

**PROTI KRIZI**

Firmy mohou opět žádat o peníze v rámci projektu *Vzdělávejte se!*

čtete na straně 2

**UDÁLOST**

V České republice se poprvé uskuteční *Týden sociálních služeb*

čtete na straně 4

**PROJEKT**

Nemáte na právníka? Využijte bezplatné právní pomoci

čtete na straně 6

Slovo ministra

FOTO: LUDEK KRUSINSKY

Vážení čtenáři,

velmi dobře si uvědomuji významnou roli sociálních služeb v moderní společnosti a současně vím, s jakými problémy se tento systém potýká. I v době zatížené hospodářskou krizí je zásadním úkolem veřejné správy vytvořit podmínky pro udržitelnost sociálních služeb a zajistit odpovídající péči o znevýhodněné lidi. Proto jsem rád, že se podařilo z rozpočtu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR uvolnit 800 milionů korun, které ještě v letošním roce dostanou navíc regionální poskytovatelé sociálních služeb. Nejen v kontextu s ekonomickou recesí je pozitivní zprávou, že se jedná o rozpočtově neutrální dotaci, peníze se uspoříly na dávkách státní sociální podpory.

V současné době je nanejvýš aktuální otázka finanční udržitelnosti sociálních služeb a zajištění nezbytných finančních prostředků na rok 2010. Osobně jsem přesvědčen, že v systému je stále dost prostoru pro zvýšení efektivity, což samozřejmě umožní zvýšit kvalitu sociálních služeb. A stejně jako rostou požadavky na kvalitu a objem systému, zvyšuje se i jeho ekonomická náročnost. Už nyní je zřejmé, že vše nemůže financovat pouze stát, podílet se musí kraje, obce i samotní klienti. I dnes to tak je, mezi kraji jsou přitom v dotacích významné rozdíly. Některé dotují sociální služby pouze 4–8% ze svého rozpočtu, jsou však i kraje, které systém financují z 20%.

Právě aktuální problematika sociálních služeb z pohledu Ministerstva práce a sociálních věcí ČR, ekonomika a řízení systému, zdravotnická a ošetrovatelská péče v sociálních službách a další oblasti budou tématem jednání 1. výročního kongresu poskytovatelů sociálních služeb. Uskuteční se 8. a 9. října v Táboře a spolu se Dnem otevřených dveří bude součástí Týdne sociálních služeb. Tedy akce, jež u nás dosud nemá obdoby a která se bude konat od 5. do 11. října na různých místech České republiky. Během ní se veřejnost bude moci na vlastní oči přesvědčit o kvalitě sociálních služeb a seznámit se s faktem, že se daná oblast dotýká, přímo i nepřímo, každého z nás a že tyto služby pomáhají stanicím obyvatel zachovávat lidskou důstojnost a soběstačnost.

Těší mě, že u toho bude naše ministerstvo. Nejen z titulu jeho působnosti a pozice subjektu, který poskytuje zásadní finanční prostředky na sociální služby, ale také z pohledu organizace, které není lhostejné, jak žijí znevýhodnění lidé.

PETR ŠIMERKA

MINISTR PRÁCE A SOCIÁLNÍCH VĚCÍ

Každé dítě musí dostat šanci

Vláda schválila nový systém péče o ohrožené děti

Péči o ohrožené děti v České republice dosud komplikovala roztržičnost agendy, která spadá pod pět ministerstev. Přestože jednotlivé resorty dlouhodobě usilují o zkvalitňování práce s ohroženými dětmi, tyto aktivity jsou nekoordinované a někdy dokonce protichůdné. V ústavech se ocitá zbytečně vysoký počet dětí, neboť nabídka alternativních forem práce s ohroženým dítětem a jeho rodinou je nedostatečná. Neexistuje jediná společná legislativní norma, která by obsahovala zákonný rámec péče o ohrožené děti. Tento stav vyžaduje rychlé řešení.

Ministerstvo práce a sociálních věcí ČR se proto podílelo na vytvoření *Národního akčního plánu transformace a sjednocení systému péče o ohrožené děti (NAP)*. Cílem plánu, který již schválila vláda, je také oslovení veřejnosti, které se toto téma úzce dotýká.

Transformace systému péče s ohroženými dětmi a rodinami je zaměřena na několik oblastí:

- **zvýšení kvality práce a dostupnosti služeb pro ohrožené děti a rodiny** (ukotvením společných standardů kvality péče o ohrožené děti, nastavením systému celoživotního vzdělávání pro pracovníky v systému péče o ohrožené děti, síťováním a optimalizací služeb pro ohrožené děti a rodiny, přenesením důrazu na primární prevenci, která zabrání zbytečnému, byť krátkodobému, umístění dětí do ústavní péče, optimalizací řízení, kontroly a financování péče o ohrožené děti),

- **sjednocení postupu pracovníků** při řešení konkrétní situace ohrožení dítěte (případová konference, individuální plán práce s klientem),

- **snížení počtu dětí dlouhodobě umístěných ve všech typech ústavní péče** (posílením preventivní složky práce s ohroženým dítětem a rodinou, rozvojem podpůrných služeb pro ohrožené dítě a rodinu, navýšením počtu kvalifikovaných pracovníků),

- **zvýšení životních šancí dětí**, podpora rozvoje osobnosti dítěte, jeho nadání a rozumových i fyzických schopností v co nejširším objemu a zachování životní úrovně nezbytné pro jejich tělesný, duševní, duchovní, mravní a sociální vývoj.

Velkou pozornost věnuje Národní akční plán také náhradní rodinné péči. Zvýšením počtu náhradních rodin a jejich specializací lze totiž dosáhnout kýženého snížení počtu



FOTO: © ONGAP | DREAMSTIME.COM

dětí v ústavech všech typů a v ohrožených rodinách. Proto je nutné především zajistit odbornou podporu náhradním rodinám, optimalizovat výběr a přípravu náhradních rodičů a dětí k nim umístěných, posilovat finanční zajištění náhradních rodin (včetně zrovnoprávnění sociálního zabezpečení náhradních rodičů) a měnit postoj široké veřejnosti k otázkám přijímání dětí do náhradních rodin.

Pěstounská péče by měla být specializovaná s ohledem na individuální potřeby dětí. Jde především o rozvinutí současné pěstounské péče, bude se stavět na současných kapacitách – jak samotných pěst-

tounů, tak sítě odborníků a služeb, kteří již v současné době s rodinami pracují.

Prioritou samozřejmě zůstává co nejrychlejší návrat dítěte zpět do původní rodiny. To ale předpokládá, že s rodinou, které je dítě odebráno, bude pracovat odborník, aby rodina znovu nesehlala.

Zatímco v Německu připadá na sto tisíc obyvatel 32 dětí umístěných v ústavech, v České republice to je přes 80 dětí. Situace se díky přijatému opatření bezpochyby zlepšit. Národní akční plán počítá s tím, že péče o ohrožené děti je běh na dlouhou trať.

(RED)

David Vávra se stal hlavní tváří Obce přátelské rodině



Své jméno s druhým ročníkem soutěže *Obce přátelské rodině*, hodnotící kvalitu života v českých městech a obcích z pohledu rodin, spojil architekt, herec, básník a v neposlední řadě hlava početné rodiny David Vávra. „David Vávra má čtyři děti, jeho vztah k rodině je tak víc než zřejmý. Navíc jde o spolutvůrce úspěšného televizní-

ho seriálu *Šumná města*, a tedy výborného znalce obcí České republiky,“ vysvětluje výběr zastupce vyhlásovatel Marián Hošek, náměstek ministra práce a sociálních věcí.

V pořadí druhý ročník soutěže *Obce přátelské rodině* přináší řadu změn a novinek. Kromě zacílení soutěže na celou rodinu včetně seniorů, rozšíření

oceňovaných pozic nebo vzniku nové ceny v podobě originální skleněné plastiky pro vítěze k nim patří i nová tvář soutěže. Slavnostně vyhlášení výsledků soutěže proběhne v listopadu. Moderovat ho bude právě David Vávra.

Více na www.obcepratelskarodine.cz

(RED)

Důchody by se měly od ledna 2010 zvýšit

Ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka navrhne vládě, aby valorizovala všechny důchody, tedy starobní, invalidní i pozůstalostní, a to od 1. ledna 2010. Podle návrhu, o kterém má kabinet rozhodnout do 30. září, by se měly důchody zvýšit o cca 205 Kč. Tzv. základní výměra, která je pro všechny důchody stejná, by měla vzrůst o 50 Kč na 2 220 Kč. Procentní výměra důchodu, která je individuální a zjednodušeně řečeno závisí na výši příjmu a počtu odpracovaných let, by se měla zvýšit o 2%. Po valorizaci by byl od ledna 2010 průměrný starobní důchod 10 270 Kč.

„Mám obavy, že pokud důchody nezvýšíme nyní, sníží se jejich reálná hodnota a propad ve srovnání s průměrnou mzdou se už nepodaří dohnat,“ říká ministr práce a sociálních věcí Petr Šimerka. Dodává, že chce i do budoucna zabránit snížení životní úrovně domácností důchodců.



FOTO: © JIRÍ VÁCLAVEK | DREAMSTIME.COM

V současné době tvoří průměrný důchod 41,9% průměrné mzdy. Bez valorizace by se snížila tato relace o 1,4 p. b. Rovněž by klesla reálná

hodnota důchodu o 1,2 p. b. Navíc by bylo možné důchody zvýšit až od roku 2011. Vývoj ekonomiky totiž ukazuje, že v roce 2010 nebude

splněna podmínka pro mimořádnou valorizaci, kterou je pětiprocentní růst cen.

MPSV navrhuje, aby se o 7% zvýšil také zvláštní příspěvek k důchodu, a v kontextu s rozhodnutím o způsobu valorizace by mohly vzrůst o 2% i příplatky k důchodu podle odškodňovacích předpisů. Valorizace by si tak vyžádala náklady ve výši cca 6,8 mld. Kč. Vzhledem k současnému stavu státního rozpočtu a jeho předpokládanému vývoji bude zajištění této částky obtížné.

Ke 30. červnu 2009 zhruba 83% lidí pobíralo starobní důchod do 12 000 Kč. Přibližně 65% starobních důchodů bylo nižších než 11 000 Kč, asi 10% nedosáhlo výše minimální mzdy, tj. 8 000 Kč. Pouze cca 2% osob měla starobní důchod vyšší než 14 500 Kč. Nejnižší starobní důchod – stanovený zákonem – je 2 940 Kč měsíčně.

(TZ)

Firmy v obtížné ekonomické situaci mohou opět využít projekt **Vzdělávejte se!**

Ministerstvo práce a sociálních věcí vyhlásilo druhou fázi projektu **Vzdělávejte se!** Jde o pilotní ověření nového nástroje aktivní politiky zaměstnanosti, financované opět z Evropského sociálního fondu (ESF) a ze státního rozpočtu České republiky. Tzv. protikrizový projekt má za cíl pomoci zaměstnavatelům, kteří se v souvislosti s hospodářskou recesí nacházejí v obtížné ekonomické situaci a nejsou přechodně schopni zaměstnancům přidělovat práci.

Jak a kde žádat o příspěvek

Projekt umožní zaměstnavatelům získat finanční prostředky na vzdělávací aktivity a cestovní náhrady. Zároveň firmy mohou získat peníze na úhradu mzdových nákladů nebo náhrad mezd zaměstnanců, kteří se vzdělávacích kurzů účastní. Příspěvek na mzdy nebo jejich náhradu se odvíjí od toho, zda zaměstnavatel je, či není v režimu § 209 zákoníku práce.

Na projekt je vyčleněna 1 miliarda Kč. O příspěvek je třeba žádat na místně příslušném úřadu práce s využitím formuláře dostupného na <http://portal.mpsv.cz/sz/zamest/kestazeni> nebo na http://portal.mpsv.cz/sz/politikazamest/esf/projekty/vzdelavejte_se. Vyplněné žádosti včetně příloh musí zaměstnavatel dodat v elektronické i tištěné podobě, kvůli podpisu statutárního zástupce zaměstnavatele a nutností sledovat re-



FOTO: © LISA F. YOUNG | DREAMSTIME.COM

alizaci projektu v souladu s pravidly ESF. Zaměstnavatelům, kteří nemají počítač, umožní elektronický přepis úřad práce.

VÝŠE PŘÍSPĚVKU NA ZAMĚSTNANCE A MAXIMÁLNÍ CENY KURZŮ

Příspěvek na mzdové náklady či náhradu mzdy zaměstnance, který se účastní odborného rozvoje, může být až 24 000 Kč měsíčně. Konkrétní výše závisí na délce období, kdy se pracovník skutečně vzdělává. V době školení zaměstnavatel vyplácí zaměstnancům průměrnou mzdu nebo náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

V projektu jsou mimo jiné stanoveny i maximální ceny kurzů bez DPH. Například na jazyková školení se specifickým vymezením je limit na hodinu vzdělávací aktivity 700 Kč, u IT kurzů se jedná o 1 300 Kč, u mana-

žerských dovedností pak o 1 500 Kč za hodinu aj.

MANUÁL S PODMÍNKAMI PROJEKTU

Aby zaměstnavatel mohl dostat příspěvek z projektu, musí předložit také potvrzení o bezdlužnosti. Tedy prokázat, že nemá daňové nedoplatky, nedoplatek na pojistném a na penále na veřejné zdravotní pojištění a nedoplatek na pojistném a na penále na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Potvrzení vydávají příslušné finanční úřady, zdravotní pojišťovny, okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), případně celní správa. Úřadům práce se předkládají v originále a nesmí být starší než tři měsíce ode dne podání žádosti.

Ministerstvo práce a sociálních věcí doporučuje potenciálním zájem-

cům o **Vzdělávejte se!** seznámit se s manuálem projektu, který detailně popisuje podmínky čerpání finančních prostředků. Dostupný je stejně jako ostatní informace na integrovaném portálu MPSV (<http://portal.mpsv.cz>).

