

2010
Evropský rok
boje proti
chudobě
a sociálnímu vyloučení

FOTOSOUTĚŽ

**Vyfoťte
chudobu a sociální
vyloučení a vyhraďte
1000 Kč!**

čtěte na straně 4



PROJEKT

**Až dvě třetiny
seniorů bydlí
v nebezpečných
bytech**

čtěte na straně 6



EU

**Evropská komise
chce snížit rozdíly
v platech
žen a mužů**

čtěte na straně 8

Slovo ministra



FOTO: LUDĚK KRÁSKOVSKÝ

Milí čtenáři,
přesto, že letos v březnu nezaměstnanost poprvé po delší době poklesla, bez práce je stále víc než pět set sedmdesát tisíc lidí. Skutečně vysoké číslo, vezme-li v potaz, že volných pracovních míst je něco mále přes třicet tři tisíc. Za této situace je zřejmé, že každý, kdo bude umět odhadnout kvalifikační strukturu potřebnou v budoucnosti, získá konkurenční výhodu. Jde o nanejvýš aktuální téma v době, kdy nezaměstnaných absolventů je víc než 6% a kdy je jasné, že například lidé s ekonomickým či gastronomickým vzděláním uplatnění na trhu práce hledají podstatně hůř než lékaři či zdravotní sestry. I proto se ve vládě zabýváme vyvážeností investic do vzdělávání na jedné straně – a rovněž otázkou, do jakých oborů – a vylehčováním finančních prostředků na podporu nových pracovních míst v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti na straně druhé. A na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR tak klademe důraz na intenzivní spolupráci škol, zaměstnavatelů a úřadů práce.

Úřady práce letos oslaví 20 let existence. Výročí možná až trochu příznačné přichází v době pokračující ekonomické krize, kdy klientů přibývá, a aby zaměstnanci vše zvládli, musí – kromě potřebné míry citlivosti, obsáhlých znalostí a entuziasmu – mít také větší nasazení a rodinu, která chápe, že se máma či táta vrací z práce později. Řeknu teď trochu nepopulární větu: je třeba si vážít práce úředníků. Nejen úřadů práce, ale i okresních správců sociálního zabezpečení, obecních úřadů a dalších. Skoro každý z nás totiž úředníka nejméně jednou za život potřebuje a v takovém případě všichni ocení kvalitního člověka s dostatečným přehledem ve svěřené oblasti a také s obyčejným, ale zcela nezbytným lidským přístupem.

Teší mě každý člověk, který najde i s přispěním úřadů práce pracovní uplatnění. Jen v loňském roce to bylo téměř 18% (71 246) lidí z celkového počtu nově umístěných nezaměstnaných. Byl bych také rád, kdyby se uchazeči o zaměstnání více zapojili do činnosti prospěšných pro obec. Myslím tím veřejnou službu nebo veřejně prospěšné práce. Například veřejnou službu loni v prosinci vykonalo 11 331 lidí bez práce. Touto činností si zvýšili příspěvek na živobytí a udělali něco pro své město. Bohužel tato forma zvýšení si vlastních příjmů u nás není ještě příliš zavedená. Vezmou-li se třeba čistota ulic v některých místech ve Španělsku, které jsem nedávno pracovně navštívil, máme co dohánět. Významnou roli přitom hraje zájem jednotlivých obcí, ne všechny tyto aktivity samy od sebe využívají. Na MPSV usilujeme o změnu – ve prospěch lidí, obcí i veřejných prostranství – a jednáme o tom mimo jiné se Svazem měst a obcí ČR. Odezva je vstřícná. I proto věřím, že se může podařit dosáhnout toho, co by mělo být pravidlem: aby se lidé, kteří si mohou (handicapované skupiny obyvatel samozřejmě ne) přebíjí jiný přístup) zvyšovat a skutečně zvyšují příjmy vlastní prací, měli lépe než ti, kteří žijí pouze z dávek.

PETR ŠIMERKA
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

V Praze se konala největší burza práce u nás – JOBDAYS 2010

Na veletrhu poskytovali informace poradci EURES ze 14 evropských zemí

Celkem 92 zaměstnavatelů a personálních agentur na jednom místě nabízel rekordnímu počtu návštěvníků veletrhu více než 1 200 volných pracovních míst. Třetí ročník veletrhu JOBDAYS 2010 se konal od 30. března do 1. dubna na výstavišti v pražských Holešovicích.

První den přišlo 5 500 návštěvníků. Druhý den jich organizátoři zaznamenali 8 000 a poslední den 5 000 zájemců o práci. Oproti loňskému roku to je o 3 500 návštěvníků více. Informace o práci v zahraničí návštěvníkům poskytovali zástupci Evropských služeb zaměstnanosti (EURES) z České republiky a z dalších 14 evropských zemí.

V rámci veletrhu se návštěvníci mohli zúčastnit celkem 42 seminářů a prezentací, které jim mimo jiné měly ukázat, jak se mohou uplatnit na trhu práce a uspět v přijímacím řízení. Vystavovatelé si letos nejvíce cenili lepší připravenosti uchazečů o zaměstnání a jejich vysokého počtu.

Pražským veletrhem JOBDAYS letos nekončí. Následovat budou podobné akce menších rozměrů. Už 20. dubna JOBDAYS odstartují v Českých Budějovicích, 29. až 30. září budou pokračovat v Ostravě, 13. až 14. října opět v Praze a 21. až 23. října v Liberci.



Letošního mezinárodního veletrhu pracovních příležitostí JOBDAYS 2010 se zúčastnilo 92 zaměstnavatelů a personálních agentur.

FOTO: JOBSINPRAGUE.CZ



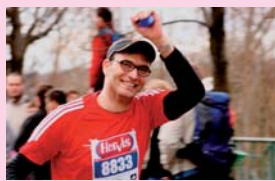
Třetí ročník veletrhu slavnostně zahájili ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka a ředitel projektu Markus Klos.

FOTO: JOBSINPRAGUE.CZ

EY2010

Zaměstnanci ministerstva podpořili charitu maratonským během

Dva závodní týmy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s logem Evropského roku 2010 na dresu se postavily 27. března na start ve štafetovém závodě Hervis 1/2Maratonu Praha 2010. Na charitativní účely shromáždili při této příležitosti



zaměstnanci ministerstva v rámci dobrovolné sbírky částku 14 343 korun. Polovina na tuto částku byla věnována na podporu Výboru dobré vůle – Nadaci Olgy Havlové a polovina Středisku výchovy vodičích psů (SVVP) SONS ČR.

(TZ)

Úřady práce neustále zefektivňují boj s nezaměstnaností

Úřady práce čeká v roce 2010 řada změn i nových opatření. Jejich důsledky se týkají zaměstnanců i zaměstnavatelů s cílem pomoci najít pracovní uplatnění co největšímu počtu lidí bez práce. Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) zvětšilo objem finančních prostředků na poradenství, rekvalifikace, vytváření společensky účelných míst a veřejně prospěšné práce. Prostřednictvím Evropského fondu pro přizpůsobení se globaliza-



ci budou moci úřady práce finančně podpořit vytváření nových pracovních pozic pro nezaměstnané, kteří přišli o práci v důsledku světové hospodářské krize. Pokračovat bude i realizace stěžejního projektu *Vzdělávejte se!* Na řešení zvýšené administrativy spojené s realizací projektů budou úřady práce posíleny o nové pracovníky, jejichž mzdy budou hrazeny z prostředků Evropského sociálního fondu (ESF). (Pokračování na straně 5)

Vydávání povolení k zaměstnání pro cizince se zpřísní

Vysoká nezaměstnanost vedla Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) k doporučení, aby všechny úřady práce důsledně monitorovaly trh práce a vydávaly povolení k zaměstnání pro cizince se zvýšenou obezřetností. Opatření se týká například 66 234 cizinců z tzv. třetích zemí, kteří v České republice už pracují, i nových zdatelů.

Každý případ se posoudí individuálně

Prodlužovat povolení k zaměstnání by se měla pouze těm cizincům, jejichž pracovní místa jsou jen těžko obsaditelná občany České republiky nebo EU/EHP a Švýcarska. Úřady práce by na základě doporučení měly upřednostňovat umístování uvolněných cizinců k jiným zaměstnavatelům dle potřeb jednotlivých regionů před vydáváním nových povolení. Každý případ se ale bude posuzovat individuálně s přihlédnutím k osobní situaci zahraničního pracovníka. Neznamená to tedy, že by se přestala vydávat a prodlužovat povolení k zaměstnání cizincům ze třetích zemí plošně.

Prioritou jsou občané ČR

Úřady práce dostaly od MPSV pokyn, jak postupovat při vydávání a prodlužování povolení k zaměstnání v únoru 2009, doplňující doporučení pak na celostátní poradě ředitelů úřadů práce 4. března 2010. Opatření MPSV se budou vztahovat rovněž na cizince, kteří v ČR pracují jako společníci obchodních společností a členové družstev. Doporučením MPSV reagovalo na současný nepříznivý vývoj na trhu práce v České republice. Prioritou MPSV je, aby se zpět do pracovního procesu zařadilo co největší množství nezaměstnaných občanů České republiky, a zlepšila se tak jejich životní situace.



FOTO: © CREATIVE FUTURE / DREAMSTIME.COM

Počty cizinců ze třetích zemí

Omezení práce cizinců ze třetích zemí v České republice by se mělo realizovat citlivě s ohledem na situaci konkrétního člověka a rovněž se zřetelem na trh práce a zaměstnanost v konkrétním regionu.

Největší skupiny ze všech cizinců ze třetích zemí (tzn. zemí mimo EU/EHP a Švýcarska), kteří v únoru 2010 pracovali v České republice na základě povolení k zaměstnání, tvořili Ukrajinci (43 755), Moldavané (4 475), Mongolové (3 149), Rusové (1 987) a Vietnamci (1 981).

(TZ)

■ PŘIPRAVUJEME

Novela zákona zjednoduší posuzování stavu hmotné nouze

Na březnovém setkání Pracovního týmu Rady hospodářské a sociální dohody ČR pro sociální otázky na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR byl předmětem diskuzí návrh novely zákona o pomoci v hmotné nouzi. Cílem připravované novely je především zjednodušit posuzování stavu hmotné nouze a podpořit nouzi. Cílem připravované novely je především zjednodušit posuzování stavu hmotné nouze a podpořit nouzi. Cílem připravované novely je především zjednodušit posuzování stavu hmotné nouze a podpořit nouzi.

