práce nebo v elektronické podobě na <http://www.mpsv.cz/cs/6800>.



FOTO: BORA UČAK | DREAMSTIME.COM

Poradna při hledání zaměstnání – 6. díl

Fotografie – vizitka uchazeče

To, že zaměstnavatelé v mnoha případech vyžadují jako součást životopisu také fotografii, je dnes zcela běžnou záležitostí – zkrátka chtějí vědět, jak vypadá ten, kdo se u nich uchází o zaměstnání.

Fotografie slouží k prvnímu vizuálnímu seznámení s námi, což je mnohem jednodušší než osobní návštěva. Každý zaměstnavatel nás přirozeně bude posuzovat také jako člověka.

Při hledání zaměstnání prezentujeme nejen své předpoklady (znalosti, schopnosti apod.), ale také (a mnohdy hlavně) sami sebe. Zaměstnavatelé se například nabízejí deset uchazečů, kteří mají obdobné předpoklady. Podle čeho bude vybírat člověka, jemuž nabídne nástup? Často podle osobní úrovně, tedy dojmů, jakým na něho jednotliví uchazeči zapůsobí. První osobní dojem vyvolá právě fotografie.

Naším cílem je samozřejmě udělat co nejlepší dojem. To se nám podaří, jestliže si fotografii dobře vybereme. Za vhodnou fotografií můžeme považovat takovou, která splňuje následující kritéria.

1. Jsme na ní řádně upraveni a vhodně oblečení

Upravenost i oblečení směřujeme k profesní reprezentaci. Například žena se uchází o pracovní pozici obchodní reprezentantky, na fotografii se tedy musí prezentovat odpovídajícím způsobem. Toho určitě nedosáhne, pokud si oblékne večerní šaty nebo sportovní úbor, pokud bude mít mašli ve vlasech nebo výrazné nalčení. Mnohem vhodnější bude určitě

konzervativnost, například dámský kostým a decentní doplňky včetně líčení. U mužů je v obdobné situaci odpovídajícím oblečením pánský oblek nebo košile s kravatou.

2. Fotografie vystihuje současný stav

Někteří uchazeči úmyslně používají starší snímky s cílem zapůsobit mladším dojmem. Nejde však o vyvolání dojmů, že jsme někdo jiný, ale o potvrzení toho, že jsme uchazeči na úrovni. Těmi můžeme být v jakémkoliv věku. Na pohovor nemůžeme přijít někdo jiný než ten, kdo je očekáván na základě fotografie.

3. Fotografie je barevná

Nepůsobí lacině ani zastarale a naopak celkově oživuje samotný životopis.

4. Fotografie má optimální velikost

Nejvhodnější je dokladový formát, podobně jako na občanský průkaz nebo pas. Je to nejen levnější, ale také praktické – větší fotografie se na životopis ani nevejdou.

Mějme na paměti, že nás zaměstnavatel nezná a že nás doposud neviděl. V dané pracovní pozici si nás tudíž představí tak, jak se my představíme jemu. Zachování úměrnosti mezi naší image a kvalifikační úrovní, ve které se hodláme uplatnit, současně prokazuje náš zdravý úsudek.

Optimální umístění fotografie je do pravého horního rohu životopisu.

Následující dva příklady demonstrují rozdíl mezi standardně používanou (vlevo) fotografií a fotografií pořízenou za účelem profesní prezentace (vpravo). Z těchto příkladů je zřejmé, že záleží jen na nás, jaký dojem se rozhodneme vyvolat.

Nevhodná fotografie



Vhodná fotografie



FOTO: ZBYŇKA SIEGLA



Text vychází z publikace *Sestavte si atraktivní životopis* od Zbyňky Sieglas z produkce nakladatelství Grada. Kniha přináší návod, jak správně

napsat životopis, abyste zdůraznili své přednosti, potlačili nedostatky a přesvědčili zaměstnavatele, že vy jste pro něj ti praví.

Dozvíte se a na mnoha příkladech poznáte, jaká je vhodná forma, struktura či délka životopisu, co do životopisu uvést a co určitě neuvá-

dět, jak vhodně formulovat, co umíte a znáte, jak nejlépe prezentovat své pracovní zkušenosti a své vzdělání. Velkou část knihy tvoří ukázky a vzory životopisů, s nimiž uchazeči nebyli úspěšní, a nových, upravených životopisů, s nimiž stejní uchazeči uspěli.

Tip

Sebevědomá cesta k tomu, jak být v práci oblíbeným

Šťastněji žije ten, jehož osobnost se hodí k jeho společenské pozici. V dobách nedostatku pracovních míst si bohužel často nemůžeme vybrat. Pak nastávají konflikty. Sympatie vzniká mezi sobě rovnými.

Všechno vlastně děláte správně, a přesto se s kolegy stále nemůžete shodnout a dobře snést. Někjakou dobu se váš vztah s kolegy zlepšuje, ale pak se rázem všechno pokazí. Stává se to vždy, když vystupujete jako vůdce nebo odborník.