Novinky druhé fáze projektu

Na jednom úřadu práce mohou zaměstnavatelé čerpat maximálně 500 000 Kč měsíčně. Jde o celkovou částku určenou na mzdové náklady nebo náhrady mzdy, vzdělávací aktivity a cestovní náhrady. Případné poskytnutí příspěvku nad uvedený limit posuzuje ministr práce a sociálních věcí. V porovnání s první fází se jedná o nové opatření, jehož cílem je zajistit, aby projekt mohl využít co nejvíce zaměstnavatelů. Zefektivnit systém mají i další inovace – v rámci druhé fáze se klade větší důraz na vazbu na vzdělávací potřeby pracovníků a jasný vzdělávací záměr ze strany firem.

Změny ve druhé fázi projektu vyplynuly ze spolupráce s úřady práce a z konzultací se samotnými zaměstnavateli. MPSV usiluje o to, aby nová aktuální podoba projektu **Vzdělávejte se!** pozitivně ovlivnila zaměstnatelnost lidí, kteří se kurzů účastní, a rovněž posílila schopnost zaměstnavatelů vyrovnat se s obtížnou ekonomickou situací související s hospodářskou recesí.

Výsledky první fáze projektu

První fáze projektu **Vzdělávejte se!** využilo víc než devět set podniků. Úřady práce v jeho rámci podle předběžných informací podpořily celkem 3 247 žádostí, školení se týkala 56 676 lidí a znamenala téměř 7 milionů výukových hodin. Zaměstnanci se nejčastěji vzdělávali v odborných znalostech (1 286 žádostí), výpočetní technice (673 žádostí) a rovněž absolvovali manažerské kurzy (592 žádostí).

(RED)

Aby se příspěvek na živobytí nesnížil...

Ministerstvo práce a sociálních věcí v poslední době eviduje celou řadu dotazů, které se týkají hmotné nouze. Od 1. ledna 2009 totiž platí novela zákona č. 111/2006 Sb., o pomoci v hmotné nouzi, která přinesla řadu změn. Zjednodušeně řečeno také to, že lidé, kteří jsou dlouhodobě nezaměstnaní a pobírají dávku pomoci v hmotné nouzi – „příspěvek na živobytí“ – déle než půl roku, mají po uplynutí uvedených šesti měsíců nárok na tzv. existenční minimum, tj. 2 020 Kč.



FOTO: © JAKUB VACEK | DREAMSTIME.COM

Pokud si lidé v hmotné nouzi chtějí zachovat stejnou výši příspěvku na živobytí, musí mít příjem z výdělečné činnosti (např. z krátkodobého zaměstnání, veřejné prospěšných prací aj.) nebo vykonat veřejnou či dobrovolnickou službu v délce alespoň 20 hodin za měsíc. Za to mají nárok na více peněz, v rozmezí od 2 020 Kč (existenční minimum) do 3 126 Kč (životní minimum). Výše příspěvku na živobytí závisí na konkrétní situaci osoby v hmotné nouzi.

Co je veřejná služba?

Osoby v hmotné nouzi si mohou zachovat stejnou výši příspěvku na živobytí tím, že vykonají veřejnou službu. V praxi to znamená, že pomohou obci v záležitostech, které jsou v jejím zájmu – zejména při zlepšování životního prostředí v obci, udržování čistoty ulic a jiných veřejných prostranstvích, pomoci v oblasti kulturního rozvoje a sociální péče. Veřejnou službu mohou organizovat buď obce

samotné, nebo ji mohou delegovat na své příspěvkové či jiné organizace. Veřejná služba se vykonává na základě písemné smlouvy uzavřené s obcí, která obsahuje alespoň místo, předmět a dobu výkonu. Obec je rovněž povinna uzavřít pojistnou smlouvu kryjící odpovědnost za škodu na majetku nebo na zdraví, kterou osoba vykonávající veřejnou službu způsobí nebo jí bude způsobena. Za výkon veřejné služby nenáleží odměna.

Předpoklady pro dobrovolnickou službu

Dobrovolnickou službu na rozdíl od veřejné služby mohou organizovat pouze nestátní neziskové organizace, jejichž projekt je akreditován Ministerstvem vnitra ČR. Jednou ze základních charakteristik dobrovolnické služby je svobodné rozhodnutí dobrovolníka vykonávat tuto službu bez nároku na odměnu. Pro výkon dobrovolnické služby jsou nutné osobní předpoklady dobrovolníka,

a proto mohou být na adepta dobrovolnické služby kladeny poměrně vysoké požadavky na jeho sociální inteligenci, komunikační schopnosti a psychickou vyrovnanost.

VEŘEJNĚ PROSPĚŠNÉ PRÁCE NEBOLI VPP

Další možností, jak si zachovat výši příspěvku na živobytí, jsou veřejně prospěšné práce (VPP). Místa pro VPP vytváří obec, případně i jiný zaměstnavatel, na základě písemné dohody s úřadem práce. Slouží ke krátkodobému pracovnímu umístění uchazeče o zaměstnání, nejdéle na dvanáct po sobě následujících měsíců od sjednaného nástupu do pracovního poměru. Jedná se o práce zejména ve prospěch obcí, převážně sezonního charakteru, zaměřené na úklid v obcích, údržbu zeleně a komunikací, stavební práce, údržbu sportovních zařízení v obci, zlepšení životního prostředí apod. Úřad práce může zaměstnavateli na úhradu mzdy za zaměstnance, který VPP vykonává, poskytovat finanční příspěvek až do výše skutečných mzdových nákladů, včetně té části sociálního a zdravotního pojištění, které za sebe z vyměřovacího základu tohoto zaměstnance odvádí zaměstnavatel.

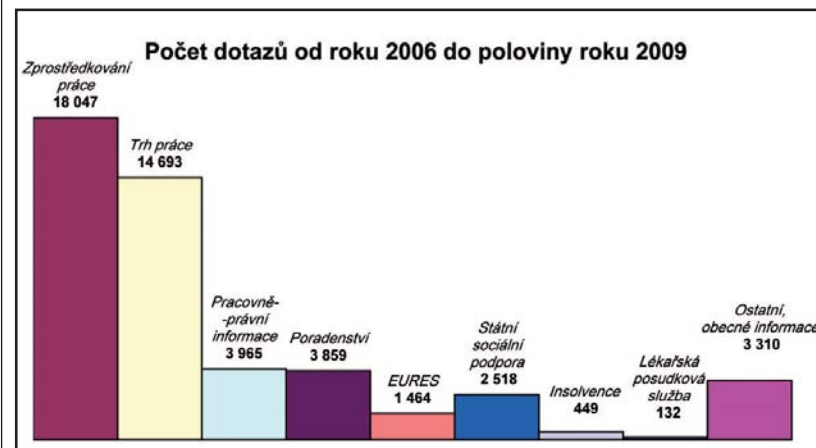
KOHO SE ZMĚNY NETÝKAJÍ?

Pokles příspěvku na živobytí na existenční minimum po šesti měsících jeho poskytování se netýká lidí, kteří pobírají podporu v nezaměstnanosti nebo při rekvalifikaci či patří mezi osoby, u kterých se nezkoumá snaha zvýšit si příjem vlastním přičiněním (osoby starší 65 let, poživatelé starobního důchodu, plně invalidní a dočasně práce neschopné osoby, nezaopatřené děti, osoby pobírající rodičovský příspěvek a osoby pečující o osoby ve II. až IV. stupni závislosti).

(RED)

Kontaktní centrum MPSV pomáhá lidem ohroženým krizí

Jen v prvním pololetí letošního roku odpověděli zaměstnanci Kontaktního centra služeb zaměstnanosti na 12 003 dotazů. To je 75 % z celkového počtu otázek v roce 2008, kdy se jednalo o 15 991 telefonických či e-mailových žádostí o informace. Poradenská linka Ministerstva práce a sociálních věcí ČR se tak stala významným pomocníkem zejména lidí ohrožených důsledky ekonomické krize.



Kontaktní centrum služeb zaměstnanosti od doby, kdy začalo poskytovat služby veřejnosti, do 30. června 2009 odpovědělo celkem na 48 437 telefonátů či e-mailů. Nejčastěji se týkaly zprostředkování trhu práce se 14 693 dotazy a pracovní-právní informace, které potřebovalo celkem 3 965 lidí.

RECESE OVLIVNILA SPEKTRUM DOTAZŮ

O obdobná témata se lidé nejvíce zajímali i v prvním pololetí letošního roku. Významnou roli přitom sehrála hospodářská recese. Kontaktní centrum služeb zaměstnanosti proto průběžně poskytuje především poradenství pro zprostředkování zaměstnání. Informuje o volných pracovních místech, možnostech zaměstnávání osob se zdravotním postižením, podporách v nezaměstnanosti a při rekvalifikaci. Zájemci se také dozví aktuální týkající se cílených programů k řešení nezaměstnanosti a zaměstnání v zahraničí. Na pracovišti se lidé mohou rovněž seznámit s informacemi o ochraně zaměstnanců při platební neschopnosti zaměstnavatele, dávkách státní sociální podpory nebo pomoci v hmotné nouzi. Kontaktní centrum zaměstnanosti neposkytuje pracovní-právní poradenství.

Několik provozních informací

Provozní náklady Kontaktního centra hradí z 85 % Evropský sociální fond (ESF). Pracoviště sídlí v Praze 9 a telefonické a e-mailové konzultace poskytují každý pracovní den od 8.00 do 20.00 hodin, elektronické dotazy přitom samozřejmě přijímá 24 hodin denně 7 dní v týdnu. Odpověď tazatel obdrží v pracovní dny okamžitě, je-li nutná další konzultace, pak do tří pracovních dnů. Pokud se jedná o složitější případ a lhůta se musí prodloužit, zaměstnanec klienta informuje, v jakém časovém horizontu odpověď dostane. Práce operátorů se monitoruje. Každý hovor se nahrává a archivuje, takže je možné ho dohledat a posoudit oprávněnost případné stížnosti.

(TZ)



FOTO: ©DMITRIYSHIRONOSOV | DREAMSTIME.COM

Kontaktní centrum služeb zaměstnanosti

Provozní doba: od pondělí do pátku, 8:00–20:00 hodin
Telefon: 844 844 803 (tzv. modrá linka)
Při volání z pevné sítě volající zaplatí 1,53 Kč/min a z mobilního telefonu 4,50 Kč/min. Ceny jsou včetně DPH.
E-mail: kontaktni.centrum@mpsv.cz
Web: http://portal.mpsv.cz/sz/call_centrum

Doba nezaměstnanosti z hlediska nároku na starobní důchod

Lidé často nemají dostatek informací o tom, jak se jim zhodnotí pro nárok na starobní důchod doba, po kterou byli nezaměstnaní a náležela jim podpora v nezaměstnanosti či podpora při rekvalifikaci. A jak je to s dobou, kdy jim již podpora nenáležela, ale oni byli dále vedeni u úřadu práce jako uchazeči o zaměstnání?

NÁHRADNÍ DOBA POJIŠTĚNÍ

Z hlediska důchodových nároků se v těchto případech jedná se o tzv. náhradní dobu pojištění, která se pro posouzení nároku na starobní důchod hodnotí sice plně, ale pro vyšší dávky jen v omezeném rozsahu – 80%. Podmínkou zápočtu přitom je, že osoba vedená v evidenci uchazečů o zaměstnání získala alespoň jeden rok „rádného“ pojištění. Za tuto náhradní dobu lidé neodvádí žádné pojistné. Obecně platí, že pro nárok a vyšší důchodu se nezapočítává náhradní doba pojištění získaná do 18 let věku a po vzniku nároku na důchod.

JAK SE ZAPOČÍTÁ DOBA NEZAMĚŠTNANOSTI

Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání před 1. 1. 1996 se započítává bez jakéhokoliv omezení.

Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání po 31. 12. 1995 se započítává vždy, pokud člověk pobírá podporu v nezaměstnanosti nebo podporu při rekvalifikaci. Pokud podporu již nepobírá a je dlouhodobě v evidenci úřadu práce, započítávají se maximálně tři roky. Tato doba tří let se zjišťuje zpětně ode dne vzniku nároku na důchod. Doba vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání, po kterou podpora v nezaměstnanosti nebo podpora při rekvalifikaci nenáležela před dosažením věku 55 let, se započítává v rozsahu nejvýše 1 roku.

Pro obě období ovšem platí výše zmíněné – pro nárok na důchod se tato doba počítá plně, pro vyšší procentní výměry jen v rozsahu 80%.

MĚJTE DŮCHODOVÉ POJIŠTĚNÍ POD KONTROLOU

Aby lidé měli přehled o svých dobách pojištění, mohou jednou ročně požádat ČSSZ o zaslání informativního osobního listu důchodového pojištění (IOLDP). Obsahuje přehled dob důchodového pojištění, případně náhradních dob, a od roku 1986 i přehled vyměřovacích základů a vyloučených dob. ČSSZ jim ho pošle do 90 dnů ode dne doručení žádosti. Ta musí obsahovat rodné číslo žadatele, příjmení, jméno, rodné příjmení a adresu, na kterou bude IOLDP zaslán. Lze ji podat písemně na adresu: Ústředí ČSSZ, Křížová 25, 225 08 Praha 5, nebo v elektronické podobě podepsané zaručeným elektronickým podpisem.

Uchazeči o zaměstnání evidovaní na úřadu práce si mohou za určitých podmínek doplatit chybějící doby pojištění prostřednictvím dobrovolného důchodového pojištění. Minimální pojistné na dobrovolné pojištění činí od 1. 1. 2009 částku 1 649 Kč měsíčně.

POTŘEBUJETE PORADIT?

