

Práce & sociální politika

noviny Ministerstva práce a sociálních věcí ČR • ročník 7 • číslo 4 • 14. 4. 2010

Náklad ověřen auditorskou firmou AIC
ZDARMA



FOTOSOUTĚŽ

Vyfotěte chudobu a sociální vyloučení a vyhrajte 1000 Kč!

čtěte na straně 4



PROJEKT

Až dvě třetiny seniorů bydlí v nebezpečných bytech

čtěte na straně 6



EU

Euroorská komise chce snížit rozdíly v platech žen a mužů

čtěte na straně 8

Slovo ministra



FOTO: LUDEK KRUSÍNSKÝ

Milí čtenáři,
presto, že letos v březnu nezaměstnanost poprvé po delší době poklesla, bez práce je stále více než pět set sedmdesát tisíc lidí. Skutečně vysoké číslo, vezmeme-li v potaz, že ve zdejších pracovních místech je něco málo přes třetinu tisíc. Za této situace je zřejmé, že každý, kdo bude umět odhadnout kvalifikaci a strukturu potřebnou v budoucnosti, získá konkurenční výhodu. Jde o nanejvýš aktuální téma v době, kdy nezaměstnaných absolventů je více 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 výváženosťí investic do vzdělávání na jedné straně – a rovněž otázkou, do jakých oborů – a vylečováním finančních prostředků na podporu nových pracovních míst v rámci tzv. aktívní politiky zaměstnanosti na straně druhé. A na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR také klade důraz na intenzivní spolupráci s kabinetem, zaměstnanci a úřadům práce.

Úřady práce letos oslaví 20 let existence. Výročí možná až trochu příznavně přichází v době pokračující ekonomické krize, kdy klienti přibývají, aby zaměstnanci vše zvládli, musí – kromě potřebné míry citlivosti, obsáhlých znalostí a entuziasmu – mit také větší nasazení a rodinu, která chápá, že se máma či táta vraci z práce později. Rekruťte trochu nepopulární větu: že třeba si vzít práce ūředníků. Nejen úřadu práce, ale i okresních správ sociálního zabezpečení, obecních úřadů a dalších. Skoro každý z nás totiž tříduňka nejméně jednou za život potřebuje a v takovém případě všechni ocení kvalitního člověka s dostatečným přehledem ve svěřené oblasti a také s obyčejným, ale zcela nezbytným lidským přistupem.

Těší mě každý člověk, který najde i s přispěním úřadu práce pracovní uplatnění. Jen v loňském roce to bylo téměř 189 712 461 lidí z celkového počtu nově umístěných nezaměstnaných. Byl bych také rád, kdyby se ucházelci o zaměstnání více zapojili do činnosti prospěšných pro obce. Myslim tím veřejnou službu nebo veřejně prospěšné práce. Například veřejnou službu loni v prosinci vykonalo 11 331 lidí bez práce. Toutež činností si zvýšili přispěvek na životby a udelali něco pro své město. Bohužel tato forma zvýšení si vlastních příjmu u nás není ještě příliš zavedená. Vezmu si třeba čistotu ulic v některých městech ve Španělsku, které jsou nedávno pracovně navštívili, máme co dohnáć. Významnou roli přitom hráje zájem jednotlivých obcí, ne všechny tyto aktivity samy od sebe využívají. Na MPSV usilujeme o změnu – ve prospěch lidí, obcí i veřejných prostranství – a jednám o tom mimoto jiné se Svazem měst a obcí ČR. Odezva je vstřícná. I proto věřím, že se může podat do sáhounou toho, co by mělo být pravidlem: aby se lidé, kteří si mohou (handicapované skupiny) využívat samozřejmě potřebují 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 nabízelo 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 mohly ukázat, jak mohou uplatnit na trhu práce a uspět v přijímacím řízení. Vystavovatelé si letos nejvíce cenili lepší připraveností uchazečů o zaměstnání a jejich vysokého počtu.

Pražským veletrhem JOBDAYS letos nekončí. Následovat budou podobné akce menších rozměrů. Už 20. dubna JOBDAYS odstartuje 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.

(TZ)



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 tímy Ministerstva práce a sociálních věcí ČR s logem Evropského roku 2010 na dresu se postavily 27. března na start ve štafetovém závodu Hervis ½Maratonu Praha 2010. Na charitativní účely shromázdili při této příležitosti



zaměstnanci ministerstva v rámci dobrvolné sbírky částku 14 343 korun. Polovina této částky byla věnována Výboru dobré vůle – Nadaci Olgy Havlové a polovina Středisku výcviku vodících psů (SVVP) SONS ČR.

výše – Nadaci Olgy Havlové a polovina Středisku výcviku vodících 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, revalidifikaci, vytváření společensky účelných míst a veřejně prospěšné práce. Prostřednictvím Evropského fondu pro přizpůsobení se globaliza-



cí budou moci úřady práce finančně podporovat 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 posileny 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 přibližně 66 234 cizinců z tzv. třetích zemí, kteří v České republice už pracují, i nových žadatelů.

Každý případ se posoudí individuálně

Prodružovat 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 umisťování uvolněných cizinců k jiným zaměstnavatelům dle potřeb jednotlivých regionů před vydáváním nových povolení. Každý případ se ale bude posouvat individuálně s přihlédnutím k osobní situaci zahraničního pracovníka. Neznamená to tedy, že by se přestaňa vydávat a prodružovat povolení k zaměstnání cizincům ze třetích zemí plnošně.

Prioritou jsou občané ČR

Úřady práce dostały 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.

Doprůčením MPSV reagovalo na současný nepříznivý vývoj na trhu práce v České republice. Prioritou MPSV je, aby se zpřísní proces vydávání povolení k zaměstnání cizinců do nejvíce nezaměstnaných občanů České republiky, a zlepšila se tak jejich životní situace.



FOTO: © CREATIVE FIRE / DREAMTIME.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 (tzv. zemí mimo EU/EHP a Švýcarsku), kteří v únoru 2010 pracovali v České republice na základě povolení k zaměstnání, tvořili Ukrajinci (43 755), Moldaváni (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 pod pohrůžkou sankcemi zajistit, aby byly dávky použity skutečně jen na ty účely, na které byly poskytnuty.

NOVELA REAGUJE NA PODNĚTY Z PRAXE

Pracovní verze novely zákona číslo 111/2006 Sb., o pomocí 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 konzultacích dnech s pracovníky krajských úřadů. Výsledku jednání jsme připravili ucelenější podklad, který jsme poslali k připomírkám všem odborným ministerstvům práce. Po jejich zpracování vznikla pracovní verze novely zákona,“ vysvětlil proces přípravy Petr Beck, který návrh novely představil členům Pracovního týmu RHSD ČR pro sociální otázky.

