



MIGRACE

Vydávání pracovních povolení pro cizince ze zemí mimo EU

čtěte na straně 2



ČSSZ

Přes milion OSVČ musí podat přehled za rok 2011

čtěte na straně 3

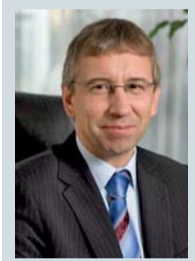


RODINA

Otcové se postarají o děti stejně dobře jako matky

čtěte na straně 4

Slovo ministra



Kvůli nelegálnímu zaměstnávání přijde stát podle odhadů MPSV každoročně o několik desítek miliard korun. Státní úřad inspekce práce (SÚIP) plánuje v letošním roce provést celkem 200 tisíc kontrol. Od ledna se také zpřísnil postih za výkon nelegální práce, a to včetně zvýšení minimální výše sankcí. Opatření mají mimo jiné působit preventivně. Každý by si měl uvědomit, že když zaměstná někoho načerno, může tím firmě způsobit značný finanční postih.

Kontrolní činnost státu v oblasti zaměstnanosti, od ledna sloučená pod SÚIP, se zaměřuje na široké spektrum pracovněprávních aspektů. Nejde ale pouze o potírání švarcsystému jako takového, jak je někdy prezentováno v médiích, ale o potírání nelegální práce. Švarcsystém je pouze dílem nelegálního zaměstnávání. Záměrem MPSV není ztěžovat běžné postupy drobných podnikatelů a živnostníků, kteří například zajišťují subdodávku pro větší firmu. Podobně každý živnostník může vykonávat činnost legálně za pomoci rodinných příslušníků. Při posuzování každého jednotlivého případu je vždy třeba vycházet z podrobného posouzení charakteru práce, kterou konkrétní člověk pro někoho jiného vykonává. Stejně je, jestli se jedná o výkon tzv. závislé práce, či nikoli.

Z pohledu pracovního práva je švarcsystém nelegálním zaměstnáváním, při němž je faktický pracovněprávní vztah zastržen jinou smlouvou. V zásadě platí, že pokud fyzická osoba jako OSVČ vykonává činnost především svým jménem a na svoji odpovědnost, pak je vše v pořádku. Uvedme dva jasné příklady:

Pokud bude např. kuchař – OSVČ – vařit v restauraci nikoli vlastní, ale pro jinou firmu, lze předpokládat, že tuto činnost nevykonává vlastním jménem, na svoji odpovědnost atd. Pak by měl být v pracovněprávním vztahu, a tedy nikoli jako OSVČ. Naopak u takového instalatéra, který vykonává práci např. v bytech a podobně, je správné, že je OSVČ. Pokud by ale jako OSVČ prodával např. v prodejně s potřebami pro instalatery a tento obchod by nebyl jeho (provozovatel by jej jiná firma), pak by nejspíše měl být v pracovněprávním vztahu. Záleží však vždy na konkrétním případě, zda se jedná o tzv. švarcsystém – tedy nelegální práci, či nikoli.

Boj s nelegálním zaměstnáváním posílila od Nového roku nejen legislativní úprava definice nelegální práce, ale také faktické rozšíření kompetencí orgánů inspekce práce. SÚIP a jeho oblastní inspektoráty převzaly významnou část kompetencí, co se týká kontrolní činnosti v oblasti zaměstnanosti. Na SÚIP přešlo od ledna také 178 nových inspektorů, kteří dosud působili v rámci agend úřadů práce. Celkový počet inspektorů SÚIP tak nyní činí 341. Státní úřad inspekce práce se zaměřuje zejména na kontrolu dodržování povinností zaměstnavatelů podle zákona o zaměstnanosti a na mimořádné kontrolní akce zaměřené na oblast nelegální práce a pracovněprávních vztahů. Zajištěn bude také provoz 180 tzv. mobilních kanceláří, tedy automobilů vybavených technikou potřebnou k výkonu efektivní a rychlé kontroly.

Dr. Ing. JAROMÍR DRÁBEK
MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Úspory v oblasti ICT nelze zpochybnit

Ministerstvo práce a sociálních věcí uvádí úplné a konkrétní informace o strategii rozvoje resortní ICT (informační a komunikační technologie). Hlavním cílem je snížení provozních nákladů o 50 procent prostřednictvím zvýšení efektivity ve všech segmentech informačních a výpočetních technologií.