Čiší z vás vyhraněný styl vůdce nebo rádce? Některé lidé se s ním celkem vyrovnávají, ale s jinými se dostávají do konfliktů, protože ti dávají přednost jinému stylu. V takovém případě se vyplácí urovnat extrémní svého stylu a flexibilněji přistupovat k různým osobnostem.

Nemáte žádné výrazné konflikty, a přesto nemáte s kolegy nijak zvlášť vřelý vztah? Možná jste málo společenský/á? Zajímáte se více o věcná témata než o tlachy svého okolí? Pak ale nevyšiláte téměř žádné signály sympatie, takže jich ani vy nemůžete mnoho zachytit. Třeba si říkáte: Vždyť to, že s lidmi diskutuji o svých odborných problémech a beru vážně jejich názory, prozrazuje, že je akceptuji! To je však pro většinu lidí málo. Nejsou si jisti. Je k nám hostejný? Nebo nás odmítá, ale ze zdvořilosti to nepřiznává otevřeně? V tomto případě stačí několik příležitostných signálů sympatie, aby se vztah výrazně zlepšil.

Zásady, díky nimž si nadřizený získá autoritu i sympatie

Pocit společného úkolu

Nedělejte ze sebe machra, který na všechno stačí sám, ale naopak žádejte své lidi o podporu. Nelitujte času na rozhovory se spolupracovníky. Opusťte mocenské boje. Když se zaměstnanci vzpírají vašim pokynům, přichází obzvlášť velké pokušení rozešťvat je proti sobě navzájem. Například tím, že každému nabídnete určitá privilegia, bude-li na vaší straně. Nebo tím, že zadržujete důležité informace shora a poskytnete je pouze vyvoleným zaměstnancům. I kdybys-

te snad s touto taktikou „rozděl a panuj“ měli úspěch, natrvalo ztratíte oblību.

Zdvořilost

Ríkajte vždy „prosím“, když někomu dáváte úkol, a „děkuji“, když ho přijímáte vyřízený.

Uznání

Je vám zatěžko někoho nebo něco pochválit? Stačí říci: „Jsem spokojený, jak jsi to udělal.“ I když si jen necháte poretferovat o nějakých detailech a spokojeně kývnete, vnímá to váš protějšek jako uznání.

Budte vzorem

Dělejte věci tak, jak by je měli dělat i druzí. Pokud vás spolupracovníci nemohou pozorovat při práci, vyprávějte jim na poradách, co jste udělali. Bez komentáře a výslovné sebechvály. To stačí, aby měli spolupracovníci normu.

Prokazujte důvěru

Delegujte dílčí úkoly, nechávejte zaměstnancům do určité míry volnou ruku. Ríkajte jim: „Jsem přesvědčený, že to dokážete.“ Vždy však buďte k dispozici pro rady a dotazy.

Budte otevření novým věcem

Odvahou použít se do nových věcí předáváte ostatním nadšení. Neodmítejte žádný návrh svých spolupracovníků, dokud se nad ním nezamyslete nebo ho nevyzkoušíte.

Bez favoritů

Nedávejte přednost nikomu, ani svým nejlepším přátelům, ba ani sami sobě. Favorizování pracovníci brzy vnímají své privilegia jako samozřejmá a žádají stále víc. Frustrování kolegové se distancují a zadržují důležité informace. Přísně odděluje práci od soukromé sféry. Kolegům, kteří jsou zároveň vašimi přáteli, vyvoštěte, že v práci nemůžete nikomu udělovat výjimky.



FOTO: © DMITRY SHIRONOSOV | DREAMSTIME.COM

Společný postoj vůči okolí

Braňte svůj tým před okolím – před zákazníky, jinými úseky i vyššími nadřizenými. Když nastanou potíže, nejdříve ze všeho si vyslechněte všechny zúčastněné strany. Chraňte se před tím, že by někdo zvenčí působil za vašimi zády na vaše jednotlivé kolegy.

Poskytovat strukturu

Neďávejte ukvapené příkazy! V klidu si udělejte přehled. Pak budete působit věrohodně a můžete se snažit prozradit. Naproti tomu váhavost v rozhodování a odvolávání příkazů svědčí o tom, že si nadřizený není jist svou věcí.

Přiznávání chyb

Mnohé rozhodnutí se navzdory sebelepší přípravě může později prokázat jako špatné. Potom bývá člověk v pokušení zastříst svou chybu nebo shodit vinu na někoho jiného. Nedělejte si iluze – kolegové tako-

vý manévry okamžitě prokouknou. Mnoho lidí věří v zásadu: „Dokud nepřiznáš žádnou chybu, jsem nenapadnutelný.“ To však platí, jen pokud někdo chybu a jejího původce neodhalí. Přiznávejte se k chybám a budete získávat mnoho sympatií od lidí, kterým se práce děje totéž. Požádejte o návrhy, jak chybu napravit, zjednejte si přehled o situaci a znovu se rozhodněte.