Služby veřejnosti v důchodových záležitostech poskytuje v současné době Call centrum ČSSZ na čísle: 257 062 860, Informační kancelář ústředí ČSSZ a také pracoviště OSSZ/PSSZ/MSSZ každý pracovní den. Další podrobné informace naleznete na webu ČSSZ na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/duchodove-pojisteni/>.

ZDROJ: ČSSZ



FOTO: © NIKOLAY MAMLUKE | DREAMSTIME.COM

■ Příklad

Muž narozený 15. 5. 1947 dovršil důchodový věk dne 15. 5. 2009 a od tohoto data žádá o přiznání starobního důchodu. Poprvé byl veden v evidenci uchazečů o zaměstnání od 1. 3. 1991 do 15. 4. 1993 (tj. ještě před účinností zákona č. 155/1995 Sb.), podruhé byl veden v evidenci od 31. 7. 1996 do 30. 4. 2001 (tj. již za účinnosti citovaného zákona). V té době byl mladší 55 let, prvních 6 měsíců pobíral podporu (tehdy hmotné zabezpečení uchazečů o zaměstnání). Další – v pořadí třetí – vedení v evidenci uchazečů trvalo již po dovršení 55. roku věku, a to od 1. 6. 2007 do dne přiznání důchodu, tj. do 15. 5. 2009. Prvních 12 měsíců pobíral podporu v nezaměstnanosti.

Z doby nezaměstnanosti se pro nárok na starobní důchod tedy plně započte doba prvního vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání (dřívějším zákonným předpisem účinným do 31. 12. 1995 nebylo žádné omezení zápočtu doby nezaměstnanosti stanoveny), z druhé nezaměst-

nanosti bude započteno bez omezení čerpání podpory po 6 měsících nezaměstnanosti a z třetího vedení opět bez omezení čerpání podpory po 12 měsících. Dále z druhého období nezaměstnanosti se s ohledem na platnou právní úpravu započte již pouze jeden rok nezaměstnanosti, protože se, jak výše uvedeno, jednalo o osobu mladší 55 let. Nezaměstnanost trávající od 1. 6. 2007 do 14. 5. 2009 se i po uplynutí období 12 měsíců započte pro nárok na důchod plně, neboť nezaměstnanost bez pobírání podpory netrvala déle než tři roky. (Pokud by třetí vedení v evidenci uchazečů o zaměstnání přesáhlo bez pobírání podpory dobu delší tři let, započteno by se pro nárok na důchod pouze období posledních tří roků, v důsledku čehož by nemohlo dojít k zápočtu jednoho roku z druhého období nezaměstnanosti.) Následně bude při stanovení výše důchodu veškerá započtená doba nezaměstnanosti omezena na 80 %.

Slevy na pojistném na sociální zabezpečení přispějí k udržení zaměstnanosti

Od srpna mohou zaměstnavatelé uplatňovat slevy na pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti. Cílem slev na pojistném je zlevnit náklady na pracovní sílu u zaměstnanců s nižšími a průměrnými příjmy, a tím přispět k udržení zaměstnanosti.

DOČASNÉ OPAŘENÍ DO KONCE ROKU 2010

Opaření bylo schváleno jako dočasné, je omezeno obdobím do konce roku 2010 a poprvé bude náležet za měsíc srpen 2009. Za měsíce leden až červenec 2009 mají zaměstnavatelé nárok na mimořádnou slevu na pojistném, která přinese zaměstnavatelům výraznou jednorázovou úsporu na nákladech.

Tiskopisy NA WEBOVÝCH STRÁNKÁCH

Zaměstnavatel uplatní úhrn slev na pojistném a k jejich uplatnění lze získat u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, v Praze Pražské správy sociálního zabezpečení a Městské správy sociálního zabezpečení v Brně (OSSZ/PSSZ/MSSZ) a na webu ČSSZ na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/tiskopisy/>.

Nový Přehled se použije poprvé pro výkaz pojistného za kalendářní měsíc srpen 2009 a Příloha k Přehledu za kalendářní měsíc srpen 2009 se použije pouze jednorázově při podání Přehledu za tento kalendářní měsíc v souvislosti s uplatněním tzv. mimořádné slevy na pojistném.

PRÁVO ZAMĚŠTNAVATELE, NIKOLIV POVINNOST

Uplatnit slevu na pojistném je právo zaměstnavatele, nikoliv jeho povinnost. Úhrn slev na pojistném může uplatnit na předepsaném tiskopisu jen do dne splatnosti pojistného za příslušný kalendářní měsíc, tj. úhrn slev na pojistném za měsíc srpen 2009 a mimořádnou slevu na pojistném za měsíce leden až červe-

NÁROK NA SLEVOU NA POJISTNÉM MÁ ZAMĚŠTNATEL ZA KAŽDÉHO ZAMĚŠTNANCE:

- který je účasten nemocenského pojištění,
- který má vyměřovací základ nižší než 1,15násobek průměrné mzdy zaokrouhlený na celé stokrundy směrem nahoru – pro rok 2009 se jedná o vyměřovací základ nižší než 27 100 Kč,
- jehož zaměstnání trvalo po celý kalendářní měsíc,
- jehož zaměstnání mělo trvat déle než 3 kalendářní měsíce a který nevykonává zaměstnání malého rozsahu (i když je z titulu tohoto zaměstnání účasten nemocenského pojištění).

nec 2009 do 20. září 2009, úhrn slev na pojistném za měsíc září 2009 do 20. října 2009 atd. Pokud tak neučiní ve stanovené lhůtě, nemůže slevu uplatňovat *dotatečně* ani zpětně.

KDO NEMÁ NÁROK NA SLEVOU?

Při souběhu více zaměstnání u jednoho zaměstnavatele bude možné uplatnit slevu pouze jednou, vyměřovací základy ze všech zaměstnání se sečtou. Nárok na slevu na pojistném nemá zaměstnavatel, který vstoupil do likvidace nebo vůči němuž bylo vydáno pravomocné rozhodnutí o prohlášení konkurzu na jeho majetek, a to od prvního dne kalendářního měsíce, kdy tyto skutečnosti nastaly. Dále sleva na pojistném nenáleží za zaměstnance od kalendářního měsíce, kdy byla doručena výpověď nebo uzavřena dohoda o rozvázání pracovního vztahu anebo bylo učiněno vyznění o skončení pracovního poměru ve zkušební době.

VÝŠE SLEVY NA POJISTNÉM

Výše slevy na pojistném v kalendářním měsíci za jednotlivého zaměstnance činí 3,3% rozdílu mezi 1,15násobkem průměrné mzdy (se zaokrouhlením na celé stokrundy směrem nahoru) a vyměřovacím základem zaměstnance. Nejvýše však činí 25% jeho vyměřovacího základu. Takto vypočtená sleva na pojistném se zaokrouhluje na celé koruny směrem nahoru. Za zaměstnance, jehož vyměřovací základ se rovná 1,15násobku průměrné mzdy nebo je vyšší, se tedy sleva neposkytuje.

Mimořádná sleva na pojistném se stanoví jako úhrn slev na pojistném za kalendářní měsíce leden až červenec 2009 za splnění výše uvedených podmínek v jednotlivých měsících a náleží pouze za zaměstnance, u nichž zaměstnání trvalo k 31. srpnu 2009, přičemž se přihlíží ke všem zaměstnáním, která trvala v těchto kalendářních měsících.

Podrobné informace ke slevám na pojistném a k jejich uplatnění lze získat u příslušné okresní správy sociálního zabezpečení, v Praze Pražské správy sociálního zabezpečení a Městské správy sociálního zabezpečení v Brně (OSSZ/PSSZ/MSSZ) a na webu ČSSZ na adrese: <http://www.cssz.cz/cz/novinky/>.

ZDROJ: ČSSZ



FOTO: © MARTINASED | DREAMSTIME.COM

Všichni posudkoví lékaři jsou součástí ČSSZ

Od 1. července existuje pouze jedna lékařská posudková služba (LPS). Po třech letech se z úřadů práce do České správy sociálního zabezpečení (ČSSZ), konkrétně na okresní správy sociálního zabezpečení (OSSZ), vrátilo posuzování zdravotního stavu i pro nepojistné systémy.

Cílem jsou lepší služby klientům

Cílem opětovného sloučení LPS je poskytnout lepší služby klientům. Posudkoví lékaři pod jednou organizací by měli být lépe zastupitelní, více si vypořádávat a mít lépe dostupné podklady.

Úsek lékařské posudkové služby i nadále působí jako samostatná vnitřní organizační jednotka ČSSZ. Samostatnými správními úřady z hlediska kompetencí zůstaly OSSZ. Pro přezkoumání a odvolací účely nadále existují posudkové komise MPSV. Posudkoví lékaři v rámci jedné organizace zaručí lepší zastupitelnost a větší dostupnost pro klienty. MPSV předpokládá, že nový systém LPS rovněž sníží náklady na posudkovou činnost, povede ke zkrácení lhůt pro vypracování posudků o zdravotním stavu a zefektivní využívání lékařských podkladů od zdravotnických zařízení. Ty až dosud shromažďovaly nezávisle na sobě OSSZ a úřady práce, což kritizovali praktičtí lékaři i pacienti – docházelo totiž k vyšším nákladům na pořizování podkladů a dvojímu vyšetřování.

Činnost posudkových lékařů

Všichni posudkoví lékaři sjednocené LPS tak od 1. července 2009 vyhotovují všechny typy posudků v pojistných i nepojistných systémech a provádějí kontrolu posuzování zdravotního stavu pro účely nemocenského pojištění. ČSSZ také převzala zavedený systém smluvních lékařů, který se na úřadech práce osvědčil. Smluvní lékaři i nadále vykonávají stejnou činnost jako dříve pro úřady práce, a to za stejných podmínek.

Od 1. července 2009 tak posudkoví lékaři na OSSZ při zjišťovacích a kontrolních lékařských prohlídkách posuzují zdravotní stav a pracovní schopnost občánů, konkrétně:

- plnou invaliditu a částečnou invaliditu,
- dlouhodobě nepříznivý zdravotní stav dítěte a neschopnost občana vykonávat z důvodu tohoto zdravotního stavu soustavou výdělečnou činnost,
- zda jde o osobu zdravotně znevýhodněnou,
- zda si fyzická osoba může zvýšit vzhledem ke svému zdravotnímu stavu příjem vlastní prací,
- zda jde o fyzickou osobu těžce postiženou, druh a stupeň tohoto postižení pro účely poskytnutí mimořádných výhod, příspěvku na úpravu bytu, příspěvku na úhradu za užívání bezbariérového bytu a garáže, příspěvku na zakoupení, celkovou opravu a zvláštní úpravu motorového vozidla a příspěvku na individuální dopravu,
- zda jde pro účely dávek státní sociální podpory o fyzickou osobu dlouhodobě těžce zdravotně postiženou, dlouhodobě zdravotně postiženou, nebo o dítě dlouhodobě nemocné,
- stupeň závislosti fyzické osoby pro účely příspěvku na péči,
- pracovní schopnost dočasně práceneschopných pojištěnců po uplynutí podpůrní doby.

Detaily k činnosti Lékařské posudkové služby najdete v letáku ČSSZ s názvem Změny v organizaci a působnosti LPS ČSSZ (od 1. července 2009), který si můžete stáhnout z webových stránek <http://www.cssz.cz/cz/informace/informacni-materialy/letaky/>.

(TZ)

Rozhovor

Jiří Horecký: Pracovníci v sociálních službách si zaslouží poděkování

V České republice stále není plně docenována práce těch, kteří pomáhají stálicům lidí. Zvýšit prestiž pracovníků v sociálních službách je jedním z cílů Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR. Na situaci v sociálních službách u nás jsme se zeptali jednoho z nejpovolnějších, prezidenta této asociace Ing. Jiřího HORECKÉHO.



Ing. Jiří Horecký, prezident APSS ČR

V čem vidíte hlavní důvody toho, že práce v sociálních službách není u nás vnímána jako prestižní povolání?

Otázka prestiže souvisí zásadně s finanční odměnou a ohodnocením každé profese. V České republice patří bohužel práce v sociálních službách společně s kulturou k nejhůře placeným zaměstnáním. V očích široké veřejnosti je pak stále ještě častým jevem zkreslený pohled nejen na to, co sociální služby jsou, jak vypadají a jakým zásadním způsobem pomáhají zachovávat lidskou soběstačnost a důstojnost, ale i zkreslené pohledy na to, kdo je vlastně pracovník v sociálních službách.

Absolvoval jste stáže v Německu, Nizozemsku, na Ukrajině, ve Spojených státech... Dokázal byste najít rozdíly mezi poskytováním služeb v těchto zemích a u nás?

V čem máme co dohánět, a na co naopak můžeme být pyšní?

Každý stát má svá specifika, která jsou dána pojetím sociální politiky a sociálně ekonomickou vyspělostí. Sociální služby v České republice zaznamenaly veliký kvalitativní posun zejména v posledních pěti až osmi letech. Je již poměrně hodně zařízení, která jsou srovnatelně, někdy i lépe vybavená než poskytovatelé západní Evropy. Kvalita však neznamená jen vybavení organizace. Jde o přístup k uživateli služby a hlavně o změnu myšlení, dále o cílené zaměření se pouze na potřeby uživatele, vcítění se do jeho situace. V této oblasti se máme ještě co učit. Je potřeba dodat, že to také do jisté míry souvisí s financováním sociálních služeb, s dostatečným počtem kvalitních pracovníků a odpovídajícím finančním ohodnocením.

Jak se díváte na zavádění standardů kvality sociálních služeb a práci inspektorů?

Standardy kvality zcela jistě přispěly ke zmiňovanému kvalitativnímu posunu sociálních služeb nebo ho minimálně urychlily. S inspekčními kvalitativními je to složitější. Současné pojetí inspekce dává poměrně veliký prostor pro subjektivní hodnocení a v praxi se ukazuje, že přístup inspektorů může být a někdy opravdu je regionálně odlišný. Předpokládám, že to bude ještě nějakou dobu trvat, než dojde ke kultivaci celého systému. Velmi obtížné pak bude naplnit všechny standardy kvality sociálních služeb, pokud dojde k avizovanému rozsáhlému snížení množství státních dotací pro sociální služby v příštím roce.