Kromě toho se klade důraz na důsledné využívání prostředků z fondů Evropské unie. Díky tomu se nároky na státní rozpočet výrazně sníží, což je velmi důležité v době hledání dalších úspor pro dodržení stanovených rozpočtových cílů.

na vlastní hardware, software (HW, SW) a služby. To celkově přinese i efektivnější práci s klienty, kdy dochází k sdílení potřebných informací a je možné stavět univerzálnější procesy při řešení potřeb klientů.

Maximální flexibilita

Provozování informačních technologií (IT) je v daleko větší míře postaveno na poskytování jasně definovaných služeb, které mají odpovídajícím způsobem nastaveny potřebné parametry na jejich provoz (princip SLA – dohoda o úrovni služeb). To s sebou nese maximální flexibilitu ve využívání (a odebrání) ICT služeb, která se odpovídajícím způsobem promítá do celkových nižších nákladů na provoz oproti předchozím obdobím.

Pokračování na straně 2

Cesta k úsporám

Hlavním předpokladem pro úspěšnou realizaci úspor je zásadní změna ve filozofii provozovaných systémů (nejen aplikačních), kdy dochází k přechodu od decentralizovaného a technicky komplikovaného prostředí do jednotného systému, který je postaven na vhodně zvolených technologiích. Díky tomu je možné odbourat komplikovanou provozní náročnost a zamezit duplicitnímu řešení v podobě vysokých nároků



FOTO: © MLI2NAN I DREAMSTIME.COM

Loni se sociální výdaje zvýšily o miliardy korun

Celkové sociální výdaje z rozpočtu MPSV činily loni cca 451,9 mld. Kč, což bylo o 11,9 mld. Kč více než v roce předchozím. Růst byl způsoben především zvýšením výdajů na dávky důchodového pojištění (meziročně o 21,3 mld. Kč).

V menší míře se loni navýšily výdaje i v oblasti dávek pomoci v hmotné nouzi a dávek pro osoby se zdravotním postižením. Naopak v případě dávek státní sociální podpory, podpor v nezaměstnanosti, příspěvku na péči a dávek nemocenského pojištění výdaje meziročně poklesly.

Vývoj počtu důchodců a výdajů důchodového pojištění

Loni pokračoval postupný dlouhodobý nárůst počtu důchodců. Ke konci roku 2011 činil jejich počet 2 873,0 tis. (z toho 2 340,1 tis.

představovali důchodci starobní), což bylo o 53,9 tis. více než na konci roku 2010. Vyšší meziměsíční nárůsty počtu důchodců byly zaznamenány ve druhé polovině minulého roku především v reakci na tzv. malou důchodovou reformu.

Celkové výdaje na důchody v roce 2011 vzrostly meziročně o 21,3 mld. Kč a dosáhly výše 359,1 mld. Kč (tj. 79,5 procenta všech prostředků na sociální výdaje MPSV v roce 2011; o rok dříve činil tento podíl 76,8 procent). Tento nárůst byl způsoben především růstem počtu důchodců a valorizací důchodů v lednu 2011.

Vývoj výdajů nemocenského pojištění a dočasné pracovní neschopnosti

Na dávky nemocenského pojištění (nemocenské, peněžitá pomoc v mateřství, ošetřovné a vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství) bylo v roce 2011 vynaloženo 21,5 mld. Kč. Ve srovnání s rokem 2010 došlo k poklesu o 1,3 mld. Kč. V úrovni výdajů se v minulém roce projevilo prodloužení období o jeden týden, za které zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci při jeho dočasné pracovní neschopnosti náhradu mzdy.

Z hlediska úrovně nemocnosti bylo v roce 2011 ukončeno 1,33 mil. případů dočasné pracovní neschopnosti (meziročně pouze o 4,0 tis. případů více). Zatímco počet ukončených případů byl v obou le-



FOTO: © ALENA BROZOVÁ I DREAMSTIME.COM

tech obdobných, počet pronesaných dní meziročně poklesl z 62,1 mil. na 59,9 mil., čímž se zkrátila průměrná délka trvání jednoho případu ze 46,5 na 44,8 dne.

Pokračování na straně 2

Úřad práce ČR

Prvních pět měsíců fungování projektu DONEZ

Od října loňského roku realizuje Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR ve spolupráci s Úřadem práce ČR projekt Docházka nezaměstnaných – DONEZ. Cílem projektu, který je financován z Evropského sociálního fondu (OP LZZ), je v maximální možné míře omezit výkon nelegálního zaměstnávání.

Za prvních pět měsíců provozu prošlo projektem zhruba 47 tisíc lidí. Jen v únoru bylo do projektu zařazeno 26 070 uchazečů o zaměstnání. V souvislosti se zařazením do projektu bylo od počátku jeho realizace do 29. 2. 2012 zahájeno správní řízení ve věci vyřazení z evidence uchazečů o zaměstnání s více než 4 000 uchazeči o zaměstnání.