Konstruktivně kritizovat

Nejlépe motivuje ten, kdo projeví uznání, když je co chválit, a ignoruje to, co by mohl pokárat. Rozlišujte mezi nezbytnou a zbytečnou kritikou. Přeneste se v představách o čtvrt roku dopředu a položte si otázku: Budu s tímto kolegou za čtvrt roku lépe vycházet, když ho teď budu kritizovat? Nebo v tom nebudu rozdíl? Pokud by v tom nebyl rozdíl, pak si kritiku zakažte. Jen byste ztratili sympatie a prakticky ničeho byste nedosáhli. Jestliže je kri-

tika nezbytná, formulujte ji nejprve jako přání. Místo vzorce „ano, ale...“ použijte formule „ano, a proto...“ Příklad: „Vždyť víš, jak oceňuji tvou schopnost rychlých rešeršů, a proto by se mi líbilo, kdybys v budoucnu mohl takové úkoly vyřizovat včas.“ Pokud se pracovník bude kritice vzpírat, dbejte na to, aby následný spor byl konstruktivní. Nediskutujte na téma „kdo má pravdu“. Raději se ptejte, za jakých předpokladů by mohl v budoucnosti odevzdávat svou práci včas.

Demokratický styl vedení

Čím je problém spleťtější, tím lépe z něj vyjdete, když využijete partnerského vedení. Svolujte svůj tým a řekněte: „Kolegové, musíme zvládnout tento problém... Co si o tom myslíte?“ Každý zaměstnanec je ve svém speciálním oboru kompetentnější než vy. Když tuto skutečnost uznáváte, získáváte sympatie.

UKÁZKY Z KNIHY UMĚNÍ SYMPATIE (PORTÁL, 2010)

PROFES

Porovnejte si svoji mzdu s ostatními!

Zatímco mzdy vrcholových manažerů se pohybují v průměru nad 60 tisíc korunami měsíčně, v Česku je stále pět profesí, které nezaručují ani 12 tisíc korun měsíčního příjmu: uklízečka, vrátný, šička, pokojská a pomocný pracovník. Oproti roku 2008 se mzdy v průměru zvýšily – navzdory probíhající krizi na trhu práce.

Vyplyvá to z obsáhlého kontinuálního průzkumu mezd a platů Mercedes.cz. Nyní vychází z údajů téměř 95 tisíc lidí, kteří zadávali své příjmy a benefity v průběhu druhého roku fungování průzkumu. „Do průzkumu Mercedes.cz se může zapojit každý. Stačí anonymně zadat své údaje na stránce průzkumu a díky tomu si mohou lidé porovnat své příjmy s ostatními. Pokud chcete například

vědět, kolik peněz by vám měl zaměstnavatel vzhledem k vaší pozici nabídnout, odpověď najdete právě na internetu na stránce www.mercedes.cz, která funguje v Česku úspěšně již dva roky,“ říká Miroslav Dravecký, projektový manažer ze společnosti Profesia, která platový průzkum Mercedes.cz provozuje. Od jeho spuštění se do něj zapojilo přes 305 000 respondentů.



FOTO: © KURHAN | DREAMSTIME.COM

Nejhůře a nejlépe placené profese v průběhu roku 2009 (z 470 analyzovaných pozic)

Profese	Průměrná hrubá mzda [Kč]
Uklízečka	10 218
Vrátný/informátor	11 109
Šička/krejčí	11 327
Pokojská	11 659
Pomocný pracovník	11 955

Profese	Průměrná hrubá mzda [Kč]
Výrobní ředitel	70 833
Obchodní ředitel	73 439
Ekon./fin. ředitel	73 536
Generální ředitel	118 749
Country director	123 656

ZDROJ: MERCEDES.CZ

„V tabulkách jsou zahrnuty pouze pozice, u nichž máme přes sto respondentů. Pokud bychom nebyli tak přísní, mezi nejlépe placené by se dostali taktéž ředitelé marketingu, IT a logistiky. Naopak u nejhůře

placených profesí by se tabulka nezměnila,“ říká Miroslav Dravecký. Tabulka ukazuje průměrné hrubé měsíční platy v jednotlivých profesích bez započítání odměn a dalších benefitů.

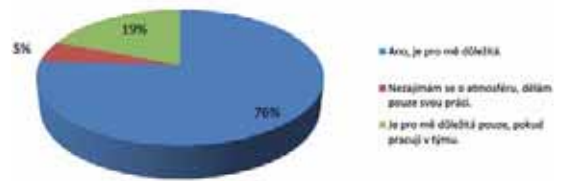
ZDROJ: MERCEDES.CZ

PRŮZKUM

K prioritám zaměstnanců patří dobrá atmosféra na pracovišti

Pro valnou většinu Čechů je důležitá pracovní atmosféra na pracovišti, vyplývá to z průzkumu on-line služby hledání zaměstnání Monster.cz. Návštěvníci stránek odpovídali na konci loňského roku na anketní otázku: Ovlivňuje pracovní atmosféra vaši práci?

Ovlivňuje pracovní atmosféra vaši práci?