Jsou peníze skutečně tím nej-

palčivějším problémem v kvalitě poskytování sociálních služeb?

Peníze budou bezesporu nejpálčivějším problémem sociálních služeb jako celku v roce 2010 a jsou jim částečně již v letošním roce. Množství finančních prostředků však není vždy nejdůležitějším faktorem v úrovni kvality sociální služby. Důležitým determinantem je lidský přístup, nasazení, pochopení a celá řada drobných, ale i zcela zásadních věcí, které prakticky „nic nestojí“.

Změnit pohled veřejnosti na sociální služby je cílem akce Týden sociálních služeb, která proběhne v první polovině října. Co si od ní slibujete a jak byste veřejnost nalákal na den otevřených dveří v sociálních zařízeních?

Je to první takováto akce v České republice a ihned po zveřejnění a spuštění webových stránek www.tyden-socialnich-sluzeb.cz jsem dostal celou řadu reakcí a telefonátů, které byly velice kladné až hraničící s entuziasmem. Byly to reakce typu „Konečně nějaká mediální presenta-



FOTO: © OCSKAY BENEC | DREAMSTIME.COM

ce té náročné práce, kterou vykonáváme...“ a tím je vlastně vysloven náš hlavní záměr.

Věřím a doufám, že medializace sociálních služeb povede ke zdůraznění nejen její náročnosti, ale i její důležitosti a nepostradatelnosti v moderní společnosti. Věřím, že lidé využijí

příležitosti, že 7. října budou mít až stovky zařízení den otevřených dveří. Také si velmi přejí, aby celý Týden sociálních služeb byl takovým poděkováním všem, kteří v sociálních službách pracují, za jejich nelehkou práci.

(TR)

V České republice se vůbec poprvé uskuteční Týden sociálních služeb (5.–11. října 2009)

Ministerstvo práce a sociálních věcí a Asociace poskytovatelů sociálních služeb České republiky vyhláší Týden sociálních služeb. Bude se konat od 5. do 11. října, a to na různých místech České republiky. Během akce, která nemá v České republice obdobu, se pracoviště sociálních služeb otevrou pro veřejnost a lidé se budou moci osobně seznámit s tím, co sociální služby nabízejí.



bude moci široká veřejnost osobně přesvědčit o kvalitě této oblasti a faktu, že sociální služby pomáhají stálicům obyvatel zachovat si lidskou důstojnost a soběstačnost. V rámci akce se uskuteční také 1. výroční kongres poskytovatelů sociálních služeb, kde zazní informace o aktuálním dění v sociálních službách a dojde k vzájemné výměně zkušeností. Na kongresu vystoupí zástupci státní správy, samosprávy a samotných poskytovatelů.

V České republice v současné době působí 2 268 poskytovatelů sociálních služeb (neziskové organizace, města a obce, obchodní společnosti, příspěvkové organizace krajů a obcí aj.). Sociální služby zaměstnávají více než 50 000 lidí, potřebují je mimo jiné senioři, osoby se zdravotním postižením, lidé, kteří jsou ohroženi sociálním vyloučením aj. Detailní informace o Týdnu sociálních služeb najdete na www.tyden-socialnich-sluzeb.cz.

(TZ)

Když se řekne...

Asociace poskytovatelů sociálních služeb ČR

Je největší asociací v oblasti sociálních služeb u nás, která zde působí již od roku 1991. Sdružuje více než 600 organizací a 1 350 registrovaných sociálních služeb. Mezi hlavní činnosti asociace patří informační servis, hájení zájmů poskytovatelů sociálních služeb, pořádání odborných kongresů, konferencí, seminářů, worksho-

pů a vydávání odborného časopisu Sociální služby. Asociace realizuje celou řadu projektů, výzkumů, studií, analýz, finančně podporuje kulturní, sportovní a společenské akce pro seniory a zdravotně postižené, spolupracuje s mezinárodními a zahraničními institucemi a asociacemi atd. Více na www.apsscr.cz.

Doporučujeme

Pobyt pro sluchově postižené děti a jejich rodiče

Máte doma sluchově postižené dítě a rádi byste se dozvěděli nejnovější poznatky z této oblasti? Pak právě vám je určen **Psychorehabilitační a sociálně aktivizační pobyt pro sluchově postižené děti a jejich rodiče, který se koná v Praze od 4. do 8. října.**

Pobyt s odborným programem organizuje občanské sdružení EPHATA (Efektivní Pomoc s Handicapem sluchovým Také vy se otevřte jim). Během akce vás specialisté s dlouholetými zkušenostmi a praxí na významných pracovištích (foniatr, logoped, dětský lékař, psycholog, neurolog, genetik, sociálně-právní pracovník, audio technik, znalec kompenzačních pomůcek ad.) seznámí s nejnovějšími poznatky z oblasti sluchového postižení. Po dobu přednášek se o děti postarají osobní asistentky starší 18 let ze zdravotně-sociálních škol.

Účastníci budou ubytováni v hotelu PRAMEN při SOŠGP v Praze 9 (Za Černým Mostem 362/8). Cena za celý pobyt pro jedno sluchově postižené dítě a jeden doprovod je



FOTO: © MARCELMOOIJ | DREAMSTIME.COM

1 500 Kč. Počet účastníků je limitován. Bližší informace včetně přihlášky získáte během poradenských hodin v Klubu Mluvme spolu YMCA, Na Poříčí 12, Praha 1 (blízko nám. Republiky, proti Palladiu) ve středu od 16.00 do 17.30 hod. Telefonicky se můžete obrátit i na předsedkyni EPHATA, o. s., na telefonní číslo 281 863 921 nebo mobil 721 549 408 a to ráno do 9.00 hod. nebo večer od 19.00 do 22.00 hod.

(RED)

Na sociální služby půjde více peněz

Ještě v letošním roce dostanou poskytovatelé sociálních služeb navíc 800 milionů korun. Na základě žádosti vlády tak rozhodl začátkem srpna Rozpočtový výbor Poslanecké sněmovny Parlamentu České republiky. Finanční prostředky na sociální služby se získají v rámci rozpočtu MPSV, a to přesunem peněz ze státní sociální podpory. Více dotací na sociální služby tak nebude znamenat navýšení salda státního rozpočtu.

Rozpočet MPSV umožnil začátkem roku 2009 na podporu regionálních sociálních služeb vyčlenit pouze 80 % částky roku 2008. Pro poskytovatele sociálních služeb to znamenalo, že by bez dalšího navýšení museli v letošním roce některé sociální služby významně omezit či dokonce přestat poskytovat. Díky opatření Rozpočtového výboru PSP ČR, kterému předcházelo vládní ano, bude možné dofinancovat sociální služby dalšími 800 miliony Kč a i nadále poskytovat klientům potřebné plnohodnotné služby.

Klíč NA ROZDĚLENÍ PENĚŽ

Peníze se rozdělí v souladu se šetřením MPSV a podle požadavků krajů a obcí dohodnutých na nedávném jednání Komise pro sociální záležitosti Rady Asociace krajů České republiky. A to tak, že jednotlivé kraje dostanou alikvotní podíl z celkového objemu. Ten se stanovil na základě aktuálních potřeb na dofinancování služeb v dané oblasti a rovněž na

základě komparace výše dotací vůči roku 2008. Ministerstvo práce a sociálních věcí poskytovatelům sociálních služeb finance poskytne formou navýšení dosavadních rozhodnutí o poskytnutí dotace. Na sociální služby místního či regionálního charakteru tak v letošním roce bude po úpravě určeno celkem 6 558 258 tis. Kč.

DOTACE PRO 2 268 POSKYTOVATELŮ SOCIÁLNÍCH SLUŽEB

MPSV podle zákona č. 108/2006 Sb., o sociálních službách, poskytuje celkem 2 268 poskytovatelům sociálních služeb (neziskové organizace, města a obce, obchodní společnosti, příspěvkové organizace krajů a obcí aj.) účelové dotace. Slouží k financování například osobní asistence, pečovatelských služeb, center denních služeb, domovů pro seniory, domovů pro osoby se zdravotním postižením, azylových domů, domů na půli cesty apod.



FOTO: © JAKUB KRECHOWICZ | DREAMSTIME.COM

Příspěvek NA PÉČI PRO 300 tisíc lidí

Ze státních prostředků se vyplácí příspěvek na péči. Slouží k posílení kompetencí osob závislých na pomoci jiné osoby a pečujícího prostředí tak, aby každý individuálně mohl zvolit nejúčelnější způsob zajištění potřeb. Příspěvek na péči může být od 2 000 do 12 000 Kč měsíčně, výše závisí na stupni závislosti na péči jiné osoby při zajištění péče o sebe a na soběstačnosti. Vyplácí ho obecní úřady obcí s rozšířenou působností, v současné době ho dostává bezmála 300 tisíc lidí.

(TZ)

Poradna při hledání zaměstnání

1. díl

Jsem „znevýhodněný“ aneb koho firmy chtějí?

Trh práce opět prokázal svoji dynamiku a v důsledku zvýšené nezaměstnanosti roste také konkurenční prostředí mezi uchazeči. V praxi to znamená méně příznivý poměr mezi počtem uchazečů a počtem volných pracovních míst. V tomto nemilosrdném konkurenčním boji o volné pracovní místo to pro uchazeče znamená nutnost zásadně zvýšit úsilí, aby se zaměstnavatel při výběru nového pracovníka rozhodl zaměstnat právě jeho.

Významným problémem při ztrátě zaměstnání je pocit znevýhodnění, způsobený například věkem, pohlavím, nízkou praxí, dětmi apod., který může mít velmi negativní dopad na psychiku uchazeče. Jestliže totiž někdo vstupuje na trh práce s vědomím, že je znevýhodněný, může neúspěch již automaticky předpokládat, a to ještě dříve, než zaměstnání vůbec začne hledat.

Tento vstupní pesimismus se pak zpravidla projeví nízkou aktivitou od samotného počátku hledání. Pokud se navíc uchazeč se svým znevýhodněním ztotožní, přestane dokonce hledat zaměstnání úplně. Jeden „handicap“ tak mnohdy zastíní celou řadu předností. Úspěch nám však zajišťují právě naše přednosti, které by naopak měly zastínit náš případný „handicap“. Jediným znevýhodněním tak zůstává pouze naše vědomí, které bude jen stěží objektivní. Jestliže jsme totiž my znevýhodnění, znamenalo by to, že ti ostatní jsou ve výhodě. Tak to ovšem není.

Jsou-li například absolventi znevýhodnění chybějící praxí, co znevýhodňuje starší uchazeče? Ti mají bohatou praxi a zkušenosti. Jsou tedy znevýhodnění vyšším věkem? Co potom ale znevýhodňuje absol-



FOTO: © NIKOLA BILIC | DREAMSTIME.COM

venty? Ti jsou mladí, nezávislí, adaptabilní i perspektivní. To by znamenalo, že určitou výhodu mají pouze uchazeči nižšího věku, kteří mají současně praxi, a to nejlépe v oboru, kde se hodlají uplatnit. Tím se nám ovšem okruh zvýhodněných uchazečů výrazně zužuje.

Dále tu ale máme ženy s malými dětmi. Ty mohou být věkově přijatelné a navíc mohou mít i praxi, avšak riziko častých absencí způsobených například nemocněním dítěte se jeví poněkud nevýhodně. Mají tedy ostatní ženy výhodu? Mladým absolventkám chybí již zmíněná praxe. S rostoucím věkem se zvyšuje riziko odchodu na mateřskou dovolenou. Následně přicházejí malé děti. A když děti odrostou, blížíme se hranici nevýhodného věku. Okruh zvýhodněných uchazečů se tak opět velmi výrazně zmenšuje. Jsou tu ale také uchazeči se zdravotním omezením, dlouhodobě nezaměstnaní apod.

I kdyby se nám nakonec podařilo definovat profil zvýhodněného uchazeče, budeme ho pro změnu

obtížně hledat. Existují totiž i další znevýhodňující prvky, jako například jazyková vybavenost, ochota do zaměstnání dojíždět, schopnost pracovat samostatně, mzdové možnosti a celá řada dalších.

Zkrátka nikdo z nás není dokonalý a nějaký ten nedostatek máme všichni. To nás současně staví do zcela vyrovnaných šancí.

Důkazem je i ta skutečnost, že všude pracují lidé různého věku, pohlaví, kvalifikace, s různou délkou praxe, s dětmi i bez dětí atd. Je tedy logické, že žádné znevýhodnění nemůže platit všeobecně. Různí zaměstnavatelé mají při obsazování pracovních pozic různé nároky. Jedno však mají vždy společné. Pracovní místo chtějí obsadit někým, kdo má předpoklady pro efektivní pracovní výkon.

Důležité jsou tak pouze naše kvality, na které bychom měli zaměřit svoji pozornost. Neboť právě naše kvality slouží zaměstnavateli jako garance profesního přínosu a stávají se důvodem pro naše přijetí.



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



Německo-český seminář



Zavádění mezinárodní klasifikace ICF – funkčních schopností, disability a zdraví – v Německu: zkušenosti a problémy

Host: Dr. Michael F. Schuntermann

6. října 2009

Místo konání: Park Inn Hotel, Praha 2, Svobodova 1, sál Verdana

Organizační informace:

Přihlášky zasílejte do 15. 9. 2009 na mailovou adresu: maria.bezdekova@mpsv.cz, poštovní adresa:

Odbor posudkové služby MPSV, Na Poříčním právu 1, 128 01 Praha 2, tel. 221 922 677 (Maria Bezděková)

Vstup volný

Eventuální ubytování si zajišťují účastníci sami. Česko-německé simultánní tlumočení zajištěno.