Kolik se už ušetřilo?

„To je bezmála desetina všech, kteří byli do projektu zařazení. Současně si asi 550 uchazečů o zaměstnání našlo ihned po zařazení do projektu zaměstnání. Pokud provedeme bilanci, činí úspory přes 140 milionů korun, a to již po odečtení nákladů,

kteří jsme doposud za zprostředkování na Czech POINTech zaplatili,“ říká ministr práce a sociálních věcí Jaromír Drábek. Podle odhadu ministra by systém mohl během dalších šesti měsíců generovat úsporu vyšší než půl miliardy korun. Tento odhad vychází z průměrného počtu uchazečů, s nimiž je zahájeno správní řízení, případně z počtu těch, kteří si najdou po zařazení do projektu zaměstnání (a s nimi související úspory na vyřazení z evidence).

Omluvy nesplnění povinností

S ohledem na výše uvedené projekt již nyní plní svůj hlavní cíl omezení výkonu nelegálního zaměstnávání, což lze deklarovat i některými

důvody uvedenými ze strany uchazečů o zaměstnání, ke kterým nebylo možné přihlídnout jako k vážným důvodům pro omluvu nesplnění povinností, např.:

- Zaměstnavatel neumožňuje uchazeči dostavit se ve stanovenou dobu.
- Uchazeč tvrdí, že se mu schůzka

v tuto dobu nehodila.

- Služební cesta
- Po noční směně
- Oslava
- Paní XYZ kamarádi vzali kontaktní lístek a přepsali jí datum návštěvy.
- Spadnul do rybníka.
- Zapomněl, zabezpečoval stan.

Kritéria uchazeče pro zařazení do systému DONEZ

V rámci projektu DONEZ vytipovaní uchazeči o zaměstnání dochází v čase určeném pracovníkem úřadu práce na místa Czech POINT. Do systému jsou zařazováni vybraní uchazeči o zaměstnání, mj. například ti, kteří se do evidence nezaměstnaných dostávají opakovaně, lidé, kteří v posledním půlroce byli zaměstnaní méně než deset dní, uchazeči s opakovanou evidencí či vytipované rizikové profese s danou úrovní vzdělání apod. Do systému naopak nejsou zařazeni například lidé v rekvalifikaci, osoby nad 60 let, lidé pečující o osobu blízkou s II. stupněm invalidity atd. Mezi důvody, které omlouvají absenci na dohodnuté schůzce na pracovišti Czech POINT, patří pochopitelně nemoc, pohovor u potenciálního zaměstnavatele a například také obtížná dopravní dostupnost.



Projekt

Do Auditů rodina & zaměstnání se zapojily první společnosti

V loňském roce zahájilo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR projekt na podporu sladování práce a rodiny Audit rodina & zaměstnání. První smlouvy s českými firmami jsou už podepsány, s dalšími se jedná.

Do auditu se přihlásily již čtyři kromě společnosti – architektonická společnost Arch.Design, poskytovatel zásilkových služeb DPD (Direct Parcel Distribution), Tchibo Praha a pojišťovna Kooperativa. Z veřejné správy se do auditu zapojily Městský úřad Třeboň a Městský úřad Hodonín, za neziskové organizace se auditu prozatím účastní Charita Kaplice, Centrum pro rodinu a sociální péči v Ostravě a Rodinné centrum Heřmánek. S dalšími společnostmi MPSV jedná, noví zájemci se mohou nadále hlásit na internetové stránce www.auditrodina.eu. Po úspěšné implementaci prarodinných opatření zapojené společnosti obdrží plný certifikát Audit rodina & zaměstnání.

Efektivní využití zaměstnanců

Zájem firem o audit dokazuje, že i v době hospodářské recese je možné přistoupit k firemním rozvojovým programům. „Řada firem je v současné ekonomické situaci nucena reorganizovat a optimalizovat procesy. Efektivní využití zaměstnanců může v takové chvíli znamenat konkurenční výhodu. Audit je individuální proces, v němž nikomu nic nevnucujeme – každý účastník projektu má možnost zvolit si oblast, v níž se chce zdokonalovat,“ říká vedoucí projektu na MPSV Vít Liška.

Audit rodina & zaměstnání lze využít k rozvoji a optimalizaci personální politiky firmy, instituce nebo organizace. Díky podpoře rodinných potřeb zaměstnanců společnost



zapojená do projektu jednak získá motivovanější spolupracovníky, jednak podpoří své ekonomické zájmy. V rámci auditu realizační tým složený ze zástupců vedení firmy, zaměstnanců či odborů spolupracuje s poradcem z MPSV v oblasti personální politiky na plánu, jak sladit firemní zájmy s rodinnými potřebami zaměstnanců.