Z celkového počtu 769 hlasujících odpovědělo 76% – ano, je pro mě důležitá. Devatenáct procent respondentů uvedlo, že je pro ně důležitá, pouze pokud pracují v týmu. Jen pět procent hlasujících uvedlo, že se o pracovní atmosféru nezajímají a dělají pouze svou práci.

ster.cz se zaměřovala na skutečnost, zda si zaměstnanci myslí, že profitují z úspěchu svoji společnosti. Návštěvníci tohoto portálu odpovídali na otázku: Máte z úspěchu vaší společnosti nějaký profit? Více než dvě třetiny dotázaných si myslí, že z úspěchů společnosti, ve které jsou zaměstnání, nikterak neprofitují.

71% z celkového počtu 459 hlasujících uvedlo – ne, pouze top management. Osmnáct procent uvedlo, že vše závisí na úspěchu společnosti. Pouze dvanáct procent odpovědělo – ano, na konci roku dostáváme odměny v závislosti na výdělku společnosti.

ZDROJ: MONSTER.CZ

Jak flexibilní jsou evropské podniky ve své personální politice?

Jsou evropské podniky dostatečně flexibilní, aby obstály v podmínkách globální konkurence a dozrívající recese? Odpovědi ve svém průzkumu hledala evropská agentura Eurofound.



FOTO: © FRANZ PFLUEGL | DREAMSTIME.COM

Evropská agentura Eurofound, jež sídlí v Dublinu a zabývá se výzkumem pracovních a životních podmínek, provedla minulý rok průzkum u 27 000 zaměstnavatelů z veřejného i soukromého sektoru ve všech 27 členských státech EU a také v Chorvatsku, Turecku a bývalé jugoslávské republice Makedonie.

Uplně výsledky budou představeny v březnu. Z prvních zjištění však vyplývá, že mnoho podniků využívá flexibilní metody naboru, odměňování a organizace pracovní doby, které zvyšují jejich schopnost přizpůsobovat se změnám obchodního prostředí. Flexibilita trhu práce je přitom zásadním prvkem strategie EU pro posílení dynamiky a konkurenceschopnosti evropského hospodářství.

dočasně pomoci a více než polovina zaměstnává alespoň jednoho člověka na dobu určitou. Práce na částečný úvazek se také stává běžnější – nabízí ji dva ze tří dotazovaných podniků. Na vysoce kvalifikovaných místech je nicméně výjimkou. Jen něco málo přes třetinu podniků odmítne zaměstnance na základě výkonnosti a pouhých 14 % dotazovaných soukromých firem uplatňuje odměňování podílem ze zisku. Flexibilita však není výhodná jen pro jednu stranu. Kolem 56 % evropských podniků nyní umožňuje zaměstnancům přizpůsobovat svou pracovní dobu osobním preferencím. Před pěti lety to bylo 48 % podniků. Průzkum proběhl na jaře roku 2009, kdy na trh práce začaly doléhat důsledky recese. Ve vícero zemích zaměstnavatelé konstatovali, že atmosféra na pracovním trhu je napjatá.

ZDROJ: EC.EUROPA.EU

KŘÍŽOVKA

Letošní rok je v rámci Evropské unie vyhlášen jako rok boje s chudobou a sociálním vyloučením. Hlavním cílem je podpořit osvětu a opatření, která zlepší situaci ekonomicky slabých rodin i jednotlivců. Diskutovány budou otázky prevence sociálního vyloučení v důsledku předluženosti, podpora přiměřeného... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasíláte na adresu redakce novin do 22. února. Jeden z vás získá publikaci *Umění sympatie* od F. Naumanna z produkce nakladatelství Portál. Kniha je psána pro čtenáře se zájmem o zdokonalení vlastních sociálních dovedností.

Pokud selháváte při hledání zaměstnání, při navazování vztahů ve vašem okolí nebo při flirtu, přestože nejste méně kompetentní než ostatní, je načase přezkoumat vaši schopnost být druhým sympatickým. *Sympatie* totiž představuje sociální dovednost, které je možné se naučit.



Tajenka z minulého čísla: „... nejen v obtížné životní situaci.“ Publikaci *Práce s emocemi* pro pomáhající profese od Karla Hájka z produkce nakladatelství Portál získává paní P. Konečná z Brna. Gratulujeme.