USETŘÍ SE NÁKLADY NA ADMINISTRATIVU

Jedním z hlavních cílů připravované novely zákona je zjednodušení řízení o dávkách pomoci v hmotné nouzi. „Jedná se například o zahájení řízení z moci tříčlenného. Chceme tento proces, který je v současné době zdlouhavý 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 zaměstnanci. 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, dohadovací a iniciativní orgán vlády, odborů a zaměstnanců pro tripartitní vyjednávání, se sídlem sekretariátu na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR, s cílem dosažit 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 asociace hospodářských a sociálních rad a obdobných institucí) a své zastoupení má i v CESlinku (kontaktním, konzultačním a informačním pracovištěm EK a EHSV).

státní peníze,“ uvedl Petr Beck, jeden z hlavních stručných připravované novelizace. Počítá se také s tím, že všechny skutečnosti, které jsou rozhořující pro nárok na výbavu, budou hodnoceny za celý kalendářní měsíc předcházející (v současné době se některé skutečnosti hodnotí za měsíc předcházející, jiné za aktuální měsíc posuzovaný). V průběhu poskytování dávky se bude za stejně 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 nepríznivého a mi-

mořádného charakteru. Stávající úprava nezakotví sankce v případech, kdy orgán pomocí v hmotné nouzi zjistí, že osobu, která byla poskytnuta mimořádná okamžitá pomoc, tuto dávku nepoužila k účelu, který uvedla v žádosti. A neupravuje ani vymáhání přeplatku v případě, kdy osoba využila k tomuto účelu pouze část mimořádné okamžité pomoci. Případné postupy jsou oseřeny 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 (přeplatek) – vrátit orgánu pomoci v hmotné nouzi. (TR)



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 životby mimo jiné výkonem veřejné služby. Podle údajů Ministerstva práce a sociálních věcí ČR (MPSV) v prosinci 2009 využilo tu možnost 11 331 lidí.

SNAHA O ZVÝŠENÍ DÍJIMU VLASTNÍ PRACÍ

Výše částky životby dle novely zákona č. 111/2006 Sb., pomoci v hmotné nouzi, po šesti měsících pobírána příspěvku na životbu klešá na úroveň existenčního minima. K tomu nemusí dojít, pokud přijemce vykonává například veřejně prospěšné práce, krátkodobé zaměstnání nebo veřejnou službu a dobrovolnickou službu minimálně v rozsahu 20 hodin měsíčně. Pokud odpacuje určený počet hodin, je tato aktivita považována za snahu o zvýšení příjmu vlastní prací a promítne se ve výši příspěvku na životbu.



či jiné organizace, na které obec tuto aktivitu deleguje. Vykonavatel veřejné služby pracuje bez nároku na odmítnutí.

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 nelhkou situaci vlastním přičtením. Lidé v hmotné nouzi mohou požádat o příspěvek na životbu, což je základní dávka pomoci, která řeší nedostatečný příjem osoby/rodiny (neslouží ale k úhradě nákladů na bydlení, pro tento účel jsou poskytovány dávky jiné).

NÁROK

NA PŘÍSPĚVEK NA ŽIVOTBU

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

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 pomocí v oblastech kulturního rozvoje a sociální péče. Organizují ji obce samotné nebo příspěvkové

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 licencí 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: © KURHAN / DREAMTIME.COM

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

Ministerstvo vnitřní 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 zahraniční

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

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

Téměř každá čtvrtá kontrolovaná agentura práce v roce 2009 porušovala předpisy

Úřady práce v loňském roce zkontovaly 674 zprostředkovatelů zaměstnání a uložily jim 153 pokut v celkové výši 22 330 881 Kč. Nejvíce pokut rozdali inspektori Úřadu práce v Plzni, a to za více než 12 milionů Kč. Milionové sankce za porušení předpisů dostaly agentury také od Úřadu 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 vydáním povolením. Nejčastějším a zároveň nejzávažnějším prohřeškem bylo nelegální zaměstnávání.

Cinnost agentur prováděly 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 zkontovaly šest agentur práce a na jejich základě tři dostaly pokutu. S nulovými sankcemi dopadlo šetření zlinského úřadu práce, který zkontoval celkem 18 subjektů. S obdobným výsledkem, tedy bez porušení a sankcí, dopadly kontroly Úřadu práce v Liberci či v Klatovech, kde se uskutečnilo 16, resp. 14 kontrol.

Tři březnové dny – od 24. do 27. března – strávila syrská delegace v čele s ministryně sociálních věcí a práce Dialoul Al Haj Aref v České republice. Ministrně se setkala se svým českým protějškem Petrem Šimerkou především kvůli podpisu Smlouvy mezi Českou republikou a Syrskou arabskou republikou o sociálním zabezpečení. Jde o první takovou smlouvu, kterou Česká republika vydávala s arabskou zemí. Oficiální úprava vztahu mezi zeměmi se týká asi 350 českých občanů, kteří pracují a žijí v Sýrii, a přiblížně stejně ho počtu Syřanů v České republice. Česko-syrská smlouva je právním dokumentem, který respektuje uznání principy sociálního zabezpečení v mezinárodní oblasti. Pro občany

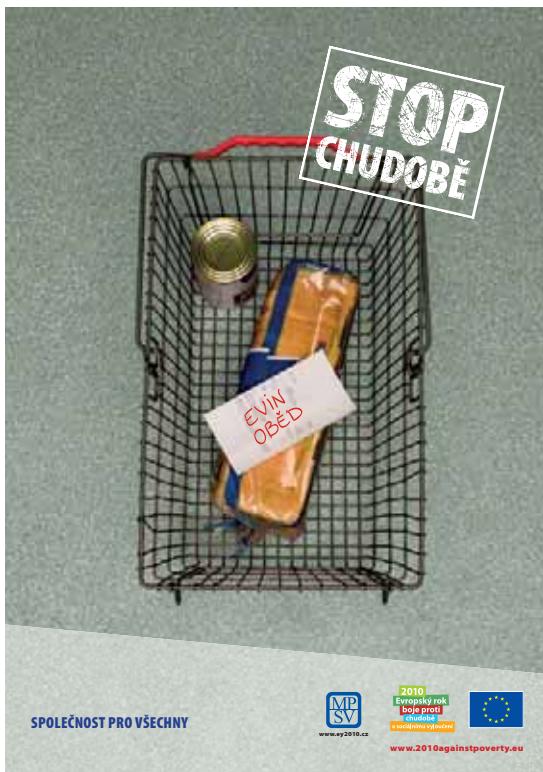


Ministrně sociálních věcí a práce Dialoul Al Haj Aref se svým českým protějškem Petrem Šimerkou při podpisu Smlouvy mezi Českou republikou a Syrskou arabskou republikou o sociálním zabezpečení.