NOVELA REAGUJE
NA PODNĚTY Z PRAXE

Pracovní verzi novely zákona číslo 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, připravil odbor rodiny a dávkových systémů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR. Navrhovaná úprava reaguje na náměty jednotlivých orgánů pomoci v hmotné nouzi – pověřených obecních úřadů a obecních úřadů s rozšířenou působností. „Podněty od orgánů pomoci v hmotné nouzi jsme zpracovali a následně projednávali na třech konzultačních dnech s pracovníky krajských úřadů. Z výsledku jednání jsme připravili ucelenější podklad, který jsme poslali k připomínkám všem odborům ministerstva práce. Po jejich zapracování vznikla pracovní verze novely zákona,“ vysvětlil proces přípravy Petr Beck, který návrh novely představil členům Pracovního týmu RHSD ČR pro sociální otázky.

UŠETŘÍ SE NÁKLADY
NA ADMINISTRATIVU

Jedním z hlavních cílů připravované novely zákona je zjednodušit řízení o dávkách pomoci v hmotné nouzi. „Jedná se například o zahájení řízení z moci úřední. Chceme tento proces, který je v současné době zdlohudlý a administrativně náročný, zjednodušit a zároveň tím ušetřit i náklady –

Co je Rada hospodářské a sociální dohody?

Rada hospodářské a sociální dohody ČR (původní název byl Rada sociální dohody) vznikla v roce 1990 jako institucionalizovaná platforma pro vedení sociálního dialogu mezi vládou, odbory a zaměstnavateli. Vzhledem k tomu, že jde o třístrannou dohodu, používá se též název tripartita. Rada hospodářské a sociální dohody ČR (RHSD ČR) působí jako společný dobrovolný, dohodovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnavatelů pro tripartitní vyjednávání, se sídlem sekretariátu na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, s cílem dosáhnout shody v zásadních otázkách hospodářského a sociálního rozvoje.

Na mezinárodní úrovni spolupracuje RHSD ČR se svými zahraničními partnery, zejména v jednotlivých členských zemích EU, dále pak v globální rovině s EHSV (Evropským hospodářským a sociálním výborem), Evropskou komisí, AICESIS (Mezinárodní asociací hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí) a své zastoupení má i v CESInku (kontaktním, konzultačním a informačním pracovišti EK a EHSV).

státní peníze,“ uvedl Petr Beck, jeden z hlavních strůjů připravované novelizace. Počítá se také s tím, že všechny skutečnosti, které jsou rozhodující pro nárok na dávku, budou hodnoceny za celý kalendářní měsíc předcházející (v současné době se některé skutečnosti hodnotí za měsíc předcházející, jiné za aktuální měsíc posuzování). V průběhu poskytování dávky se bude za stejné období, tj. za celý kalendářní měsíc předcházející, hodnotit i příjem.

JASNÁ PRAVIDLA
U MIMOŘÁDNÉ OKAMŽITÉ POMOCI

Prostřednictvím mimořádné okamžité pomoci může být poskytnuta pomoc v situacích nepříznivého a mi-

mořádného charakteru. Stávající úprava nezakotvuje sankce v případech, kdy orgán pomoci v hmotné nouzi zjistí, že osoba, které byla poskytnuta mimořádná okamžitá pomoc, tuto dávku nepoužila k účelu, který uvedla v žádosti. A neupravuje ani vymáhání přelátků v případě, kdy osoba využila k tomuto účelu pouze část mimořádné okamžité pomoci. Případné postupy jsou ošetřeny pouze metodicky.

Podle navrhované novelizace by osoba, která nevyužije mimořádnou okamžitou pomoc k účelu, pro který byla určena, nebo využije pouze její část, musela mimořádnou okamžitou pomoc – nebo její část (přelatek) – vrátit orgánu pomoci v hmotné nouzi. (17)



O novelizaci zákona o pomoci v hmotné nouzi se diskutovalo na jednání Pracovního týmu Rady hospodářské a sociální dohody ČR pro sociální otázky, které se uskutečnilo 17. března na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR. FOTO: T. REZEK

Výkon veřejné služby pomáhá lidem v hmotné nouzi

Lidé dlouhodobě žijící v hmotné nouzi mohou pozitivně ovlivnit výši svého příspěvku na živobytí mimo jiné výkonem veřejné služby. Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) v prosinci 2009 využilo tuto možnost 11 331 lidí.

SNAHA O ZVÝŠENÍ
PŘÍJMU VLASTNÍ PRÁCE

Výše částky živobytí dle novely zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, po šesti měsících pobírání příspěvku na živobytí klesá na úroveň existenčního minima. K tomu nemusí dojít, pokud příjemce vykonává například veřejně prospěšné práce, krátkodobě zaměstnaná nebo veřejnou službu a dobrovolnickou službu minimálně v rozsahu 20 hodin měsíčně. Pokud odpracuje určený počet hodin, je tato aktivita považována za snahu o zvýšení příjmu vlastní prací a promítne se ve vyšší příspěvku na živobytí.

NĚKOLIK VYPOVÍDAJÍCÍCH ČÍSEL

U více než 65 % lidí v hmotné nouzi, kteří v prosinci vykonali v rámci veřejné či dobrovolnické služby více než 30 hodin práce, narostla jejich částka živobytí o polovinu rozdíl mezi životním a existenčním minimem. To znamená, že v lednu 2010 činila výše než životní minimum.

V lednu 2010 obdrželo příspěvek na živobytí celkem 145 576 lidí. Snížení dávky na úroveň existenčního minima se dotklo 27 674 příjemců, tedy necelých 20 %.

VÝKON VEŘEJNÉ SLUŽBY

Veřejná služba, do které se mohou zapojit pouze lidé, kteří čerpají dávky ze systému pomoci v hmotné nouzi, má nejčastěji podobu pomoci obcím při zlepšování životního prostředí, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranství či pomoci v oblastech kulturního rozvoje a sociální péče. Organizují ji obce samostatně nebo příspěvkové



Či jiné organizace, na které obce tuto aktivitu delegují. Vykonavatel veřejné služby pracuje bez nároku na odměnu. FOTO: © FR. CHAMBERA/DREAMSTIME.COM

Co je to stav hmotné nouze?

Hmotná nouze je stav, kdy osoba či rodina nemá dostatečné příjmy na uspokojení svých základních životních potřeb. Současně si tyto příjmy nemůže z objektivních důvodů zvýšit, a vyřešit tak svoji nelehkou situaci vlastním přičiněním. Lidé v hmotné nouzi mohou požádat o příspěvek na živobytí, což je základní dávka pomoci, která řeší nedostatečný příjem osob/rodiny (neslouží ale k úhradě nákladů na bydlení, pro tento účel jsou poskytovány dávky jiné).

NÁROK
NA PŘÍSPĚVEK NA ŽIVOBYTÍ

Nárok na příspěvek vzniká, pokud po odečtení přiměřených nákladů na bydlení nedosahuje příjem osoby či rodiny částky živobytí. Ta se stanovuje pro každého individuálně, a to na základě hodnocení snahy a možnosti. Dále se odvozuje od částek existenčního a životního minima. Životní minimum pro jednotlivce činí 3 126 Kč a existenční minimum 2 020 Kč. (17)

Loni u nás působilo více než dva tisíce agentur práce

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ke konci roku 2009 evidovalo celkem 2 150 agentur práce s licenci na zprostředkování zaměstnání. I přes dopady ekonomické krize, kdy výrazně poklesla nabídka volných pracovních míst, je to pouze o 72 zprostředkovatelů méně než v roce 2008.



FOTO: © KURBAN / DREAMSTIME.COM

Od ledna do prosince 2009 obdrželo MPSV 651 žádostí o povolení ke zprostředkování práce. Z toho 329 představovaly nové subjekty, 322 agentur žádalo o prodloužení dříve přidělené licence. V loňském roce MPSV vydalo povolení celkem 478 zprostředkovatelům.

K 31. prosinci 2009 MPSV odebralo licenci 151 subjektům. Zejména proto, že nesplnily podmínky, které ukládá zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti (ZoZ). Především šlo o to, že agenturu práce neprovozoval kvalifikovaný odpovědný zástupce.

Povolení neobdrželo 145 žadatelů o licenci. Jejich žádosti vykazovaly podstatné vady, které ani po výzvě zájemci o zprostředkovatelskou činnost neodstranili.

Ministerstvo vnitřně se dle ZoZ vyjádřilo k 503 žádostem. Nesouhlas vyslovilo u osmi agentur. U dalších čtyř subjektů vydalo „podmíněné stanovisko“, které se po doplnění některých podmínek přeměnilo v kladné.

Z celkového počtu mělo 1 078 agentur povolení i ke zprostředkování práce cizincům na území České republiky. V souvislosti se zahrani-

čními pracovníky dochází k častému porušování zákonů. V roce 2010 tuto oblast politiky zaměstnanosti čekají výrazné změny, které by měly vést ke zkvalitnění služeb zprostředkovatelské zaměstnání. Do činnosti agentur by měla zasáhnout připravovaná novela zákona č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, která počítá s větší kontrolou a se zprůšňením podmínek pro obdržení licence. (17)

Česká republika vyjednala smlouvu o sociálním zabezpečení s první arabskou zemí

Tři březnové dny – od 24. do 27. března – strávila syrská delegace v čele s ministryní sociálních věcí a práce Dialou Al Haj Aref v České republice. Ministryně se setkala se svým českým protějškem Petrem Šimerkou – především kvůli podpisu Smlouvy mezi Českou republikou a Sýrskou arabskou republikou o sociálním zabezpečení. Jde o první takovou smlouvu, kterou Česká republika vyjednala s arabskou zemí. Oficiální vztahy vztahu mezi zeměmi se týká asi 350 českých občanů, kteří pracují a žijí v Sýrii, a přibližně stejného počtu Sýřanů v České republice.

Česko-syrská smlouva je právním dokumentem, který respektuje uznávané principy sociálního zabezpečení v mezinárodní oblasti. Pro občany



Ministryně sociálních věcí a práce Dialou Al Haj Aref se svým českým protějškem Petrem Šimerkou při podpisu Smlouvy mezi Českou republikou a Sýrskou arabskou republikou o sociálním zabezpečení. FOTO: ARCHIV MPSV

obou zemí zaručuje rovnost v jednání, sčítání pojistných dob pro nárok na dávky, výplatu dávek do druhého

smluvního státu a dodržování jednoho právního řádu, který vylučuje možnost dvojího pojištění.

Podle vnitrostátních předpisů lidé, kteří pracovali v České republice nebo v Sýrii více let, nárok na důchod často neměli, protože nesplňovali potřebnou dobu pojištění (v ČR 25, resp. 35 let). Bilaterální smlouva umožní to, aby dostávali tzv. dílčí důchod. V praxi to znamená, že se doby pojištění budou sčítat s tím, že každá země bude následně poskytovat důchod odpovídající době pojištění získané podle vlastních předpisů. Podobnou dvojitou smlouvu má Česká republika výjma evropských států například s Chile, Japonskem, Korejskou republikou, Kanadou, Spojenými státy a Tureckem. (17)

Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy

Úřady práce v loňském roce zkontrolovaly 674 zprostředkovatelů zaměstnání a uložily jim 153 pokut v celkové výši 22 330 881 Kč. Nejvíce pokut rozdali inspektoři Úřadu práce v Plzni, a to za víc než 12 milionů Kč. Milionové sankce za porušení předpisů dostaly agentury také od Úřadů práce v Písku a v Praze.