POMŮCKA: ALEA, PODESTA, POND	KNIHY NA FOTKY	ZPŮSOB	ODPOČÍVAJÍCÍ	KMĚNY SLOVENSKY	STAROGERMÁNSKÝ ZNAK	PECKOVITÉ OVOCE	POHYBOVAT SE V RYTMU	KLÁVESNA NA POČÍTAČI	JMÉNO UČITELE NÁRODŮ	KRMNÁ PLODINA	TITUL TURECKÝCH ÚŘEDNÍKŮ	JEDEN ANGLICKY	NAPLAVENINA	POBYVATI
FOSFID ARZENU			ČÁST RUKY					JHNOUIT			RYBNÍK ANGLICKY			
LEHKÉ TOPNÉ OLEJE ZKR.			NICKA				ZKR. UMĚL. ŠKOLY				LETOPIS			
1. DÍL TAJENKY			SLÁVA ZAST.				DRUH TERÉRA				ZAČATEČNÍK			
KOSTKY LATINSKY				AKADEMIE VĚD GR ZKR.				MOC				OTEC ZASTAR.		
				JMÉNO SPIS. GORDONA				PEŘEJ				POROST NA HLAVĚ		
	TENISOVÝ UDER	SLUNCE ANGLICKY	DÍTĚ FRANC.		SMRTELNÁ NEMOC			ZEŠILENÝ ZÁPOR				VESNICE MN. Č.		
					ŠERMÍŘSKÁ ZBRAN			ČÁST KOLA				INIC. HER. HOPKINSE		
ZNAČKA PIAN					STŘEDOV. BÁJNY ZBOJNÍK					HRADBA SLOVAN KNIZNĚ			NÁDOBY NA TEKUTINY	MUSLIMSKÁ HODNOST
RIBONUKLEOVÁ KYSELINA				HORSKÝ SKŘÍTEK			STÁT JIHOVÝCHODNÍ ASIE				ZALOŽNÍK V KOPANĚ			
ZKR. BÝV. ČESKÉHO POLITIC. HNUTI			SÍT ČERPAČÍCH STANIC				OBYVATELÉ	PRODEJNÍ STŮL			BARVA V KARTÁCH	SJED. ARAB. EMIRÁTY		
			ZÁZRAK					NOUZOVÉ VOLÁNÍ				OTÁZKA PŘI SÁZCE		
PLAZI				ČES. SPIS. K. V.???				DRUH VLNĚNÉ LÁTKY					INICIÁLY ZPĚVAČKY ZAGOROVĚ	ZÁJMENO
				ZKR. TITULU BAKALÁŘE				MOJI						
OSOBNÍ ZÁJMENO				2. DÍL TAJENKY										
ZVLÁŠTNÍ TELESNÁ VÝCHOVA ZKR.				MRAVNÍ STAVY MN. Č.				ČÁST BRANKY			PŘEDSÁLI			

Inspekce práce

Pracovní režim řidičů a bezpečnost práce v nákladní dopravě

V posledních letech došlo k řadě novelizací předpisů upravujících pracovní režim řidičů a bezpečnost práce v dopravě, a tak není snadné orientovat se v jejich návaznosti a působnosti.



Nesprávné použití upínacího popruhu při přepravě stojanu s tabulovým sklem. FOTO: AUTOR

Vzhledem k tomu, že naše republika je součástí Evropské unie (dále jen EU), vztahuje se na pracovní režim řidičů nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 561/2006, které nahradilo známou evropskou dohodu o práci osádek v mezinárodní silniční dopravě (dohoda AETR) vydanou jako vyhláška č. 108/1976 Sb. s novelami č. 82/1984 Sb. a č. 80/1994 Sb.

stanovují maximální přípustnou dobu řízení a délku bezpečnostní přestávky, určují minimální denní a týdenní dobu odpočinku. V nařízení č. 561/2006 je dána také povinnost speditérům nebo organizátorům turistických zájezdů zajistit, aby byly smluvní přepravníky v souladu s tímto nařízením.

Výjimky v novém nařízení ES

Nařízení č. 561/2006 se však vůbec nevztahuje na dopravu vozidly vyjmenovanými v čl. 3 (např. linkové autobusy s délkou spoje do 50 km, speciální lékařská vozidla, speciální havarijní vozidla). Pro linkové autobusy s délkou spoje do 50 km a vozidla citovaná ve výjimkách v čl. 13 tohoto nařízení platí ve vnitrostátní dopravě odchylné zásady pracovního režimu uvedené ve vyhlášce č. 478/2000 Sb. novelizované vyhláškou č. 281/2007 Sb. (např. vozidla pro údržbu rozvodů vody, plynu a elektřiny, údržbu silnic nebo likvidaci domovního odpadu).

Při přepravě vozidly, na která se nevztahuje nařízení č. 561/2006 ani dohoda AETR, ani vyhláška č. 281/2007 Sb., musí být dodržena ustanovení zá-

konků práce o délce pracovní směny, odpočinku mezi směnami a odpočinku v týdnu. Denní doba řízení není omezena a bezpečnostní přestávka po stanovené době řízení je určena nařízením vlády č. 168/2002 Sb.

Záznamy o době řízení, odpočinku a bezpečnostních přestávkách jsou vedeny ve stanovených případech analogovým nebo digitálním tachografem a v jiných případech ručně.

Pracovní doba řidičů

Pracovní dobu řidičů dále upravuje nařízení vlády č. 589/2006 Sb., které pamatuje na to, že pracovní doba řidičů není jen doba řízení, doba nakládky a vykládky nebo doba opravy na cestě, ale zahrnuje také např. čištění a kontrolu vozidla, technickou údržbu vozidla, administrativní práce spojené s řízením vozidla. Toto nařízení vlády platí všude tam, kde platí nařízení č. 561/2006, a zaměstnavatelé jsou povinni podle něho organizovat a plánovat práci řidičů.

Zde je třeba připomenout, že zaměstnavatel je povinen vést evidenci odpracované pracovní doby řidičů a ta často nebývá shodná s dobou „výkonu“ řidiče záznamenaného tachografem.