Zlepšit prarodinná opatření

Struktura účastníků auditu ukazuje, že je skutečně vhodný pro velmi širokou škálu společností. „Stejně jako audit v soukromé společnosti vyžaduje znalost ‚business‘ prostředí, audit ve státní instituci vyžaduje znalost principů fungování státní správy. Účinná a efektivní opatření je však možné nalézt v obou případech,“ dodává Vít Liška. Že se audit hodí skutečně i pro velmi malé organizace, dokládá Rodinné centrum Heřmánek. Dohromady má pouhých 14 zaměstnanců, všichni jsou zároveň pečujícími rodiči.

Některé z přihlášených firem se podporou harmonizace pracovního a rodinného života zaměstnanců zabývají dlouhodobě a vstup do auditu vnímají jako další logické vyústění své snahy. „Doufáme, že audit povede ke zlepšení již podniknutých opatření, a získáme tak nové podněty zvětšit. Přejeme si, aby se zaměstnanci cítili v zaměstnání ještě lépe, a byli tak kladně motivováni,“ říká k důvodům, které vedly Arch.Design k zapojení do auditu, personalistka Alena Semšová. Personální ředitelka společnosti DPD Soňa Štroufová dodává: „V rámci firemní společenské odpovědnosti se snažíme tuto oblast podporovat. Certifikace by nám navíc měla pomoci v PR propagaci firmy jako zaměstnavatele, kterému není lhostejný rodinný život jeho zaměstnanců.“

Být dobrým rodičem i zaměstnancem

Pro obě zmíněné společnosti je prarodinné zaměření samozřejmostí. „Zaměstnanci tak nemají pocit, že se

Cíle Auditů rodina & zaměstnání

Hlavním cílem auditu je rozvoj a optimalizace prarodinně orientované personální kultury a zahájení diskuse vedoucí k tvorbě opatření napomáhajících harmonizaci rodiny a profese. Přínosem pak bude zvýšení motivovanosti zaměstnanců a podpora ekonomických zájmů společnosti.

Rozvojem prarodinné orientace firma:

- docílit vyšší motivace a spokojenosti svých zaměstnanců
- zlepšit produktivitu práce
- zvýšit svou konkurenceschopnost
- snížit fluktuaci zaměstnanců a s ní spojené náklady na zapracování nových spolupracovníků
- zvýšit kvalitu uchazečů o zaměstnání
- urychlit návrat zaměstnanců z rodičovské dovolené a navýšit počet těch, kteří se po jejím ukončení vrátí zpět do firmy
- vylepšit svou image a získat na prestiži v očích veřejnosti

musejí nutně rozhodovat mezi rodinným a pracovním životem. Zjišťují, že je možné být stejně dobrým rodičem a současně i zaměstnancem. To později vede k vyšší produktivitě práce, nižší fluktuaci zaměstnanců a tím ke zvyšování konkurenceschopnosti společnosti na trhu,“ uvádí Alena Semšová k hlavním výhodám prarodinných opatření. „Naši zaměstnanci si uvědomují, že se jim snažíme vyjít vstříc. Máme pak dobrou zkušenost i s tím, že nám doporučují své známé a příbuzné pro krátkodobé brigády, bez kterých bychom nezvládli pracovní náročná období,“ dodává Soňa Štroufová.

Význam prarodinné politiky při naplňování firemní strategie potvrzují i Hana Ederová z Kooperativy. „Věříme ve spojitost výkonu firmy a spokojenosti zaměstnanců. Na druhou stranu si ale nejsme vždy jisti, zda energii investovanou v této oblasti míříme správným směrem. A nepochybně jsou oblasti, na které jsme zatím vůbec nepomysleli. A proto audit v naší agentuře – chceme rozvinout diskusi, zdůraznit to, co máme, zapracovat tam, kde se dá kus práce odvést,“ vysvětluje.

Audit má několik fází

Všechny společnosti, jež do auditu vstoupily, nyní připravují plány opatření, která budou v jeho průběhu zavádět do praxe. Audit má totiž několik fází. Projektová skupina nejprve zhodnotí dosavadní opatření prarodinné politiky, poté navrhne opatření nová, stanoví cíle a harmonogram jejich realizace. V okamžiku, kdy je vytvořen realizační plán schválen a podepsán vedením, udělí MPSV společnosti základní certifikát Audit rodina & zaměstnání. Následuje osmnáctiměsíční lhůta, během které jsou navrhovaná opatření uváděna do firemní praxe. Na základě odborného posouzení externím hodnotitelem obdrží společnost po úspěšné implementaci opatření plný certifikát Audit rodina & zaměstnání, který potvrzuje, že její personální politika vstřícná k rodinným potřebám zaměstnanců.