Kontroly se zaměřovaly na dodržování zákona o zaměstnanosti a na to, zda agentury práce zprostředkovávají zaměstnání v souladu s vydaným povolením. Nejčastějším a zároveň nejzávažnějším prohřeškem bylo nelegální zaměstnávání.

Činnost agentur proěřovaly příslušné instituce celý rok, nejvíce kontrol se uskutečnilo od ledna do června, kdy také bylo uloženo nejvíce pokut. Například v Plzni úřad práce provedl celkem 58 kontrol a zjistil, že legislativu porušilo 27 subjektů. V Písku v roce 2009 zkontrolovaly šest agentur práce a na jejich základě tři dostaly pokutu. S nulovými sankcemi dopadlo Setření zlínského úřadu práce, který zkontroloval celkem 18 subjektů. S obdobným výsledkem, tedy bez porušení a sankcí, dopadly kontroly Úřadů práce v Liberci či v Klatovech, kde se uskutečnilo 16, resp. 14 kontrol.

SERIÁL

Jaké jsou základní strategické úkoly v oblasti dlouhodobé péče v Evropské unii? – 2. část

Tuto otázku si klade konzultační materiál švédského předsednictví EU, podle kterého se jedná o následující problémy:

- překlenutí segmentace a překážek mezi službami zdravotní a sociální péče,
- jak je možné lépe chránit důstojnost a péči co nejvíce individualizovat,
- do jaké míry je volba klientů zohledňována v politických rozhodnutích,
- je věnována dostatečná pozornost Alzheimerově chorobě a jiným onemocněním způsobujícím demenci, jsou těmto lidem poskytovány adekvátní služby,
- jak je možné udržet ve službách dlouhodobé péče dostatek kvalifikovaných pracovníků,
- jak je možné zlepšit kvalitu služeb,
- existuje dostatek zkušeností se sledováním účinnosti jednotlivých opatření, a to zejména s ohledem na budoucí vývoj?

Tento materiál dále specifikuje jednotlivé klíčové parametry, které jsou důležité pro dosažení dostatečného spektra služeb a jejich integrace v oblasti dlouhodobé péče, a to na základě zkušeností jednotlivých zemí, regionů i poskytovatelů:

- Je zapotřebí zlepšit porozumění tomu, co je cílem a jaký je optimální způsob poskytování dlouhodobé péče, tedy že se jedná o rozmanité spektrum služeb, které jsou funkčně integrovány tak, aby odpovídaly potřebám lidí.
- Porozumět tomu, co je míněno pojmem *client orientation* či *person centered care*, péče zaměřená na člověka. Důležitou skutečností je fakt, že se nejedná o prázdný pojem

či o frázi nebo klíče. Je to skutečně zásadně jiný, pozitivní přístup k člověku, který se snaží organizovat a poskytovat služby tak, aby maximálně respektovaly potřeby klientů, kterým jsou poskytovány. Jedná se o zcela zásadní změnu orientace ve službách, které tradičně byly (či ještě jsou) zaměřeny na svůj výkon a procesy.

- Proces integrace vyžaduje zdroje, a to jak finanční, tak časové, které do něj musí být vloženy, protože tento proces zahrnuje také vzájemnou komunikaci mezi jednotlivými profesemi i poskytovateli, vzájemné učení, společné přístupy, dohody a podobně. Teprve poté může zdroj přinášet (ve smělu lepších a efektivnějších služeb).
- Je třeba vytvořit nové profese pro tyto nově vznikající služby a úkoly, jedná se zejména o case managery, domácí asistenty, manažery služeb a o další „víceúčelové“ profese v těchto službách, které budou schopny kombinovat jak sociální, tak zdravotní aspekty dlouhodobé péče.
- Zainteresovat také rodinné příslušníky a ostatní významné *stakeholdery* a přesvědčit je, že východiskem adekvátního poskytování dlouhodobé péče je adekvátní multidisciplinární posouzení potřeb a naplánování individuálního plánu služeb a péče.
- Podpora autonomie a funkčního stavu zejména starších lidí, ale i jiných klientů dlouhodobé péče tak, aby byla co nejvíce podporována a posilována jejich důstojnost a sebevědomí.
- Dostatek informací o službách a dostatečná komunikace poskytovatelů a uživatelů služeb. Služby musejí být srozumitelné jak uživa-



FOTO: © DEAN MITCHELL / DREAMSTIME.COM

telům, tak všem poskytovatelům, je třeba, aby jejich poskytování bylo výsledkem vzájemného konsenzu.

- Na úrovni systémů je třeba zdůraznit dostatečnou společenskou diskusi a vytvoření systému dlouhodobé péče tak, aby byl i finančně udržitelný.

Dlouhodobá péče vychází ze společných principů zdravotní a sociální péče:

- **integrace** – poskytovat komplexní a koordinované služby,
- **deinstytucionalizace** – začleňování – poskytování služeb doma a v komunitě + humanizace ústavních zařízení – transformace s ohledem na naplňování lidských práv a důstojnosti,
- **individualizace** – princip spravedlnosti „podle potřeb“, řešit situa-

ce – nekategorizovat osoby a služby – individuální přístup,

- **prevence** – služby předcházení sociálnímu vyloučení osob chrání společnost před nežádoucími sociálními jevy a jsou prevencí vzniku nemoci,
- **vyrovnávání příležitostí** osobám sociálně a zdravotně znevýhodněným.

Společné principy zdravotní a sociální péče může naplnit pouze aktivní model péče o populaci 65+, který vychází z dlouholeté zkušenosti zdravotní a sociální péče ze zahraničí (Švédsko, Anglie), ale zároveň i z dlouholetých poznatků dnes již moderní vědy, geriatry, gerontologie a sociálního lékařství.

Aktivní (enabling) model péče představuje ideální přístup k diagnostice, terapii a rehabilitaci seni-

orů s propojením dalších sociálně zdravotních služeb v přirozeném sociálním prostředí seniora. Prezentuje adekvátní stanovení diagnózy a terapie u seniora, který může již po sedmi dnech odcházet do domácího ošetřování s možností využití terénních zdravotních sociálních služeb. Nebo senior může pokračovat ve své léčbě na geriatrickém nebo rehabilitačním lůžku (maximálně tři měsíce). Po stabilizaci zdravotního stavu senior odchází buď do domácího ošetřování (vlastní sociální prostředí) s možností využití terénní sociálně zdravotních služeb, nebo může být hospitalizován na lůžku dlouhodobé péče typu *long-term care*.

Dlouhodobá péče o seniory s uplatněním aktivního modelu má charakter:

- ústavní péče,
 - semimurální péče (druh sociálně zdravotní péče, která poskytována v kombinované formě seniorovi prostřednictvím komunitních center, kdy klient může zůstat ve svém přirozeném prostředí),
 - domácí péče prostřednictvím terénních zdravotních sociálních služeb (komunitní centra).
- (Pokračování přístě: Jaké jsou důvody pro změnu v systému zdravotní a sociální péče v České republice?)

MONIKA VÁLKOVÁ
PORADKyně MINISTRA PSV, KOORDINÁTOŘKA EXPERTNÍHO PANELU
NA PROBLEMATIKU ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ PÉČE

IVA HOLMEROVÁ,
ŘEDITELKA GERONTOLOGICKÉHO CENTRA, P. O. MČ PRAHA 8,
PŘEDSEDKYNĚ ČESKÉ GERONTOLOGICKÉ
A GERIATRICKÉ SPOLEČNOSTI ČLS JEP

MARIE KOREJSOVÁ,
UČITELKA VZP, PRAHA

REAKCE

Novela zákona o důchodovém pojištění neovlivnila příjmy invalidů bez nároku na důchod

V nedávné době některá média přinesla nesprávné informace o tom, že lidé v souvislosti s novelou zákona o pomoci v hmotné nouzi přicházejí o invalidní důchody. To ale není pravda. Zákon č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, důchody nijak neupravuje a ani upravovat nemůže, a nikomu tedy invalidní důchod neodebrá. O invalidní důchod lidé nepřicházejí ani v souvislosti se změnami v důchodovém pojištění od ledna 2010.

Základní podmínkou pro nárok na výplatu invalidního důchodu je uznání invalidity příslušného stupně a potřebná doba pojištění. To platilo vždy i v minulosti, tedy i před nabytím účinnosti zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění od 1. 1. 1996. Pokud zdravotně postižený občan tuto podmínku nespĺňoval, nemohl pobírat invalidní důchod, a to ani před 1. 1. 2010, a nemohl mu tedy být, jak nesprávně uvedla některá média, v rámci lednových změn zákona ani odebrán.

Podle současné právní úpravy pojištěnci starší 28 let musí získat alespoň

5 let pojištění v období 10 let před vznikem invalidity. Kromě toho lidé starší 38 let splňují podmínku potřebné doby pro nárok na invalidní důchod také tehdy, pokud získali alespoň 10 let pojištění v období 20 let před vznikem invalidity. Toto nastavení tak od ledna 2010 snižuje počet případů, kdy není nárok na invalidní důchod uznán.

Pokud nárok na invalidní důchod přesto nevznikne, existuje mimo jiné systém pomoci v hmotné nouzi. Opatření z roku 2008 – v době klesající nezaměstnanosti – přitom zprísnilo podmínky pro vyplácení dávek pomoci v hmotné nouzi a dotklo se i lidí se zdravotním postižením. MPSV se proto ve 2. polovině roku 2009 aktivně podílelo na přípravě návrhu novely zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi.

Dlouhodobě nezaměstnaní lidé, kteří pobírají ze systému pomoci v hmotné nouzi příspěvek na živobytí déle než šest měsíců, mají podle současného zákona nárok na dávku doplňující jejich příjem do výše existenčního minima (2 020 Kč). Výše dávky ve však snižuje

pouze za předpokladu, že nevykonávají některou z aktivit směřujících ke zvýšení tohoto příjmu, a to především vlastní prací. Zdravotně postižení lidé ovšem z objektivních důvodů většinou pracovat nemohou a kvůli dopadům světové hospodářské krize byla také výrazně omezena nabídka pracovních míst, kde by popřípadě mohli najít uplatnění. Odstranění jejich znevýhodnění v systému pomoci v hmotné nouzi, ke kterému došlo, by měla řešit právě výše uvedená novela.

Invalidé bez nároku na důchod, kterým byl příspěvek na živobytí snižen na existenční minimum, mohou ještě ze systému pomoci v hmotné nouzi čerpat doplatek na bydlení a ze systému státní sociální podpory příspěvek na bydlení. Mohou také požádat o jednorázovou dávku mimořádné okamžité pomoci. Kromě toho stáť vyplácí příspěvek na péči. Jeho výše se liší podle stupně závislosti a věku příjemce. Lidé s těžkým zdravotním postižením tak mohou měsíčně obdržet až 12 000 Kč.