BEZPEČNÉ UPEVNĚNÍ PŘEPRAVOVANÉHO NÁKLADU

S bezpečností práce v nákladní dopravě také souvisí bezpečné upevnění přepravovaného nákladu. Dosud bylo vyhláškou č. 341/2002 Sb. stanoveno, že náklad na vozidle musí být vhodným technickým zařízením řádně zajištěn proti pohybu. Použitá upínací souprava musí být v řádném technickém stavu a vázací síla musí odpovídat hmotnosti nákladu.

S účinností od 1. 1. 2011 se v novele této vyhlášky stanoví, že pouzácí upínací soupravy musí počtem a umístěním odpovídat ČSN EN 12195-1. Norma uvádí metody výpočtu přivazovacích sil působících na zboží na vozidlech pro rozdílné typy břemen a rozdílné typy přivazovacích prostředků. Kontrolní orgány tedy budou moci s použitím tohoto obecně závazného předpisu při silničních kontrolách potřeby počet upínacích souprav po řidičích požadovat.

ING. JAN BUĎA, INSPEKTOR, OBLASTNÍ INSPEKTORÁT PRÁCE PRO JIHOČESKÝ KRAJ A VYSOČINU

Úřady práce

Míra nezaměstnanosti byla v lednu 9,8 %

Na konci ledna bylo bez práce 574 226 lidí. To je o 35 090 více než ke konci prosince 2009, meziročně nezaměstnaných přibývalo 176 165. Vyplývá to z údajů úřadů práce. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 9,8%. Byla tak o 0,6 p. b. vyšší než v prosinci 2009, meziročně vzrostla o 3 p. b.

U mužů míra nezaměstnanosti ke konci ledna vzrostla o 0,9 p. b. na 9,3 %, u žen pak o 0,3 p. b. na 10,6 %. V absolutních číslech bez práce bylo 264 867 žen (46,1% z celkového počtu nezaměstnaných) a 69 096 osob se zdravotním postižením (12,0 %).

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 31. lednu 2010 v okresech Jeseník (19,2 %), Znojmo (17,2 %), Hodonín (17,1 %), Most (17,0 %), Bruntál (16,8%) a Děčín (16,0 %). Nejnižší naopak v okresech Praha-východ a Praha (shodně 3,8 %), Praha-západ (4,3 %) a Mladá Boleslav (5,0 %).

Podporu v nezaměstnanosti poskytovaly v lednu 2010 úřady práce 214 161 uchazečům o zaměstnání,

tedy 37,3% osob vedeným v evidenci. O měsíc dříve podporu v nezaměstnanosti dostávalo 35,1% uchazečů o zaměstnání, v lednu 2009 to bylo 41,4%.

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, kterou zpracovává EUROSTAT pro mezinárodní srovnání, dosáhla v České republice loni v prosinci 8,0 %. Byla tak o 1,5 p. b. nižší, než je průměrná hodnota za EU27. Nižší nezaměstnanost mělo 9 států EU27 – Nizozemsko 4,2 %, Rakousko 5,7 %, Kypr 6,3 %, Lucembursko 6,4 %, Slovensko 6,9 %, Dánsko 7,0 %, Německo 7,2 %, Malta 7,3% a Finsko 7,9 %.

Úřady práce evidovaly k 31. lednu 2010 celkem 31 557 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo nyní připadá v průměru 18,2 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Děčín (77,3), Znojmo (74,5), Teplice (71,0), Karviná (66,8), Třebíč (66,4) a Prostějov (65,0).

Více informací o vývoji nezaměstnanosti jsou v elektronické formě zveřejněny na adrese http://portal.mpsu.cz/sz/stat. (72)



Některé důležité údaje (platnost k 1. únoru 2010)

Table with multiple columns and rows containing various social security and labor statistics. Key sections include: ZVOTNÁ A EXISTENČNÍ MINIMUM, MINIMÁLNÍ MZDA, NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY, CESTOVNÉ NÁHRADY, NÁHRADA MEZY, NEMOCENSKÉ, PENĚŽITÁ POMOČ V MATERSTVÍ, OŠETŘOVNÉ, POJISTNÁ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ, DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU, MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI, NEZAMĚSTNÁNÍ EVIDOVANÍ, VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA, UCHAZEČI NA VPM, PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU, BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ, PRACOVNÍ ÚRAZY S PN, DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ, PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA, ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE, PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÉ POJISTĚNÝCH OSOB.

** hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády *** pramen MPSV; **** aktuální publikované údaje; ***** pramen ČSSZ 1) pro veřejnou sféru 2) důchod vyplácen samostatně (bez současné vyplácené pozůstalostní důchodu)

Češi a chudoba

Evropský rok proti chudobě a sociálnímu vyloučení v ČR

Evropská unie uvolní na aktivity Evropského roku 2010 (EY2010) celkem sedmáct milionů eur. Česká republika bude moci z těchto zdrojů využít v přepočtu asi 9 milionů korun. Přibližně stejnou částku vyčlenilo i Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR.



rovněž své první ambasady, kteří mu propůjčí svou tvář. Jsou jimi ředitelka občanského sdružení IQ Roma Servis Katarína Klámková a prodejce Nového prostoru Boris Šmejkal.