FOTO: ARCHIV MPSV

smluvního státu a dodržování jednoho právního rádu, který vylučuje možnost dvojího pojistění.

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



■ Fotosoutěž

Zachytěte 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 autori nejlepších snímků získají tisíc korun v několika soutěžních etapách.

Aktivity Evropského roku 2010 mají přispět k lepšemu povědomí o existenci chudoby a ke zpochybňování některých příčin, jež k sociálnímu vyloučení a chudobě vedou. Mají na-

pomoci zmírnění stereotypů a stigmatizace lidí žijících v chudobě a podporit co nejtěžší 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 fotografia 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 poslat e-mailom na adresu fotosoutez@mpsv.cz. Vice informací o Evropském roce 2010 najdete na www.2010againstopoverty.eu nebo www.EY2010.cz.

■ Videospot

Každému z nás něco chybí. Chudoba si nezaslouží pohrdání

Partneři projektu NAPS! 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 pozmenit 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 jej bude vysílat ve svých autobusech. Videospot byl poprvé odvysílán na oficiálním zahájení festivalu Jeden svět v Praze 10. 3. 2010. Od 15. března na je vydán na obrazovce České televize.

(TZ)

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 nespoučtu 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 NADEJE

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

K práci v Naději jsem byla přizvána v roce 1991 zakladatelkou občanského sdružení Naděje, manželkou Hradeckými. Poslání Naděje mě oslovilo od samého začátku. Podilet se na pomoc 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 finančování pro daný rok, musíte zavést úsporná opatření, v praxi to znamená nejprve bořit a pak opět stavět. Doplácí pak na to jak samotní klienti, tak zaměstnanci. Většina lidí bere svoji práci v Naději také jako poslání. Jsou ochotni do ní dát mnohem více, než mají v popisu práce. Je třeba si jejich práce vzážit. Aby mohli pomáhat sociálně slabým lidem, sami by měli být sociálně zařízeni.

Které služby poskytuje Naděje v Praze?

Máme devět registrovaných sociálních služeb – terénní program, dvě nizkoprahová denní centra, dvě nočlehárny a čtyři azylové domy. Dále provozujeme ordinaci praktického lékaře pro bezdomovce, sociální šatník 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

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

Jak vnímáte žebrající 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 štědrí a posílají na charitu dostaček peněz?

Všeobecně jsou podle mne Češi štědrí. Ale spíš v jiných oblastech, než je bezdomovectví. Lidem bez domova spíše pomáhají v konkrétnějších situacích či příležitostech – v období 2008 a 2009, zaznamenáváme nárůst zájmu o naše služby. V roce 2008 jsme měli 2458 uživatelů, loni to už bylo 2720. Přibývají také stálé noví zájemci, v roce 2009 bylo 1252 lidí.

Evropský rok proti chudobě vymáhá 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 stálé noví zájemci, v roce 2009 bylo 1252 lidí.

Zasáhla 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 kroví 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 zoufali, protože v deset hodin večer, kdy se středisko zavíralo, by tuženo museli vynést ven na chodník a tam ji nechat ležet. Nakonec se nám podařilo ji opět umístit ve zdravotnické zařízení a poté vyjednat následnou péči. Později jsme 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 tuto paní viděla prodávat Nový prostor. Při řešení jejího složitého situace jsem si uvědomila jednu zásadní věc. Pokud chce někdo pracovat s lidmi v této oblasti, nesmí mu ztvrdnit srdeč. Denně musí naši zaměstnanci dělat správnou rozhodnutí, nenechat se klientem zneužívat, ale také nezpůsobit poslední kapku do poháru jeho často težkého životního osudu.

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

Evropský rok proti chudobě vymáhá 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 stálé noví zájemci, v roce 2009 bylo 1252 lidí.

Děláte vše, aby se lidé v Naději cítili respektováni?

Všechny služby poskytuje Naděje v rámci dne otevřených dveří 24. března se zájemci mohli seznámit s činností pražského střediska Naděje U Bulhara.

Nejfrekventovanější důvody, proč lidé žádají naše služby, jsou ztráta zaměstnání, ztráta bydlení, nízký příjem, rozrůst 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.

(TZ)

20 let Naděje

Vše začalo podáváním jídla na nádražích rumunským uprchlíkům v roce 1990. Z počátečního nadšení několika jednotlivců vyrostla 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 lidí, 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 výtrvalostí 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



FOTO: JAN PREROVSKÝ / WWW.JANPREROVSKÝ.COM

Poradna při hledání zaměstnání – 8. díl

Příprava na osobní pohovor

Každý pozvání k osobnímu pohovoru je pozitivním zhodnocením našich dosavadních aktivit. Samotná radost, že jsme byli pozváni, však k úspěšnému absolvování osobního pohovoru nestáčí. Pohovor můžeme snadno definovat jako jednání zaměřené na posílení nebo zpochybňení 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 kládání otázek. Jestliže chceme se zaměstnatelem větši efektivní dialog a mnohdy dialog vůbec, musíme se na jeho otázky nejprve připravit. Uchazeči se často domnívají, že se na osobní pohovor připraví nedá, neboť zaměstnatele kladou počátku jiné otázky. Pravdu je, že předem nebudeme znát konkrétní otázky, které nám bude klást konkrétní zaměstnatele. Na druhou stranu se zaměstnatele vlastně ptají mnoha způsoby na totož. Chtějí zjistit, jestli v dané pracovní pozici obtíží. Otázky, se kterými se budeme na pohovoru potýkat, tak budou mít často obdobný význam.

Například:

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

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

dat originální odpověď. Navíc se budeme zpravidla ucházel o podobnou pracovní místa a je pravděpodobné, že i zaměstnatele budou preferovat obdobně předpokládat. 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 otázky pohovoru lze snadno demonstrovat. Jestliže má uchazeč bez přípravy odpovědět na otázkou, 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 přípravou odpovědi na příští pohovor mnohem snadnější.