(12)

KONFERENCE

Péče o seniory v České republice a Rakousku

V jihočeském Táboře se 18. března za účasti asi 200 představitelů poskytovatelů sociálních služeb, zástupců státní správy a odborníků z České republiky a Rakouska uskutečnila odborná mezinárodní konference s názvem *Péče o seniory v České republice a Rakousku a podtitulem Specifika pobytových služeb sociální péče*.



Ivana Stráská, náměstkyně hejmana Jihočeského kraje, Martin Zárský, ředitel odboru sociálních služeb a sociálního začleňování, Marián Hošek, náměstek ministra práce a sociálních věcí a Jiří Horecký, prezident APSS ČR, na konferenci v Táboře.

FOTO: ARCHIV MPSV

Akce se konala pod záštitou náměstkyně hejmana Jihočeského kraje Ivany Stráské a náměstkyně ministryně práce a sociálních věcí Mariány Hoškové a uspořádala ji Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR.

Konferenci konanou v rámci realizace projektu Konference sociální péče v pobytových zařízeních v ČR a Rakousku a spolufinancovanou z prostředků Evropského fondu pro regionální rozvoj krátce po desáté hodině v hotelu Palcát zahájila Ivana Stráská a Marián Hošek. Následně Jiří Horecký, prezident APSS ČR a Johannes Wallner, prezident rakouské Asociace domovů pro seniory krátce představili své organizace, tj. partnery projektu.

V jednotlivých odborných příspěvcích zástupci obou zemí představili své systémy sociální péče a konstatovali zásadní rozdíly v jejich struktuře a financování, stejně jako odlišné požadavky na vzdělání pracovníků.

Poskytovatelé pobytových služeb se přesto u nás i v Rakousku potýkají s podobnými problémy, jako jsou stárnutí populace, stále vyšší procento klientů trpících demencí, nedostatečné ohodnocení pracovníků a nízká atraktivita jejich profesí ve společnosti.

Tato situace nutí odborníky v obou zemích hledat nové cesty, řešení a koncepty sociálních služeb i systému zedělávání. Lze pozorovat také stále silnější důraz na individuální plánování péče společně s klientem, potřebu osobního přístupu personálu a zacílení na zkvalitňování života seniorů. K tomu obě strany stále více využívají moderních způsobů práce s uživateli, jako jsou bazální stimulační, práce s biografií klientů atd. Nutno dodat, že zatímco v České republice jsou tyto postupy teprve v počátcích, naši rakouští sousedé zde již mají bohaté zkušenosti a viditelné výsledky.

ZDROJ: APSS ČR

Počty důchodů, důchodců a poplatníků pojistného

Česká správa sociálního zabezpečení vyplácela ke konci ledna 2010 celkem 2 220 211 starobních důchodů. Přitom penzistů starobních i osob pobírajících důchody invalidní a pozůstalostní evidovala ČSSZ celkem 2 792 060. Těm Česká správa sociálního zabezpečení k 31. lednu 2010 vyplácela celkem 3 419 486 důchodů. Kromě toho zaslala ČSSZ celkem 57 577 důchodů do zahraničí.

Invalidních důchodů (jedná se o invalidní důchody prvního, druhého nebo třetího stupně) vyplácela ČSSZ klientům ke konci ledna celkem 475 284, pozůstalostních důchodů (vdovských, vdoveckých a sirotčích) bylo 723 991.

Průměrná výše sůlo starobního důchodu činila v lednu 2010 celkem 10 033 Kč, z toho u mužů 11 152 Kč a u žen 9 109 Kč (pozn.: jedná se o

vyplácené starobní důchody vč. předčasných). Pro srovnání: v roce 2005 celkem stejnému datu činil průměrný starobní důchod 7 686 Kč (u mužů činil 8 595 Kč a u žen 6 979 Kč). Průměrný věk penzistů pobírajících starobní důchod v lednu 2010 byl 69 let (muži 70 a ženy 67 let).

Nejvyšší průměrný sůlo starobní důchod dostávali důchodci v Praze – 10 694 Kč (muži – 11 715 Kč, ženy – 9 915 Kč), nejnižší průměrný starobní důchod byl vyplácen v Olomouckém kraji – 9 754 Kč (muži – 10 777 Kč, ženy – 8 929 Kč).

ZDROJ: ČSSZ

POČET DŮCHODŮ A POPLATNÍKŮ POJISTNÉHO (STAV LEDEN 2010)

Rok	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Počet důchodů celkem	2 629 434	2 648 782	2 685 884	2 722 809	2 758 799	2 792 060
Počet starobních důchodů	1 946 573	1 964 557	1 996 710	2 030 636	2 069 168	2 220 211
Počet poplatníků pojistného	4 817 037	4 938 025	5 059 698	5 203 531	5 142 182	4 874 442
Počet poplatníků na jednoho důchodce	1,83	1,86	1,88	1,91	1,86	1,75
Počet poplatníků na jednoho starobního důchodce	2,47	2,51	2,53	2,56	2,49	2,20



FOTOSOUTĚŽ

Zachyťte chudobu a sociální vyloučení na fotografii a vyhrajte tisíc korun!

V rámci národní kampaně k Evropskému roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení 2010 vyhlásilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Press Publishing Group, s. r. o., fotografickou soutěž, která má přiblížit fenomén chudoby a sociálního vyloučení v České republice. Soutěž trvá od 15. března do 30. června 2010 a autoři nejlepších snímků získají tisíc korun v několika soutěžních etapách.

Aktivita Evropského roku 2010 máji přispět k lepšímu povědomí o existenci chudoby a ke zpozornění některých příčin, jež k sociálnímu vyloučení a chudobě vedou. Mají na

pomoci zmírnění stereotypů a stigmatizace lidí žijících v chudobě a podpořit co neúčinnější propojení všech, kteří se chudobou a sociálním vyloučením v České republice zabývají a mohou přispět k jejich efektivnímu řešení.

Do soutěže se může přihlásit kdokoli starší osmnácti let, kdo má trvalé bydliště na území České republiky. Nominovat lze pouze vlastní autorské práce, které tematicky odpovídají zaměření Evropského roku 2010, tedy boji s chudobou a sociálním vyloučením. Soutěž proběhne ve čtyřech fázích od 15. března do 5. dubna 2010, od 6. dubna do 5. května 2010, od

6. května do 5. června 2010 a od 6. do 30. června 2010, přičemž vítězná fotografie z každé soutěžní etapy bude vždy otištěna v aktuálním čísle novin Práce a sociální politika. Její autor získá výhru-honorář 1000 korun.

Pro přihlášení do soutěže je třeba vyplnit registrační formulář, který spolu s podrobnějšími informacemi a přesnými podmínkami soutěže naleznete na www.mpsv.cz/cs/3644. Případné dotazy můžete posílat e-mailem na adresu fotosoutez@mpsv.cz. Více informací o Evropském roku 2010 najdete na www.2010againstanstpoverty.eu nebo www.EY2010.cz.

Videospot

Každému z nás něco chybí. Chudoba si nezaslouží pohrdání

Partneři projektu NAPSÍ spolu ve spolupráci s Ministerstvem práce a sociálních věcí ČR vydali videospot k Evropskému roku boje proti chudobě a sociálnímu vyloučení pro rok 2010. Videospot, na jehož realizaci se podílely známé reklamní a produkční agentury Ogilvy Group a Dawson production, si za cíl klade



přiblížit problematiku chudoby a sociálního vyloučení širokému spektru lidí na jednoduše laděné linii hesla *Každému z nás něco chybí, chudoba si nezaslouží pohrdání.*

Cílem spotu je pozměnit stigmatizující pohled na lidi žijící v chudobě a upozornit, že na hranici chudoby se může dostat každý člověk. Česká

televize jako hlavní mediální partner přislíbila zařazení spotu do vysílání a na distribuční spotu se rovněž bude podílet řada internetových a tištěných médií, filmové festivaly i společnost Student Agency, která je bude vysílat ve svých autobusech. Videospot byl poprvé odvysílán na oficiálním zahájení festivalu Jeden svět v Praze 10. 3. 2010. Od 15. března je k vidění na obrazovce České televize.

(T2)

Petra Lakatošová: Pomáhat lidem, kteří to potřebují, stojí za to

Letos uplyne dvacet let od založení občanského sdružení Naděje. Charitativní organizace za dvě dekády pomohla nespočtu lidí v nouzi. V Praze, kde je situace bezdomovců a opuštěných lidí nejnaléhavější, vede pobočku Naděje Petra LAKATOŠOVÁ.



Petra Lakatošová, ředitelka pražské pobočky občanského sdružení Naděje

FOTO: ARCHIV NADĚJE

se. Tak jako terénní práce navazuje na nízkoprahová denní centra, v denních centrech je zase potřebná návaznost na lůžka atd. Našemu programu říkáme Integrovaný program. Jeho cílem je umožnit lidem, kteří jsou sociálně vyloučeni jejich návrat zpět do společnosti a těm, kteří tohoto cíle nejsou schopni dosáhnout, zprostředkovat důstojný způsob života.

Jak vnímáte zbraňující bezdomovce na ulici?

S touto skupinou pracujeme jako s ostatními lidmi bez domova, nabízíme jim služby a individuálně s nimi pracujeme na řešení jejich finanční a sociální situace.

Jsou podle vás Češi štedří a posílají na charitu dostatek peněz?

Všeobecně jsou podle mě Češi štedří. Ale spíš v jiných oblastech, než je bezdomovectví. Lidem bez domova spíše pomáhají v konkrétnějších situacích či příležitostech – v období Vánoce, na základě kampaní... Před čtyřmi lety, když jsme pořádali kampaň s názvem *„mám Naděje?!*“, dárčů ztatelně přibývalo, ale bohužel jen jednorázových. I posílání DMS se projevuje v závislosti na ročním období, v zimním období lidé přispívají na naši práci víc.

Stálých dárců, kteří dlouhodobě podporují práci Naděje, je pár desítek. Velmi si vážíme jejich věrnosti. Chtěla bych poděkovat při této příležitosti všem lidem, kteří jsou ochotni se s námi podílet na pomoci lidem v nouzi.

Zasáhl vás osobně životní osud některého z klientů?