V závěrečné fázi auditu se nachází Magistrát města Brna a Knihovna Jiřího Mahena v Brně. Obě instituce vstoupily do auditu v jeho pilotní fázi v roce 2010 a nyní se ucházejí o plný certifikát Audit rodina & zaměstnání.

VÍCE INFORMACÍ O PROJEKTU

NAJDETE NA WEBU WWW.AUDITRODINA.EU.



Průzkum

Většina populace: Otcové se postarají o děti stejně dobře jako matky

Naprostá většina (87 procent) české populace zastává názor, že otcové jsou schopni starat se o děti stejně dobře jako matky. Vychází to z výsledků rychlého sociologického průzkumu, který provedlo Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR (MPSV) ve spolupráci se společností Mediaresearch loni na závěr projektu Táto, jak na to?

Průzkum se ptal 4 tisíc lidí, zda jsou podle jejich názoru muži schopni postarat se o děti stejně dobře jako ženy a zda se do péče o děti zapojují dostatečně. Co se týče názoru veřejnosti na dostatečnost zapojení českých otců do každodenní péče o děti, výsledky už tak jednoznačné nejsou.

Rozdíly mezi názory žen a mužů

Veřejnost (muži a ženy ve věku 15–54 let) jasně deklarovala (87 procent), že otcové jsou schopni starat se o děti stejně dobře jako matky. Asi nejvýznamnější byl rozdíl v názorech u mužů a žen (či otců a matek) zařazených do výzkumu. Zatímco pouze 8 procent otců se přiklání k názoru, že tátové nejsou schopni postarat se o děti stejně dobře jako matky, v případě matek je to bezmála pětina (18 procent).

Většina české populace (64 procent) se přiklání k názoru, že otcové se podílejí na každodenní péči o nezletilé děti dostatečně. Více než třetina populace však s tímto názorem nesouhlasí. Každodenní péče o nezletilé děti zahrnuje například vedení dětí do škol a školek, učení se s dětmi, přípravu jídla, večerní hygienu, návštěvu lékaře atd.

Ženy a matky jsou v otázce dostatečného zapojení otců do každodenní

péče o děti ve srovnání s muži výrazně kritičtější. Sami muži jsou s mírou zapojení otců do každodenní péče spokojeni, otcové považují „svůj“ podíl za dostatečný (73 procent mužů a 78 procent otců). Naopak ženy a matky jsou v této otázce rozpolceny. Bezmála polovina z nich (45 procent) se přiklání k názoru, že zapojení otců do každodenní péče o děti není dostatečné.

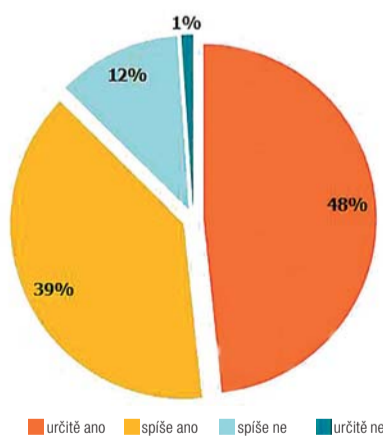
Čtyři názorové skupiny

Celkově můžeme českou populaci v dané věkové skupině 15–54 let rozdělit podle názorů na schopnost a zapojení otců do péče o děti do čtyř skupin:

- Největší skupinou jsou respondenti, kteří věří ve stejné schopnosti otců a matek a dostatečný podíl na péči o děti (61 procent).
- Necelá třetina respondentů věří ve stejné schopnosti otců a matek, ale podle jejich názoru je podíl otců na péči o děti nedostatečný (27 procent).
- Malá skupina respondentů nevěří, že otcové jsou schopni starat se o děti stejně jako matky, a možná proto se ani dostatečně nezapojují do péče o děti (9 procent).
- Malé procento respondentů (3 procenta) nevěří, že otcové jsou

Jsou tátové schopni starat se o děti stejně dobře jako matky?

celý vzorek, N = 4 002



stejně schopni se starat o děti jako matky, ale podle nich se otcové zapojují dostatečně (pravděpodobně v rámci svých možností).

Záleží i na věku a místě bydliště

Na rozdíl od otců je u matek dětí patrný rozdíl z hlediska velikosti místa bydliště, neboť matky z menších měst a vesnic (do 5 000 obyvatel) jsou s podílem otců na každodenní péči nejméně spokojeny.