Při odpovídání tak nejdé o to odřídit zaměstnatele, co chce slyšet, nebo mu dokonce lhát. Jde na to, vystihnout z množství informací takové, 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 ministra informací o společnosti, čím se zabývá, co vyrábí apod. Uchazeč se o místo u firmy, o které nic nevíme, logicky zpochybňuje naši zájem u takové firmy pracovat.
- Naplňování 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, poznámkový blok, psací potřeby, diář, fotografie apod.
- Volba vhodného oděvu a veškerých doplňků.
- Informace o pracovní pozici a její náplni jsou naprostou 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 Zbyněka Siegla z produkce nakladatelství Grada. Nové, aktualizované vydání obsahuje přiručky přinášejí ověřené rady a tipy pro všechny uchazeče o zaměstnání. Absolventi, ženy po mateřské dovolené, dlouhodobě nezaměstnaní, uchazeči vysíří věku a další lidi obtížně hledající zaměstnání v knize najdou více rad, jak překonat svůj pesimismus, jak efektivně hledat práci a oslovovalat zaměstnatele, 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 úřadu práce tisková konference. Zúčastnili se ji minister práce a sociálních věcí Petr Šimerka a zastupující vrchní ředitel sekce politiky zaměstnanosti a trhu práce Stefan Duhaň.

(Pokračování ze strany 1)

titel Úřadu práce v Mělníku Zdeněk Studený. Zabývá se regionální situací na trhu práce a jejimi konkrétními projekty v činnosti úřadu. Vysoká nezaměstnanost se mimo jiné projevila v počtu zaváděných projektů, v návrhu administrativy vedlejších agend, v návrhu počtu řešení insolvenčních 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 vyplati 144 564 dávek státní sociální podpory a podporil 422 pracovníků v rámci projektu Vzdělávejte se! za téměř 6 milionů Kč. Ve Středočeském kraji také úřady práce realizují regionální individuální projekt Praxe je zároveň. Od listopadu loňského roku se do projektu v okresu Mělník zapojilo 15 absolventů, z nichž už osm našlo pracovní uplatnění. V rámci aktivity politiky zaměstnanosti úřad celkem podporil 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 nezaměstnanosti se podílejí 6,6%. Příležitost, jak zvýšit jejich šance při hledání práce, je několik.

PRAXE = VÝŠÍ ŠANCE

Jedním z hlavních důvodů, proč nemohou čerství absolventi najít práci, je jejich nedostatečná nebo dokonce nulová praxe v oboru. Firmy rádějí sáhnu po zkušeném pracovníkovi a nechtejí ztráct 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 nedostatočných profesi.

„Selhání opravdu kvalitního technického 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 řídící personál v jaderné elektrárně, je situace ještě horší. Naše budoucí potřeby jsou značné. Do roku 2020 potřebujeme na 12 000 nových technických vzdělaných pracovníků,“ vypočítává ředitel úřadu Strategický nábor Skupiny CEZ Pavel Puff. „Na trhu práce bychom utvátili větší nabídku technických vzdělaných lidí. Jejich nedostatek je do značné míry limitujícím faktorem, dalšího rozvoje ekonomiky,“ doplňuje ho Vadim Petrov, ředitel oddělení Podnikové žáležitosti TPCA Kolín.

Spolupráce firem a škol

Jednor z cest, jak zabránit tomu, aby se na trhu práce hromadily zástupy nezaměstnatele absolventů, je spolupráce podniků a škol nebo provozování firemních škol či učivoškých středisek. „Pokud si některý velký podnik rovnou vychovává ve své škole své budoucí zaměstnance, pak se riziko, že si absolvent nebudé schopen 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 Sichtářová.

Spolupráci se školami považuje za důležitou i Skupina CEZ, která zaměstnává na 30 tisíc lidí. „Proto buduje sif spolupracujícími středními a vysokými školami, jejichž absolventi mají technické zaměření. Školy jsou rozšířeny po celé ČR a celkově je jich dnes kolem 40,“ říká Pavel Puff. A obdobný přístup zvolila i kolinská 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 tři 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 nezaměstnanost absolventů více než 6%, se ve vládě zabývame vyvážeností investic do vzdělávání na jedné straně a vylečením prostředků na podporu nových pracovních míst v rámci tzv. aktivní politiky zaměstnanosti na straně druhé. Na Ministerstvu práce a sociálních věcí ČR rovněž klade důraz na intenzivní spolupráci škol, zaměstnatele a úřadů práce,“ upozorňuje ministr Petr Šimerka.

Faktory ovlivňující uplatnění absolventů škol



Rekvalifikace

Velmi účinným nástrojem jsou i rekvalifikaci kurzy. Ty nabízejí nejen úřady práce, ale přímo i firmy. „Naši zaměstnanci absolvovali celou řadu školení a průběžně si zvyšují kvalifikaci. Od školení základních pracovních dovedností, povinných kurzů, kterými jsou například svářecí, jeřábnícky či kurz ováldání vysokozdvihového vozíku, přes počítacové nebo jazykové kurzy až po specjalizované školení,“ vypočítává Vadim Petrov.

Možnost získat novou kvalifikaci,

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 problém jsou i v gastronomii. Absolventům totiž podle úřadu práce chybí kromě práce i motivace pro práci v hostinství. Užitím výrobky, který nastal po vypuknutí hospodářské krize, zůstal situaci absolventům strojírenských a elektrotechnických odvětví. Nezájem se zřízly zaměstnatele pořádajícími praktickou práci 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 zaměstnatele potýkají s nedostatkem kvalifikovaného personálu. Problemy 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 zájmu a předpokladů svých dětí měli přemýšlet také o budoucnosti odvětví, ve kterém pak budou jejich rodiče hledat uplatnění. „Jsem přesvědčen, že technické vzdělání je výborná volba – po absolventech technických oborů je a bude velká potřeba a uplatnění tak nachází velmi snadno. Pokud si výberou konkrétně autoprůmysl, mají do budoucna dobrou a dlouhodobou perspektivu,“ upozorňuje Vadim Petrov. „Situace na trhu práce bude ještě dlouhou dobu z počítačem nezaměstnaných špatná, a to navzdory slušnému růstu ekonomiky. Proto bude – více než kdy v minulosti – pro studenty klíčové, aby si dobro zvolili obor studia. Dlouho se nevrátí doby, kdy si zaměstnanci nebo čerství absolventi mohli diktovat podmínky. Znovu se vrátí do kurzu delší pravčinu zkušenost a praxe v daném oboru,“ uzavírá Markéta Sichtářová.