Před několika lety jsme našli v parku před hlavním nádražím jednu ženu. Byla tak vyčerpaná, že nebyla schopna se postavit na nohy, jen tam ležela v křovi ve velmi zanedbaném a zuboženém stavu. Nechali jsme ji převézt do zdravotnického zařízení, odkud nám ji vrátili s tím, že je potřeba vyřešit především její sociální situaci. Zaměstnanci denního centra byli zoufalí, protože v deset hodin večer, kdy se středisko zavíralo, by tuto ženu museli vynesť ven na chodník a tam ji nechat ležet. Nakonec se nám podařilo ji opět umístit ve zdravotnickém zařízení a poté vyjednat následnou péči. Později jsem se dozvěděla, že je narozena ve stejném roce jako já. Možná proto se mě její životní osud dotkl osobně. Vypadala tehdy o mno-

ho let starší. Je to jev, se kterým se u našich klientů často setkáváme. Vzhledem k jejich způsobu života vypadají zpravidla starší. Nedávno jsem tomu paní viděla prodávat Nový prostor. Při řešení její složité situace jsem si uvědomila jednu zásadní věc. Pokud chce někdo pracovat s lidmi v této oblasti, nesmí mu ztvrdnout srdce. Denně musí naši zaměstnanci dělat správná rozhodnutí, nenechat se klientem zneužívat, ale také nepřilít poslední kapku do poháru jeho často těžkého životního osudu.

Jak se díváte na akce typu Evropský rok proti chudobě a sociálnímu vyloučení?

Evropský rok proti chudobě vnímáme jako důležitou akci, která by mohla napomoci rozvoji nebo alespoň udržení sociálních služeb pro lidi bez domova. Porovnáme-li rok 2008 a 2009, zaznamenáváme nárůst zájmu o naše služby. V roce 2008 jsme měli 2458 uživatelů, loni to už bylo 2720. Přibývají také stále noví zájemci, v roce 2009 to bylo 1252 lidí.

Nejčastější důvody, proč títo lidé žádají naše služby, jsou ztráta zaměstnání, ztráta bydlení, nízký příjem, rozvrát vztahů, absence dokladů či zdravotní problémy. Evropský rok

působí spíše v teoretické, osvětové rovině, která je však také důležitá. Ukazuje společnosti, že chudoba existuje a je nutné na ni reagovat.

(T3)

20 let Naděje

Vše začalo podáváním jídla na nádražích rumunským uprchlíkům v roce 1990. Z počátečního nadšení několika jednotlivců vyrůstala organizace, která dnes působí na celém našem území. Od pomoci uprchlíkům se činnost Naděje postupně rozšířila i na další skupiny lidí v nouzi – od bezdomovců přes staré a opuštěné lidi, handicapované děti a mládež, opuštěné děti až po národnostní menšiny a propuštěné vězně.

Vznik Naděje a její rozvoj je spojen s osobností Vlastimily Hradecké. Svým úsilím a vytrvalostí realizovala vizi, která dostala symbolické jméno Naděje. S předstihem několika let pochopila budoucí vývoj společnosti a potřeby lidí, kteří se dostávají na její okraj. Sama těžce zdravotně postižená se dovedla vžít do trápení a nouze ubožáků a naslouchat jim.

ZDROJ: WWW.NADEJE.CZ



V rámci dne otevřených dveří 24. března se zájemci mohli seznámit s činností pražského střediska Naděje U Bulhara.

FOTO: JAN PREROVSKÝ/WWW.JANPREROVSKÝ.COM

Paní ředitelko, kdy a jak začala vaše práce v Naději?

K práci v Naději jsem byla přizvána v roce 1991 zakladateli občanského sdružení Naděje, manželé Hradeckými. Poslání Naděje mě oslovilo od samého začátku. Podílet se na pomoci potřebným lidem stojí za to. Jde o smysluplnou práci, která mě přes všechna úskalí uspokojuje. Úskalí vidím zejména v oblasti nesystémového financování sociálních služeb. Než se vyjasní financování pro daný rok, musíme zavést úsporná opatření, v praxi to znamená nejprve bořit a pak opět stavět. Dopláci pak na to jak samotní klienti, tak zaměstnanci. Většina lidí bere svoji práci v Naději také jako poslání. Jsou ochotni do ní dát mnohem víc, než mají v popisu práce. Je třeba si jejich práci vážít. Aby mohli pomáhat sociálně slabým lidem, sami by měli být sociálně zajištěni.

Které služby poskytuje Naděje v Praze?

Máme devět registrovaných sociálních služeb – terénní program, dvě nízkoprahová denní centra, dvě noclehárny a čtyři azylové domy. Dále provozujeme ordinaci praktického lékaře pro bezdomovce, sociální satník a sociální kuchyni.

Jaká služba je podle vás ta nejdůležitější, nejpotřebnější?

Všechny služby jsou důležité. Tvoří provázaný komplex služeb, které na sebe vzájemně navazují a doplňují

Poradna při hledání zaměstnání – 8. díl

Příprava na osobní pohovor

Každé pozvání k osobnímu pohovoru je pozitivním zhodnocením našich dosavadních aktivit. Samotná radost, že jsme byli pozváni, však k úspěšnému absolvování osobního pohovoru nestačí. Pohovor můžeme snadno definovat jako jednání zaměřené na posílení nebo zpochybnění naší vhodnosti zastávat danou pracovní pozici.

Cílem osobního pohovoru je přesvědčit o svých kvalitách, resp. o schopnosti zastávat danou pracovní pozici. Pro samotné jednání je potom nejvíce charakteristické kladení otázek. Jestliže chceme se zaměstnavatelem vést efektivní dialog a mnohdy dialog vůbec, musíme se na jeho otázky nejprve připravit. Uchazeči se často domnívají, že se na osobní pohovor připravit nedá, neboť zaměstnavatelé kladou pokaždé jiné otázky. Pravdou je, že předem nebudeme znát konkrétní otázky, které nám bude kladl konkrétní zaměstnavatel. Na druhou stranu se zaměstnavatelé vlastně ptají mnoha způsobů na totéž. Chtějí zjistit, jestli v dané pracovní pozici obstojíme. Otázky, se kterými se budeme na pohovoru potýkat, tak budou mít často obdobný význam.

Například:

- „Proč bychom měli zaměstnat právě vás?“
- „V čem bude váš přínos pro naši společnost?“
- „Řekněte mi něco o sobě.“
- „Než začneme, můžete se nám blíže představit?“
- „Jakou máte představu profesního uplatnění?“
- „Jakou činnost byste chtěl(a) v naší firmě vykonávat?“

Přestože otázky v uvedených dvojicích jsou jiné, mají obdobný význam. Nemusíme tak na každou otázku hle-

dat originální odpověď. Navíc se budeme zpravidla ucházet o podobná pracovní místa a je pravděpodobné, že i zaměstnavatelé budou preferovat obdobné předpoklady. S určitými otázkami se tak budeme setkávat s větší pravidelností.

Při osobním pohovoru neexistují správné a špatné odpovědi, existují pouze odpovědi kvalitní a méně kvalitní, což lze významně ovlivnit náležitou přípravou.

Význam přípravy na otázku pohovoru lze snadno demonstrovat. Jestliže má uchazeč bez přípravy odpovědět na otázku, resp. výzvu „řekněte mi něco o sobě“, zpravidla neví, kde začít, o čem mluvit a kdy přestat. Kdyby však měl svou odpověď zpracovat do druhého dne na papír formátu A4, bude jeho odpověď mnohem uspokojivější. Důvodem je limitování informací (formát A4), kdy je potřeba zaměřit se pouze na podstatná fakta, a dále časová dotace (24 hodin), kdy je možné informace promyslet a vystihnout ty, které budou uchazeče pro danou pozici nejlépe prezentovat. Navíc bude příprava odpovědi na příští pohovor mnohem snadnější.

Při odpovědi tak nejde o odříkání zaměstnavateli, co chce slyšet, nebo mu dokonce lhat. Jde hlavně o to, vystihnout z množství informací také ty, které mohou mít, s ohledem na firmu a pracovní pozici, význam. Samozřejmě nelze zanedbat ani způsob a formu prezentace.

Součástí přípravy je také:

- Získání alespoň základního minima informací o společnosti, čím se zabývá, co vyrábí apod. Uchazeč se o místo u firmy, o které nic nevíme, logicky zpochybnuje náš zájem u takové firmy pracovat.
- Naplánování času tak, abychom si zajistili, že na pohovor dorazíme ve stanovený termín.
- Příprava všech materiálů, jako je životopis, kopie dokladů o dosaženém vzdělání a absolvovaných kurzech, vzdávací listy, psací potřeby, diář, fotografie apod.
- Volba vhodného oděvu a veškerých doplňků.
- Informace o pracovní pozici a její náplni jsou naprosto samozřejmostí.

Existují lidé, kteří dokážou uspět bez zvláštní přípravy, s využitím „přirozeného talentu“ a improvizace. Většina však potřebuje přípravu, která se vždy vrátí přinejmenším v podobě zkušenosti.



Text vychází z publikace *Jak hledat a najít zaměstnání – rady a tipy pro uchazeče od Zbyňka Siegla z produkce nakladatelství Grada. Nové, aktualizované vydání obilněných příruček přináší ověřené rady a tipy pro všechny uchazeče o zaměstnání. Absolutně, ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči vyššího věku a další lidé obtížně hledající zaměstnání v knize najdou více rad, jak překonat svůj pesimismus, jak efektivně hledat práci a oslovovat zaměstnavatele, jak při výběru uspět a pracovní místo získat.*

Úřady práce neustále zefektivňují boj s nezaměstnaností



Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR se 31. března uskutečnila k činnosti úřadů práce tisková konference. Zúčastnili se jí i ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka a zastupující vrchní ředitel sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce Štefan Duhák.

(Pokračování ze strany 1)

Pro snížení nezaměstnanosti v České republice je mimo jiné důležité povědomí lidí bez práce o tom, kde mohou najít nabídky volných pracovních pozic a další informace. Nezaměstnaní mohou vyhledávat volná místa pomocí Integrovaného portálu MPSV. Rychlá a uživatelsky přátelská práce s databází nejenže šetří čas uživatelům, ale podle výzkumů i snižuje náklady státní správy. Každý týden si uživatel prohlédne přibližně od 2 milionů do 2,5 milionu stránek. Portál kromě volných míst nabízí i další užitečné informace nejen pro nezaměstnané. MPSV rovněž vydalo *Příručku nezaměstnaného v roce 2010*, kterou pro velký zájem muselo nechat dotisknout.

Na tiskové konferenci k činnosti úřadů práce, která se konala 31. března v budově Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, vystoupil ře-

ditel Úřadu práce v Mělníku Zdeněk Studený. Zabýval se regionální situací na trhu práce a jejími konkrétními projevy v činnosti úřadu. Vysoká nezaměstnanost se mimo jiné projevila v počtu zavážených projektů, v nárůstu administrativy vedlejších agend, v nárůstu počtu řešení insolvence, a snížení počtu vydaných pracovních povolení pro cizince. Ke konci roku 2008 bylo v platnosti 1 521 povolení, zatímco v prosinci 2009 už jen 460.