Tip

Co se může skrývat za neopodstatněnou chválou v zaměstnání

Každý rád poslouchá, když mu někdo skládá komplimenty. Není pravda, že každý manažer se učí chválit své podřízené, aby zvýšil jejich motivaci a produktivitu? Vždy tomu tak však není. Samozřejmě že většinou tyto principy platí. Pokud však máte pocit, že vás někdo chválí neopodstatněně, asi vás to neuspokojí a nebude vás to ani motivovat.

Možná vám to bude dokonce připadat velmi nevhodné a budete se na člověka, který vás bezdůvodně chválí, dívat podezřívavě. Budete přemýšlet, zda nemá nějaké skryté úmysly.

Co byste dělali, kdyby vás někdo chválil za něco, co považujete za naprosto běžnou a rutinní práci? Možná nevíte, jak máte reagovat, když vás kolega, s nímž pracujete na jednom projektu, chválí za práci, kterou sami považujete za průměrnou, nebo dokonce možná i horší výkon.

Zde je několik možností, jaké následky by tyto varianty měly:

- Užijete si chválu. I když se domníváte, že si ji nezasloužíte, někdo si třeba myslí, že je oprávněná.
- Zamyslete se nad způsobem, jakým vás dotyčný chválí. Skutečně to myslel vážně, nebo se jen snažil být milý, popřípadě měl jiné skryté úmysly? Pak jednejte podle toho, ale vždy se přesvědčte, zda jsou vaše případná podezření opodstatněná.
- Požádejte dotyčného, aby vám řekl, za co konkrétně vás chválí, abyste mohli lépe poznat, zda to myslí vážně, nebo to říká jen tak.
- Pokud si myslíte, že si chválu zaslouží někdo jiný, řekněte to tomu, kdo vás chválí; nikdy neudělejte chybu, pokud někdo zaslouženě pochválíte.
- Žádnou chválu neberte příliš vážně. Berte ji jako běžnou součást denní konverzace a dělejte svou práci i nadále dobře, ať už jste chváleni, nebo nikoli.
- Pokud se skutečně domníváte, že jste neodvedli dobrou práci, ale ten, kdo vás chválí, si toho nevěšme, nebo vás chválí za něco jiného, zamyslete se nad tím, jak to příště udělat lépe.
- Jiné možnosti?

Objektivně zhodnotte svou práci

Nejdříve byste měli po pravdě zhodnotit, jak jste danou práci odvedli, a srovnat to s tím, co o tom řekl dotyčný. Tak můžete lépe, realističtěji porovnat svůj dojem s jeho reakcí.

Jakým způsobem však svou práci reálně posoudit? Můžete zkusit porovnat požadavky a očekávání na danou práci. Nebo se zeptejte na názor někoho jiného, třeba i nějakého experta na danou oblast, abyste získali objektivnější pohled. Takovýmto způsobem budete schopni lépe posoudit, zda si chválu zasloužíte nebo ne.

Možná dokonce zjistíte, že jste odvedli lepší práci, než si myslíte. Pokud tomu tak je, zvažte, zda se nehodnotíte příliš tvrdě. Nebo na sebe možná kladete příliš vysoké požadavky, a proto si o práci, která je dobrá, myslíte, že zase tak skvělá není. V takovém případě je chvála opodstatněná a vy se jen hodnotíte špatně. Pokud váš výkon skutečně nebyl tak dobrý a dotyčný vás chválí kvůli tomu, aby vás podpořil nebo z jiných důvodů, případně proto, že si nevěšme, že jste tak dobrý výkon nepředvedli, popřemýšlejte, jak byste mohli práci udělat příště lépe. Pak si chválu skutečně zasloužíte.

Třeba za to mohou odlišná očekávání

Dalším důvodem, proč si můžete myslet, že vás někdo chválí neopodstatněně, mohou být odlišná očekávání na výsledek dané práce. Můžete se například domnívat, že jste měli sepsat desetistránkovou podrobnou analýzu určité situace, a pak vám její stručný popis připadá povrchní. Dru-

há osoba však chtěla pouze dvoustránkový přehled, takže jí vaše dílo připadá skutečně dobré. Zhodnocení práce podle vás i dotyčné osoby pak může být správné, i když se navzájem hodně liší. Záleží na tom, jak jste si představovali výsledek. Problém vězí v komunikaci mezi vámi. Zatímco vy si myslíte, že jste nedostali očekávání, ten druhý si myslí, že jste práci odvedli nadměrně dobře.

Projev podpory, nebo pokrytečiví?

Pokud však víte, že jste odvedli mizernou práci, a je vám jasné, že to daná osoba ví také, a přesto vás chválí, je na místě se ptát, proč to dělá. Dotyčný vás může například chválit proto, že se domnívá, že vás to bude motivovat a vy se budete cítit dobře. Nebo vás může chválit jenom proto, abyste si ho oblíbili, protože touží někam patřit a s někým se přátelit.

Jsou však také případy, kdy se vám někdo snaží polichotit s postranními úmysly a chce, abyste pro něj udělali něco, co pro něj udělat nechcete. Nebo je jednoduše zvyklý chválit vždy, když se něco dokončí, aniž by výsledky kriticky zhodnotil.

Ať už jsou důvody neopodstatněné chvály jakékoli, je důležité na ně přijít, abyste se podle nich mohli zachovat. Například když vás někdo chválí proto, abyste se cítili dobře a oblíbili si ho, nemusíte se tím nijak zvlášť zabývat. Berte chválu jen jako projev podpory nebo přátelství, i když není opodstatněná. Přijměte ji, poděkujte a pokračujte v práci. Naopak pokud cítíte, že vás někdo chválí neupřímně a pokrytecky, protože se vás snaží manipulovat a donutit vás udělat něco, co byste jinak nedělali, berte to jako varovný signál a zkuste například omezit dobu, kdy s ním musíte spolupracovat. A kromě toho, že budete přemýšlet nad tím, jak se zachovat k člověku, který vás neopodstatněně chválí, zamyslete se také nad tím, co zlepšit, abyste si chválu skutečně zasloužili.

Návod, jak se vypořádat s lichotkami

Zkrátka existuje mnoho různých důvodů, proč vám může někdo neopodstatněně lichotit. Záleží na okolnostech a také na zúčastněných lidech.

Zkuste tedy nejdříve pravdivě ohodnotit svůj výkon a porovnat to s tím, co o něm vyjadřuje ten druhý. Následně se zamyslete, proč vám dotyčný nezaslouženě lichotí.

Pomůže vám to se rozhodnout, jak na danou situaci reagovat. Pokud jste svou práci skutečně neodvedli úplně skvěle, zapřemýšlejte, jak svou práci zlepšit, ať už vás dotyčný chválil z jakéhokoli důvodu.

- Nejste si jisti, zda si zasloužíte chválu? Zkuste kriticky zhodnotit svůj výkon.
- Někdo vás neopodstatněně chválí? Možná že se za tím něco skrývá.
- Pokud jste si jisti, že váš výkon si chválu nezaslouží, zamyslete se, zda to dotyčný ví, a pokud ano, tak proč to dělá.
- Jakoukoli nezaslouženou chválu považujte za varovný signál, že máte svůj výkon do budoucna zlepšit, abyste si ji příště skutečně zasloužili.

UKÁZKA Z KNIHY PRŮVODCE NÁROČNÝMI PRACOVNÍMI VZTAHY (PORTÁL) (REDAKČNÍ TITULEK I MEZITITULKY)

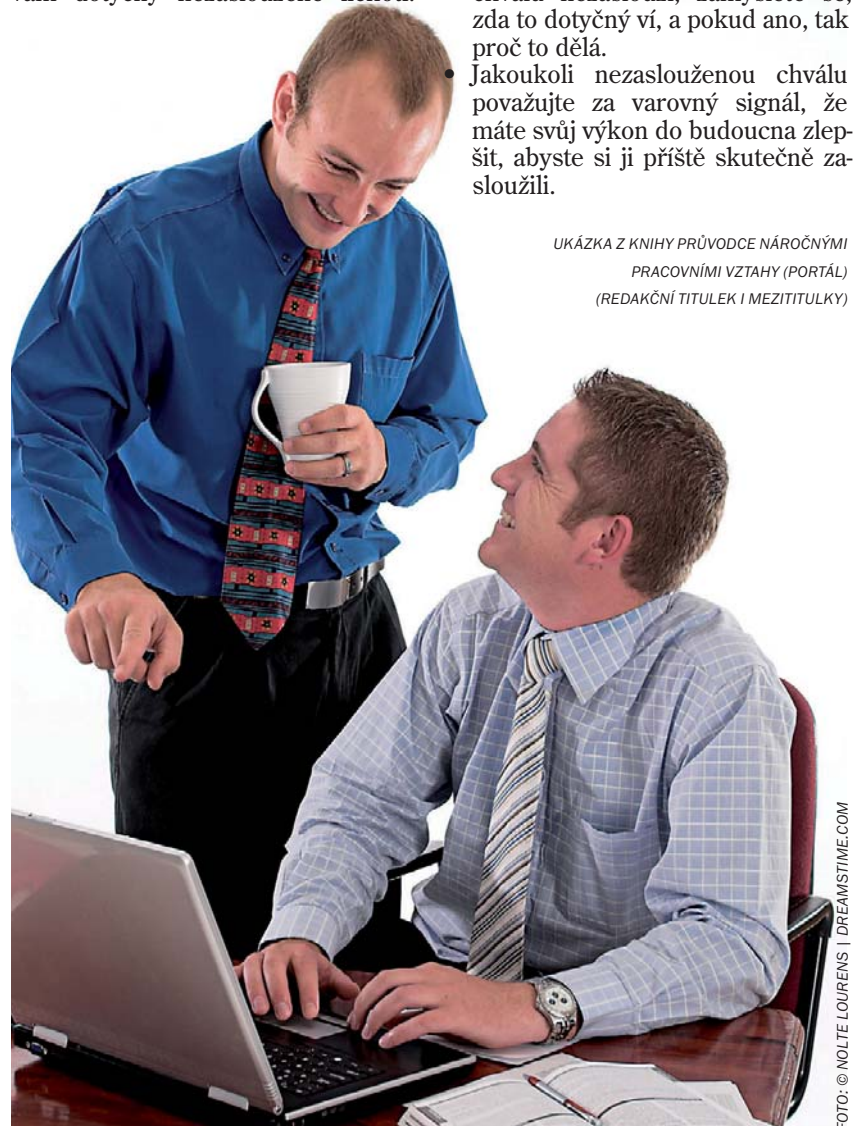


FOTO: © NOLTE LOURENS | DREAMSTIME.COM

Projekt

Bezplatná právní pomoc při potížích v zaměstnání



Máte potíže se zaměstnavatelem a nemůžete si dovolit právníka? Pak můžete využít služeb bezplatné právní pomoci organizace Iuridicum Remedium. Projekt profesionálního právního poradenství je určen všem zaměstnancům s pracovními problémy z celého území republiky kromě Prahy.

Když NEMÁTE NA PRÁVNÍKA...

Třiletý projekt bezplatné profesionální právní pomoci pro všechny zaměstnance s pracovními problémy zahájilo občanské sdružení Iuridicum Remedium (IuRe) 1. června letošního roku. Lidé s potížemi v zaměstnání se mohou na sdružení obracet s prosbou o radu, konzultaci, se žádostí o sepsání podání nebo mohou dokonce požádat o zastupování u soudu nebo správního orgánu. „Pomoc je určena pro lidi, jejichž práva jsou na trhu práce porušována a kteří kvůli znevýhodnění nejrůznějšího typu si z finančních důvodů nemohou dovolit komerční právní pomoc. Naši snahou je zároveň posílení respektu zaměstnavatelů k právům zaměstnanců, to v současnosti vnímáme jako palčivý problém českého pracovního



FOTO: © GINASANDERS | DREAMSTIME.COM

trhu,“ říká koordinátor projektu David Kyncl. „Řešili jsme například případ zaměstnankyně, které zaměstnavatelka neplatila po dva měsíce mzdu, k tomu ji zatěžovala prací navíc a účelově ji obvinila z krádeže hotovosti, aby měla důvod se s ní bez splnění svých povinností rozloučit. Klientka se však nezalekla, obrátila se na IuRe a to poskytlo právní pomoc. Když zaměstnavatelka nereagovala na výzvu našich advokátů k dobrovolnému splnění povinností, podali jsme žalobu

na zaplacení dlužné mzdy a dalších nároků,“ popisuje David Kyncl nedávný případ z praxe.

KAM SE OBRÁTIT O POMOC?

Zájemci o pomoc mohou občanské sdružení Iuridicum Remedium kontaktovat nejlépe e-mailem nebo písemně. „Na začátku potřebujeme stručný písemný popis případu a kopie nebo skeny související dokumentace. Na základě těchto podkladů naši právníci vyhodnotí, zda a jak můžeme u každé jednotlivé kauzy pomoci. V případě potřeby pak bude následovat osobní setkání s klientem,“ popisuje průběh konzultací David Kyncl.

Iuridicum Remedium je nestátní nezisková organizace ochrany lidských práv typu „watchdog“. Zaměřuje se na konkrétní případy porušování lidských práv a jejich právní řešení a systémová ohrožení standardu ochrany lidských práv. Projekt je financován z prostředků ESF prostřednictvím Operačního programu Lidské zdroje a zaměstnanost a státního rozpočtu ČR.

Kontakt:
Iuridicum Remedium, o. s.
U Průhonu 23/1204
170 00 Praha 7
E-mail: iure@iure.org
http://www.iure.org

ZDROJ: IURIDICUM REMEDIUM, WWW.IURE.ORG

INTERNET

Nová podoba portálu práce pro zdravotně postižené

Vybudovat místo, kde se bude střetávat komplexní nabídka s požadavky z oblasti zaměstnávání zdravotně postižených – to bylo cílem projektu KONTA BARIÉRY při vytváření nové podoby portálu Burza práce na adrese <http://burzaprace.kontobariery.cz>.