(K) (B) (K)

(VE SPOLUPRÁCI S ČASOPISEM HR FORUM)

■ Projekt

Až dvě třetiny seniorů nad 65 let bydlí v nebezpečných bytech

Většina bytů seniorů starších 65 let není dostatečně bezpečná a neodpovídá zhoršování smyslových a pohybových schopností, které s sebou stáří přináší. To jsou závěry průzkumu Diakonie Českobratrské církve evangelické (Diakonie ČCE), které její zástupci prezentovali na semináři o bydlení seniorů 16. února v Kině MAT na Karlově náměstí v Praze.



Foto: © FEVERPITCHED | DREAMSTIME.COM

Projekt *Bydlení seniorů* realizovala Diakonie ČCE s finančním příspěvím Ministerstva pro místní rozvoj ČR v roce 2009. Cílem projektu je upozornit na současné nevyhovující podmínky bydlení starých lidí v kontextu nárůstu podílu seniorů v české populaci, a vyvolat tak diskuzi, kdo a jak by měl tento problém řešit. Základním předpokladem by ovšem mělo být možnost dozítí života v přirozeném prostředí, na které jsou senioři zvyklí.

Nevyhovující bydlení se přítom mnohdy stává příčinou umístění seniorů do pobytových zařízení sociálních služeb, aniž by jejich zdravotní stav vyžadoval stálou zdravotní péči. Jejich byty se pro ně stávají „klesci“, odkud nemohou kvůli různým překážkám, jako jsou například schody,

vycházet a komunikovat se svým okolím. Představitelé projektu upozornili i prostřednictvím krátkého filmu na další možná nebezpečí, a to například na úzké dveře, vysoké práhy, plynové sporáky, malé rozměry hygienického zázemí, klouzavé podlahy, ostré hrany nábytku, absenci madel, sezení a specifického vybavení v předsíňích a koupelnách, chybějící možnost dovolat se pomocí a další.

Potřeba uceleného systému podpory

Po delší setření Diakonie ČCE v 600 domácích seniorů starších 65 let 71% z nich bydlí ve vlastním domě či bytě. Osaměle přitom žije téměř polovina respondentů. Bez opory se v době průzkumu obešlo 60% data-

ale nemůže zasaženout žádná instituce, problematiku neupravuje žádná norma a bezplatné poradenství není dostupné širší veřejnosti.

V rámci působnosti sociálních a sociálních věcí České republiky mohou senioři s těžkými vadami nosného nebo pohybového ústrojí omezujejmí v zečném rozsahu jejich pohyblivost obdržet jednorázový přispěvek na úpravu bytu. To se ale netýká všech a přispěvek neslouží k prevenci úrazů u zdravých a soběstačných lidí. Proto je podle představitelů neziskové organizace potřeba, aby začaly jednotlivé resorty spolupracovat na uceleném systému informační a popřípadě i materiální podpory.

ADÉLA TOMÍČKOVÁ
ODDELENÍ STYKU S VEŘEJNOSTÍ MPSV

zovaných, ostatní se pohybují díky různým druhům opor (30 %), vozíku (7 %) nebo trvale leží (3 %). Až dvě třetiny seniorů bydlí v bytech s nebezpečnými bariérami, nejvíce problematickými místnostmi jsou sprchové kouty a koupelny.

Současně generace seniorů nejsou podle Diakonie ČCE připraveny na stáří. Pokud mají zdravotní potíže, tak sice mohou doma využívat systém terénních sociálních služeb, ale ten neřeší technické řešení jejich bydlení. Do toho, jak byty seniorů vypadají, v současné době

ale nemůže zasaženout žádná instituce, problematiku neupravuje žádná norma a bezplatné poradenství není dostupné širší veřejnosti.

■ Příručky

Poradí podnikatelům v oblasti sociálního zabezpečení



Co se pro podnikatele změnilo od 1. ledna 2010? Jak se přihlásit k účasti na pojistění, v jaké výši platit zálohy na duchovního pojistění, na které dávky nemocenského pojistění máte nárok, kdy je třeba podávat přehled o příjemcích a výdajích OSVČ? Odpověď na tyto otázky a mnoho dalších důležitých informací najdete v *Příručce OSVČ pro oblast sociálního zabezpečení v roce 2010*. Tu pro podnikatele již poctvrte připravila Česká správa sociálního zabezpečení. Díleční informace doprovází i konkrétní příklady výpočtu jednotlivých dávek, přehled právních předpisů a v závěru jsou připojeny potřebné kontakty na pracoviště ČSSZ. Příručka má rozsah 36 stran, vyšla v nákladu 55 000 výtisků a je dostupná na všech pracovištích ČSSZ a v elektronické podobě též na webu ČSSZ <http://www.cssz.cz/cz/informace/informaci-materialy/publikace.htm>.

ZDROJ: ČSSZ

Pomůže nejen rodičům diabetických dětí



Příručka nejen pro rodiče diabetických dětí v roce 2010 má za cíl srozumitelným způsobem poslat sociální systém ve vztahu k dětem s cukrovkou. Jak už její název napovídá, má pomoci nejen rodičům diabetických

(TZ)

děti, ale také lékařům, pracovníkům veřejné správy i dalším zájemcům orientovaným se v děváckách. Přináší přehled organizací, na které je možné se obrátit s žádostí o pomoc a informace. Nedílnou součástí příručky je i sumář legislativy pro ty, kteří se chtěli s právními předpisy seznámit podrobněji.

Příručka bude k dispozici na všech pracovištích Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, v elektronické podobě již v brzké době najdete na stránkách www.mspv.cz (Publikace MPSV – Rok 2010 – Publikace).

(TZ)

Pro ty, kteří se lehkomyšlně zadlužují

V rámci plakátové kampaně Asociace občanských poraden (AOP) a Magistrátu hlavního města Prahy s názvem *Půjčuješ si? Zaplatíš!* byla vydána i stejnějmenná příručka. Kampaně i příručka mají upozornit na rizika zadlužování a také poukázat na možné těžké dopady plíživého zadlužování jednotlivých domácností.

Pode informací AOP posledních několik let se každoročně objevuje v občanských poradnách stále více zadlužených klientů. Za poslední roky je to náruš takřka dvojnásobný. AOP se proto snaží tomuto nevitárnemu trendu zamezit. Od roku 2007 AOP realizuje projekt *Finanční gramotnost proti dluhové pasti*, jehož smyslem je zvýšit odbornou eruditici poradců v poradnách a vyvinout účinnou metodiku práce s klientem trpícím předlžením. Více na www.dluhy.obcanskeporadny.cz.

ZDROJ: WWW.DLUHY.OBCANSKEPORADNY.CZ

■ Křížovka

Přes osm a půl milionu korun ze státního rozpočtu a ze zdrojů ESF jde na podporu projektu Vzdělávání k profesionality v sociálních službách. Jeho cílem je sjednotit úroveň znalostí a dovedností pracovníků v sociálních službách a posílit vnímavost pečovatelů k potřebám nemocných, méně soběstačných a zdravotně... (viz tajenka).