Úřad práce v Mělníku v roce 2009 vyplatil 144 564 dávek státní sociální podpory a podpořil 422 pracovníků v rámci projektu *Vzdělávejte se!* za téměř 6 milionů Kč. Ve Středočeském kraji také úřady práce realizují regionální individuální projekt *Praxe je zážitek*. Od listopadu loňského roku se do projektu v okrese Mělník zapojilo 15 absolventů, z nichž už osm našlo pracovní uplatnění. V rámci aktivní politiky zaměstnanosti úřad celkem podpořil 850 lidí. (TZ)

■ K věci

Praxe versus vzdělání aneb co s absolventy

Mezi nejvíce ohrožené skupiny na trhu práce patří čerství absolventi škol. Na konci loňského roku jich Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) evidovalo 35 612, což je o 11 tisíc více než předloni. Na celkové nezaměstnanost se podílejí 6,6%. Příležitostí, jak zvýšit jejich šance při hledání práce, je několik.

PRAXE = VYŠŠÍ ŠANCE

Jedním z hlavních důvodů, proč nemohou čerství absolventi najít práci, je jejich nedostatečná nebo dokonce nulová praxe v oboru. Firmy raději sáhnou po zkušeném pracovníkovi a nechťejí ztrácet čas a peníze s „nehotovými“ lidmi. Pak se ale celý systém dostává do uzavřeného kruhu. Podniky mají problém najít zkušené zaměstnance, absolventi nemají kde získat praxi, a na trhu práce tak stoupá počet nedostatkových profesí. „Sehnat opravdu kvalitního technika vzdělaného pracovníka, případně s praxí, je stále složitější, a to jak s vysokoškolským, tak se středoškolským vzděláním. Pokud k tomu připočteme zvláštní požadavky, kladené např. na operativní řídicí personál v jaderné elektrárně, je situace ještě horší. Navíc naše budoucí potřeby jsou značné. Do roku 2020 potřebujeme na 12 000 nových technicky vzdělaných pracovníků,“ vypočítává ředitel útvaru Strategický nábor Skupiny ČEZ Pavel Puff. „Na trhu práce bychom uvítali větší nabídku technicky vzdělaných lidí. Jejich nedostatek je do značné míry limitujícím faktorem dalšího rozvoje ekonomiky,“ doplňuje ho Vadim Petrov, ředitel oddělení Podnikové záležitosti TPCA Kolín.

Spolupráce firem a škol

Jednou z cest, jak zabránit tomu, aby se na trhu práce hromadily zástupy nezaměstnatelných absolventů, je spolupráce podniků a škol nebo provozování firemních škol či učňovských středisek. „Pokud si některý velký podnik rovnou vychovává ve své škole své budoucí zaměstnance, pak se riziko, že si absolvent nebudě schopný najít práci, minimalizuje. Ostatně již jen to, že společnost investovala do výuky studentů, je pro

ni motivací absolventy zaměstnat, a nenechat tak svou investici „propadnout“. Určitě bych tedy podobné firemní školy doporučovala,“ zdůrazňuje ekonomka Next Finance Markéta Šichtařová.

Spolupráci se školami považuje za důležitou i Skupina ČEZ, která zaměstnává na 30 tisíc lidí. „Proto buduje síť spolupracujících středních a vysokých škol, jejichž absolventi mají technické zaměření. Školy jsou rozmístěny po celé ČR a celkově je jich dnes kolem 40,“ říká Pavel Puff. A obdobný přístup zvolila i kolínská automobilka: „V regionu spolupracujeme hned s několika středními školami a učilišti, kterým přispíváme na zlepšení podmínek výuky, například na nové dílny pro vzdělávání mladých automechaniků, nové multimediální učebny odborných předmětů, modernizace odborné učebny robotiky,“ vypočítává Vadim Petrov.

Jobkluby a poradenství

Úřady práce věnují mladým lidem do 20 let zvýšenou péči. Kromě poradenství jim například nabízí tzv. Job kluby. Pokud se dítě a jeho rodiče rozhodují, kterým směrem se vydat, a chtějí vědět co nejvíce o dané profesi, včetně jejího uplatnění na trhu práce, stačí zajít na příslušný úřad práce. Tam dostanou potřebné informace. A pro zlepšení celkové situace dělá příslušné kroky i stát. „V době, kdy je nezaměstnaných absolventů víc než 6%, se ve vládě zabýváme vyvážeností investic do vzdělávání na jedné straně a vyloučením prostředků na podporu nových pracovních míst v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti na straně druhé. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR rovněž klademe důraz na intenzivní spolupráci škol, zaměstnavatelů a úřadů práce,“ upozorňuje ministr Petr Šimerka.

Faktory ovlivňující uplatnění absolventů škol



ZDROJ: MPSV ČR

Rekvalifikace

Velmi účinným nástrojem jsou i rekvalifikační kurzy. Ty nabízejí nejen úřady práce, ale přímo i firmy. „Naši zaměstnanci absolvují celou řadu školení a průběžně si zvyšují kvalifikaci. Od školení základních pracovních dovedností, povinných kurzů, kterými jsou například svářečský, jeřábnický či kurz ovládání vysokozdvizného vozíku, přes počítačové nebo jazykové kurzy až po specializovaná školení,“ vypočítává Vadim Petrov.

Možnost získat novou kvalifikaci, zvýšit, rozšířit nebo prohloubit si tu stávají včetně jejího udržování využitím v roce 2009 celkem 44 354 lidí. To je oproti předchozímu roku o 622 více. Úřady práce vyplatily loni na tuto oblast přes 338 milionů Kč, což je o 67 milionů více než v roce 2008. Během rekvalifikace dostávají absolventi škol podporu, a to i v případech, kdy nemají na běžnou podporu v nezaměstnanosti nárok.

Jaké obory jsou na tom nejhůř?

Statisticky nejmenší šanci najít pracovní uplatnění mají absolventi ekonomických oborů. A to nejen kvůli nedostatku zkušeností, ale také proto, že jich je na trhu práce příliš mnoho. A problémy jsou i v gastronomii. Absolventům totiž podle úřadů práce chybí kromě praxe i motivace pro práci v pohostinství. Útlum výroby, který nastal po vypuknutí hospodářské krize, ztížil situaci absolventům strojírenských a elektrotechnických oborů. Nezájem ze strany zaměstnavatelů potvrdili pracovníci úřadů práce v zemědělských oborech a oblastech zaměřených na obchod. Naopak vysokou šanci najít pracovní uplatnění mají absolventi zdravotnických a lékařských oborů. Právě v těchto odvětvích se zaměstnavatelé potýkají s nedostatkem kvalifikovaného personálu. Problémy by neměli mít ani absolventi učebních oborů ve stavebnictví. A to i přes často nedostatečnou praxi.

Budoucí rozhodnutí

Při rozhodování o dalším studiu by rodiče vedle zájmů a předpokladů svých dětí měli přemýšlet také o budoucnosti odvětví, ve kterém pak budou jejich ratolesti hledat uplatnění. „Jsme přesvědčení, že technické vzdělání je výborná volba – po absolventech technických oborů je a bude velká poptávka a uplatnění tak nacházejí velmi snadno. Pokud si vyberou konkrétní autoprůmysl, mají do budoucna dobrou a dlouhodobou perspektivu,“ upozorňuje Vadim Petrov. „Situace na trhu práce bude ještě dlouhou dobu z pohledu nezaměstnaných špatná, a to navzdory slušnému růstu ekonomiky. Proto bude – více než kdy v minulosti – pro studenty klíčové, aby si dobře zvolili obor studia. Dlouho se nevrátí doba, kdy si zaměstnanci nebo čerství absolventi mohli diktovat podmínky. Znovu se vrátí do práce delší pracovní zkušenost a praxe v daném oboru,“ uzavírá Markéta Šichtařová. (KB)

(VE SPOLUPRÁCI S ČASOPISEM HR FORUM)

Prokrastinace aneb Odložím to na zítra...

Téměř každý má sklon odkládat věci a hrnout před sebou nevyřízené povinnosti. Velká část lidí odsouvá na později všemožné čekající práce: různé práce odkládají už po měsíce, neotvírají poštu, nezavolají vám zpět a na jaře pořád ještě nemají hotovou kalkulaci za třetí čtvrtletí.



týdne vezme jeden dva dny volna nebo někdy nespokojí vlastní či cizí nároky, se může vyvinout setrvalá nespokojenost s vlastní prací, na což dotyčný reaguje intenzivnějším úsilím. Spatné svědomí z toho, že člověk neodevzdal práci včas, v dostatečné kvalitě nebo vůbec, právě tento bludný kruh uzavírá. Řešením je sebeznanění a zrušení špatného svědomí v případech, kdy něco nezvládnete tak, jak byste si přáli.

Odkládání jako psychický NÁRAZNIK

Evolutione dává jen málokdy vzniknout skutečně nesmyslným věcem. Nepotřebné části těla, jako slepé střevo a mandle, byly v posledních letech rehabilitovány. Lidské odkládání úkolů je přinejmenším stejně prospěšné jako slepé střevo a krční mandle dohromady, protože funguje jako smysluplný filtr podnětů, ochrana před zbytečnou prací, pomáhá spontánně se chopit sancí a v komplexních a příliš náročných situacích umožňuje vytvořit si potřebný odstup. Odkládání má funkci psychického nárazníku, ukazuje nám, jak tu příkou horu úkolů, která se před námi tyčí, nikoli snad zdolat, alespoň však obejít. Lidé, kteří přes návyk odkládání práce jen věci zládnou, našli pro sebe cestu, jak námahu přiměřeně dávkovat. Mnohdy navíc naznačuje, že prokrastinace je těžko kontrolovatelnou, ale důležitou součástí tvůrčího procesu. Plaché zvířátko inspirace se neodvážá z doupete, když budeme dupat do země. Lepší je položit mu pár oříšků, zaujmout nenucenou pózu a vyčkat, pokud možno bez toho, že bychom na inspiraci nebo sebe samé vykonávali nátlak.

UKAZKY Z KNIHY ODLOŽÍM TO NA ZÍTRA (PORTÁL 2010) /REDAKČNÍ ZKRÁCENO; REDAKČNÍ TITULEK A MEZITITULKY

ZÁSADA NEUŠLÁLE PRACOVITOSTI

Přesto nemusí nezbytně být lítní, ne všichni jsou to hlupáci nebo zloduzi, ačkoli právě s těmito obviněními se musíme nejčastěji vyrovnávat. Prokrastinují, což je hezký výraz pro odkládání práce na pozdější dobu. „Cras“ (zítra) je kořenem latinského slova „crastinus“ (náležícího zítřejšímu dni). „Prokrastinovat“ (v angličtině se toto slovo poprvé objevilo v roce 1588) tedy doslova znamená nechat na zítřek. Prokrastinace se neomezuje na nějaké speciální činnosti či úkoly. V principu cokoli, co je možno udelat, lze také odložit, dokonce naprosto nevyhnutelné věci můžeme pohodlně nechat být.