V sekci Pracovní nabídky jsou uveřejněny konkrétní pracovní pozice určené lidem se zdravotním handicapem. Konto BARIÉRY se nově rozhodlo zpřístupnit portál všem, kdo by na něj chtěli umístit odkaz na svůj web s pracovními nabídkami pro handicapované či se životopisy uchazečů. Novinkou je sekce Poradna, která nabízí rady a tipy pro uchazeče při

hledání zaměstnání. Je zde prostor pro výměnu zkušeností a užitečné odkazy. Přibyla sekce Vzdělávání s informacemi o aktuálně vybraných kurzech IT, jazyků a dalších kurzech, konferencích, školeních, seminářích atd. Jednou z nabízených aktivit je i workshop s názvem Nebojte se zaměstnávat člověka se zdravotním handicapem.

ZDROJ: KONTA BARIÉRY



FOTO: © ROMAN MILERT | DREAMSTIME.COM

Křížovka

Zmírnit dopady ekonomické krize by měl zákon o podpoře hospodářského růstu a sociální stability, kterým se mimo jiné novelizuje i zákon o zaměstnanosti. Zákon by prodloužil dobu poskytování podpory v nezaměstnanosti o jeden měsíc u všech věkových skupin uchazečů o práci. V prvních dvou měsících by se zároveň měla zvýšit... (viz tajenka).

Vyluštěnou tajenku zasílejte na adresu redakce novin do 25. září. Jeden z vás získá Velkou knihu umění slovní sebeobrány od Matthiase Nöllkeho z produkce nakladatelství GRADA. Z publikace se dozvíte, jak si ubránit svou suverenitu ve styku s lidmi, kteří se k vám nechovají s respektem, jak odrazit dotěrné či neférové otázky, jak zvolit správná slova či které techniky je možné natrénovat, aby vaše reakce pak byly co nejtrefnější. Ať už v osobním životě či v práci: ten, kdo se umí suverenně vypořádat s neoprávněnými útoky, má více času a energie pro opravdu důležité věci.



Tajenka z minulého čísla: „... osobního listu důchodového pojištění.“ Slovník sociální práce od Oldřicha Matouška z produkce nakladatelství Portál získává paní J. Šteřlová z Litoměřic. Gratulujeme.

POMŮCKA: AONI, GUANO	KRČNÍ OBRATEL	LEŽET DĚTSKY	SPORTOVNÍ KLUB ZKR.	MEDIKAMENT	LENOŠKA ZASTAR.	PŘÍPINACÍ SYMBOL	GRAND PRIX ZKR.	HLT	PLOŠNÁ VÝMĚRA	RAJSKÉ JABLKO	OZNAČENÍ POKRMŮ PRO DIABETIKY	PŘEDLOŽKA	ZÁJEMNO UKAZOVACÍ	VÝKVĚT	ŘÍČNÍ RYBA
DRUH PŘÍPOJENÍ K INTERNETU					SPISOVATEL JAROSLAV ?						DOTKNUTÍ				
1. DÍL TAJENKY											KLIDNÁ SKLADBA				
ŘÍMSKÝCH 450			FELDKURÁT ZE ŠVEJKA				HNOJOVICE					OZN. DÁL. PŘEPRAVY			
NÁZEV AUTOBAZARU			STAROŘEKOVÉ	VÝČEP			STŘELNÁ ZBRANĚ	ARMÁDA ČR ZKR.			ŘECKÉ PÍSMENO				
KOPEC SLÁMY				CITOSLOVCE SMÍCHU	STÁT JIHOVÝCH. ASIE				RÁJ				CHEM. ZN. ARZENU		
	ŽENSKÉ JMÉNO	NEŽLI			DRUHY OBILÍ				ČESKÝ ZPĚVÁK JIRÍ ???	MALÁ OJ			MONGOLSKÝ PASTEVEC		
DOMÁCÍ ZVÍŘATA		MĚŘIČ HLOUBKY			POSILOVACÍ CVIK					ZVÍŘECÍ KONČETINA				ZÁPORNÉ NABÍTA ČÁSTICE	TURISTICKÝ ODDÍL ZKR.
AUTONOMNÍ OBLAST ZKR.				INIC, HERCE TROJANA	OKYSLIČENÝ VZDUCH	HLUPAK HOVOR.					PRACOVAT S PLUHEM				
			TOPIVO			SEVRĚNÁ DLANĚ		USNÍ, NOSNÍ, KRČNÍ			ZPĚVÁK KAREL ???				
2. DÍL TAJENKY			VYSOKÁ KARTA					ANGLICKÝ ŠLECHTIC							KOMERČNÍ BANKA ZKR.
POTŘEBA KOVBOJŮ						SVĚTADÍL			AMERICKÝ HEREC BRAD ???				OZNAČENÍ NAŠICH LETADEL		
CIZÍ MUŽSKÉ JMÉNO									ZPĚVNÍ HLASY				CHEM. ZN. NIOBU		

Průzkum

Kdo si hraje, nezlobí. Ale ani nepracuje

Češi jsou podle nedávného průzkumu společnosti truconneXion poměrně hravým národem, protože celou pětinu času pracovní doby stráví zábavou. Pro svého zaměstnavatele pracují maximálně sedm z osmiapůlhodinové pracovní doby. Hitem jsou stále počítačové hry a nově také sociální sítě na internetu.

KARTY, NEBO FACEBOOK?

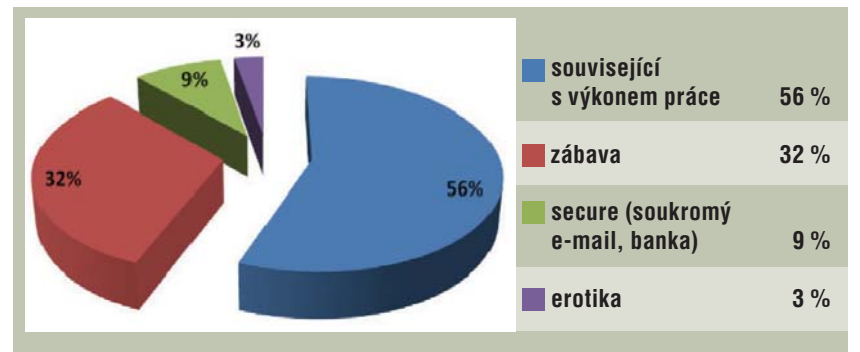
Po dlouhou dobu vedla tabulku odpočinkových aplikací karetní hra Solitaire. V roce 2007 ji zastínily online strategické hry typu Travian a comeback karet se neočekává ani v roce 2009. Letošní prim drží sociální sítě typu Facebook. Vzhledem k tomu, že na nejpopulárnější světové

doby. V podstatě je to stejné, jako kdyby každý den minimálně hodinu a půl seděl u jejich stolu kamarád, se kterým si vyprávějí své zážitky z víkendů nebo dovolené,“ vysvětluje Robert Kleiner, ředitel pro strategický rozvoj společnosti truconneXion.

SOFTWARE, KTERÝ ODHALÍ NEPRACOVNÍ AKTIVITY

Jednu z nejvyšších rozpočtových položek každé firmy tvoří náklady na zaměstnance, a tak majitelé firem více než kdy dříve pečlivě sledují jejich vytíženost, nebo naopak prostoje. Roste tak zájem o software, který dokáže odhalit aktivity, které nesouvisí s popisem práce. „Už i samotné rozšíření informace, že bude ve firmě nasazen

Internetové aplikace – čas na stránkách



síť má profil už přes milion Čechů, tráví tam čas i drtivá většina zaměstnanců v kancelářských profesích. Klasický karetní Solitaire byl podle dat průzkumu oblíben především mezi asistentkami a úřednicemi. Experti v IT odděleních, kteří si mohou hry sami nainstalovat, dávají přednost RPG střelčákům a strategiím. Nepřehlédnutelný je nástup on-line her. Ty totiž hraje přes sedmdesát procent všech hráčů v pracovní době. „Osobně vidím největší nešvary v používání sociálních sítí a komunikačních nástrojů typu ICQ nebo Skype. Zaměstnanci věnují nepracovní komunikaci překvapivě velkou část pracovní

monitorovací systém práce uživatelů na počítači, má výrazný preventivní účinek,“ tvrdí Robert Kleiner.

Do médií už pronikla řada případů, kdy byli takto odhaleni zaměstnanci, kteří většinu své pracovní doby brouzdali po internetu či hráli hry. Desítky lidí tak musely opustit například kopřivnickou Tatru, ale i třeba ostravský magistrát. „Obrovské rezervy ve využívání kapacit počítačového vybavení a svých lidských zdrojů vykazuje v podstatě každá společnost, kde mají zaměstnanci zcela nekontrolovaný přístup k počítači,“ dodává Kleiner.

ZDROJ: TRUCONNEXION, A.S.

K VĚCI

Minimální a zaručená mzda

Zkušenosti z poradenství poskytované na Státním úřadu inspekce práce ukazují, že přestože se minimální mzda uplatňuje v České republice již od roku 1991, vzniká kolem tohoto pojmu stále řada nejasností. Správně porozumět pojmu zaručená mzda, který je poměrně novým institutem v pracovním právu, je pak obtížné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele.

Minimální mzda

Minimální mzda byla zavedena především jako nástroj sociální ochrany před nepřiměřeně nízkým oceněním práce zaměstnance, ale zároveň by měla motivovat občany, aby se jim víc vyplatilo pracovat než pobírat podporu v nezaměstnanosti nebo sociální dávky.

Minimální mzda, kterou upravuje zákoník práce (zákon č. 262/2006 Sb.) a nařízení vlády o minimální mzdě (č. 567/2006 Sb.), se dá definovat jako absolutně nejnižší cena práce bez ohledu na její složitost, druh, množství a kvalitu, kterou je zaměstnavatel povinen zaměstnanci poskytnout. Minimální mzda se vztahuje na všechny zaměstnance v pracovním a obdobném vztahu.

Do posouzení výše minimální mzdy se nezahrnuje mzda ani plat za práci přesčas, příplatek za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli, náhrady mzdy apod. Minimální mzda naopak zahrnuje osobní příplatek, odměny, prémie a podobná plnění. Nedosáhne-li mzda, plat nebo odměna z dohody výše minimální mzdy, je zaměstnavatel povinen poskytnout zaměstnanci doplatek.

ZARUČENÁ MZDA

S novým zákoníkem práce byl v roce 2007 zaveden pojem zaručená mzda, který na rozdíl od minimální mzdy stanoví nejnižší cenu práce s ohledem na složitost, odpovědnost a namáhavost vykonávané práce. Jedná se o mzdu nebo plat, na kterou zaměstnanec vzniklo právo podle zákoníku práce, smlouvy, vnitřního předpisu, mzdového nebo platového výměru za stanovenou týdenní pracovní dobu 40 hodin.

V případě jiné délky stanovené týdenní pracovní doby než 40 hodin týdně (např. u 2směnného pracovního režimu 38,75 hodiny týdně, 3směnného a nepřetržitého pracovního režimu 37,5 hodiny týdně apod.) se hodinové sazby minimální mzdy i nejnižší úrovně zaručené mzdy úměrně zvyšují. Pokud je však se zaměstnancem sjednána individuálně kratší pracovní doba nebo pokud zaměstnanec neodpracoval v kalendářním měsíci příslušnou pracovní dobu odpovídající stanovené týdenní pracovní době, minimální mzda a nejnižší úroveň zaručené mzdy se úměrně snižují.

VÝŠE ZARUČENÉ MZDY

Výše nejnižších úrovní zaručené mzdy je rozdělena do 8 skupin tak, že pro 1. skupinu prací je sazba rovna minimální mzdě (8 000 Kč měsíčně nebo 48,10 Kč za hodinu) a pro 8. skupinu prací činí přibližně dvojnásobek minimální mzdy (16 100 Kč měsíčně nebo 96,20 Kč za hodinu). Zaručená mzda nesmí být nižší než minimální mzda. Na rozdíl od minimální mzdy se zaručená mzda nevztahuje na dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr.

Nedosáhne-li mzda nebo plat – a to bez mzdy nebo platu za práci přesčas, příplatku za práci ve svátek, za noční práci, za práci ve ztíženém pracovním prostředí a za práci v sobotu a v neděli – příslušné nejnižší úrovně zaručené mzdy, je zaměstnavatel opět povinen poskytnout zaměstnanci doplatek. Na zaměstnavatele, u kterého je mzda zaměstnanců sjednána kolektivní smlouvou, se ustanovení zákoníku práce o zaručené mzdě nevztahuje.

Maloobchod jako typická oblast

Nejvíce dotazů na správnost stanovené výše mzdy zaměstnavatelem je v oblasti maloobchodu. Typickými příklady jsou prodavačky. Zaměstnavatel jim zpravidla stanoví mzdu ve výši nejnižší sazby zaručené mzdy bez ohledu na to, jaké činnosti v rámci své pracovní náplně vykonávají.

Je třeba rozlišit prodavačku, která doplňuje v rámci samoobslužného provozu zboží (1. skupina), prodá-

vačku pohonných hmot a maziv (2. skupina), prodavačku, která provádí samostatný prodej zboží, jeho přejičkou, uskladnění a aranžování (3. skupina) nebo prodavačku uměleckých předmětů včetně jejich oceňování, výkupu zlata nebo jiných drahých kovů (4. skupina).