Nejkritičtější v názoru na dostatečné zapojení otců do každodenní péče je nejmladší generace (15 až 24 let), z níž se celkem 39 procent přiklání k nedostatečnému podílu otců na každodenní péči.

Průzkumu se loni v listopadu zúčastnilo 4 002 respondentů, kteří

reprezentovali 5 880 591 obyvatel ČR. Zhruba 44 procent respondentů tvořili rodiče nezletilých dětí. Respondenti byli vybráni metodou kvótního výběru (podle pohlaví, věku, vzdělání, kraje a velikosti místa bydliště).

Výzkum potvrzuje výsledky již publikované výzkumné studie Podoby otcovství v ČR, která poukázala na to, že nižší zapojení otců do určitých každodenních činností spojených s péčí o nezletilé děti není způsobeno jejich nižší schopností starat se o děti. Nový průzkum tuto studii doplnil o cenné informace – pohled žen a matek.

Co byl projekt Táto, jak na to?

Projekt Táto, jak na to?, který skončil k 31. prosinci loňského roku, usiloval o zviditelnění hodnoty otcovství a prosazení konceptu aktivního otcovství v české společnosti. Aktivním otcovstvím se rozumí pravidelná péče o děti včetně domácích prací s tím spojených. I když mnozí čeští otcové mají v tomto směru progresivní názory, v praxi stále výrazně zaostávají za matkami, zejména v rutinních, každodenních aktivitách. Důvodem však nemusí být vždy neochota a nezájem, ale i pracovní vytížení a informační deficit. Zapojení otců do péče o dítě od nejútlejšího věku se přitom ukazuje být klíčovým faktorem pro stabilitu rodiny, vývoj



FOTO: © DMYTRO KONSTANTYNOV | DREAMSTIME.COM

dítěte i schopnost matky sladit rodinný život s tím pracovním.

Cílem projektu proto bylo prostřednictvím informační mediální kampaně na tuto skutečnost upozornit a rozpoutat širší veřejnou a odbornou debatu. Jako zdroj informací posloužily právě zmínované výzkumy, zároveň se podařilo navázat spolupráci s organizacemi z Norska a Velké Británie. V rámci projektu vznikly webové stránky www.tato-jaknato.cz, po dobu jeho realizace zde byla rovněž provozována bezplatná právní poradna.

(12)



Evropským rokem 2012 je zahájen proces formování lepší společnosti pro všechny generace

Nikdy není příliš pozdě...



... zachovat si mladého ducha

... sdílet naše zkušenosti

... spojit síly

... žít naplno



Evropský rok **aktivního stárnutí**
a **mezigenerační solidarity 2012**



www.active-ageing-2012.eu

Jaké budou náborové aktivity zaměstnavatelů v ČR?

Společnost Manpower ČR zveřejnila v březnu výsledky průzkumu Manpower Index trhu práce pro druhé čtvrtletí roku 2012. V rámci něj se zjišťovalo, jak se v tomto období změní celkový počet zaměstnanců u reprezentativního vzorku 750 zaměstnavatelů v ČR.



FOTO: © GEMENACOM | DREAMSTIME.COM

Zaměstnavatelé v České republice očekávají pro druhé čtvrtletí 2012 utlučené náborové aktivity. Šest procent zaměstnavatelů očekává nárůst počtu pracovních sil, devět procent předpovídá snížení počtu pracovních sil a 84 procent zaměstnavatelů nepředpokládá žádné změny. Na základě těchto údajů vykazuje Čistý index trhu práce

pro Českou republiku pro druhé čtvrtletí 2012 hodnotu -3 procenta. Po sezonním očištění je index -4 procenta.

ŽÁDANÉ JE PŘEDEVŠÍM TECHNICKÉ VZDĚLÁNÍ

„Jarní období obvykle znamená oživení ve stavebnictví, zemědělství,

ubytování a stravování. V letošním druhém čtvrtletí jsou tyto tři sektory zdrženlivější v nabírání nových zaměstnanců než v předchozích letech. I přes celkový negativní výhled evidujeme stále celou řadu velkých zaměstnavatelů, kteří budou nadále nabírat nové zaměstnance, jako například technologická centra, call centra či někteří výrobci z automobilového průmyslu. I přes rostoucí nezaměstnanost firmy nadále těžko hledají vhodné uchazeče o zaměstnání s technickým vzděláním nebo obchodní zástupce,“ říká Jaroslava Rezlerová, generální ředitelka Manpower Česká a Slovenská republika.