Zásada neušlálé pracovitosti vede k nestvůrnému nárůstu zdlánlivých aktivit, jak je možné zjistit i bez vědeckých studií pozorováním papírem obtřezkaného pobíhání – přerušovaného jen zdlouhavými mýtky k přípravě mýtků – ve kdejaké větší kanceláři. Také drobným podnikatelům jejich pracovní nasazení mnohdy stojí v cestě, protože pracují příliš mnoho. Nekontrolované vrší projekt na projekt, vedle špatného rozdělení práce je také finanční tlak nutí pracovat více. Ze špatného svědomí člověka ve svobodném povolání, který si uprostřed

Z REJONU Znáte nejlepší zaměstnavatele na Berounsku?

Certifikáty Kvality zaměstnavatele za rok 2009 získali nejlepší zaměstnavatelé z Berounska. Ocenění za začátek března vůbec poprvé udělil Úřad práce (ÚP) v Berouně, a to firmám, které dodržují zákony a spolupracují s úřadem práce. Smyslem ocenění je mimo jiné poukázat na kvalitní zaměstnavatele a ocenit dobrou praxi.



Úřad práce v Berouně ocenil certifikátem Kvality zaměstnavatele za rok 2009 nejlepší firmy z Berounska. FOTO: ARCHIV ÚP V BEROUNĚ

Certifikát Kvality zaměstnavatele pro rok 2009 získali:

- 1. kategorie – do 25 zaměstnanců:**
 - Autoopravna Kačírek, Neumětely
 - Středisko volného času DOMEČEK Hořovice, Větrná 869, 268 01 Hořovice
 - FORTEL Beroun, s. r. o., U Ovčína 21, 266 01 Beroun, Ladislav Ježek
- 2. kategorie – od 26 do 100 zaměstnanců:**
 - CMS Consulting, s. r. o., Česká 47, 266 01 Beroun – Centrum
 - Tukan, a. s., Beroun
- 3. kategorie – nad 100 zaměstnanců**
 - Městský úřad Beroun
 - PROBO TRANS Beroun, spol. s r. o., Pod Hájem 97, 267 01 Králův Dvůr
 - MUBEA spol. s r. o., Žebrák 510, 267 23 Žebrák

V roce 2009 vybíral úřad práce z celkem 21 přihlášených zaměstnavatelů. Soutěžili ve třech kategoriích: do 25 zaměstnanců, od 26 do 100 zaměstnanců a nad 100 zaměstnanců. Hodnocení se ujala odborná komise složená ze zástupců úřadu práce. Hlavními kritérii byly kromě výše zmíněných spolupráce s odbory (pokud jsou), péče o zaměstnance a spolupráce s dalšími subjekty (např. se školami). Hodnotila se i kooperace při kontrolní úřadu práce vycházejí z vlastních zkušeností, návštěv u zaměstnavatelů a z rozhovorů se zaměstnanci, personalisty i uchazeči o zaměstnání. Pro druhý ročník Úřad práce v Berouně plánuje před ocenění Pečet kvality. Získá ho zaměstnavatel, pokud splní podmínky Kvality zaměstnavatele za rok 2010 a už obdržel certifikát za rok 2009. Poprvé ocenění zaměstnavatelé dostanou certifikát, a pokud budou i nadále kvalitními zaměstnavateli, budou mít šanci získat pečet v dalších ročnících. Navíc v tomto roce budou do soutěže zahrnuti všichni zaměstnavatelé, s kterými úřad spolupracuje. Na Berounsku je v současné době 1 961 zaměstnavatelů. (TZ)

VÝSTAVA Na Celoživotní učení 2010 do Rokycan

V úterý 27. dubna se v Rokycanech uskuteční už druhý ročník výstavy vzdělávacích příležitostí s názvem Celoživotní učení 2010. Hlavním cílem akce, kterou ve spolupráci se systémem EURES pořádá Úřad práce v Rokycanech, je podpora celoživotního vzdělávání dospělé populace. Záštitu nad organizací výstavy pře-

vzal ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka a přislíbil i svoji účast na slavnostním zahájení. Na výstavě se představí společnosti, které se zabývají rekvalifikacemi, školeními, jazykovými kurzy nebo například poskytováním poradenských a sociálních služeb. Výstava má přilákat nejen zájemce o zaměstnání, ale i

širší veřejnost a zaměstnavatele. Pro ty je dobrou příležitostí, jak navázat kontakty se vzdělávacími středisky, se kterými mohou spolupracovat na vlastních školicích aktivitách. Výstava se koná v úterý 27. dubna od 10 do 16 hodin v Sokolovně Rokycany. Návštěvníci i vystavovatelé se jí mohou zúčastnit zdarma. (TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 2010)

ŽIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíční) od 1. 1. 2007 (přesl. od 1. 1. 2010)	částky životního minima	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 980 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaspáleným dítětem 2 520 Kč, pro nezaspálené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 960 Kč a 15-26 let (nezaspálené) 2 250 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007* (přesl. od 1. 1. 2010)	částka existenčního minima	2 020 Kč
NEJNÍŽŠÍ ÚROVŇ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007 (přesl. od 1. 1. 2010)	pro zaměstnavatele, administrativní, měsíční mzda	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY* (od 1. 1. 2010)	1. skupina prací	48,10 Kč/hod.
	2. skupina prací	53,10 Kč/hod.
	3. skupina prací	59,60 Kč/hod.
	4. skupina prací	64,70 Kč/hod.
	5. skupina prací	71,50 Kč/hod.
	6. skupina prací	78,90 Kč/hod.
	7. skupina prací	87,10 Kč/hod.
NÁHRADA MZDY (od 1. 1. 2010)	výše straveného za každý kalendářní den pracovního dne	5 - 12 hod. 81 Kč - 73 ¹ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 93 Kč - 112 ¹ Kč, déle než 18 hod. 146 Kč - 174 ¹ Kč
	náhrada za novou vlastního vozidla	spotřeba PHM = sazba za 1 km jízdy jednotkou vozidla a třítkou 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč/benzín 91 oktanů 28,50 Kč; benzín 95 oktanů 28,70 Kč; benzín 98 oktanů 30,70 Kč; motorová vozidla 27,20 Kč
NEMOCENSKÉ* (od 1. 1. 2010)	průměrná cena PHM	benzín 91 oktanů 28,50 Kč; benzín 95 oktanů 28,70 Kč; benzín 98 oktanů 30,70 Kč; motorová vozidla 27,20 Kč
	60 % z DVZ od 15. kalendářního dne	60 % z DVZ od 15. kalendářního dne
PENĚŽITÁ POMOČ V MATEŘSTVÍ (PPM)* (od 1. 1. 2010)	od 1. kalendářního dne nastupu na PPM - 60 % z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského	
OŠETŘOVNÉ* (od 1. 1. 2010)	od 4. kalendářního dne potřebě ošetřování - 60 % z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského	
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ v roce 2010	zaměstnavatel	25 % z úhrnu vyměřovacího základu zaměstnavatele ústředních NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec	21,5 % z úhrnu vyměřovacího základu zaměstnavatele ústředních pouze DP
DAVKY ŠSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠI PŘÍJMU*	OSVČ	6,5% 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP (je-li to dobrovolně ústátní)
	osoby dobrovolně ústátní OP	25 % na DP

MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)	průměr za rok 2002: 9,2%, 2003: 9,9%, 2004: 9,2%, 2005: 9,0%, 2006: 8,1%, 2007: 6,6%, 2008: 5,4%, 2009: 8,0%
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 3. 2010	celkem: 572 824
	z toho: 264 112 žen
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 3. 2010	celkem za ČR: 33 137
UCHAZEČI NA VPM**	průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 3. 2010: 17,3
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem²⁾	březen 2010: 10 058 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (r. 2008)	počet nemocí z povolání nové zjištěných: 797
	počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.: 28 650
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)	smrtelné úrazy: 174 v r. 2008: 69 243
DAVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** (v r. 2009)	celkem: 331 704 683
	v tom: starobní 243 636 373 přijí invalidní 44 379 732 částičky invalidní 16 608 816 vdovský 21 576 411 vdovecký 2 249 225 sražití 3 254 125
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA***	2007: celkem v národním hospodářství 21 621 Kč, PS 21 762 Kč, NS 21 117 Kč 2008: celkem v národním hospodářství 23 430 Kč, PS 23 812 Kč, NS 22 037 Kč 2009: celkem v národním hospodářství 23 598 Kč, PS 23 411 Kč, NS 24 433 Kč
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v r. 2009	absolutní údaje
	relativní údaje
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVÉ POJISTĚNÝCH OSOB****	sňatky 47 862
	rozvody 29 133
OSVČ povinně platí zálohy na důchod, poj.	živé narození 118 348
	zemřelí 107 421
OSVČ povinně platí zálohy na důchod, poj.	celkový přírůstek 10 917 492
	střední sláv úbyvek 10 491 492
OSVČ povinně platí zálohy na důchod, poj.	zaměstnanec celkem
	OSVČ vykonávající činnost
OSVČ povinně platí zálohy na důchod, poj.	3. čtvrtletí 2009 4 396 846
	4. čtvrtletí 2009 4 415 654
OSVČ povinně platí zálohy na důchod, poj.	3. čtvrtletí 2009 991 576
	4. čtvrtletí 2009 962 763
OSVČ povinně platí zálohy na důchod, poj.	3. čtvrtletí 2009 753 493
	4. čtvrtletí 2009 752 406

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády
** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ
1) pro veřejnou sféru
2) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozístaletního důchodu)

Evropská komise chce snížit rozdíly v platech žen a mužů

Průměrný rozdíl v platech žen a mužů dosahuje v EU v poslední době 18 procent

Evropská komise hodlá zavést soubor opatření zaměřených na významné snížení rozdílů v platech mezi muži a ženami během následujících pěti let. Situaci hodlá řešit větším apélem na zaměstnavatele, podporou iniciativ prosazujících rovnost žen a mužů a vývoje nástrojů k měření rozdílů v platech žen a mužů. Vyloučena nejsou ani právní opatření.

VALNÁ VĚŠINA EVROPANŮ SOUHLÁSÍ

Komise má v úmyslu konzultovat současnou situaci s evropskými sociálními partnery a analyzovat účinek řady opatření: posílení sankcí, zajištění platové transparentnosti a pravidelného hlášení rozdílů v platech. Nedávno zveřejněný průzkum Eurobarometru ukazuje, že více než 80 % Evropanů podporuje aktivitu nutné k řešení těchto rozdílů.