Doplňující informace

Sazbu minimální mzdy je možné snížit v souladu s nařízením vlády č. 567/2006 Sb., o minimální mzdě, u vymezeného okruhu zaměstnanců, kteří se zpravidla obtížně prosazují na

trhu práce a předpokládá se u nich nižší výkonost (zaměstnanci ve věku 18–21 let v prvním zaměstnání po dobu 6 měsíců ode dne vzniku pracovního poměru – 90%, mladiství – 80%, u pozivatele invalidního důchodu až 50%). Pokud by však dva zaměstnanci vykonávali shodné množství stejné náročné práce ve srovnatelné kvalitě, nelze připustit, aby jeden z nich měl sníženou mzdu jen proto, že např. pobírá invalidní



důchod. Tím by byl porušen princip poskytování stejné mzdy za stejnou práci a za práci stejné hodnoty.

V případě dotazů či vysvětlení k uvedeným pojmům je možné se obrátit na nejbližší oblastní inspektorát práce nebo přímo na Státní úřad inspekce práce v Opavě. Kontakty jsou uvedeny na adrese www.suip.cz.

JANA BĚLIKOVÁ
INSPEKTORKA
STÁTNÍ ÚŘAD INSPEKCE PRÁCE

Nezaměstnanost na konci srpna pod drobnohledem

Na konci srpna bylo bez práce 493 751 lidí. To je o 8 432 víc než ke konci letošního července, meziročně přibýlo 181 418 nezaměstnaných. Vyplývá to z údajů úřadů práce. Míra registrované nezaměstnanosti dosáhla 8,5%. Byla tak o 0,1 p. b. vyšší než v červenci 2009, v meziročním srovnání se jedná o nárůst o 3,2 p. b.

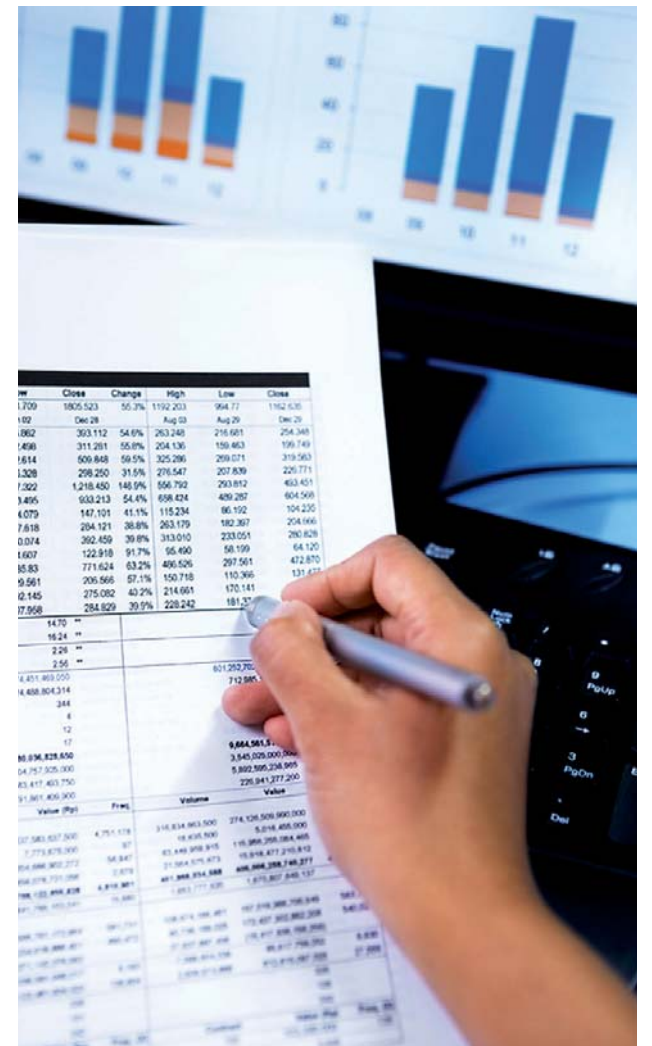
Zaměstnanost negativně ovlivnila pokračující hospodářská recese a fakt, že se zvýšil počet nezaměstnaných absolventů škol. Ke konci letošního srpna úřady práce evidovaly 26 124 absolventů škol všech stupňů vzdělání a mladistvých. Ve srovnání s červencem 2009 je to o 4 645 lidí víc.

Nejvyšší míra nezaměstnanosti byla k 31. srpnu 2009 v okresech Most (16,5%), Karviná (14,6%), Šumperk (14,3%), Bruntál (13,9%), Hodonín a Děčín (shodně 13,8%), Chomutov (13,5%) a Ústí nad Labem (13,0%). Nejnižší naopak v okresech Praha-východ (2,9%), Praha (3,4%) a Praha-západ (3,6%).

Harmonizovaná míra nezaměstnanosti, kterou zpracovává EUROSTAT pro mezinárodní srovnání, dosáhla v České republice letos v červenci 6,3%. Byla tak o 2,5 p. b. nižší, než je průměrná hodnota za EU27. Nižší nezaměstnanost mělo jen šest států EU27: Nizozemsko 3,2%, Rakousko 4,4%, Kypr 5,6%, Lucembursko 5,7%, Slovinsko 5,8% a Dánsko 5,9%.

Úřady práce evidovaly k 31. srpnu 2009 celkem 41 297 volných pracovních míst. Na jedno volné pracovní místo nyní připadá v průměru 12 uchazečů, z toho nejvíce v okresech Karviná (56,4), Bruntál (49,2), Děčín (47,0) a Teplice (42,6).

Bližší informace o vývoji nezaměstnanosti jsou v elektronické formě zveřejněny na adrese <http://portal.mpsv.cz/sz/stat>.



(TZ)

FOTO: © OTNAYDUR | DREAMSTIME.COM

Některé důležité údaje (platnost k 1. září 2009)

ZIVOTNÍ A EXISTENČNÍ MINIMUM* (měsíčně) od 1. 1. 2007	<i>částky životního minima</i>	pro jednotlivce 3 126 Kč, pro první osobu v domácnosti 2 880 Kč, pro druhou a další osobu v domácnosti, která není nezaopatřeným dítětem 2 600 Kč, pro nezaopatřené děti ve věku do 6 let 1 600 Kč, 6-15 let 1 900 Kč a 15-26 let (nezaopatřené) 2 250 Kč
	<i>částka existenčního minima</i>	2 020 Kč
MINIMÁLNÍ MZDA od 1. 1. 2007*	<i>pro zaměstnance odměňované měsíční mzdou:</i>	8 000 Kč (při týdenní pracovní době 40 hodin), tj. 48,10 Kč/hod.
NEJNIŽŠÍ ÚROVNĚ ZARUČENÉ MZDY* (při týdenní pracovní době 40 hod.) od 1. 1. 2007	1. skupina prací:	48,10 Kč/hod.
	2. skupina prací:	53,10 Kč/hod.
	3. skupina prací:	58,60 Kč/hod.
	4. skupina prací:	64,70 Kč/hod.
	5. skupina prací:	71,50 Kč/hod.
	6. skupina prací:	78,90 Kč/hod.
	7. skupina prací:	87,10 Kč/hod.
	8. skupina prací:	96,20 Kč/hod.
CESTOVNÍ NÁHRADY* (od 1. 1. 2009)	<i>výše stravného za každý kalendářní den pracovní cesty:</i>	5 - 12 hod. 60 Kč - 72 ³⁾ Kč, více než 12 hod. - 18 hod. 92 Kč - 110 ³⁾ Kč, déle než 18 hod. 144 Kč - 172 ³⁾ Kč
	<i>náhrada za použití vlastního vozidla:</i>	spotřeba PH + sazba za 1 km jízdy: jednotopá vozidla a tříkolky 1,10 Kč, osobní motorová vozidla 3,90 Kč
	<i>průměrné ceny PH:</i>	benzín 91 oktanů 26,30 Kč; benzín 95 oktanů 26,80 Kč; benzín 98 oktanů 29,00 Kč; motorová nafta 28,50 Kč
NÁHRADA MZDY od 1. 1. 2009		V období prvních 14 kalendářních dní náleží při dočasné pracovní neschopnosti 60% průměrného redukovaného výdělku od 4. pracovního dne (směny) a při karanténě za prvé 3 pracovní dny 25 % a od 4. pracovního dne 60 % průměrného redukovaného výdělku Výše náhrady mzdy se stanoví z průměrného hrubého hodinového výdělku zaměstnance po jeho redukcii příslušnou procentní sazbou. z částky do výše 137,55 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 137,55 Kč, nejvýše však do 206,15 Kč se započte 80 %; z částky přesahující 206,15 Kč, nejvýše však do 412,30 Kč se započte 30 %, k částce nad 412,30 Kč se nepřihlíží
NEMOCENSKÉ* (od 1. 1. 2009)		- 60 % z DVZ od 15. kalendářního dne do 30. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 66 % z DVZ od 31. kalendářního dne do 60. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) - 72 % z DVZ od 61. kalendářního dne dočasné pracovní neschopnosti (karantény) <i>Denní vyměňovací základ (DVZ): nemocenské se vypočítává z denního vyměňovacího základu po jeho redukcii provedenou následujícím způsobem: z částky do výše 786 Kč se započte 90 %; z částky přesahující 786 Kč, nejvýše však do 1 178 Kč se započte 80 %; z částky přesahující 1 178 Kč, nejvýše však do 2 356 Kč se započte 30 %; k částce nad 2 356 Kč se nepřihlíží</i>
		60 % z kalendářní den z DVZ, který se redukuje stejně jako při výpočtu nemocenského
OŠETŘOVNÉ* (od 1. 1. 2009)	<i>Sazby pojistného z vyměňovacího základu:</i>	
	zaměstnavatel:	25 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných NP, z toho 2,3 % na NP, 21,5 % na DP a 1,2 % na SPZ
	zaměstnanec:	21,5 % z úhrnu vyměňovacích základů zaměstnanců účastných pouze DP
	OSVČ:	29,2 % na DP a SPZ, z toho 28 % na DP a 1,2 % na SPZ a 1,4 % na NP (je-li ho dobrovolně účastna)
POJISTNÉ NA SOCIÁLNÍ ZABEZPEČENÍ* v roce 2009	osoby dobrovolně účastné DP:	28 % na DP
	<i>rodicovský příspěvek:</i>	Výměry rodičovského příspěvku: zvýšená - 11 400 Kč; základní - 7 600 Kč; snížená - 3 800 Kč Čerpání rodičovského příspěvku: rychlejší čerpání: po peněžitě pomoci v mateřství nebo peněžitě pomoci poskytnuté mužům (PPM) ve zvýšené výměře do 24 měsíců věku dítěte klasické čerpání: po PPM v základní výměře do 36 měsíců věku dítěte pomalejší čerpání: po PPM nebo od narození dítěte v základní výměře do 21 měsíců věku dítěte a dále ve snížené výměře do 48 měsíců věku dítěte
DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*		porodné: 13 000 Kč na každé narozené dítě

DÁVKY SSP BEZ ZÁVISLOSTI NA VÝŠÍ PŘÍJMU*	<i>požtebné:</i>	5 000 Kč Jednorázová dávka náležející osobě, která vypravila pohřeb nezaopatřenému dítěti nebo osobě, která byla rodičem nezaopatřeného dítěte, a to za podmínky, že zemřelá osoba měla ke dni úmrtí trvalý pobyt na území ČR
MÍRA NEZAMĚSTNANOSTI** (od roku 2004 nová metodika)		průměr za rok 2001: 8,5 %, 2002: 9,2 %, 2003: 9,9 %, 2004: 9,2 %, 2005: 9,0 %, 2006: 8,1 %, 2007: 6,6 %, 2008: 5,4 % červenec 2009: 8,4 % srpen 2009: 8,5 %
NEZAMĚSTNANÍ EVIDOVANÍ** k 31. 8. 2009	celkem:	493 751
	z toho:	251 833 žen
		65 412 osob se zdravotním postižením
		26 124 absolventů škol a mladistvých
VOLNÁ PRACOVNÍ MÍSTA** (VPM) k 31. 8. 2009	celkem za ČR:	41 297
UCHAZEČI NA VPM**		průměrný počet uchazečů na 1 VPM k 31. 8. 2009: 12,0
PRŮMĚRNÁ VÝŠE STAROBNÍHO DŮCHODU (sól) celkem¹⁾		červen 2009: 10 029 Kč
BEZPEČNOST A OCHRANA ZDRAVÍ PŘI PRÁCI*** (r. 2008)	<i>počet nemocí z povolání nově zjištěných:</i>	797
	<i>počet prac. úrazů bez následné prac. neschop.:</i>	28 650
	<i>smrtelné úrazy:</i>	174
PRACOVNÍ ÚRAZY S PN NAD 3 DNY*** (ČR celkem)		v r. 2008: 69 243
	celkem:	165 676 049
DÁVKY DŮCHODOVÉHO ZABEZPEČENÍ**** výdaje v 1. pololetí 2009 (v tis. Kč)		starobní 120 785 482
		plný invalidní 22 673 965
		částečný invalidní 8 396 595
		vůvovský 11 004 402
		vůvovecký 1 138 884
	sirotčí 1 676 721	
PRŮMĚRNÁ MĚSÍČNÍ MZDA*** podnikatelská sféra (PS) nepodnikatelská sféra (NS)	2007 ²⁾ celkem v národním hospodářství 21 621 Kč, PS 21 762 Kč, NS 21 117 Kč	
	2008 ²⁾ celkem v národním hospodářství 23 430 Kč, PS 23 812 Kč, NS 22 037 Kč	
	původní metodika: celkem v národním hospodářství 23 285 Kč, PS 23 758 Kč, NS 21 691 Kč	
	nová metodika: celkem v národním hospodářství 22 605 Kč, PS 22 522 Kč, NS 22 982 Kč	
ZÁKLADNÍ UKAZATELE POPULAČNÍHO VÝVOJE*** v 1. čtvrtletí 2009 ²⁾		absolutní údaje
		relativní údaje
		snatky 3 924 1,5
		rozvody 7 123 2,8
		živé narození 27 962 10,8
		zemřelí 28 318 11,0
	celkový přírůstek 9 001 3,5	
	střední stav obyvatel 10 472 302 x	
PRŮMĚRNÝ POČET DŮCHODOVĚ POJIŠTĚNÝCH OSOB****	zaměstnanci celkem	2. čtvrtletí 2009 4 517 389
	OSVČ vykonávající činnost	2. čtvrtletí 2009 953 016
	OSVČ povinně platit zálohy na důchod poj.	2. čtvrtletí 2009 758 935

* hodnoty stanovené zákonem nebo nařízením vlády

** pramen MPSV; *** pramen ČSÚ; **** pramen ČSSZ

1) důchod vyplácen samostatně (bez současně vypláceného pozůstalostního důchodu)

2) předběžné údaje; 3) pro veřejnou sféru

Nikdo není tak starý, aby nemohl změnit svůj život

Světová populace stárne a delší život stojí peníze. Jelikož ženy žijí déle než muži, tvoří mezi seniory většinu. Pro osamělou starou ženu je mnohdy obtížné se o sebe finančně postarat. Ale i obtížné situace je možné změnit, pokud se využije příležitosti. Sedmdesátiletá žena z malé vesnice v Etiopii je toho názorným příkladem.