Využitelnou tajenku zaslejte na adresu redakce novin do 22. dubna. Jeden z vás získá publikaci *Odložím to na zítra*, kterou napsali K. Passig a S. Lobo. Knihu z produkce nakladatelství Portál je určena všem, kteří trpí prokrastinací (sklonem odkládat věci a hrnout před sebou nevyřízené povinnosti). Autoři ukazují cestu, jak se vyhnout tlaku nekončících seznámů úkolů a jak se naučit zvládat nedostatek času a přetíkat termíny bez špatného svědomí.



Tajenka z minulého čísla: „... také český sociální systém.“ Publikaci *Trénink koncentrace* od G. Beyera z produkce nakladatelství Portál získává paní J. Navrátilová ze Zlína.

Gratulujieme.

POMUCKA AKC. EMS. IFA	SDRUŽENÁ INKASNÍ PLATBA OBYVATEL	VÝPRAVNÁ BÁSEŇ	MÁG	LOVECKÝ PES	STAVBY A ZELENIC ZKR.	KYT	POSKY- TOVAT	OBUJEVIT PUVODCE TBC	UNIVERZITA PALACKÉHO ZKR.	KOPEC SLÁMY		NA CO	BARVY NA VAJÍČKA	STAROŘ- KOVĚ	MRVA	
NA TOTO MÍSTO			CITOSLOVCE TIŠENÍ			ZATNUTÍ ZUBŮ					JMÉNO AMERICKÉHO SPIŠOVAT. GORDONA					
LEPENKY			POČET ROHŮ KRYCHLE			SAZE					CIZÍ ZNAČKA KOSMETIKY					
1. DÍL TAJENKY			TENTO			NEŽLI					ZNACKA NEM. AUTA					
TRN				POHYB VZDUCHEM	DRUH ROSTLINY			MAG. HL. M. PRAHY ZKR.	PLÁŽ							
ŘÍMSKÝ 1101	INTERNÁT HOVOR. BALKAŃSKÁ PALENKA	EXPRESNÍ POŠTA ZKR., PROTIÚTOP V HOKEJI		SMUTKY AMERICKÁ ZPĚVÁČKA BRITNEY	NEHLUČNĚ UKAZOVACÍ ZÁJEMNO						PLYNOVÉ TOPIDLO PATŘÍC EVĚ					
CHEM. ZN. VAPNIKU		PŘERE- KNUTÍ SPZ PRAHY			DIVADELNÍ HEVZDA						ČAJ NĚMECKY					
DŘIVEJŠÍ AVIVAŽNÍ PRO- TŘEDEK			ZNAČKA PC MONITORU ŘÍMSKÝ 1004		ČÍRÁ KAPALINA		BVY. ZN. NĚM. AUT				PLOŠNÁ VÝMĚRA					
INST. KLIN. EXP. MEDIC. AKCIOVÁ SPOLEČNOST			A SICE		NETEČNÝ INICIÁL FYZIKA NEWTONA		ASUEC					INIC. MODER. VITOVÉ				
3. DÍL TAJENKY			CITOSLOVCE SMÍCHU									TECH. SPR. KOMUN. ZKR.				
CHEM. ZN. SELENU			TĚSTO NA VÝROBU CHLEBA		SPOJKA A ANGLICKY						RYBÁŘSKÁ SÍŤ					

Prokrastinace aneb Odložím to na zítro...

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



FOTO: © DENIM / DREAMSTIME.COM

Presto nemusí nezbytně být líní, ne všichni jsou to hlapáci nebo zloduši, ačkoli právě s témito obviněními se musí nejčastěji vyrovnávat. Prokrastinují, což je hezký výraz pro odkládání práce na pozdější dobu. „Cras“ (zítro) je kořenem latinského slova „crastinus“ (náležející zítřejšímu dni). „Prokrastinovat“ (v angličtině se totiž 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 udělat, lze také odložit, dokonce naprosto nevyhnutelné věci můžeme pohodlně nechat být.

ZÁSADA NEUSTÁLÉ PRACOVITOSTI

Zásada neustálé pracovitosti vede k nestvárnému nárustu zdanlivých aktivit, jak je možné zjistit z hlediska studií pozorováním papírem oběžkaného pobíhání – přerušovaného jen zdloženou miskou mítinky k přípravě mítinků – ve které kdejaké větší kanceláři.

Také drobným podnikatelům jejich pracovní nadšení mnohdy stojí v čele, protože pracují příliš mnaho. Nekontrolovaně vrší projekt na projekt, vedle špatného rozdělení práce je také finanční tlak nutí pracovat více. Ze spátného svědomí člověka ve svobodném povolání, který si uprostřed

týdne vezme jeden dva dny volna nebo někdy neuspokojí vlastní či cizí nároky, se může využít setrvalá nespojenost s vlastní prací, na což důležitě reaguje intenzivnějším úsilím. Spátné svědomí z toho, že člověk neodevzdal práci včas, v dostatečně kvalitě nebo vůbec, právě tento bludný kruh uzavírá. Řešením je sebeopoznání a zrušení spátného svědomí v případech, kdy něco nezvládnete tak, jak byste si přáli.

Odkládání jako psychický NÁRAZNÍK

Evoluce dává jen maločky vzniknout skutečně nesmyslným věcem. Nepotrebují části těla, jako slepě střevo a mandle, byly v posledních letech rehabilitovány. Lidské odkládání úkolu je přinejmenším stejně prospěšné jak slepě střevo a krční mandle do hromady, protože funguje jako smysluplný filtr podnětu, ochrana před zbytečnou prací, pomáhá spontánně se chopit šancí a v komplexních a příliš náročných situacích umožňuje vytvořit si potřebný odstup. Odkládání má funkci psychického nárazníku, ukazuje nám, jak tu příkrou horu úkolů, která se před námi tykají, nikoli snad zdroj, alesposí však objevit. Lidé, kteří přes návýk odkládání přečekají jen věci zvládnou, našli pro sebe cestu, jak namáhat přiměřeně dávkovat. Mnohé navíc naznačuje, že prokrastinace je těžko kontrolovatelnou, ale důležitou součástí tvůrčího procesu. Plaché zvěřátko inspirová se nedováží z doupěte, když budeme dupat do země. Lepší je položit mu pář orfíšků, zajmout nenucenou pôdu a vycíkat, pokud možno bez toho, že bychom na inspiraci nebo sebe samé vykonávali nátlak.