„Hluboce mě znepokojuje, že rozdíly v platech žen a mužů se v uplynulých 15 letech téměř nesnížily a v některých zemích se dokonce zvyšují,“ prohlásila místopředsedkyně Evropské komise Viviane Redingová, komisařka EU pro spravedlnost, základní práva a občanství. „V této krizové době jsou rozdíly v platech žen a mužů nákladem, který si Evropa nemůže dovolit. Musíme využít všech prostředků, které máme k dispozici, abychom tyto rozdíly odstranili. Spolu s členskými státy bude usilovat o významné snížení rozdílů v platech žen a mužů v EU, a to do konce mandátu této komise.“



FOTO: © GIMSA/ANDERS | DREAMSTIME.COM

lastní existují výrazné odlišnosti. Odráží pokračující nerovnosti na trhu práce, které v praxi postihují především ženy. Ke snížení těchto rozdílů je zapotřebí aktivitu na několika úrovních, která vyřeší všechny jejich příčiny.

Komise v druhé půli roku 2010 předloží novou strategii EU pro rovnost žen a mužů na období 2010–2015. Řešení rozdílů v platech žen a mužů bude jednou z hlavních priorit. Komise použije všechny dostupné prostředky ke snížení těchto rozdílů. Společně s evropskými sociálními partnery provede podrobný

rozbor hospodářského a společenského účinku některých opatření, zejména:

- hlášení rozdílů v platech žen a mužů a zajištění platové transparentnosti na úrovni společnosti a jedinců nebo kolektivním informováním a poradami s pracovníky;
- zdůraznění povinnosti zajistit pracovním zařazením a platové tabulky neutrální z hlediska pohlaví;
- zefektivnění ustanovení o sankcích v případě porušení práva na rovné platové podmínky, které jim zajistí odrazující účinek a přiměřenost (například zvýšením sankcí při opakovaném porušování).

KOMISE CHCE TAKÉ:

- zvýšit povědomí mezi zaměstnanci, zaměstnavateli a veřejností o příčinách rozdílů v platech a případných řešeních. Činnosti vedoucí ke zvýšení povědomí jsou zásadním krokem při informování zaměstnavatelů, zaměstnanců a akcionářů o tom, proč nadále přetrvávají rozdíly v platech žen a mužů a jak je možno je snížit. Komise proto spustila druhou fázi informační kampaně v rámci celé EU, zahrnující decentralizované činnosti ve všech 27 členských státech EU;
- podporit iniciativy prosazující rovnost žen a mužů na pracovním označování, chartami a oceňování rovnosti. Například ve Francii bylo v roce 2004 zavedeno označení *Label égalité professionnelle*. Společnosti ho mohou získat na tři roky, pokud podstoupí zvláštní proceduru a zaváží se dodržovat rovnost žen a mužů v řadě oblastí včetně časového rozvrhu, rozvoje kariéry a vnitřního poskytování žen na klíčových pozicích;

Důsledek NEROVNOSTI:
STARŠÍ ŽENY JSOU
VÍC OHROŽENY CHUDOBOU

Díky právní úpravě EU a vnitrostátním právním úpravám o rovnosti platů ubylo případů přímé diskriminace – rozdílů v platech mužů a žen vykonávajících přesně stejnou práci. Ale nerovnost platů zachází ještě mnohem dále: odráží pokračující diskriminaci a celkovou nerovnost na trhu práce, která v praxi postihuje především ženy.

Rozdíly v platech žen a mužů z hlediska celoživotního výdělku mají za následek, že ženy mají rovněž nižší důchod. V důsledku toho jsou ženy více než muži postihovány trvalou a extrémní chudobou: 22 % žen ve věku od 65 let je ohroženo chudobou ve srovnání se 16 % mužů.

ZDROJ: EUROPA.EU.INT (TR)

Podpora pro zaměstnance ohrožené strukturálními změnami v podnicích

Ministerstvo práce a sociálních věcí České republiky (MPSV) vyhlásilo výzvu pro předkládání grantových projektů *Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků* v rámci Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost (OP LZZ). Celková částka 300 519 242 Kč, vyloučená z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu, půjde na zvýšení přizpůsobivosti zaměstnanců podniků, kterým hrozí kvůli nepříznivé ekonomické situaci strukturální změny, včetně propouštění.



FOTO: © MIROSLAV BENEŠ | DREAMSTIME.COM

Konkrétně se jedná o skupiny zaměstnanců, které mají kvůli věku nebo zdravotním důvodům ztížené podmínky na trhu práce, tedy o zaměstnance mladší 25 let, starší 50 let a zdravotně postižené.

KRITÉRIA, PODLE
KTERÝCH SE BUDE HODNOTIT

Kdo může žádat o dotaci?

O dotaci na projekt v rozmezí od 500 tisíc Kč do 10 milionů Kč mohou požádat profese a podnikatelé sdružení (včetně oborových sdružení), Hospodářská komora a Agrární komora České republiky a jejich obvodní komory a další sociální partneri (Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace svobodných odborů, Svaz průmyslu a dopravy ČR a Konfederace zaměstnavatelských a podnikatelských svazů ČR). V rámci předkládání projektů není přípustné partnerství a podpora není určena pro zaměstnavatele oprávněných žadatelů.

Záměrem výzvy je podpora aktivit spojených s tvorbou nových pracovních míst a přípravou zaměstnanců na práci v jiných pracovních pozicích, včetně poradenství, rekvalifikací a odborných praxí. Cílovou skupinou jsou zaměstnanci ohrožení ztrátou zaměstnání v důsledku předpokládaného ukončení pracovního vztahu, popřípadě jsou už ve výpovědní lhůtě.

Výzva je průběžná. Subjekty mohou předkládat návrhy projektů do výběrání celkové částky, nejde však do 31. srpna 2012. Projekty mohou mít regionální i nadregionální povahu a budou se hodnotit každé čtyři týdny v případě, že se sejdou minimálně 10 žádostí. Hlavní kritérií hodnocení předkládaných návrhů budou mimo jiné komplexnost aktivit projektu, zaměření na výše uvedené skupiny zaměstnanců, zavádění inovativních (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektů je 24 měsíců a lhůta na realizaci skončí 31. srpna 2014. Další informace o Výzvě č. 36 k předkládání grantových projektů OP LZZ v rámci oblasti podpory 1.2 *Zvýšení adaptability zaměstnanců restrukturalizovaných podniků* naleznete na internetových stránkách www.esfcr.cz. (12)



■ EGF

ČR může využít další nástroj Evropské unie pro řešení situace nezaměstnaných

Na zaměstnance propuštěné v důsledku hospodářské krize bude možné využít finanční prostředky z Evropského fondu pro přízpušování se globalizaci (EGF). Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) proto přijalo řadu organizačních opatření.

CÍLENÉ REGIONÁLNÍ PROGRAMY ÚŘADŮ PRÁCE

Čerpat tyto „evropské“ peníze bude možné následujícím způsobem: úřad práce zpracuje Cílený regionální program a předloží ho MPSV. Pokud ho MPSV schválí, vyloučen na něj prostředky z aktivní politiky zaměstnanosti, tj. z českého státního rozpočtu. A zpětně bude moci MPSV, pokud se při realizaci programu dodrží všechna „evropská“ pravidla, požádat Evropskou komisi o finanční příspěvek z EGF. Programy mohou úřady práce předkládat od dubna 2010, a to na období 2010–11. Příspěvek Komise může dosáhnout až 65% nákladů vynaložených na realizaci programu.

Předložené programy se musí týkat pracovníků z jednoho podniku, který propustil nejméně 500 zaměstnanců během čtyř měsíců, resp. stejný počet propuštěných v průběhu devíti měsíců z malých a středních podniků. Do těchto počtů lze zahrnout i zaměstnance propuštěné z dodavatelských a odběratelských firem.

NOVÉ PRACOVNÍ UPLATNĚNÍ NEZAMĚSTNANÝCH

Cílené regionální programy doplní stávající systém nástrojů aktivní politiky zaměstnanosti. Programy mohou obsahovat pouze aktivní opatření, zaměřené na nové pracovní uplatnění propuštěných zaměstnanců, jako je pomoc při hledání nebo přechodu do nového zaměstnání,



FOTO: © RAMON BERK | DREAMSTIME.COM

profesní poradenství, odborná příprava a rekvalifikace, certifikace získaných zkušeností, podpora podnikání nebo pomoc při zahájení samostatné výdělečné činnosti. Zvýšená pozornost může být věnována zaměstnání znevýhodněných či starších pracovníků, aby zůstali na trhu práce nebo se na něj vrátili. Z Evropského globálního fondu nelze hradit náklady na podporu v nezaměstnanosti nebo jiná pasivní opatření sociální ochrany. (12)

■ EURES

Poradce EURES odpovídá na dotazy zájemců o práci v zahraničí

Evropské formuláře, letní sezonní práce, internetové vyhledávací, jazykové bariéry a rodinné dávky v Norsku a Dánsku. To je pouze výběr z témat, o která se zajímali účastníci on-line rozhovoru s poradcem Evropských služeb zaměstnanosti (EURES) Davidem Chlupáčkem. Chat o práci v zahraničí se uskutečnil 4. března na stránkách zpravodajského portálu IDNES.cz.

Z rozhovoru například vyplynulo, že je nyní nejvyšší čas na popotávání letní sezonní práce v Řecku, kde je nejvíce volných míst v turistickém ruchu. V důsledku úbytku pracovních míst je uplatnění v zahraničí velmi individuální. V době rozhovoru inzerovala nábor kvalifikovaných řezníků pouze jedna irská firma

a postup vyřizování pracovního povolení v Německu se sice neustále zjednodušuje, ale pracovní povolení zde bude potřeba až do roku 2011.

Poradce EURES dále poskytoval informace o tom, že si český občan, který se odstěhuje do zahraničí, může ponechat trvalé bydliště v České republice a že neznalost

jazyka země, kam chtějí zájemci o práci vycestovat, může být v některých případech problémem. Kromě www.eures.cz doporučil také další internetové stránky s vyhledávacími zaměstnání v cizině.

Poradce EURES z Úřadu práce v Jihlavě odpověděl celkem na 19 otázek zájemců o práci v zahraničí i lidí, kteří v zahraničí už pracují. Otázky se týkaly Řecka, Norska, Dánska, Německa, Rakouska, Velké Británie, Irsku, Švýcarska, Francie a Belgie. Celý on-line rozhovor najdete na <http://finance.idnes.cz/ptejte-se-odbornika-na-praci-v-zahranici-100-odpovedi.asp?i=178>. (12)



EURES (European Employment Services) představuje celoevropskou síť poradenských kanceláří, na které se mohou obrátit zaměstnanci i zaměstnavatelé působící v členských státech EU/EHP a zcela ZDARMA mohou využít služeb jednotlivých EURES poradců. Evropské služby zaměstnanosti především spravují databázi volných pracovních míst a životopisů uchazečů o zaměstnání, podílejí se na přípravě výběrových řízení, poskytují informace o životních a pracovních podmínkách či o legislativě a další služby. Více na www.eures.cz.