Průběžné informace o dění a dalších aktivitách v rámci Evropského roku 2010 v ČR naleznete na www.EY2010.cz.

Kdo vyhláší Evropský rok?

Evropský rok zaměřený na aktuální téma vyhláší Evropská komise už od roku 1983. Jedná se o osvětové kampaně, jejichž úkolem je informovat občany a povzbudit je k aktivnímu dialogu. Podstatou Evropského roku 2010 je zapojit celou občanskou společnost, veřejné i soukromé subjekty, sociální partnery, místní a regionální samosprávy, nevyjímaje ty, kdo mají s chudobou přímou či nepřímou zkušenost. Přestože jsou Češi podle nedávných informací Eurostatu chudobou ohroženi nejmeně v celé Evropské unii, stále je v České republice řada lidí, kteří v souvislosti se špatnou sociální situací potřebují pomoci.

(17)

Akce pořádané Zastoupením Evropské komise v České republice v rámci Evropského roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení

Dny evropského filmu

V rámci festivalu Dny evropského filmu budou ve zvláštní sekci věnované Roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení promítány hrané a dokumentární filmy související s tématem a cíli EY2010. Akce proběhne od 15. do 22. dubna 2010 v pražských kinech Světozor a Lucerna a následně v Brně, Olomouci, Veselí nad Moravou, Uherském Hradišti, Plzni a Boskovicích.

Den Evropy – 9. května 2010

V rámci oslav Dne Evropy, které se budou konat 9. května na Staroměstském náměstí v Praze, proběhne prezentace aktivit a projektů neziskových organizací činných v oblasti boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení. Tomuto tématu bude podřízen také dramaturgie hudebního programu a dalších doprovodných aktivit.

Soutěže pro děti

V prvním pololetí roku 2010 proběhnou výtvarná a fotografická soutěže pro žáky a studenty základních a středních škol na téma chudoby a sociálního vyloučení. První z nich bude výtvarná soutěž pro děti z dětských domovů ve věku 10–18 let s podtitulem Evropa proti chudobě. V rámci této soutěže proběhnou ve vybraných dětských domovech také výtvarné a tvůrčí workshopy. Vyhlášení výsledků soutěže proběhne v rámci oslav Dne Evropy 9. května v Praze.



FOTO: © VIKTOR FISCHER | DREAMSTIME.COM

EUROSTAT

V Česku je míra ohrožení chudobou nejnižší v EU

V České republice je míra ohrožení chudobou nejnižší ze všech zemí EU. Podle posledních dostupných údajů (ČSÚ a Eurostat za šetření o příjmech a životních podmínkách domácností v roce 2008) dosáhla hodnoty 9%, zatímco průměr zemí EU 27 činil 17%.

V roce 2008 bylo ohroženo chudobou 17% populace evropské sedmadvacitky. To znamená, že příjem těchto lidí po sociálních transferech byl pod hranici chudoby. Od roku 2005 byla míra ohrožení chudobou v rámci EU27 téměř stabilní, pohybovala se mezi 16 a 17%.

Míra chudoby podle metodiky EU v %

Stát/rok	2007	2008
EU 27	17	---
EU 25	16	---
Belgie	15	---
Dánsko	12	---
Finsko	13	14
Francie	13	---
Irsko	18	---
Itálie	20	---
Lucembursko	14	13
Německo	15	15
Nizozemsko	10	---
Portugalsko	18	18
Rakousko	12	12
Řecko	20	20
Španělsko	20	20
Švédsko	11	12
Velká Británie	19	---
Česká republika	10	9
Estonsko	19	19
Kypr	16	16
Litva	19	20
Lotyšsko	21	26
Maďarsko	12	12
Malta	14	15
Polsko	17	17
Slovenská republika	11	11
Slovinsko	12	12
Rumunsko	25	23
Bulharsko	22	22

Vysvětlivky: --- údaje nejsou dostupné
Zdroj: Eurostat, Statistics on Income and Living Conditions

Metodika Eurostatu stanovuje hranici chudoby na úrovni 60% mediánu národního ekvivalizovaného příjmu na spotřební jednotku. Lidé, kteří žijí z průmů pod touto hranicí, mají obvykle znesnadněný přístup ke vzdělání, bydlení, k finančním a sociálním službám, obtížněji získávají zaměstnání a dostávají se do pasti sociálního vyloučení.

Nejvyšší míra ohrožení chudobou byla v roce 2008 zaznamenána v Lotyšsku (26%), Rumunsku (23%), Bulharsku (21%), Řecku, Španělsku a v Litvě (shodně 20%), nejnižší naopak v České republice (9%), Nizozemsku a na Slovensku (shodně 11%), Dánsku, Maďarsku, Rakousku, Slovinsku a Švédsku (shodně 12%).

Je třeba říci, že míra ohrožení chudobou je relativním měřítkem chudoby a hranice chudoby je v jednotlivých členských státech velice odlišná.