ADDIS ABEBA – Po tisíce let se z medu a odrůdy chmele zvané gešo, která roste jen ve vysokohorských polohách, podomácku vyrábí legendární etiopské víno zvané Tej (tej-ja). Na malém trhu v Addis Abebě sedmdesátiletá Chaltu pokračuje v tradici a prodává sušené listy geša. Jak se však tato žena dostala k takovému zdroji obživy, se tradicí vymyká. Většinu svého života strávila žebrotou na ulici v hlavním městě. Už jako dívka onemocněla leprou (malomocenstvím) a v důsledku toho trpěla po celý svůj život diskriminací.

Předsudky NEBEZPEČNĚ diskriminují

Berke Negatu, manažer etiopské národní asociace pro pacienty, kteří prodělali lepru, má před očima mnoho případů sociálního vyloučení spojených s touto nemocí: „Její oběti musí neustále bojovat, aby nebyly zcela izolovány od společnosti. Mnoho lidí se stále domnívá, že tato nemoc je boží trest. Proto je život těchto lidí tak svízelný.“

Tělesné postižení však nebyl jediný problém paní Chaltu. Podobně jako u mnoha jiných žen na světě, možnost dosáhnout lepších životních podmínek se s vyšším věkem stále zmenšovala. Najít spolehlivý zdroj obživy, zejména pak smysluplné zaměstnání, je pro stárnoucí handicapovanou ženu stále obtížnější.

ZE ŽEBRAČKY ÚSPĚŠNOU obchodnicí

Paní Chaltu se však nevzdávala. Příležitost se naskytla před několika lety, když se dověděla o vládním programu *Zlepší svou živnost!*, který zajišťuje ILO (International Labour Organization – Mezinárodní organizace práce). Přes svůj pokročilý věk byla do programu přijata. Fantahun Melles, národní koordinátor programu, říká: „Když naučíme lidi potřebným dovednostem, porozumí podmínkám



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MAILLARD J.

na trhu, základům plánování a finančního řízení a jsou vybaveni pro úspěšné drobné a případně i větší podnikání.“

Paní Chaltu tento výcvikový program změnil život. Ze žebračky se stala úspěšnou prodavačkou na trhu. Po absolvování výcviku, který jí pomohl sestavit perspektivní podnikatelský plán, dostala do začátku půjčku. S její pomocí začala nakupovat a pak ve městě úspěšně prodávat gešo. Půjčku splatila do jednoho roku.

POMOCNÍCI? Odhodlání, úsilí a tvrdá PRÁCE

Koordinátor programu si tohoto úspěchu cení, protože ukázal, že je možné pomoci odhodlání, úsilí a tvrdé práce zlomit okovy chudoby. I když Chaltu byla stará a byla obětí prodělané nemoci a diskriminace, neodradilo ji to od úsilí o změnu životních podmínek. Naučila se něco nového, co jí vyvedlo z beznaděje. Teď jí třikrát denně, platí nájem, pomáhá vnoučatům získat vzdělání a odkládá stranou drobné úspory. Říká: „Byla jsem vysvobozena z života na ulici

a úplné závislosti na ostatních. Teď prodávám to, co si obstarám, a stačí mi to k životu.“

ZMĚNA Z TŘÍGENERAČNÍ společnosti NA ČTYŘGENERAČNÍ

Zvýšení naděje na dožití s sebou přináší změny v životním cyklu. Jedna z podstatných změn je posun z třígenerační společnosti na čtyřgenerační. Mnozí dnešní prarodiče jsou stále ekonomicky aktivní, mobilní a samostatní. Tradiční charakteristiky přisuzované „seniorům“ se ve vyspělých zemích přesunují do věkové skupiny sedmdesátiletých či spíše osmdesátiletých. Jelikož však většina lidí na světě není kryta žádnými nebo jen nedostatečnými nároky na nějakou formu starobního důchodu, žít déle pro ně znamená také žít po delší období života v nouzi. Chudoba ve stáří se proto stává celosvětovým problémem.

VE FINANČNÍ TÍSNĚ SE OCITAJÍ HLAVNĚ OSAMĚLÉ STARŠÍ ŽENY

Jelikož ženy žijí déle než muži, tvoří mezi staršími lidmi většinu (55 %). V současné době je mezi lidmi nad 60 let o 70 milionů více žen než mužů. V posledních padesáti letech se naděje na dožití u žen v globálním měřítku zvýšila z 48 na 67 let, u mužů z 45 na 63 let. Chudoba ve stáří má silnou závislost na pohlaví. Ženy starších 60 let, které žijí osaměle, je mnohem více než osamělých starých mužů.



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET M.

V průběhu života se u žen kumulují nevýhody, které se naplno projeví ve stáří. Jsou jim často vymezena špatně placená místa nebo práce v šedé ekonomice. To způsobuje, že jim pak nevznikne nárok plynoucí z příspěvků na důchodové zabezpečení. A i když vznikne, jejich starobní důchody jsou obvykle významně nižší než důchody mužů, vzhledem k nižším výdělkům a kratším dobám placení příspěvků.

PRO SENIORY JE DŮLEŽITÁ MOŽNOST VOLBY

Organizovat společnost tak, aby byla solidární vůči všem věkovým kategoriím, zřejmě vyžaduje přehod-

nocení konvenčního průběhu pracovního života. Vyplynulo by z toho zavedení pružných a na míru šitých typů práce, přizpůsobení soustav sociálního zabezpečení a současně zajištění, že lidé při dosažení stanoveného věku budou mít možnost volby: buď pokračovat v práci, pokud si to přejí, nebo odejít z pracovního trhu za přijatelných podmínek v případě, že už nechťejí být ekonomicky aktivní.

Více informací na www.ilo.org/gender-Gender_Equality_at_the_Heart_of_Decent_Work_Campaign

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 65, APRIL 2009, STR. 26-27
PŘEKLAD: ZDENĚK DRABEŠ

Jak zabránit globální sociální recesi?

Očekává se, že globální ekonomická krize povede v letošním roce k dramatickému zvýšení počtu nezaměstnaných, chudých pracovníků a lidí na zranitelných pracovních místech. Vyplyvá to ze zprávy Mezinárodní organizace práce (ILO) *Globální trendy zaměstnanosti 2009*, kde se uvádí, že ve srovnání s rokem 2007 by se nezaměstnanost měla zvýšit o 30 milionů. V důsledku krize by mohlo být asi 200 milionů dalších lidí, většinou v rozvojových zemích, uvrženo do extrémní chudoby.

Generální ředitel ILO Juan Somavia k tomu uvedl, že tato prognóza je sice alarmující, ale realistická a že ze strany vlád je nutné vyvinout větší úsilí, aby se zabránilo globální sociální recesi. Hlavní body vyplývající ze zprávy lze shrnout takto:

Podle mírně optimistického scénáře se globální míra registrované nezaměstnanosti v roce 2009 zvýší na 6,1 %, ve srovnání s 5,7 % v roce 2007. Počet nezaměstnaných tak vzroste o 18 milionů. Vzhledem ke zhoršujícím se trendům ekonomického vývoje by míra nezaměstnanosti mohla dosáhnout 6,5 %, což odpovídá zvýšení počtu nezaměstnaných o 30 milionů.

Podle nejhoršího scénáře dosáhne globální míra registrované nezaměstnanosti 7,1 %. Počet nezaměstnaných by se pak zvýšil o 50 milionů.

Počet chudých pracovníků – lidí, kteří svými výděly nepřekročí hra-

nici chudoby, tj. 2 US dolary na osobu a den – by se mohl zvýšit na 1,4 miliardy, což odpovídá 45% celkové světové zaměstnanosti.

Podíl lidí ve zranitelném zaměstnání by se mohl v roce 2009 podle nejhoršího scénáře zvýšit do té míry, že dosáhne 53% celkové počtu zaměstnaných. Do této kategorie se řadí zejména pracovníci, kteří nejsou dostatečně chráněni proti ztrátě zaměstnání z důvodů ekonomické recese, například pracovníci rodinných podniků nebo osoby samostatně výdělečně činné.

Regionálně nejvyšší míry nezaměstnanosti vykazují dlouhodobě severní Afrika a Střední východ (v roce 2008 10,3 %, resp. 9,4 %) a dále střední a jihovýchodní Evropa a Společenství nezávislých států 8,8 %, subsaharská Afrika 7,9 % a Latinská Amerika 7,3 %. Nejnižší nezaměstnanost je tradičně ve východní Asii (v roce 2008 3,8 %). Zpráva přitom uvádí, že ve třech asijských oblastech (východní Asie, jižní Asie a jihovýchodní Asie plus Pacifická oblast) bylo v roce 2008 vytvořeno 57 % z celkové počtu nových pracovních míst, zatímco v Evropské unii a ostatních vyspělých ekonomikách byl počet nových pracovních míst nižší než zaniklých, a to o 900 000.

DOPORUČENÁ OPATŘENÍ ILO

Ekonomická krize prohloubila obavy ze sociálních důsledků globaliza-

ce, na které ILO již dříve upozornila. Zpráva v této souvislosti zdůrazňuje potřebu podpořit zranitelné skupiny lidí, zejména mladé lidi a ženy. Vyjadřuje také názor, že základem účinné odpovědi na krizi jsou produktivní investice spolu s aktivní politikou zaměstnanosti, které povedou k vytváření důstojných pracovních míst a k posílení poptávky. Prostředkem k realizaci této politiky je tripartitní dialog mezi vládami, odbory a zaměstnavateli. Ke konkrétním doporučeným opatřením patří:

- širší pokrytí dávkami v nezaměstnanosti a pojišťovacími soustavami, přeškolení uvolněných pracovníků a ochrana starobních důchodů před poklesem finančních trhů;
 - veřejné investice do infrastruktury a bydlení, infrastruktury v rámci komunit a zelených pracovních míst;
 - podpora malých a středních podniků; sociální dialog na podnikové, odvětvové i národní úrovni.
- Mezinárodní organizace práce (ILO) uvádí, že pokud takovou organizovanou politiku odpovídající programu důstojné práce ILO bude provádět dostatečný počet zemí, bude eliminován účinek útlumu na podniky, pracovníky a jejich rodiny a dojde k rychlejšímu oživení.

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 65, APRIL 2009, STR. 44-45
PŘEKLAD: ZDENĚK DRABEŠ



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/MAILLARD J.

Pryč se stereotypy: ženy a muži v netradičních profesích

Jak vyplývá z nedávných studií provedených ve Velké Británii, ženy by se měly více uplatňovat ve strojírenských profesích a muži naopak hledat práci v zařízeních pro péči o děti.



FOTO: © INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION/CROZET M.

více mužů mělo ucházet o práci v zařízeních péče o děti, ve kterých výrazně převažují ženy. Proč? Britská Rada pro přípravu dětí na budoucí povolání zjistila, že 17 % dětí má se svým otcem kontakt méně než dvě hodiny týdně a 39 % méně než šest hodin týdně. Vyzvala proto muže, aby zvážili zapojení do výchovy dětí předškolního věku. Podle ní je pro děti do pěti let velmi důležité mít kontakt nejen s matkou, ale i s odpovědným dospělým mužem. Rada současně uvedla, že i když se tradičně soudí, že výchova dětí nepatří u mužů mezi atraktivní povolání, i pracovní kariéra v předškolních zařízeních jim může přinést významné uspokojení z dosažených pracovních výsledků.

Mluvíci odborů Voice, které zastupují pečovatelské v jeslích a další personál v institucích péče o dítě ve Spojeném království, vyjádřil přesvědčení, že děti potřebují mužské i ženské vzory rolí. Současně však upozornil, že pokud se nezlepší odměňování, pracovní podmínky, odborný výcvik, perspektivy pro rozvoj kariéry a celkové postavení této skupiny pracovníků ve společnosti, stěží se dosáhne žádoucích výsledků při snaze získat více mužů pro práci v oblasti péče o dítě.

ZDROJ: WORLD OF WORK, THE MAGAZINE OF THE ILO, NO. 65, APRIL 2009, STR. 35
PŘEKLAD: ZDENĚK DRABEŠ

Britská ekonomika trpí nedostatkem inženýrů a výzkumných pracovníků. Těmto profesím se věnuje velmi málo žen, přestože na školách dosahují dívky lepších výsledků v matematice, fyzice a technologických oborech než chlapci. Podle statistik v roce 2008 absolvovalo vysokou školu technického zaměření pětkrát více mužů než žen a ženy představují pouze 18,7 % z celkové počtu pracovníků ve vědě a inženýrsko-technických oborech. Jak uvádí britské Národní fórum dovedností, školy by se měly více soustředit na úsilí přimět dívky, aby hledaly uplatnění v odvětvích, kde tradičně převládají muži.

Ruku v ruce s tím by se naopak