UKÁZKY Z KNIHY ODLOŽIT TO NA ZÍTRA (PORTÁL 2010)

/REDAKČNĚ ZKRÁCENO;
REDAKČNÍ TITULEK A MEZITITULKY/

Z REGIJONU

Znáte nejlepší zaměstnavatele na Berounsku?

Certifikáty Kvality zaměstnavatele za rok 2009 získali nejlepší zaměstnavatele z Berounska. Ocenění začátkem března vůbec po prve udělili 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 Králov Dvůr
MUBEKA spol. s r. o., Žebřík 510, 267 23 Žebrák

V roce 2009 vybíral úřad práce z celkem 21 přihlášených zaměstnavatelů. Soutěží ve třech kategoriích: do 25 zaměstnanců, od 26 do 100 zaměstnanců a nad 100 zaměstnanců. Hodnocení se újala 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 činnosti, kdy pracovníci berounského 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 přidat ocenění Pečef kvality. Získá ho zaměstnavatel, pokud splní podmínky Kvality zaměstnavatele za rok 2010 a úřad obdrží certifikát za rok 2009. Poprvé ocenění zaměstnavatele dostanou certifikát, a pokud budou i nadále kvalitními zaměstnavateli, budou mít šanci získat pečef v dalších ročnících. Navíc v tomto roce budou do soutěže zahrnuti všichni zaměstnavateli, 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 Šimáček a přislíbil i svoji účast na slavnostním zahájení.

Návštěvá se představí společnosti, které se zabývají rekvalifikacemi, školními, jazykovými kurzy nebo nařídklou 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 školících aktivitách.

Výstava se koná v úterý 27. dubna od 10 do 16 hodin v Sokolovně Rokycany. Návštěvníci i vystavovatelé se ji mohou zúčastnit zdarma.

(TZ)

Některé důležité údaje (platnost k 1. dubnu 2010)

ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM * (měsíčné od 1. 1. 2007 (přísl. od 1. 1. 2010)	částky životního minima	pro jednotlivce: 1 197 Kč, pro dvě osoby v domácnosti: 2 980 Kč, pro rodinu s dětmi: 3 600 Kč, která měří nezaopatřený dležit 2 600 Kč, pro nezaopatřené dležit ve výši de 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 980 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč 2 200 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007 * (přísl. od 1. 1. 2010)	částka existenčního měsíčního mzdy	8 000 Kč (právě výši pracovní doby 40 hodin) tj. 48 10 Kč/hod.
NEJNÍŽI ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY * (přísl. výšky pracovní doby 40 hod.) (od 1. 1. 2007) (přísl. od 1. 1. 2010)	1. skupina prací: 2. skupina prací: 3. skupina prací: 4. skupina prací: 5. skupina prací: 6. skupina prací: 7. skupina prací: 8. skupina prací:	48 10 Kč/hod. 53,10 Kč/hod. 8 800 Kč/měs. 68 800 Kč/měs. 8 800 Kč/měs. 10 000 Kč/měs. 12 000 Kč/měs. 12 800 Kč/měs. 16 000 Kč/měs. 16 800 Kč/měs.
CESTOVNÍ NAHRADY * (od 1. 1. 2010)	výše stanovené za každý kalendářní den pracovního času	5 - 12. hod.: 61 Kč, 13. - 73. Kč více než 12. hod.: 61 Kč, 93 Kč - 112 Kč, deleží 18. hod.: 146 Kč - 174 Kč
NÁHRADA ZA POUŽITÍ VLASTNÍHO VOZIDLA		spotřeba PH + se zálež. za 1 km jízdy jednotlivého vozidla a trázkovým motorem včetně výšky 1,30 Kč bezpečným výšk. 15 Kč, bezpečným výšk. 20 Kč, bezpečným výšk. 30 Kč, bezpečným výšk. 70 Kč, bezpečným výšk. 100 Kč, bezpečným výšk. 20 Kč, motorovým výšk. 27,20 Kč
NÁHRADA MZDY (od 1. 1. 2010)		V období prvních 14 kalendářních dní dohodnou pracovní neschopnosti nebo karanténu mzdou mzdou ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dohodněnou pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směry), nejdéle výšk. 25. neodproducování hodiny z rozcívreným směrem, a při karanténě jízodem (tzv. výšk. 12 Kč) až 18. hod.: 93 Kč, 13. - 73. Kč, deleží 18. hod.: 146 Kč - 174 Kč
NEMOCENSKE * (od 1. 1. 2010)		- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne dohodnou pracovní neschopnosti nebo karanténu mzdou mzdou ve výši 60 % průměrného redukovaného výdělku, a to při dohodněnou pracovní neschopnosti od 4. pracovního dne (směry), nejdéle výšk. 25. neodproducování hodiny z rozcívreným směrem, a při karanténě jízodem (tzv. výšk. 12 Kč) až 18. hod.: 93 Kč, 13. - 73. Kč, deleží 18. hod.: 146 Kč - 174 Kč
PENĚZITA POMOC V MATERSTVU (PPM) * (od 1. 1. 2010)		od 1. kalendářního dne nastupu na PPM - 60 % z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpotu nemocenského
OSĚDLOVÉ * (od 1. 1. 2010)		od 4. kalendářního dne potřety osědlování - 60 % z DVZ, který se redukuje stejně jak při výpotu nemocenského
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ v roce 2010	Sazba pojistného z výše výročního základu	zaměstnavatel: 25 % z úhrnu výročních základu zaměstnanců učastníků NP, z toho 21,5 % z úhrnu základu zaměstnanců učastníků OSVČ a 21,5 % z úhrnu výročních základu zaměstnanců učastníků pouze DP zaměstnanc: 6 % OSVČ: 29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP a 1,4 % na OSVČ (základní pojistného) (plná)
DÁVKY SSP BEZ ZAVÍBOSTI NA VÝŠI PŘIJMU *	rodičovský příspěvek:	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 1 984 Kč, základní - 760 Kč, snížená - 3 800 Kč časový členec: 100 % výše základního výše výročního základu v materství (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte Maximální časový doba na PPM = základní výměra do 36 měsíců věku dítěte pomocné člence: 100 % výše základního výše výročního základu v materství (PPM) ve zvýšené výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve zvýšené výměře do 48 měsíců věku dítěte
	pohřební	13 000 Kč na každé narodené dne
	pohřební	5 000 Kč Jednorázový dlužek nesplácí se do 1. května, když výroční pohřební základní výměra dle zákona neexistuje, když je základní výměra dle zákona výše výročního základu, a to po zpravidla

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ – aktuální publikované údaje; **** pramen ČSSZ

1) po veřejné sféře
2) po jednotlivcích

3) dřívější rok
4) dřívější rok

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 apelem na zaměstnatele, podporou iniciativ prosazujících rovnost žen a mužů a vývoje nástrojů k měření rozdílů v platech žen a mužů.