Jednomu z pěti dětí v EU27 hrozí chudoba

Ve dvaceti ze sedmadvaceti členských států byla míra ohrožení chudobou u dětí vyšší než u celkové populace. V roce 2008 bylo v rámci EU27 ohroženo chudobou 20% mladých lidí do 17 let. Nejvyšší míry chudoby byly zaznamenány v Rumunsku (33%), Bulharsku (26%), Itálii a Lotyšsku (shodně 25%), naopak nejnižší v Dánsku (9%), Slovinsku a Finsku (shodně 12%).

Vyššímu riziku chudoby v rámci celkové populace čelí rovněž starší lidé. V roce 2008 se ohrožení chudobou u lidí nad 65 let týkalo v rámci EU27 19% osob. Nejvyšší hodnoty byly pozorovány v Lotyšsku (51%), na Kypru (49%), v Estonsku (39%) a v Bulharsku (34%), nejnižší naopak v Maďarsku (4%), Lucembursku (5%) a v České republice (7%).

Riziko chudoby je významně nižší u lidí zaměstnaných. V roce 2008 činila v EU27 průměrná míra ohrožení chudobou zaměstnaných osob 8%, s rozptylem od 4% v České republice do 17% v Rumunsku.

ZDROJ: EUROSTAT

PRŮZKUM

Jak Evropané vnímají chudobu?

Podle posledních průzkumů Eurobarometru se tři ze čtyř Evropanů domnívají, že je v jejich zemi rozšířena chudoba. V České republice sdílí tento názor 59% občanů, 40% si myslí opak. Devět z deseti obyvatel EU si přeje, aby se problém chudoby okamžitě řešil.

Kdo je nejvíce ohrožený chudobou? Více než polovina Evropanů se domnívá, že jsou to nezaměstnaní, za druhou nejvíce ohroženou skupinu jsou považováni starší lidé a pak osoby s nízkou úrovní vzdělání, kvalifikace nebo dovedností. K dalším společenským kategoriím, které

Evropané považují za nejvíce zranitelné, patří lidé v nejistém pracovním postavení, lidé se zdravotními postižením a dlouhodobě nemocní.

Být chudý podle dotázaných nejčastěji znamená mít tak omezené prostředky, že se lidé nemohou plně zapojit do života společnosti, nemo-

hou si dovolit zboží základní potřeby, které člověk potřebuje k životu, nebo musí spoléhat na charitativní organizace nebo veřejnou podporu. Více než 80% Evropanů udává, že chudoba se v jejich zemi za poslední tři roky zvýšila. Toto zjištění je nutné chápat v kontextu současné hospodářské krize, jejíž plný dopad se projeví ještě později. Tři čtvrtiny evropských občanů věří, že Evropská unie má v boji proti chudobě důležitou roli.

ZDROJ: EUROBAROMETER

Které z následujících skupin obyvatelstva (vaši země) jsou podle vašeho názoru nejvíce ohroženy vyloučením?

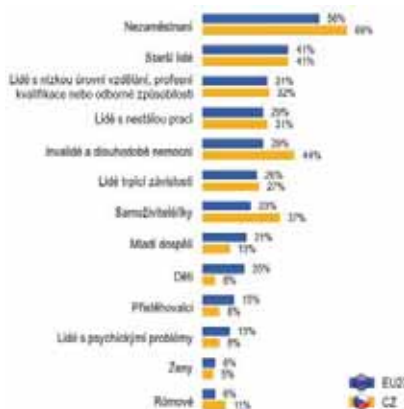
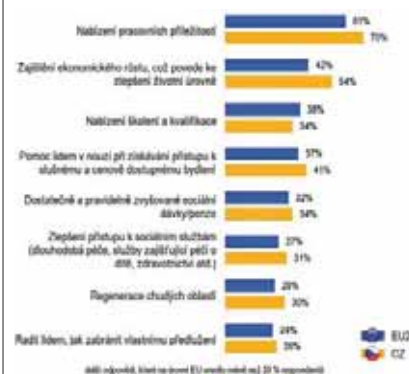
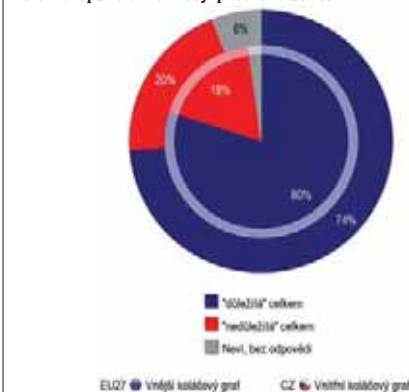


FOTO: © SCULPIES | DREAMSTIME.COM

Které z následujících oblastí by měla podle vašeho názoru (národní) vláda preferovat, aby pomohla lidem dostat se z chudoby?



Celkově vzato, jak důležitá je podle vašeho názoru role Evropské unie v boji proti chudobě?



ZDROJ: PRŮZKUM EUROBAROMETER - O CHUDOBĚ A SOCIÁLNÍM VYLouČENÍ 2009