Globální pohled NA NÁBOROVÉ AKTIVITY

Více než 65 000 zaměstnavatelů ve 41 zemích a oblastech světa se zúčastnilo průzkumu náborových plánů pro období leden–březen 2012. I přes trvající nejistotu zaměstnavatelé ve 32 ze 41 zemí a oblastí, kde se průzkum ManpowerGroup provádí, očekávají, že ve druhém čtvrtletí roku budou v různé míře zvyšovat počet svých zaměstnanců. Náborový optimismus posílil ve srovnání s předchozím čtvrtletím ve 23 zemích a oblastech. Pozitivní zprávou pro toto čtvrtletí je, že získaná data ukazují na lepší stabilitu a proti minulému čtvrtletí zaměstnavatelé na 37 třích práce očekávají relativně stabilní nebo zlepšené náborové aktivity. V meziročním srovnání se náborové prostředí zhoršilo ve 24 zemích.

ZDROJ: MANPOWER ČR

■ PRŮZKUM

Tři čtvrtiny firem nehlídají kuřácké přestávky zaměstnanců

Převážná většina českých firem neomezuje čas, který zaměstnanci tráví kouřením. Tři ze čtyř společností kuřácké přestávky nijak neregulují, většinou však vyhodnocují, zda kuřáci řádně plní své pracovní povinnosti.



FOTO: © BOWIE15 | DREAMSTIME.COM

Z šetření, kterého se v únoru zúčastnilo bezmála 300 tuzemských středních a velkých zaměstnavatelů, vyplynuly zajímavé poznatky ohledně regulace kuřáckých přestávek během pracovní doby. Výrazná většina (75 procent) odpovídajících firem se vyjádřila ve smyslu, že nijak nehlídá čas a frekvenci kuřáckých přestávek svých zaměstnanců. Nutnou podmínkou této benevolence ovšem je, aby lidé dobře plnili své pracovní povinnosti. Cílené kontrole poměru času stráveného na pracovišti a na cigaretových přestávkách se věnuje pouhých 13 procent firem, které zároveň vnitřním předpisem režim kuřáckých pauz upravují. Zbylých 12 procent organizací má ještě striktnější pravidla – pauzy na cigaretu u nich nejsou povoleny vůbec.

kde má práce povahu duševní činnosti. Například v kreativních profesích kuřákům může pauza u cigarety často posloužit k vyřešení určitého problému, získání zajímavého nápadu a podobně. Přítomnost kuřáren však dnes již ve firmách není příliš častá. Zaměstnanci proto obvykle na cigaretu musejí mimo pracoviště a firmy přitom v určitých případech jejich odchody a příchody pomocí různých čipových technologií monitorují,“ uvedl Tomáš Ervín Dombrovský, tiskový mluvčí společnosti LMC, provozovatele portálu Jobs.cz a Prace.cz.

ZÁLEŽÍ NA TYPU VYKONÁVANÉ PRÁCE

Vždy přitom záleží na tom, jaké podmínky má zaměstnavatel se zaměstnanci sjednané, například co do počtu povolených přestávek. Důležitý je také typ vykonávané práce. Na pracovištích, která během výkonu práce nelze vůbec opouštět, bývají přestávky stanoveny přestávky, během nichž dochází ke střídání zaměstnanců. Například u manažerských pozic se naopak často vůbec nehlídá na pauzy v pracovní době, důležité je především splnění vytyčených cílů.

ZDROJ: LMC

KUŘÁRNY NA PRACOVÍŠTI JSOU VÝJIMKOU

„Kuřácké přestávky bývají zcela zakázány například ve výrobních firmách, kde je vyžadována takřka neustálá přítomnost zaměstnanců na pracovišti. Lidé si v takových případech mohou užívat cigaretu pouze během zákonom stanovených obědových pauz. Výrazně odlišné podmínky panují především v oborech,

Polovina lidí si do práce nosí jídlo z domova

Přestože většina zaměstnanců odmítá zrušení podpory stravenek, jen malá část z nich je využívá způsobem, pro který byly původně zavedeny: k úhradám obědů či svačin v průběhu pracovního dne.

Z šetření, do kterého se letos v lednu zapojilo 2 158 uživatelů portálu Prace.cz, vyplynula zajímavá zjištění ohledně stravovacích návyků české populace. Více než polovina respondentů (54 procenta) odpověděla, že si do zaměstnání obvykle nosí z domova své vlastní jídlo. Výrazně menší část lidí pravidelně obědvá v restauracích (15 procent) nebo ve firemních kantýnách (13 procent). Roste přitom počet lidí, kteří využívají donáškové služby (5 procent). Celých 13 procent pak v průběhu pracovní doby nejí vůbec.