Vyloučena nejsou ani právní opatření.

Valná většina Evropanů souhlasí

Komise má v úmyslu konzultovat současnou situaci s evropskými sociálními partnery a analyzovat účinek rady opatření: posílení sankcí, zajištování platev transparentnosti a pravidelného hlášení rozdílů v platech. Nedávno uveřejněný průzkum Eurobarometru ukazuje, že více než 80 % Evropanů podporuje aktivity nutné k řešení tétoho rozdílu.

„Hluboce mě zneapojuje, že rozdíly v platech žen a mužů se v uplynulých 15 letech téměř nesnižily a v některých zemích se dokonce zvýšily,“ 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 českými státy budeme usilovat o významné snížení rozdílů v platech žen a mužů v EU, a to do konce mandátu této komise.“

Nová strategie EU pro rovnost žen a mužů

Rozdíly v platech žen a mužů – příjemný rozdíl mezi hrubým hodinovým výdělkem žen a mužů z celkového hospodářského hlediska – dosahuje nyní v EU 18 % a mezi jednotlivými zeměmi a ob-



FOTO: © GINASANDERS | DREAMTIME.COM

lastmi existují výrazné odlišnosti. Odráží pokračující nerovnosti na trhu práce, které v praxi postihují předešlým ženy. Ke snížení tétoho rozdílu je zapotřebí aktivity na několika úrovniach, která vyřeší všechny jejich příčiny.

Komise v druhé polovině 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 tétoho rozdílu. Společně s evropskými sociálními partnery provede podrobný

Komise chce také:

- zvyšit povědomí mezi zaměstnanci, zaměstnavaři a veřejností o příjemných rozdílech v platech a případných řešeních. Činnosti vedoucí ke zvýšení povědomí jsou zásadním krokem při informování zaměstnavařů, 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 českých státech EU;
- podpořit iniciativy prosazující rovnost žen a mužů na pracovišti označováním, chartami a oceňováním 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 povídování žen na klíčových pozicích;

Komise v druhé polovině 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 tétoho rozdílu. Společně s evropskými sociálními partnery provede podrobný

rozbor hospodářského a společenského účinku některých opatření, zejména:

- **hlášení rozdílů v platech žen a mužů** a zajistění platové transparentnosti na úrovni společnosti a jedinců nebo kolektivním informováním a poradami s pracovníky;
- zdůraznění povinnosti **zajistit pracovní zařazení a platové tabulky neutralní v hledisku pohlaví**;
- **zezfektivnění ustanovení o sankcích** v případě porušení práva na rovné platové podmínky, které jim zajistí odrazující účinek a přiměřenosť (například zvýšením sankcí při opakování porušování).

Komise chce také:

- zvyšit povědomí mezi zaměstnanci, zaměstnavaři a veřejností o příjemných rozdílech v platech a případných řešeních. Činnosti vedoucí ke zvýšení povědomí jsou zásadním krokem při informování zaměstnavařů, 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 českých státech EU;
- podpořit iniciativy prosazující rovnost žen a mužů na pracovišti označováním, chartami a oceňováním 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 povídování žen na klíčových pozicích;

Komise v druhé polovině 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 tétoho rozdílu. Společně s evropskými sociálními partnery provede podrobný

• podpořit vývoj nástrojů umožňujících zaměstnavařům analyzovat rozdíly v platech v jejich společnostech. Například Německo vyvinulo software, který počítá rozdíl ve mzdrách. Tento nástroj může pomoci zaměstnavařům uvědomit si, jaká je situace, a přijmout opatření odstraňující rozdíly v platech žen a mužů;

- zlepšit poskytování a kvalitu statistických údajů o rozdílech v plátech.

Řešení nerovnosti žen a mužů na pracovním trhu je rovněž klíčovou součástí strategie pro hospodářství a zaměstnanost EU na příští dekádu. Podle studie vypracované pod švédským předsednictvím EU v roce 2009 by odstranění nerovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnanosti v českých státech EU mohlo vést až k **15–45 % zvýšení HDP**.

Důsledek NEROVNOSTI:
STARŠÍ ŽENY JSOU
VÍC OHROŽENY CHUDOBOU

Díky právní úpravě EU a vnitrostátním právním úpravám o rovnosti platu bylo případně přímo diskriminace – rozdíl v platech mužů a žen vykonávajících přesně stejnou práci. Ale nerovnost platu zachází ještě mnohem dál: odráží pokračující diskriminaci a celkovou nerovnost na trhu práce, která v praxi postihuje předešlým ženy.

Rozdíly v platech žen a mužů z pracovního trhu je rovněž klíčovou součástí strategie pro hospodářství a zaměstnanost EU na příští dekádu. Podle studie vypracované pod švédským předsednictvím EU v roce 2009 by odstranění nerovnosti žen a mužů v oblasti zaměstnanosti v českých státech EU mohlo vést až k **15–45 % zvýšení HDP**.

Zdroj: EUROPA.EU.INT (TR)

Podpora pro zaměstnance ohrožené strukturálními změnami v podnicích



FOTO: © MIROSLAV BENEŠ | DREAMTIME.COM

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, vyčleněná z Evropského sociálního fondu (ESF) a státního rozpočtu, půjde na zvýšení připravovitosti zaměstnanců podniků, kterým hrozí kvůli nepriznivé ekonomické situaci strukturální změny, včetně propoštění.

Kdo může žádat o dotaci?

O dotaci na projekt v rozmezí od 500 tisíc Kč do 10 milionů Kč mohou požádat profesní a podnikatelská sdružení (včetně oborových sdružení), Hospodářská komora a Agrární komora České republiky a jejich obvodní komory a další sociální partneři (Českomoravská konfederace odborových svazů, Asociace svobodných odborů, Slezský průmysl a dopravy ČR a Konfederace zaměstnanců a podnikatelůvských svazů CR). V rámci předkládání projektů není přípustné partnerství a podpora nemíří pro zaměstnance oprávněných zadátelů.

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

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše dotace může dosáhnout až 100% výdajů. Maximální délka trvání projektu je 24 měsíci 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 na

nezavádění inovativnosti (nové metody, forma a obsah vzdělávání) a splnění dalších podmínek, které výzva stanovuje.

Výše