Šetření společnosti LMC mezi 282 předními tuzemskými zaměstnavateli ukázalo, že na stravenky zaměstnancům přispívá na 55 procent z nich. Další více než třetina (37 procent) zaměstnancům hraje stravování ve firemních kantýnách. Pouze 7 procent z oslovených firem a organizací se vyjádřilo, že na stravování zaměstnanců nepřispívá vůbec. Zbylé jedno procento zaměstnavatelů zvažuje zavedení systému firemního stravování.

ZDROJ: PRACE.CZ



FOTO: © SERGEY KRAVTSOV | DREAMSTIME.COM

■ Křížovka

Cílem letošního Evropského roku aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity je poukázat na přínos starších lidí pro společnost a na způsoby, jakými lze tento přínos podpořit. Iniciativa usiluje o zvýšení povědomí o aktivním stárnutí zejména v oblastech zaměstnanosti, účasti na chodu společnosti a ... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 24. dubna 2012. Jeden z vás získá publikaci *Životní koučování a sebekoučování* autorů Pavla Náhlavského a Jiřího Suchého z produkce nakladatelství Grada Publishing, a. s. Nová knížka úspěšných českých koučů s bohatými profesními a životními zkušenostmi je určena jak koučům, tak všem lidem, kteří chtějí tvořivě přistupovat ke svému životu. Podněcuje k hledání nejrůznějších variant další životní dráhy, k pozitivnímu postoji k sobě, k ostatním lidem i k životu samému.



Tajenka z minulého čísla: „... sníží státu náklady.“ Publikaci Doprovázení v pomáhajících profesích od Soni Vávrové z produkce nakladatelství Portál získává P. Smolka z Ostravy. Gratulujeme.

POMŮCKA: RSDR	BÝVALÝ RUSKÝ VLÁDCE	ATELIÉR		ODLIŠNÝ NÁREČNÉ	CHEM. ZN. NEONU	ZÁTKA	JAS	JMÉNO HERECKÝ FARROWOVÉ	SNÍŽENÝ TÓN E	ŘADA	STAV BEZ SVĚTLA	INICIÁLY SKLADATELE SOKUPA	NEPŘÍJEMNÝ	NANÁSET OMITKU
CHEM. ZN. CESIA			NUŽE			SEVEROMOR. ENERGETIKA				STARŠÍ ZKR.		OSOBNÍ ZÁJIMENO		
ANGLICKÁ PŘEDLOŽKA			1. DÍL TAJENKY SLOV. ZVR. ZÁJIMENO							ZN. ITAL. AUTOMOBILU		NA TOTO MÍSTO ZDE		
RUDOVLASÝ					PART SLOVENSKÝ CITOSLOVCE KVÁKÁNÍ				MONGOLSKÝ PASTEVEC			MOJI		
	RUSKÝ SOUHLAS			ČÁST ROSTLINY SLOVENSKÝ				TI DRUZÍ			PŘEDAVAT ZNALOSTI			
DRUH LENOCHODA	JESTLI SLOVENSKÝ		ZÁVĚSNÁ OZDOBA	OHLAS			MALÝ ČLOVĚK EXPRES.	SKUPINA CYKLISTŮ			POUKÁZKA	ELIŠKA DOMÁCKY		
			DOKT. SOC. POLIT. VĚD				PŘEDVÁDĚNÍ					ODLÉVACÍ FORMA		
PIRÁT						SLADKÁ TYČINKA					SCHOVAT			
						JEDNOBUNĚČNÝ TVOR					NÁŘKY			
	ŘÍMSKÝCH 2550	SEVEROVÝCHOD ZKR. ROSOLOVITÁ HMOTA			NÁSTUP				ALESPOŇ				ZBÁBĚLEC HOVOR.	SPODINA
					DROBNÉ PRŠET				NEMLUVÍČÍ					
OSLOVENÍ VDANÉ ŽENY					DRUH ROSTLINY					PROUD		INIC. HEREC. LAURINOVÉ		
					ZESÍLENÝ ZÁPOR					VTAHOVAT KAPALINU		OLEJ ANGLICKY		
ZKR. TITULU MAGISTR				2. DÍL TAJENKY										
				VOJENSKÝ ÚTVAR										
RUSKÝ SOUHLAS								ARABSKÝ STÁT				ZNAČKA ČESKÝCH NÁKLADNÍCH AUT		
INICIÁLY HERECKÝ RYBOVÉ								SPOJOVACÍ SOUČÁSTKY				KNIHY NA FOTKY		

